

PESQUE Delphine

Master 2 Management Sectoriel

Promotion 2020-2021



Mémoire de fin d'études  
Master Management Sectoriel  
Parcours : Management des établissements  
sanitaires et médico-sociaux.

L'insertion professionnelle des personnes  
en situation de handicap.

Sous la direction de Monsieur Francisco MANANGA

[Composition des membres du jury :](#)

Monsieur Stanislas WOCH, président du jury

Monsieur Francisco MANANGA, directeur de mémoire

Madame Védastine DOUBLET, membre du jury

[Date de soutenance](#) : jeudi 26 août 2021 à 16h00

Faculté d'Ingénierie et de Management de la Santé

ILIS 42 rue Ambroise Paré 59120 LOOS



## Remerciements

Je remercie ILIS qui m'a permis d'évoluer et de trouver ma voie lors de ma reprise d'études. Merci à tous les professeurs qui se sont adaptés et impliqués durant le contexte sanitaire afin de rendre la formation en distanciel moins pesante et garantissant ainsi notre apprentissage.

Je remercie Mesdames KORAICHI et BEAUNES pour leur engagement auprès des formations continues.

Merci à Monsieur WOCH de m'avoir acceptée en master management sectoriel, à Madame LECUONA de nous avoir suivis tout au long de l'année, pour sa disponibilité et son écoute.

Je remercie également Monsieur MANANGA qui a accepté de m'accompagner et de m'encadrer durant la rédaction de ce mémoire.

Je remercie également tous mes camarades de promotion avec lesquels nous nous sommes soutenus et encouragés lors de cette année si particulière. Merci tout particulièrement à Chloé, Delphine et Valentine.

Merci à Madame DOUBLET, ma directrice de stage, qui m'a encadrée, soutenue et donné envie de poursuivre dans cette voie.

Et un grand merci à mes proches de m'avoir soutenue lors de cette dernière année d'études.

# Table des matières

Remerciements .....	2
Glossaire : .....	5
I) Introduction.....	7
II) Législation et réglementation nationale et internationale.....	11
<b>1 1 Droit international régissant le handicap .....</b>	<b>11</b>
1.1- La Déclaration universelle des droits de l'homme.....	11
1.2- Le traité d'Amsterdam .....	12
1.3- La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées .....	13
1.4- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne .....	14
1.5- La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH). .....	14
1.6- DUODAY - Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).....	15
<b>2 2 Droit français encadrant le handicap .....</b>	<b>15</b>
2.1- La loi du 2 janvier 2002 – (Loi dite 2002.2) .....	16
2.2- Loi du 11 février 2005 .....	17
2.3- Loi du 8 août 2016 .....	17
2.4- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » .....	19
2.5- Conférence nationale du handicap .....	20
2.6- Plan « France RELANCE ».....	22
III) La place et le positionnement de la personne en situation de handicap dans la société	
24	
<b>1 Typologie et origines des handicaps .....</b>	<b>28</b>
<b>2 Insertion / Inclusion.....</b>	<b>29</b>
<b>3 De la scolarisation à l'insertion professionnelle .....</b>	<b>30</b>

3.1-	La scolarisation .....	31
3.2-	L'insertion professionnelle .....	35
IV)	Investigation .....	42
<b>1</b>	<b>Choix de l'outil et construction de celui-ci .....</b>	<b>42</b>
<b>2</b>	<b>Recueil et analyse des données .....</b>	<b>43</b>
2.1-	Analyse du questionnaire large public.....	43
2.3-	Analyse entretien directeur d'ESAT.....	47
2.2-	Analyse entretien recruteur / DRH.....	51
V)	Discussion .....	58
<b>1</b>	<b>Les inégalités des handicaps .....</b>	<b>58</b>
<b>2</b>	<b>Le poids des politiques .....</b>	<b>59</b>
<b>3</b>	<b>La compétitivité du marché de l'emploi et le manque de qualification.....</b>	<b>60</b>
<b>4</b>	<b>L'ouverture sur la cité : le regard de la société sur le handicap .....</b>	<b>61</b>
VI)	Conclusion.....	64
VII)	Table des annexes .....	65
VIII)	Bibliographie.....	93
IX)	ABSTRACT .....	101

## Glossaire :

<b>AAH :</b>	Allocation Adulte Handicapé
<b>AGEFIPH :</b>	Association Nationale pour la Gestion de Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
<b>AMEETH :</b>	Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs en situation de handicap
<b>APF :</b>	Association des Paralysés de France (anciennement)
<b>CAMSP :</b>	Centres d'actions médico-sociales précoces
<b>CCNE :</b>	Comité Consultatif National d'Éthique
<b>CDCPH :</b>	Conseils Départementaux Consultatifs des Personnes Handicapées
<b>CDES :</b>	Commission Départementale de l'Éducation Spéciale
<b>CDA :</b>	Commissions des droits et de l'autonomie
<b>CDAPH :</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
<b>CEP :</b>	Conseil en évolution professionnelle
<b>CIH :</b>	Classification internationale des handicaps
<b>CIM :</b>	Classification Internationale des Maladies
<b>CMPP :</b>	Centres médico-psycho-pédagogiques
<b>CNUDPH :</b>	Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées
<b>DOETH :</b>	Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
<b>DUDH :</b>	Déclaration universelle des droits de l'homme
<b>EEAP :</b>	Établissement et services pour enfants ou adolescents polyhandicapés
<b>ESAT :</b>	Établissement et Services d'Aide par le Travail - Établissement et Services d'Accompagnement par le Travail
<b>EMS :</b>	Établissements Médico-Sociaux
<b>EME :</b>	Établissements Médico-Éducatifs
<b>FIPHFP :</b>	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

<b>IEM :</b>	Instituts d'éducatrices motrices
<b>IGAS :</b>	Inspection Générale des Affaires Sociales
<b>ITEP :</b>	Instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques
<b>IME :</b>	Institut Médico-Éducatif
<b>IMPro :</b>	Institut Médico-Professionnel
<b>INJA :</b>	Institut National des Jeunes Aveugles
<b>LADAPT :</b>	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
<b>MDPH :</b>	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>MDH-PPH :</b>	Modèle de développement humain – Processus de production du handicap
<b>OETH :</b>	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
<b>OMS :</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>ONU :</b>	Organisation des Nations unies
<b>PAG :</b>	Plan d'Accompagnement Global
<b>PIA :</b>	Projet Individualisé d'Accompagnement
<b>PPH :</b>	Processus de production du handicap
<b>PSH :</b>	Personne en Situation de Handicap
<b>RSE :</b>	Responsabilité Sociétale des Entreprises
<b>RQTH :</b>	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
<b>SEEPH :</b>	Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées
<b>SEES :</b>	Section d'éducation et d'enseignement spécialisé
<b>SESSAD :</b>	Service d'éducation spéciale et de soins à domicile
<b>SIPFP :</b>	Section d'initiation et de première formation professionnelle
<b>UNAPEI :</b>	Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis
<b>ULIS :</b>	Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire

## I) Introduction

La notion de handicap est une notion qui remonte à la Grèce antique. À cette époque, les personnes handicapées étaient désignées par les termes « infirmes », « impurs », « pauvres d'esprit » en fonction du type de handicap. Elles étaient rejetées, exclues de la société, et notamment les enfants. On pensait que leur infirmité était due à une malédiction divine, un maléfice. Un bébé difforme était un signe de colère des dieux ; il était alors laissé à l'abandon en pleine nature afin que les dieux décident de son sort.<sup>1</sup>

Au Moyen Âge, les enfants qui naissaient avec un handicap et qui n'étaient pas tués à la naissance étaient utilisés par les mendiants pour accentuer la pitié, la compassion qu'on pouvait éprouver à leur égard. On en a peur, on redoute qu'ils soient contagieux ; ils représentent un risque pour la population. Certains d'entre eux peuvent avoir cependant une place privilégiée en occupant une place de « bouffon » pour distraire les gens puissants ; ce statut leur donne l'avantage de pouvoir véhiculer les messages qu'ils souhaitent.<sup>2</sup>

Aux siècles qui suivirent, les infirmes étaient reconnus, mais enfermés avec les pauvres et les miséreux, entassés sans distinction dans les premiers « Hôtel-Dieu » et autres hospices. Ils étaient exclus de la société, car différents et ne correspondant pas à ses normes. Afin de répondre à ces situations, la décision fut prise par les gouvernants de les mettre à l'écart, en marge de la société, et de cacher ces différences en trouvant comme solution l'enfermement. En parallèle à cet enfermement, il existait à Paris sous l'Ancien Régime, « la Cour des Miracles », lieu insalubre où se retrouvaient tous les infirmes, mendiants et voleurs d'origines diverses et qui, à la nuit tombée, faisaient disparaître tous les problèmes de ses occupants.

---

<sup>1</sup> [Chronologie : évolution du regard sur les personnes handicapées | Vie publique.fr \(vie-publique.fr\)](#)

<sup>2</sup> Capuano, Christophe, et Florence Weber. « Introduction », *Revue d'histoire de la protection sociale*, vol. 8, no. 1, 2015, pp. 7-17.

Par ailleurs, l'institution « les Invalides » fût créée à la demande de Louis XIV pour accueillir les soldats blessés, mutilés, victimes d'un handicap invalidant durant leur exercice professionnel les rendant inaptes à leur fonction de militaire. *ibid*

Avec le siècle des Lumières, le système d'enfermement s'affaiblit faisant place à de nouveaux courants de pensées, orientés vers la médecine, la science, la raison et le respect de l'Homme. Les infirmes sont exposés : les incapacités physiques, les corps difformes sont exploités pour amuser et divertir le public lors de spectacles de rues et de foires. À cette même époque, de grands écrivains et philosophes se sont penchés sur le handicap<sup>3</sup>. Valentin Haüy (1745-1822)<sup>4</sup> fut l'un des premiers à s'intéresser à l'inclusion sociale et culturelle des aveugles ; fondateur de l'Institut National des Jeunes Aveugles (INJA), il s'investira notamment auprès des jeunes afin de leur apprendre à lire, à acquérir des notions rudimentaires en orthographe et à calculer. Avec « La Lettre sur les aveugles à l'usage de ceux qui voient », Diderot (1713-1784)<sup>5</sup> tente de démontrer que tous les esprits se valent à partir du moment où on leur confère instruction et éducation.

À partir du XIX<sup>ème</sup> siècle, les lois concernant le handicap bougent ; en effet, le regard porté sur l'infirmité évolue. La société prend conscience que le corps mutilé, abîmé, accidenté peut être lié, non plus seulement à la volonté divine, mais à l'industrialisation, à la guerre et aux rouages de la société. Des associations se créent avec des élans de solidarité collective et la volonté d'agir pour que les personnes infirmes puissent accéder à une formation, à une rééducation, à un métier leur permettant de maintenir une place dans la société et d'avoir une indépendance économique.

---

<sup>3</sup> <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/eres.gardo.2014.01.0113>

<sup>4</sup> <https://www.snof.org/encyclopedie/valentin-ha%C3%BCy-fondateur-des-%C3%A9coles-pour-aveugles>

<sup>5</sup> <https://gallica.bnf.fr/essentiels/diderot/lettre-sur-les-aveugles>



De plus, une évolution étymologique, et non des moindres, est apparue au XX<sup>ème</sup> siècle : le terme infirmité laisse place au terme handicap. L'Anglais Philip Wood<sup>6</sup>, en 1980, définit le handicap comme un désavantage dont est victime un individu pour accomplir un rôle social normal du fait de sa déficience (temporaire ou définitive) ou de son incapacité (réduction partielle ou totale des capacités pour accomplir une activité). En effet, handicap de l'anglicisme *hand in cap* (la main dans le chapeau), désigne en 1820<sup>7</sup> un jeu de hasard dans lequel les joueurs disposaient leurs mises dans un chapeau ; puis ce nom s'est ancré dans le domaine sportif et plus spécifiquement aux courses hippiques, consistant à imposer aux meilleurs concurrents certains désavantages au départ afin d'équilibrer les chances de succès. Ce qui était destiné à équilibrer les chances s'est transformé en inégalité, marquant d'avantage les différences.<sup>8</sup>

Le terme « handicapé » qui apparaît officiellement dans les textes de loi française en 1957, est le plus souvent juxtaposé au mot « travailleur », puis poursuit sa métamorphose en se déclinant en « personne handicapée » pour enfin évoluer en périphrase « personne en situation de handicap ». Cette évolution permet de recentrer le handicap non plus à la personne elle-même, mais à la situation dans laquelle elle se trouve. Ces évolutions ont été marquées et soutenues par des textes de lois permettant de représenter les droits des personnes en situation de handicap. Le Rapport mondial sur le handicap de l'OMS, datant de 2011, retranscrit que les personnes en situation de handicap sont en moins bonne santé, sont plus pauvres et présentent un niveau d'instruction plus bas que les personnes non handicapées.<sup>9</sup> Les raisons évoquées sont le manque de services à leur disposition et les nombreux obstacles auxquels elles sont confrontées dans leur vie quotidienne.

---

<sup>6</sup> <https://www-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/revue-gerontologie-et-societe-2001-4-page-37.htm>

<sup>7</sup> <https://www-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/revue-vie-sociale-et-traitements-2012-3-page-17.htm>

<sup>8</sup> Golse, Bernard, et Madina Querre. « Le handicap : un concept complexe. Réflexions médicales et socio-anthropologiques », *La psychiatrie de l'enfant*, vol. 63, no. 1, 2020, pp. 123-133.

<sup>9</sup> [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/fr/](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/fr/)

La loi française du 11 février 2005 « relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »<sup>10</sup> met en avant 5 grands axes : le droit à compensation, la scolarité, l'emploi, l'accessibilité et les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), anticipant précocement ces disparités constatées au niveau mondial.<sup>11</sup>

Mon mémoire s'intéressera à l'emploi des personnes en situation de handicap. Qu'en est-il de la situation 16 ans après la loi ? Y a-t-il des disparités entre la mise en application juridique et l'application sur le terrain ? Les entreprises sont-elles encore réticentes à employer des personnes en situation de handicap ? La société est-elle au fait avec la notion de handicap ?

### **Le handicap est-il un frein à l'insertion professionnelle ?**

Pour éclairer cette problématique, il convient de présenter en première intention les textes réglementaires et de références concernant l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Puis, seront présentées les différentes évolutions et les étapes du parcours menant à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire et en établissement. Nous verrons également la place de la personne en situation de handicap et l'accompagnement qu'elle peut solliciter.

Enfin, seront mises en avant la méthodologie et l'analyse des questionnaires réalisés auprès du large public et des entretiens réalisés auprès de directeurs d'ESAT et de recruteurs de milieu ordinaire.

Par ailleurs, dans une dernière partie, des recommandations seront proposées afin de compléter ce travail d'analyse.

---

<sup>10</sup> <https://handicap.gouv.fr/vivre-avec-un-handicap/handicap-accessibilite-et-deplacement/article/loi-du-11-fevrier-2005>

<sup>11</sup> Bertrand, Louis, Vincent Caradec, et Jean-Sébastien Eideliman. « Devenir travailleur handicapé. Enjeux individuels, frontières institutionnelles », *Sociologie*, vol. 5, no. 2, 2014, pp. 121-138.

## **II) Législation et réglementation nationale et internationale**

Concernant tous les domaines de la vie, les droits des individus sont répertoriés par des législations. Celles-ci se présentent sous forme de chartes, de conventions, de lois, de traités. Ces réglementations permettent de conférer et d'encadrer les droits et les devoirs des différentes parties les unes à l'égard des autres. La notion de droit permet d'attribuer une notion de justice et devient alors un support fort aux individus. Ces législations ont un ancrage fort dans différents domaines de la société : la vie citoyenne, le domaine des droits individuels et collectifs, le droit à l'éducation, le droit du travail... Certaines de ces lois trouvent leurs sources dans le droit international, et d'autres dans le droit français.

### **1 1 Droit international régissant le handicap**

#### **1.1- La Déclaration universelle des droits de l'homme**

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 apparaît à la fin de la Deuxième Guerre mondiale ; elle fait suite aux horreurs vécues au cours du conflit, aux massacres perpétrés sur des êtres humains. Sa rédaction a pour but de donner partout dans le monde des droits égalitaires entre les hommes et les femmes, en matière de paix, de liberté et de justice. Les nations ayant participé à l'élaboration de cette charte ont tenu à mettre en avant des principes importants qui tiennent compte de la dignité, de l'égalité des droits, de la valeur de la personne humaine, et l'instauration d'une liberté plus grande avec l'acquisition d'une meilleure condition de vie.

La Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par l'Assemblée générale des Nations unies est considérée :

*« comme l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations afin que tous les individus et tous les organes de la société, ayant*

*cette Déclaration constamment à l'esprit, s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelles et effectives, tant parmi les populations des États Membres eux-mêmes que parmi celles des territoires placés sous leur juridiction ».*<sup>12</sup>

Cette Déclaration à destination de tous les hommes a permis de poser des bases solides de droits civils, politiques, économiques, et sociaux, partagées par de grandes nations.

Cependant certaines catégories d'individus diffèrent de la norme ; ils se retrouvent exclus de l'unité du « tous », exclusion due à une invalidité psychique ou motrice.

## 1.2- Le traité d'Amsterdam

Le traité d'Amsterdam signé le 2 octobre 1997<sup>13</sup>, est le premier texte européen qui lutte contre toute forme de discrimination. En effet, le présent texte lutte contre les discriminations de genre, d'origine, de religion, de conviction, d'orientation sexuelle ou de handicap. L'article 13 du présent traité autorise en effet l'Union européenne à agir « *pour combattre toute discrimination fondée sur les sexes, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ». <sup>14</sup>

La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, relative à l'égalité en matière d'emploi a banni, en matière d'emploi et de formation, le harcèlement, de

---

<sup>12</sup> <http://www.textes.justice.gouv.fr/textes-fondamentaux-10086/droits-de-lhomme-et-libertes-fondamentales-10087/declaration-universelle-des-droits-de-lhomme-de-1948-11038.html>

<sup>13</sup> <https://www.touteurope.eu/fonctionnement-de-l-ue/le-traite-d-amsterdam-1997/>

<sup>14</sup> <https://www.senat.fr/rap/r08-413/r08-4137.html>

même que la discrimination et les répressions fondées sur les convictions, le handicap, l'âge, la religion ou l'orientation sexuelle.<sup>15</sup>

### 1.3- La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies, le 13 décembre 2006, constitue un tournant marquant dans l'approche du handicap.

Le handicap est considéré comme une difficulté d'interaction dans le milieu sociétal, et non plus comme une incapacité empêchant l'individu d'interagir avec la société. Cette Convention responsabilise les sociétés à évoluer, à s'améliorer en vue de faciliter l'expression de l'ensemble des droits des PSH (personnes en situation de handicap). Elle modifie l'approche du handicap (celle-ci autrefois basée sur l'assistance) pour la faire évoluer vers une approche simplement basée sur les droits de l'homme ; de ce fait :

*« La personne handicapée n'est pas un objet de soins, la personne handicapée est un sujet de droits. Elle est aussi une invitation à construire et imaginer différemment notre société. Nous ne devons plus œuvrer pour intégrer les personnes handicapées. Parce qu'elles savent mieux ce dont elles ont besoin, nous devons imaginer avec elles les solutions pour qu'elles mènent une vie personnelle, citoyenne et professionnelle sur un pied d'égalité avec les autres ».*<sup>16</sup>

Et pour aller plus loin dans la reconnaissance de leurs droits, de même que pour donner une dimension plus égale et juste, le Protocole additionnel adopté le 10 février

---

<sup>15</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:c10823>

<sup>16</sup> Christine Lazerges, présidente de la Commission nationale consultative des droits de l'homme ; Guide pratique sur la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées ; [https://www.cncdh.fr/sites/default/files/guide\\_pratique\\_cidph\\_vdef\\_en\\_planches.pdf](https://www.cncdh.fr/sites/default/files/guide_pratique_cidph_vdef_en_planches.pdf)

2010 par la France donne la possibilité aux PSH, lorsqu'ils n'ont pas obtenu justice au niveau national, de procéder à un recours au niveau international. Ces recours permettent au Comité (le Comité des Nations unies)<sup>17</sup> d'analyser sur la base d'éléments concrets, la situation des droits des personnes handicapées dans les « États parties ». Ces analyses donnent cours à des recommandations à destination de chaque État partie.

#### 1.4- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Adoptée le 7 décembre 2000, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée le 7 décembre 2000 reconnaît le droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et professionnelle et à la participation à la vie de la communauté (art. 26). Elle interdit également toute discrimination fondée sur le handicap (art. 21).

L'objectif est de permettre aux personnes handicapées de mener une vie normale et d'être, comme les autres citoyens, socialement intégrées.<sup>18</sup>

#### 1.5- La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH).

La CNUDPH est le premier outil international, juridiquement contraignant, installant des normes minimales en matière de droits des personnes handicapées. Elle représente également la première convention sur les droits de l'homme à laquelle l'Union européenne est devenue partie. Tous les États membres l'ont approuvée et signée. Celle-ci est entrée en vigueur le 22 janvier 2011.

---

<sup>17</sup> <https://www.ohchr.org/fr/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx>

<sup>18</sup> <https://www.vie-publique.fr/eclairage/22059-la-politique-europeenne-legard-des-personnes-handicapees>

La Commission européenne a adopté au mois de mars 2021 la stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030. Celle-ci fait suite et s'appuie sur la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées de 2010-2020.<sup>19</sup> Son objectif a pour but de permettre à toutes les personnes handicapées en Europe, indépendamment de leur sexe, de leur race ou de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, de leur âge ou de leur orientation sexuelle :

- de jouir de leurs droits fondamentaux ;
- de bénéficier de l'égalité des chances ;
- de bénéficier de l'égalité de participation à la société et à l'économie ;
- de pouvoir décider où, comment et avec qui elles vivent ;
- de se déplacer librement dans l'Union européenne quels que soient leurs besoins en assistance et de ne plus être victimes de discriminations.

La diversité des handicaps, et notamment des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui sont souvent invisibles, est prise en compte.

#### 1.6- DUODAY - Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

Afin de promouvoir et de sensibiliser les entreprises à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, la Cour européenne a mis en place la SEEPH. La 4<sup>ème</sup> édition du DUODAY<sup>20</sup>, intégrant la 25<sup>ème</sup> édition de la SEEPH, aura lieu le 18 novembre 2021. L'objectif de cette semaine dédiée à l'insertion professionnelle est de faciliter la mise en relation de personnes en situation de handicap et d'employeurs.

## 2 2 Droit français encadrant le handicap

Les droits des PSH ont réellement pris place dans le droit français avec la création du secteur médico-social. Les personnes en situation de handicap ne seront plus

---

<sup>19</sup> <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:fr:PDF>

<sup>20</sup> <https://handicap.gouv.fr/presse/communiqués-de-presse/article/le-18-novembre-2021-4e-edition-nationale-du-duoday>

seulement soignées, mais elles seront accompagnées dans leurs droits, leurs besoins et dans leurs devoirs. Leur place d'utilisateur est reconnue notamment avec la loi de 2002.2. Cette loi permet de formaliser et légitimer les droits des usagers, leur garantissant ainsi une place active dans les décisions et leur accompagnement.

## 2.1- La loi du 2 janvier 2002 – (Loi dite 2002.2)

Cette loi rénove le champ du social et du médico-social. Elle garantit une démarche continue d'un accompagnement de qualité. Elle rend obligatoire divers outils ayant pour objectif de rendre les usagers acteurs de leur prise en charge. La loi de 2002.2 présente 5 axes principaux :

- la promotion et l'affirmation des droits des usagers ;
- la diversification des types d'établissements et des modes d'accueil pour permettre une meilleure adaptation des différents besoins ;
- l'amélioration du pilotage des dispositifs concernant la programmation, la planification, les allocations des ressources et l'évaluation ;
- la mise en œuvre d'un système unique de coordination entre les acteurs ;
- la rénovation du statut des établissements publics.

Elle vise le respect de la dignité, de l'intégrité et la sécurité des personnes en situation de handicap ; elle favorise l'accès à la formation. Une information concernant les droits fondamentaux et les recours possibles, doit être appliquée ; il en est de même concernant la place des différents acteurs au sujet des modes et modalités d'accompagnement. Des instances représentatives des personnes accompagnées sont créées dans les établissements médico-sociaux. Les conseils de vie sociale (CVS) leur garantissent un rôle consultatif dans toutes les décisions pouvant avoir des conséquences sur les usagers. C'est aussi au travers de ces instances que peuvent s'exprimer les PSH.



## 2.2- Loi du 11 février 2005

La loi de 2005, pour l'égalité des droits et des chances ainsi que la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, véhicule un message avec des objectifs inclusifs et égalitaires. Celle-ci prône l'intégration professionnelle ; elle ne met pas un terme aux dispositions plus protectrices des politiques du handicap, elle met en avant l'intégration scolaire, justifie la pertinence pour certains enfants d'une scolarisation en établissements spécialisés. Les dispositifs des quotas en emploi sont renforcés et étendus à la fonction publique, le travail en secteur protégé est maintenu. Les politiques françaises montrent des oppositions entre logique protectrice et logique des droits ; néanmoins, on identifie une tendance générale penchant vers une affirmation d'un référentiel égalitaire et inclusif, identifiable dans les discours (valorisation de l'égalité des droits, de la participation et de la citoyenneté) et dans la conception d'instruments d'actions publiques visant à les mettre en application (aménagements en faveur de la scolarisation en école ordinaire, prestations de compensation du handicap).

## 2.3- Loi du 8 août 2016

Dans son titre III : « Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique », la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels<sup>21</sup>, met en avant l'importance de la sécurisation des parcours ; cette sécurisation concerne les parcours en milieu ordinaire, mais également en établissement ou en service d'aide par le travail.

Selon l'article L. 243-1 du Code de l'action sociale et des familles :

*« Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier*

---

<sup>21</sup> [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi\\_no2016-1088\\_du\\_8\\_aout\\_2016\\_version\\_initiale.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf)

*les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du présent code et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L. 5213-2-1 du code du travail ».<sup>22</sup>*

Pour appuyer cela, un dispositif d'emploi accompagné peut être mis en place. Ce dispositif permet un soutien à l'insertion professionnelle, mais également un accompagnement médico-social à destination du travailleur en situation de handicap. Ce dispositif, comme l'explique l'article législatif ci-après, peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par la PSH ou bien par l'employeur :

*« Art. L. 5213-2-1.-I.-Les travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L. 5213-2<sup>23</sup> peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur ».<sup>24</sup>*

De plus, pour faciliter cette insertion et pour aider les entreprises à se tourner vers une politique RH inclusive, le Code du travail impose avec l'article L5213-6-1 que :

*« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. »<sup>25</sup>*

---

<sup>22</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000033024056/2021-08-12/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024056/2021-08-12/)

<sup>23</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000037388650/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037388650/)

<sup>24</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000032984253](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000032984253)

<sup>25</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000037378482/2018-09-07](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037378482/2018-09-07)

Le Code du travail reconnaît la nécessité de désigner une personne ressource en matière de handicap. Selon l'AGEFIPH<sup>26</sup>, des formations destinées aux « référents handicap » sont établies afin de former aux 4 dimensions de leurs rôles; ces dimensions sont les suivantes :

- un « tiers de confiance » pour informer, orienter, accompagner les personnes en situation de handicap ;
- une interface permettant de faciliter et de faire le lien entre les différents acteurs internes et / ou externes ;
- un pilote pour mettre en place des actions, des projets et un plan d'actions voire d'initier et de formaliser une politique sur le handicap ;
- un « ambassadeur » des droits des PSH en matière d'emploi.

#### 2.4- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

La loi n°2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » datant de septembre 2018 réformant l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est entrée en vigueur le 1 janvier 2020.<sup>27</sup> Cette réforme a 4 objectifs principaux :

- responsabiliser les entreprises ;
- faire du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes handicapées ;
- développer une politique d'emploi inclusive ;
- simplifier la Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> [https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-10/AGEFIPH\\_FICHE\\_RRH-Referent-handicap-en-entreprise\\_0.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-10/AGEFIPH_FICHE_RRH-Referent-handicap-en-entreprise_0.pdf)

<sup>27</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

<sup>28</sup> [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/obligation\\_emploi\\_th.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/obligation_emploi_th.pdf)

## 2.5- Conférence nationale du handicap

Le 11 février 2020 a eu lieu à l'Élysée la 5<sup>ème</sup> Conférence nationale du handicap. Celle-ci a permis de réaliser un état des lieux des avancées en la matière, engagées depuis 2018. Le gouvernement a également mis l'accent sur 12 nouveaux engagements : des engagements basés sur la protection, la santé, la reconnaissance des aidants, la simplification des démarches administratives, mais aussi l'accès à la scolarisation et à l'emploi.

Parmi ces engagements, retenons ceux touchant directement le cœur de ce travail de recherche notamment :

- **L'engagement N° 1** : « Réussir l'école inclusive » qui vise à une transformation du système éducatif en faveur d'une éducation inclusive et engagée. Cet axe d'engagement promet la formation des nouveaux enseignants afin de prendre en compte les besoins pédagogiques. La plateforme « Cap vers l'école<sup>29</sup> » sera enrichie dans son contenu afin de permettre aux enseignants et aux parents d'accéder à des ressources pédagogiques permettant l'adaptation des pratiques pour les enfants en situation de handicap ou ayant des besoins particuliers. Un « livret numérique de parcours inclusif » sera déployé pour regrouper les adaptations recommandées et utiles à l'élève, et cela tout au long de sa scolarisation. Il devrait être généralisé à l'ensemble du territoire pour la rentrée 2021, puis être consultable en ligne par les familles dès 2022.<sup>30</sup> L'objectif est de permettre l'accession aux apprentissages scolaires à tous les enfants et les jeunes des établissements spécialisés en prenant en compte leurs situations de handicap. Par ailleurs, l'extension du « forfait d'intervention précoce <sup>31</sup> » des enfants entre 7 et 12 ans, des enfants ayant des troubles du neurodéveloppement avec une durée

---

<sup>29</sup> <https://eduscol.education.fr/1230/cap-ecole-inclusive>

<sup>30</sup> <https://www.cnsa.fr/grands-chantiers/programme-si-commun-mdph/le-livret-parcours-inclusif>

<sup>31</sup> <https://handicap.gouv.fr/autisme-et-troubles-du-neuro-developpement/suivre-la-mise-en-oeuvre-de-la-strategie-autisme-au-sein-des-tnd/article/engagement-2>

d'intervention rallongée constituera aussi dans cet engagement l'un des points importants pour lutter contre les échecs d'apprentissage.

- **L'engagement N° 2** : « Gagner le pari de la qualification et de l'emploi » accorde un intérêt majeur pour l'accès à l'apprentissage des personnes handicapées ; et pour cela l'objectif d'ici la fin 2021 sera de comptabiliser 10 000 apprentis, et à minima 6% d'apprentis dans la fonction publique. Pour gagner ce pari, une attention particulière sera portée sur la mobilisation et l'engagement des établissements d'enseignements supérieurs, notamment via le renforcement de l'accès aux études supérieures avec la plateforme Parcoursup et l'engagement « étudiant ». L'accès au CDD « Tremplin<sup>32</sup> » sera accessible pour tous les travailleurs reconnus handicapés. Ces emplois passerelles permettront l'insertion professionnelle en milieu ordinaire ainsi que la transition professionnelle vers de nouveaux employeurs publics ou privées.

- **L'engagement N° 8** : « Accompagner les projets de vie » prévoit la création de places « de transition » sécurisant les choix des personnes (emploi, écoles). Cet engagement sera à l'origine de 2 500 places supplémentaires en service ou en établissement pour accompagner les transitions importantes du parcours de vie de la personne. Ces places créées permettront d'assurer un retour possible vers un milieu spécialisé si nécessaire, évitant ainsi, par exemple, de ne pas laisser les personnes en situation de handicap sans accompagnements, sans soutiens et sans solutions, et cela d'autant plus que l'on sait à quel point le déficit de solutions ne fait qu'accroître à leur égard les phénomènes d'exclusion, de fragilisation et de précarisation.

Afin de promouvoir et de soutenir les droits des PSH, divers plans se sont succédé. Des plans spécialisés tels que les plans « Autisme »<sup>33</sup>, « Plan handicap du ministère

---

<sup>32</sup> <https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3536-une-nouvelle-actualisation-liste-entreprises-adaptees-pouvant-conclure-cdd-tremplin.html>

<sup>33</sup> [https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/strategie\\_nationale\\_autisme\\_2018.pdf](https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_nationale_autisme_2018.pdf)

des Armées ».<sup>34</sup> Le ministère définit des objectifs et des orientations des politiques sur le handicap. Il fixe différents axes prioritaires en matière d'insertion et de maintien dans le travail des personnes en situation de handicap, et cela depuis 2001. Ces différents plans sont pour la plupart reconductibles dans le temps, notamment lorsqu'ils n'atteignent pas les objectifs fixés ou afin de maintenir et améliorer les différents axes inclus dans ceux-ci.

## 2.6- Plan « France RELANCE »

Concernant l'insertion professionnelle, le gouvernement a lancé en 2020 le plan France RELANCE, basé sur trois mesures favorisant l'embauche de travailleurs en situation de handicap :

- la mesure « AMEETH » qui est l'Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs en situation de handicap ;
- la mesure « Emploi Accompagné », s'appuyant sur la création d'une plateforme sécurisant les recrutements de collaborateurs ayant un handicap ;
- la valorisation et le développement des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.<sup>35</sup>

Le décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020<sup>36</sup> instituant « une aide à l'embauche des travailleurs handicapés » est favorisé dans le plan France Relance par une aide à l'embauche des PSH. Cette aide s'élève à plus de 4 000 euros par travailleur ayant une reconnaissance RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur

---

<sup>34</sup> <https://www.defense.gouv.fr/sga/le-sga-en-action/ressources-humaines/handicap/plan-handicap-et-inclusion>

<sup>35</sup> <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/plan-france-relance-les-employeurs-peuvent-beneficier-dun-soutien-pour-le>

<sup>36</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042401631>

Handicapé).<sup>37</sup> Elle s'applique au CDI et au CDD d'un minimum de 3 mois ; cette aide est versée de manière trimestrielle sur un an par l'Agence de service et de paiement pour le compte de l'État (ASP). La somme est proratisée au regard du temps et de la durée du contrat. Pour y prétendre et en faire la demande, le salarié doit être compté dans les effectifs de l'entreprise ou de l'association, 3 mois à compter de son embauche.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/rqth>

<sup>38</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/ameeth>

### III) La place et le positionnement de la personne en situation de handicap dans la société

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), le handicap se définit comme suit :

*« Est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises ».*

Le handicap décrit donc la limitation des possibilités qu'a un individu d'interagir dans son environnement, due à une déficience provoquant une incapacité, permanente ou transitoire, impliquant des difficultés morales, intellectuelles, sociales et/ou physiques.<sup>39</sup> Cette définition ne contextualise pas la place de l'individu dans la société, mais résume uniquement l'individu en tant que tel dans l'occupation d'un travail ou sa capacité à avoir une scolarité. Il n'y a pas de transfert avec les autres aspects sociaux auxquels l'individu est confronté. Le parcours de la personne est décrit dans le sens d'un parcours éducatif et de travail. Or, le parcours de vie de la personne en situation de handicap est bien plus complexe. Son parcours ne se résume pas qu'à son autonomie ou à son instruction et à son avenir professionnel.

La loi française du 11 février 2005 définit quant à elle le handicap par :

*« 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 ».*<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Lebrun, P. & Laran, S. (2016). 16. Le handicap : définition et reconnaissance. Dans : P. Lebrun & S. Laran (Dir), *Le droit en action sociale* (pp. 155-160). Paris: Dunod

<sup>40</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000809647/>



Elle permet de préciser et de compléter la définition de l'OMS en rajoutant les critères de participation à la vie sociale et d'environnement, mais également les notions de limitation ou de restriction. Ces mots ont tout sens, amenant à considérer que l'inclusion des personnes en situation de handicap n'est possible qu'à la condition d'adapter nécessairement les environnements, les accès, les demandes et les postes en ce qui concerne le domaine professionnel.

Il est également intéressant de souligner qu'il y a différents types de handicap. En 1976, l'OMS adopte un référentiel permettant de classer les conséquences des pathologies. Cette classification a été rédigée sous la direction du rhumatologue et professeur de santé publique anglais, le docteur Philip WOOD ; elle est identifiée sous le nom de CIH (Classification internationale des handicaps) ou classification de Wood. Cette classification se fait en trois étapes successives et interdépendantes les unes aux autres :

- le recueil des informations, appelé aussi modèle descriptif ;
- l'analyse du processus qui permet d'étudier les relations entre les différents facteurs et l'environnement ;
- le choix de la stratégie, qui résulte de l'étude du modèle descriptif et de l'analyse du processus.<sup>41</sup>

Même si cet outil a largement permis de faire évoluer les représentations du handicap, cette classification se limite au domaine sanitaire. De ce fait, un travail visant à élargir les domaines, les champs d'action et les enjeux socio-environnementaux a été réalisé, évoluant ainsi vers un domaine attachant au champ du médico-social.

Les experts ayant participé à la revisite du CIH ont publié :

---

<sup>41</sup> Chapiro, F. (2001). La classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé. *Gérontologie et société*, 4(4), 37-56. <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/g.s.099.0037>

*« Ceux qui étudient le handicap [disability] soutiennent depuis longtemps que ce qu'on appelle « handicap » physique ou mental n'est pas simplement un attribut de la personne mais une collection complexe d'états, d'activités et de relations, dont beaucoup sont créés par l'environnement social. Ceci est quelquefois appelé la « perspective sociale » ou « socio-politique » dans laquelle l'incapacité est envisagée comme une « construction sociale », ou plus fortement comme une « forme sophistiquée d'oppression sociale »... Malgré leurs différences, ces auteurs s'accordent à rejeter le modèle dit médical (ou bio-médical) dans lequel le handicap est défini comme une déviation observable de normes biomédicales de structure ou de fonctions qui résultent directement d'une maladie, d'un traumatisme ou d'un autre état de santé. Ils soutiennent qu'il y a une facette médicale au handicap [disablement] mais que le rôle saillant joué par les traits du monde construit et conçu par les personnes est beaucoup plus important dans la création des désavantages dont les personnes avec des incapacités font l'expérience ».*

*« Parallèlement à ces développements théoriques, les militants [activists] sociaux et les militants [advocates] en faveur des personnes avec des incapacités ont soutenu que le handicap [disablement] est une question politique, une affaire de droits civils de base. Les personnes avec des incapacités sont une minorité sociale contre laquelle a été exercée une discrimination systématique dans tous les domaines de la vie. Les limitations auxquelles elles font face dans l'éducation, l'emploi, le logement, et le transport ne sont pas le produit de leur état médical, mais celui des attitudes sociales de négligence, et des images stéréotypées au sujet de leurs capacités et de leurs besoins... Les théories au sujet du handicap [disablement] et du militantisme [activism] politique sont liées... Puisque la source du désavantage est une défaillance de l'environnement, les stratégies appropriées pour y remédier sont politiques : changer les attitudes, changer les politiques et les lois... »*

*« Pour mettre à l'épreuve toutes ces théories concurrentes, nous avons besoin d'un modèle maniable pour le handicap [d'invalidation] lui-même, qui soit opérationnel pour cadrer les questions de recherche dans les différentes disciplines par ceux qui adhèrent à des théories explicatives différentes ».*<sup>42</sup>

Cette transformation du CIH vers le CIF (Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé) permet de ne plus lister les difficultés, d'obtenir une description universelle et neutre du fonctionnement humain. Le handicap est décrit alors comme une variation du fonctionnement humain. Elle a également en objectif d'identifier et de modifier les différentes insuffisances, et les obstacles limitant ou empêchant la participation de tous les individus à la société au regard d'une liste de facteurs environnementaux.<sup>43</sup>

Le MDH-PPH (Modèle de développement humain – Processus de production du handicap) conçoit le handicap *« comme une variation du développement humain, c'est-à-dire une différence dans le niveau de réalisation des habitudes de vie ou de l'exercice des droits de la personne. Faire du handicap une réalité complètement séparée du développement humain fonde la perception dichotomique qui distingue encore trop souvent les personnes « handicapées » (porteuses d'anormalités) des personnes « valides » (dites normales) ».*<sup>44</sup>

Le phénomène de handicap est basé sur l'interaction entre trois domaines conceptuels : les facteurs personnels, les facteurs environnementaux et les habitudes de vie, d'après le modèle conceptuel du MDH-PPH.<sup>45</sup> Le handicap n'est pas toujours une réalité constante et figée pour les personnes. Tout résulte de l'environnement

---

<sup>42</sup> J. E. Bickenbach, S. Chatterji, E. M. Badley, T.B. Üstün, Models of disablement, universalism and the international classification of impairments, disabilities and handicaps, *Social Science and Medicine*, 48, (1999) 1173-1187

<sup>43</sup> Chapiro, François. « La classification in/ 99, no. 4, 2001, pp. 37-56.

<sup>44</sup> <https://riiph.qc.ca/modele-mdh-pph/handicap-selon-mdh-pph/>

<sup>45</sup> <https://riiph.qc.ca/modele-mdh-pph/concepts-cles/>

dans lequel une personne évolue et des facteurs qui lui sont personnels ; ainsi la personne pourra voir une évolution de son implication sociale, de manière favorable ou non, dans le temps et dans l'environnement.

## 1 Typologie et origines des handicaps

Les types et les origines du handicap sont multiples. Le handicap peut survenir tout au long du parcours de vie de la personne. Il peut être inné, apparaissant dès la naissance ou acquis, étant alors le résultat d'une cause. Il marque une rupture avec la situation antérieure, avec le projet de vie de la personne et de ses proches.<sup>46</sup> Il peut être stable ou évolutif dans le temps (le caractère évolutif signifiant que les capacités peuvent évoluer), majorant souvent les limitations et les incapacités des personnes en situation de handicap.

Sept grandes catégories permettent de distinguer les atteintes du handicap :

- le handicap moteur ;
- l'autisme ;
- les troubles DYS<sup>47</sup> (troubles cognitifs spécifiques) ;
- le handicap mental ;
- le handicap visuel ;
- le handicap auditif ;
- les troubles psychiques.

Tous les handicaps ne sont pas visibles à première vue ; de ce fait, leurs approches et leurs considérations sont également différentes dans la société. Il sera donc parfaitement nécessaire que l'inclusion et l'insertion de la PSH tiennent compte des particularités, des spécificités de son handicap afin d'établir une adaptation de

---

<sup>46</sup> [https://documentation.ehesp.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=319099](https://documentation.ehesp.fr/index.php?lvl=notice_display&id=319099)

<sup>47</sup> (Dyslexique, dyspraxique, dysphasique, dyscalculique, dysorthographique)

l'environnement. L'insertion et l'inclusion sont des termes importants dans le champ du handicap. Ils se rapportent au niveau d'intégration et à l'espace géographique.

## 2 Insertion / Inclusion

L'insertion professionnelle ne peut se faire seule, en amont ou en concomitance de l'insertion sociale. Selon Vincens (1981 ; 1986) :

*« L'insertion désigne l'ensemble des actions, des dispositifs et processus visant le développement professionnel et personnel d'individus socialement, professionnellement et économiquement précaires. Elle est considérée comme accomplie lorsque l'individu peut subvenir à ses besoins, dans une autonomie matérielle et morale, avec probabilité de la maintenir et de former des projets de vie réalisables à plus ou moins long terme ».*<sup>48</sup>

Cette insertion, relativement complexe, dépend de l'histoire des sociétés, des évolutions économiques, industrielles, mais aussi des évolutions institutionnelles et des droits des personnes. Cette insertion professionnelle peut s'apparenter à une transition de l'état d'apprenant à celui de professionnel.

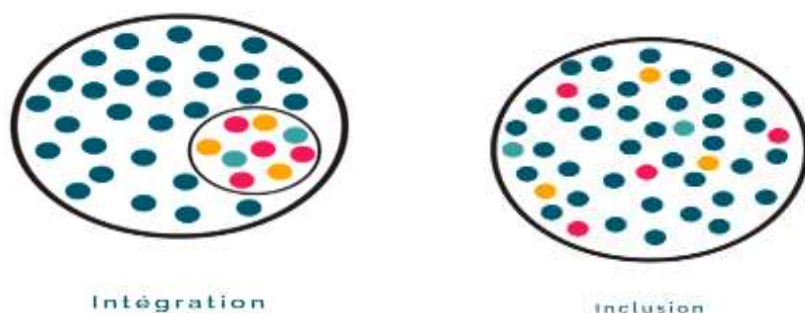
Cette insertion serait potentiellement favorisée par une inclusion précoce des PSH dans la société. En effet, l'inclusion s'oppose au terme « intégration » ; l'intégration impose aux PSH de s'adapter par tout moyen que ce soit pour se fondre dans la masse sociale. C'est à elles de faire l'effort de pouvoir vivre comme « tout le monde ». En contradiction à l'inclusion qui elle, vise à la levée des obstacles en milieu ordinaire dans tous les environnements : loisirs, école, travail, accès aux soins... et cela de manière courante et quotidienne. Afin de permettre et de favoriser cette inclusion, les structures spécialisées sont déployées comme appuis hors des murs de leurs

---

<sup>48</sup> Mbiatong, Jérôme. « Insertion sociale et professionnelle », Christine Delory-Momberger éd., *Vocabulaire des histoires de vie et de la recherche biographique*. Érès, 2019, pp. 423-426.

institutions. Cette inclusion tend à permettre l'égalité des droits et résulte d'un effort sociétal et politique.

Les schémas ci-dessous illustrent parfaitement ces définitions (schémas issus du site de l'APF France Handicap) <sup>49</sup> :



### 3 De la scolarisation à l'insertion professionnelle

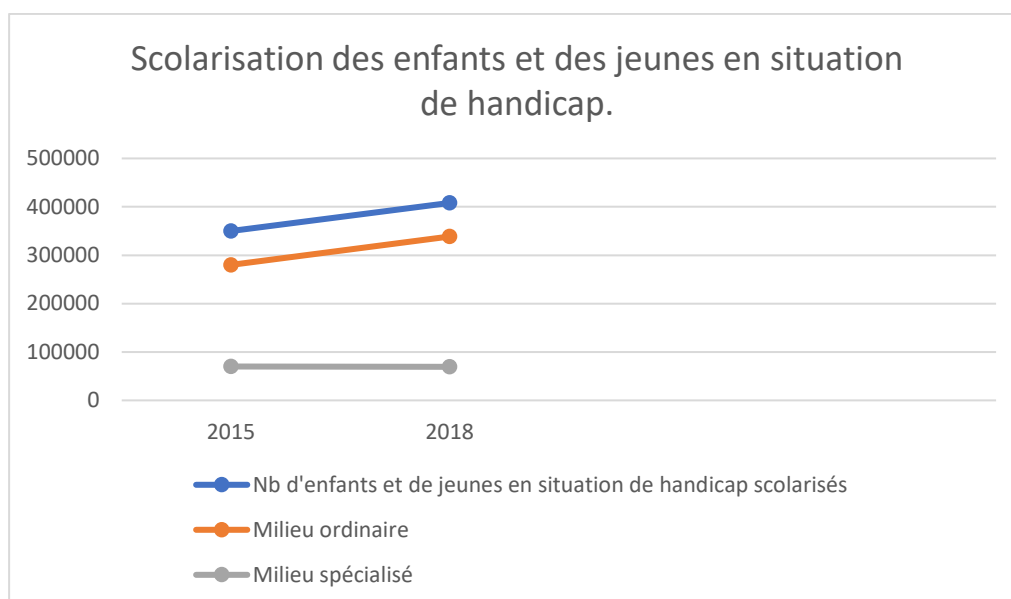
L'école et le milieu professionnel sont des lieux importants permettant les interactions sociales, la reconnaissance d'une identité sociale permettant ainsi d'avoir ainsi une place dans la société. L'éducation est un facteur fondamental à la construction et aux apprentissages des individus. Elle est un droit pour tout Français au regard de la législation. Elle représente également un passage obligé vers l'enseignement des connaissances, des savoir-être nécessaires à l'évolution vers un domaine professionnel. Pour certains types de handicap, la scolarisation nécessite un accompagnement plus ou moins lourd et conséquent. Cet accompagnement peut se faire dans et hors des murs, sous-entendu en structures médico-sociales spécialisées ou en milieu ordinaire. Il en est de même pour l'insertion dans le milieu professionnel.

---

<sup>49</sup> <https://apfra.fr/inclusion/>

### 3.1- La scolarisation

Le nombre scolarisé d'enfants ou adolescents en situation de handicap augmente d'un peu plus de 16,5%, passant de 350 000 en 2015 à 408 000 en 2018. En 2015, les pourcentages de ces jeunes scolarisés s'élevaient à 80% en milieu ordinaire et 20% placés en scolarisation dans des établissements médico-sociaux ou hospitaliers. En 2018, 83% le sont en milieu ordinaire et 17% en secteurs spécialisés. La scolarisation en milieu scolaire ordinaire a augmenté de 3% dans le premier degré et de 9% dans le second degré.<sup>50</sup>



#### - Scolarisation en milieu ordinaire

La scolarisation en milieu ordinaire peut se faire de manière individuelle ou collective. La scolarisation individuelle dans une école primaire ou dans un établissement secondaire d'élève en situation de handicap peut se dérouler sans aide humaine ou matérielle ou avec des aménagements au regard de la nature et de l'importance du handicap. Les différentes aides peuvent se compléter, aidant ainsi la scolarisation

<sup>50</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2569386?sommaire=2587886&q=handicap>

possible. Cependant, les contraintes sont présentes : la politique d'accueil, les moyens attenants et les modalités pédagogiques dépendent du projet de l'école ou de l'établissement. Les AVS (assistante de vie scolaire) sont des ressources difficiles à trouver et à conserver. Même si leurs effectifs ont été multipliés par 5 depuis 2006, faisant ainsi passer, en l'espace de 12 ans, le nombre d'accompagnants de 12 640 à 60 582 en 2018, ce chiffre reste encore insuffisant au regard du nombre d'élèves en situation de handicap, scolarisés en milieu ordinaire. En parallèle, sur la même durée, l'augmentation du nombre de ces élèves en milieu ordinaire a été, quant à elle, multipliée par deux, faisant ainsi progresser le nombre de jeunes à 337 795.<sup>51</sup> Cette scolarisation est possible après élaboration de PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation) et la saisie de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

La scolarisation collective s'effectue par le biais d'Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire (ULIS). Ces unités concernent aussi bien le premier que le second degré d'enseignement, et favorisent, en prenant en compte leurs besoins, l'inclusion des élèves en situation de handicap au sein de classes ordinaires. Elles se retrouvent à l'école, au collège, au lycée et au lycée professionnel ; elles représentent et viennent en appui à la scolarisation en milieu ordinaire. Les ULIS s'étendent également aux lycées professionnels afin de permettre aux élèves en situation de handicap d'acquérir des compétences concrètes et techniques à travers des formations professionnelles. Une circulaire sur la formation et l'insertion professionnelles des élèves en situation de handicap, décrit les modalités de leurs fonctionnements (caractéristiques de la formation professionnelle, dispositifs en lien avec les structures médico-sociales)<sup>52</sup>. Ces acquis sont des leviers positifs favorisant l'insertion professionnelle. Cette scolarisation en milieu ordinaire n'est pas toujours possible au regard du handicap et des aménagements que celui-ci nécessite (matériel, professionnels spécialisés, soins...). Cependant la scolarisation des enfants et des jeunes en situation de handicap n'est pas un parcours aisé, c'est un parcours long et parfois coûteux. Les

---

<sup>51</sup> <https://www.education.gouv.fr/la-scolarisation-des-eleves-en-situation-de-handicap-1022>

<sup>52</sup> [https://www.education.gouv.fr/bo/16/Hebdo45/MENE1634901C.htm?cid\\_bo=110092](https://www.education.gouv.fr/bo/16/Hebdo45/MENE1634901C.htm?cid_bo=110092)



démarches administratives peuvent être longues et répétitives, les différents interlocuteurs sont parfois désengagés du sujet. Ces démarches reposent très fortement sur les parents de ces jeunes.<sup>53</sup>

- La scolarisation en milieu spécialisé

Lorsque la scolarisation d'un élève en situation de handicap n'est pas possible en milieu ordinaire, celle-ci se fait alors dans des établissements médico-sociaux ou plutôt médico-éducatifs. Il existe différents types de structures médico-éducatives adaptées aux différents handicaps.

- Les IME – Instituts médico-éducatifs

Les IME accueillent des enfants atteints de déficiences intellectuelles, dans la tranche d'âge allant généralement de 3 à 20 ans. Ils regroupent les anciens IMP (Instituts médico-pédagogiques) et les anciens IMPRO (Instituts médico-professionnels). L'orientation de ces enfants vers ces établissements est définie et mise en œuvre par la CDAPH. L'IME est devenu un terme générique regroupant différentes structures. Celles-ci peuvent se distinguer en fonction de l'âge du public accueilli. Leurs modalités d'accueil varient également : certaines structures proposent de l'internat, d'autres de l'externat, du semi-internat ou de l'accueil temporaire.

Il existe d'autres structures, services et établissements que les IME qui ont également pour mission l'accompagnement des enfants en situation de handicap en milieu protégé :

- Les Établissements et services pour enfants ou adolescents polyhandicapés (EEAP)<sup>54</sup> ;

---

<sup>53</sup> <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/vst.115.0054>

<sup>54</sup> <https://metiers.action-sociale.org/employeurs/jeunes-handicapes/etablissement-pour-enfants-ou-adolescents-polyhandicapes-188>

- les Instituts d'éducatrices motrices (IEM)<sup>55</sup> ;
  - les Instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques (ITEP)<sup>56</sup> ;
  - les Centres d'actions médico-sociales précoces (CAMSP)<sup>57</sup> ;
  - les Centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP)<sup>58</sup> ;
  - les Services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD).<sup>59</sup>
- Section d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP)

La SIPFP, anciennement IMPRO, depuis 2019, accueille des adolescents entre 12 et 20 ans, après une notification CDA ou en continuité de PIA depuis le SEES (La Section d'éducation et d'enseignement spécialisé). Elle se compose de trois pôles en fonction des critères d'âges. Chaque pôle a des missions prédéfinies :

- **Le pôle accueil** : il a pour mission l'accueil, l'évaluation, le repérage des besoins du jeune, le développement de savoir-être et de savoir-faire et l'orientation ;
- **Le pôle projet** : il a pour mission de travailler l'adaptabilité des jeunes et le transfert de compétences, l'accompagnement des jeunes dans leur rôle d'acteur de leur projet de vie, de proposer des apprentissages professionnels et sociaux, favoriser l'affirmation de soi, et l'accession à la citoyenneté.

---

<sup>55</sup> <https://metiers.action-sociale.org/employeurs/jeunes-handicapes/etablissement-pour-deficient-moteur-192>

<sup>56</sup> <https://metiers.action-sociale.org/employeurs/jeunes-handicapes/institut-therapeutique-educatif-et-pedagogique-i-t-e-p-186>

<sup>57</sup> <https://metiers.action-sociale.org/employeurs/jeunes-handicapes/centre-action-medico-sociale-precoce-c-a-m-s-p-190>

<sup>58</sup> <https://metiers.action-sociale.org/employeurs/jeunes-handicapes/centre-medico-psycho-pedagogique-c-m-p-p-189>

<sup>59</sup> <https://metiers.action-sociale.org/employeurs/jeunes-handicapes/service-d-education-speciale-et-de-soins-a-domicile-182>

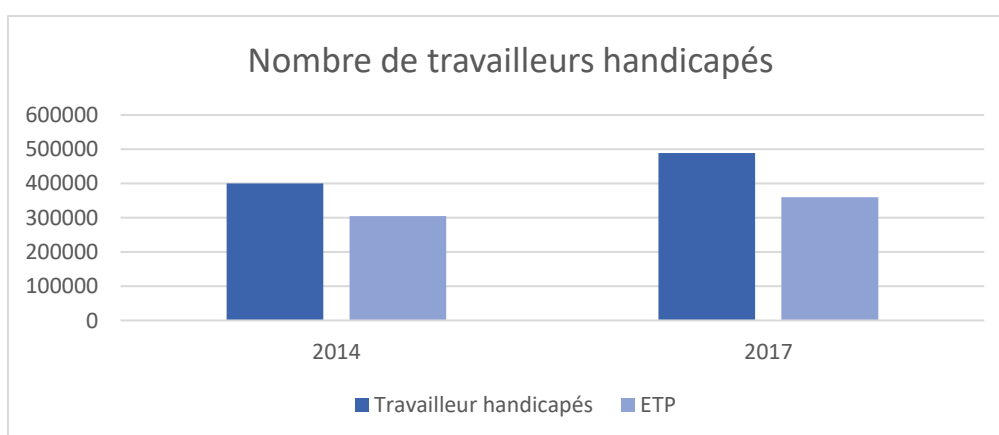
- **Le pôle sortie** : ce dernier pôle a pour but, quant à lui, de valoriser les personnes dans leurs identités, leur choix, et permet également la sécurisation des parcours en milieux ordinaire ou en milieu protégé. Les objectifs de ce pôle sont de rester focalisés sur l'accompagnement de la personne dans l'expérimentation de sa vie d'adulte, notamment en matière de citoyenneté, d'appartenance sociale et d'emploi. Il permet également de peaufiner les projets de vie, et de personnaliser les apprentissages.



Schéma présentant le parcours en SIPFP en fonction de l'âge.<sup>60</sup>

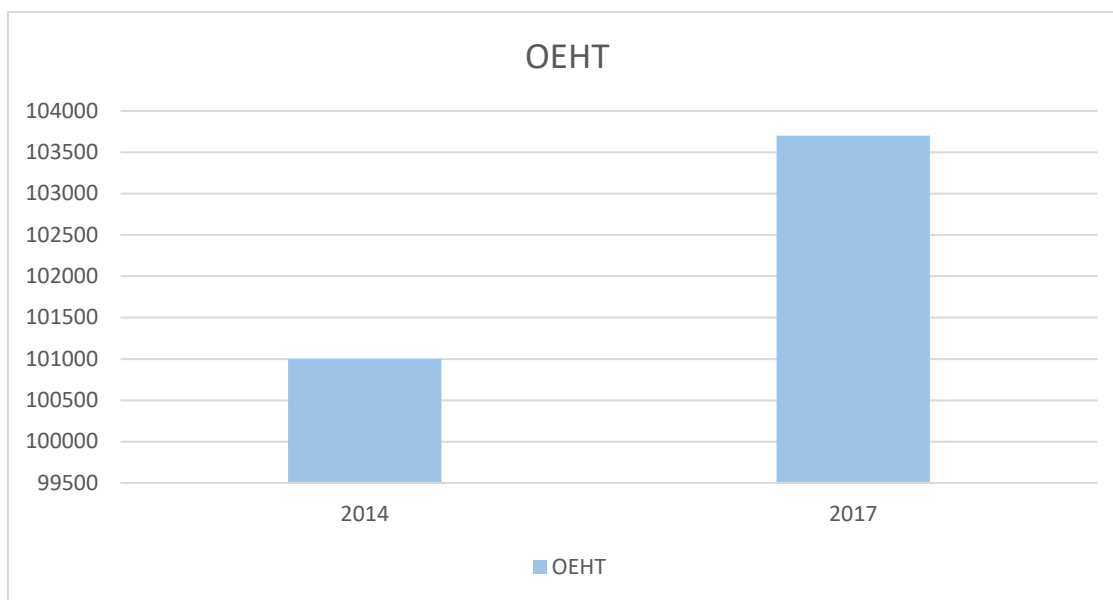
### 3.2- L'insertion professionnelle

En 2014, la France comptabilisait 400 400 travailleurs en situation de handicap. En 2017, cette masse de travailleurs handicapés s'élève à 489 100 en milieu ordinaire, soit une croissance supérieure à 22%



<sup>60</sup> <https://ime-europe.adapei49.asso.fr/s-i-p-f-p>

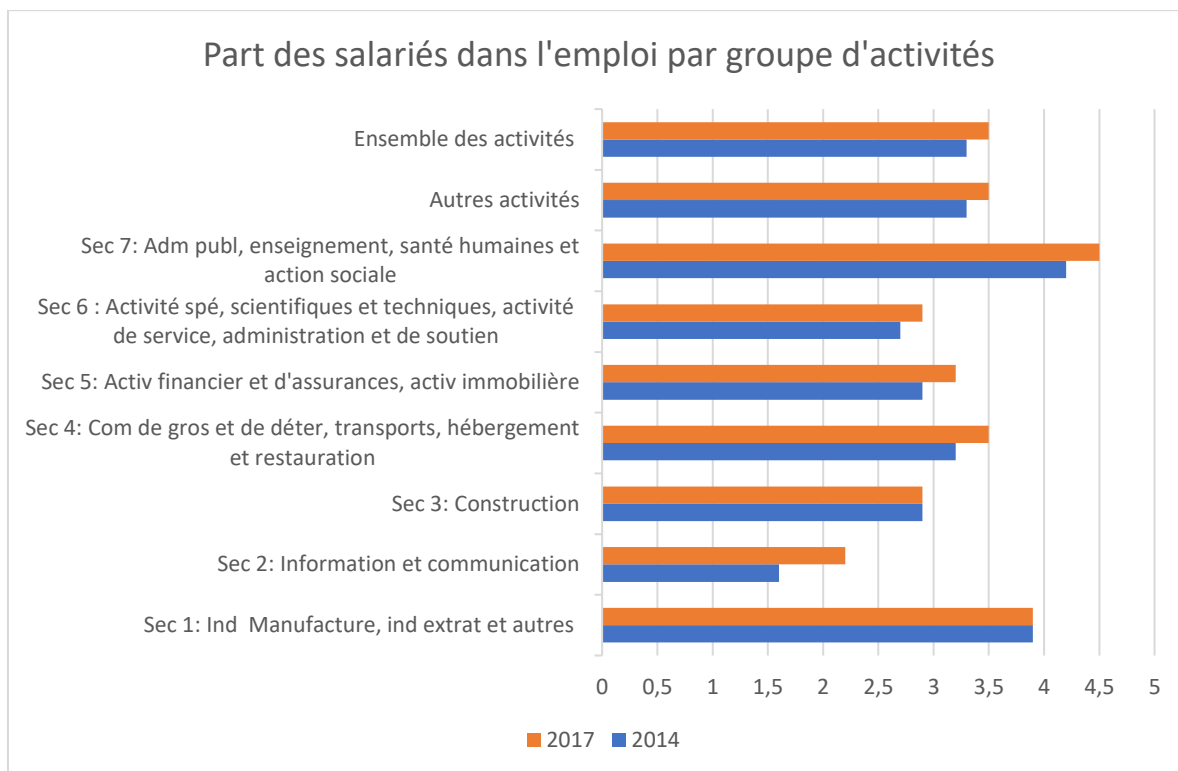
Les établissements soumis à une OETH (Obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ont eux aussi augmenté entre 2014 et 2017. Cette augmentation est de l'ordre de 2,68 %, ce qui toutefois reste faible.<sup>61</sup>



Des évolutions sont également constatées dans les secteurs de l'emploi recrutant des PSH. Cette évolution s'explique par l'augmentation des entreprises soumises à OETH et par la part des salariés en situation de handicap. Les secteurs 2, 5 et 7 sont les secteurs ayant une évolution favorable à l'emploi des PSH.

---

<sup>61</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277752?sommaire=4318291&q=scolarisation+et+handicap>



Les travailleurs en situation de handicap sont soumis à différents statuts et reconnaissances. La RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) est attribuée à toute personne âgée de plus de 16 ans et « dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique ».<sup>62</sup> Cette reconnaissance, délivrée pour un laps de temps de 1 à 10 ans, renouvelable, peut être attribuée à vie dans certaines situations (s'il y a une altération définitive d'au moins une fonction : physique, sensorielle, mentale ou psychique et que cela diminue les possibilités d'obtenir un emploi ou de le conserver).

Son objectif est de garantir le droit d'accès à des mesures favorisant l'insertion professionnelle des PSH, notamment :

- l'accès à des dispositifs consacrés à l'insertion professionnelle (stage, contrat d'apprentissage, stages de rééducation et de réadaptation...) ;

<sup>62</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650#:~:text=La%20RQTH%20est%20reconnue%20%C3%A0,%2C%20sensorielle%2C%20mentale%20ou%20psychique.>

- l'aménagement des postes et des heures de travail ;
- la possibilité de supports spécialisés dans la recherche d'emploi via des organismes spécialisés (Cap Emploi) ;
- l'accession à la fonction publique par recrutement contractuel spécifique ou par aménagement du concours ;
- Les supports des PSH dans l'insertion professionnelle.

Différents organismes sont facilitateurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cap emploi, l'équivalent de Pôle emploi, a pour mission l'accompagnement des PSH vers et dans l'emploi. Pour cela, Cap emploi cherche à établir un diagnostic de situation prenant en compte le handicap, l'état de santé de la PSH afin d'appréhender les besoins compensatoires. Il permet aussi l'évolution et la transition professionnelle par la formation et la délivrance du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Cap emploi s'inscrit aussi comme support dans les relations entre salariés et employeurs ; il vient en appui aux employeurs dans les processus de recrutement et de maintien dans l'emploi.<sup>63</sup>

L'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) est financée par le versement de contributions des entreprises de 20 salariés ne respectant pas les quotas des 6% de travailleurs handicapés. Ces fonds permettent de financer des aides, des services, des prestations sur le terrain dans le but d'accompagner les employeurs et les salariés en situation de handicap. Son champ d'intervention vient en complément du droit commun. Ses interventions sont variées et complètes ; elles s'adressent aux PSH bénéficiant de l'obligation d'emploi ou en cours de reconnaissance, aux titulaires d'une carte d'invalidité, aux titulaires de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé), mais également aux travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des droits et de

---

<sup>63</sup> <https://www.capemploipasdecalscentre.com/nos-missions/laccompagnement-vers-lemploi.html>

l'autonomie des personnes handicapées). Par ailleurs, son domaine d'intervention lui permet d'intervenir auprès des employeurs de droit privé soumis ou non à l'obligation d'emploi des PSH et aux travailleurs handicapés ayant un statut de travailleurs indépendants.

De manière concrète, l'AGEFIPH propose des services avec des partenaires-services permettant d'accompagner et de conseiller travailleurs et employeurs au regard de leurs besoins. Elle peut proposer des prestations d'appuis spécifiques permettant l'insertion et le maintien dans l'emploi, notamment par le biais de PAS (Prestation d'appuis spécifiques) pour 5 familles de handicap : déficiences visuelle, auditive, motrice, cognitive, handicaps mental et psychique), elle peut proposer la réalisation d'études concernant l'aménagement des situations de travail. Dans ce cadre-là, l'AGEFIPH dispense également des conseils et un accompagnement dans la création et/ou reprise d'une activité, pour des orientations professionnelles spécifiques, de même qu'une prestation permettant l'analyse des capacités, tenant compte des aptitudes physiques, cognitives ou sensorielles en vue de la réalisation d'un projet professionnel.

L'AGEFIPH anime également un RRH (Réseau de référent handicap) permettant aux référents handicap, dans les entreprises, de pouvoir échanger, partager et coconstruire des actions, des démarches permettant l'accompagnement des PSH dans l'emploi. Un appui aux acteurs de la formation permet la coconstruction de parcours de formation disposant de solutions d'aménagement, mais aussi de mieux répondre à leurs obligations de compensations et d'accessibilité.<sup>64</sup>

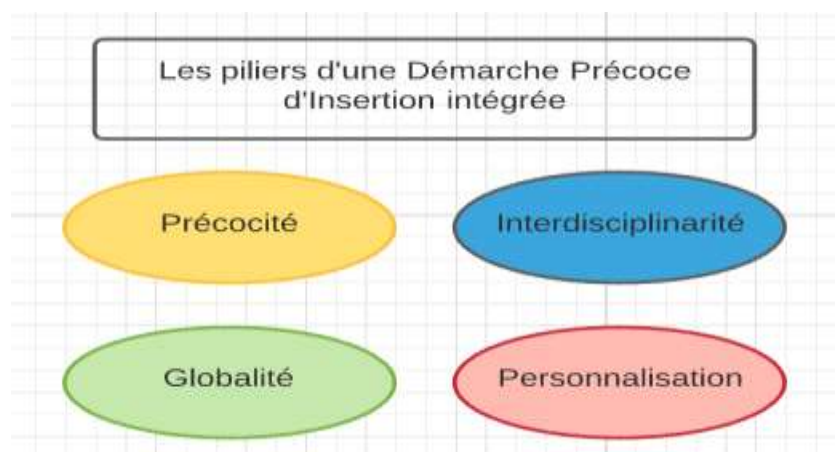
L'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi peut, dans certaines situations, être mis à mal par la survenue d'un handicap entraînant ainsi la nécessité de repenser, de

---

<sup>64</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/les-aides-de-l-agefiph>

reconstruire un projet professionnel, et cela dès la phase d'hospitalisation. C'est notamment le rôle de l'association COMETE France.<sup>65</sup>

Ces établissements spécialisés doivent avoir une autorisation minimale pour la prise en charge des affections de l'appareil locomoteur et des affections du système nerveux ; ils sont rattachés à des centres hospitaliers ou à des ESPIC (Établissements de santé privés d'intérêt collectif). Actuellement, 50 établissements répartis sur la France métropolitaine et à la Réunion disposent d'Unités d'insertion socioprofessionnelle (UISP). Ils participent à la Démarche précoce d'insertion professionnelle (DPI) favorisant ainsi les chances d'insertion professionnelle et participent à la sécurisation des parcours. Cette démarche est basée sur quatre piliers :



Les personnes ayant une reconnaissance ou étant en cours de reconnaissance de RQTH peuvent bénéficier de formations qualifiantes par l'intermédiaire des ESPO et ESRP (Établissements et services de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle) anciennement appelés Centre de réadaptation professionnelle (CRP)

---

<sup>65</sup> <https://www.cometefrance.com/>



et Centre de pré-orientation (CPO).<sup>66</sup> Ces formations concernent des secteurs d'activités variés : électronique, santé, graphisme...

La fonction publique territoriale et hospitalière a un devoir de reclassement et/ou de maintien dans l'emploi de ses agents ayant une inaptitude physique, médicalement reconnue pour occuper ou pour conserver leur poste. Cette obligation permet de soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap.

- Travail en secteur protégé.

Les PSH travaillant en secteur protégé ne sont pas soumises au même statut d'une PSH travaillant en milieu ordinaire. En effet, la PSH travaillant en ESAT n'est pas salariée d'une société ; elle est considérée comme usager du secteur médico-social. À ce titre, elle bénéficie donc d'aides complémentaires externes (APH...). Les domaines de compétences des ESAT sont divers et variés : assemblage, conditionnement, prestations horticoles, restauration...

Les ESAT ont un rôle de prestataire pour de nombreuses entreprises. Le niveau d'exigence et le fonctionnement sont sensiblement les mêmes qu'une entreprise ordinaire, à la seule différence que la tâche à effectuer est adaptée au handicap du travailleur, et cela quelle que soit « la lourdeur » du handicap.

---

<sup>66</sup> <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/node/16801>

## IV) Investigation

### 1 Choix de l'outil et construction de celui-ci

Afin de répondre à ma problématique de mémoire qui je le rappelle est la suivante :

**Le handicap est-il un frein à l'insertion professionnelle ?**

Mes hypothèses sont les suivantes :

- **Hypothèse n° 1** : le handicap n'est pas un frein à l'emploi ; l'insertion professionnelle est facilitée par les politiques publiques et inclusion sociale ;
- **Hypothèse n° 2** : le handicap est un frein à l'insertion professionnelle malgré la législation, la volonté du gouvernement et les évolutions sociétales.

Afin de confirmer ou infirmer mes hypothèses, et pour faire suite aux recherches bibliographiques qui m'ont permis de connaître les droits et les supports en matière d'insertion professionnelle, j'ai pris le parti d'utiliser plusieurs outils d'investigation. Mes grilles d'entretiens et mon questionnaire ont été soumis à validation auprès de mon directeur de mémoire. Les outils se trouvent en annexes 1,2 et 3.

Le but de ces différents outils d'investigation était d'obtenir une vision globale dans un premier temps puis une vision plus précise et ciblée dans un second temps. C'est-à-dire de connaître tout d'abord de quelle manière est perçu le handicap dans le cadre de l'insertion professionnelle, par le large public, puis de recueillir ensuite la vision de directeur d'ESAT, expert dans le domaine du handicap et le domaine de l'emploi, mais également de recueillir les perceptions de recruteurs en milieu ordinaire à l'égard du handicap et de l'emploi. Pour cela un questionnaire à destination du large public et des entretiens semi-directifs à destination de directeurs d'ESAT et de responsables RH ou de recruteurs ont été réalisés.

## 2 Recueil et analyse des données

### 2.1- Analyse du questionnaire large public

#### **L'outil :**

Le questionnaire repose sur 16 questions, essentiellement des questions à choix unique, et deux questions ouvertes avec renvoi en cas de réponses positives. Ces questions ouvertes permettent de laisser le répondant répondre avec ses mots sur des points précis. Il est composé de trois grandes parties. Le temps estimé pour y répondre est compris entre 3 et 6 minutes maximum. Le but étant d'avoir le plus de réponses possibles, il était indispensable, pour cela, de proposer un questionnaire à complétude rapide et visible par le plus de monde possible. Le questionnaire a été réalisé avec le logiciel *Google Forms*. Les données recueillies sont majoritairement quantitatives.

#### **Méthode de diffusion :**

Le questionnaire, sous format numérique, a été diffusé via mes réseaux sociaux afin de pouvoir favoriser les partages et recueillir le plus de réponses possibles.

#### **Analyse des réponses :**

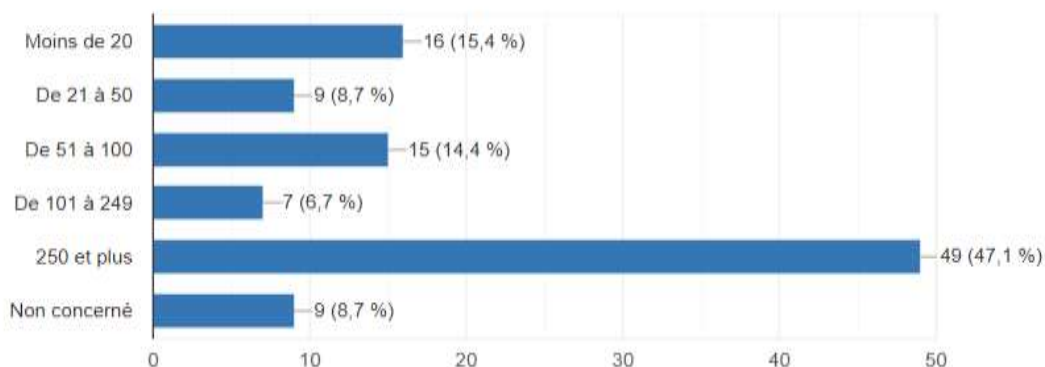
La première partie permettait de connaître le public interrogé et le milieu d'exercice professionnel de chacun.

Le questionnaire a été diffusé sur les réseaux sociaux afin d'obtenir le plus de réponses possibles et ainsi garantir un échantillonnage représentatif de la population française. Cent quatre personnes ont répondu au questionnaire, majoritairement des femmes 87,5% contre 12,5% d'hommes. Les personnes ayant répondu sont 16,35% à avoir entre 18 et 25 ans, 56,73% à avoir un âge compris entre 26 et 39 ans et 26,92% à avoir 40 ans ou plus. Les secteurs d'activités sont variés ; une grande majorité exerce dans le domaine du sanitaire, du social ou du médico-social, avec plus de 64%, puis vient le commerce avec 11,5% et les ingénieurs et cadres de l'industrie. 86

personnes sont salariées d'une entreprise. La taille des entreprises ou administrations est variée.

Q5) Combien de salariés ou fonctionnaires compte votre entreprise ou administration ?

104 réponses



La majorité des répondants (73,1%) n'est pas salariée de la fonction publique ; ce qui signifie que ces répondants exercent potentiellement dans des entreprises pouvant avoir un statut d'entreprise adaptée. Soixante-six personnes travaillent dans des entreprises employant des PSH, ce qui signifie qu'elles sont peut-être « collaborateur direct » de ces salariés handicapés. Quarante-deux personnes sont collaborateur direct ou ont, dans leur environnement professionnel, des agents en situation de handicap. 10,6% des répondants sont eux même en situation de handicap.

La seconde partie du questionnaire s'intéressait à la connaissance du handicap. Les handicaps les plus majoritairement cités sont ceux qui affectent les fonctions motrices, psychiques et intellectuelles. La connaissance des typologies du handicap les plus « connues » est observée, ceci-pouvant s'expliquer par le domaine d'exercice des répondants. Les termes employés ne sont pas toujours en lien avec les typologies du handicap ; certaines pathologies ayant des répercussions importantes, pouvant laisser des séquelles engendrant un handicap, sont parfois données. Les termes et les connaissances du handicap ne sont pas toujours généralistes, mais ciblés à une pathologie, comme par exemple : « aveugle », « sourd ». La vision du handicap s'étend également au-delà des atteintes ; en effet, à plusieurs reprises, le handicap « social » et le terme « invalidité » sont cités, montrant davantage les domaines de

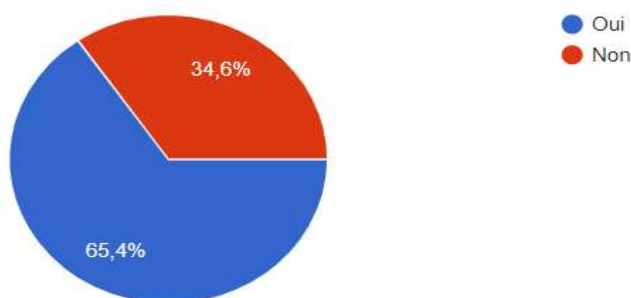
répercussions. Un mot retient mon attention : il s'agit du mot « invisible » ; en effet, comme dit dans la partie « typologie du handicap », certains handicaps ne sont pas visibles, notamment les troubles DYS cités deux fois. Certains handicaps sont également plus connus du grand public que d'autres, ce qui peut conduire, en conséquence, à des approches différentes de leur part, à des inégalités d'appréciations entre les handicaps. La méconnaissance de certains types de handicap démontre aussi, tout simplement, l'absence appropriée de communication, le manque d'information précise vers le grand public. Il y a donc des handicaps qui ne sont pas identifiés en tant que tels.

Les différences entre insertion et inclusion semblent ne pas être une évidence pour 52,9% des personnes ayant répondu. Ces termes spécifiques ne sont pas encore intégrés au langage commun. Ils relèvent du jargon professionnel, mettant de ce fait une certaine distance avec la population générale, et rendant alors l'appropriation de ces termes compliquée. Le domaine du handicap est fréquemment perçu comme étant un domaine peu et mal connu pour beaucoup de personnes (53,8%). Le handicap, de même que plus généralement le milieu médico-social, reste un secteur cloisonné, confidentiel, avec une part de secret dont peu de monde est réellement informé. Malgré cette méconnaissance, seuls 11,5% des répondants ont des aprioris, des craintes ou des appréhensions concernant les PSH. Parmi les éléments pouvant constituer des craintes, on retrouve : des craintes concernant l'autonomie des PSH, leurs propres capacités, la peur de leurs réactions vis-à-vis du comportement qu'on peut avoir avec elles, les incompréhensions possibles de leur part et les mauvaises réactions pouvant aller aussi jusqu'à l'agressivité. Ces craintes peuvent également être liées à l'environnement telles que l'inadaptation des lieux, l'inadéquation des postes de travail, l'absence d'aménagements spécifiques... Mais apparaît également une difficulté ressentie dans la manière de communiquer, d'échanger et de se comporter : « *Ne pas savoir comment les "traiter" selon leur handicap (comme tout le monde, avec plus de soin, etc.).* » La peur de mal faire peut-être liée au manque de connaissances, à une image préconçue, stéréotypée, et au regard sur la différence des personnes en situation de handicap.

Concernant l'une des questions les plus importantes de ce questionnaire, à **savoir** : « **Pensez-vous que le handicap puisse être un frein à l'embauche ?** », la réponse est incontestablement le « OUI » qui domine avec 65,4%.

Q15) Pensez-vous que le handicap puisse être un frein à l'embauche ?

104 réponses



Les causes évoquées qui justifient ces freins sont multiples et concernent différents aspects du handicap et de ses répercussions. Les notions d'adaptation, de compétences et de performance au poste sont évoquées à plusieurs reprises. Peut-on attendre d'une personne en situation de handicap une performance et une productivité aussi importante qu'un salarié n'ayant pas de handicap ? Tout dépendant évidemment du handicap, mais une PSH ayant un poste de travail adapté à ses besoins peut être tout aussi performante. La compatibilité du handicap, notamment moteur, avec certains métiers est évoquée ; il est vrai que les travaux nécessitant de la manutention ne sont pas accessibles ou difficilement accessibles au PSH moteur. Se dégage également la contrainte pour les employeurs d'adapter les postes, ce qui signifie l'adaptation de moyens, l'accessibilité, les horaires de travail si cela s'avère nécessaire. La notion d'« absentéisme » est évoquée. Ce terme représente tout à fait l'idée intéressante qu'est la croyance qu'une personne en situation de handicap sera plus « absente » qu'une personne sans handicap, car identifiée probablement comme malade par certains chefs d'entreprise. Ce sentiment exprimé peut venir accentuer les réticences à l'employabilité des PSH. Pourtant, il n'est par certain et encore moins prouvé que les PSH ont un taux d'absentéisme supérieur aux autres. Une PSH n'est pas une personne malade ; le raccourci se fait, de manière consciente ou non, entre handicap et maladie. Or, un handicap n'est pas nécessairement lié à une maladie, et inversement une maladie ne donne pas nécessairement un handicap.

### **Avantages / inconvénients :**

Parmi les avantages, soulignons qu'un questionnaire en ligne permet une diffusion large, et donc la possibilité de recueillir des données quantitatives importantes, mais également qualitatives pour les questions nécessitant une rédaction. Ces données permettent d'obtenir un échantillon représentatif de la population. De plus, *Google Forms* permet de pouvoir analyser rapidement les réponses obtenues et de les mettre sous forme de graphiques. Cependant, pour ce qui est des inconvénients possibles, la quantité de réponses n'est pas toujours garantie et dépend du bon vouloir des répondants. La diffusion sur les réseaux sociaux fait que les répondants font souvent parti de la sphère privée, et sont donc parfois issus de la famille, mais également des mêmes cursus scolaires. Or, dans le cadre de ma démarche, un certain nombre d'entre eux sont soignants et possèdent donc une connaissance plus ou moins poussée du handicap, ce qui biaise potentiellement les résultats. Je ne peux toutefois l'affirmer, cela sachant que le questionnaire est anonyme. Un autre inconvénient lié à l'outil est l'impossibilité d'avoir des compléments d'information, ou des explications.

### **2.3- Analyse entretien directeur d'ESAT.**

#### **Outil :**

La trame de l'entretien contient deux grandes parties :

- Une première partie portant sur l'identification des interviewés ;
- Une seconde partie portant sur l'accompagnement et les partenaires ;

#### **Méthode :**

Les interviews semi-directifs ont été réalisés en présentiel dans leurs locaux. Les entretiens ont duré entre 20 et 75 minutes. Ceux-ci ont été enregistrés avec leur accord, sous garantie d'anonymat.

## Analyse :

La partie identification permet de décrire leur parcours professionnel et de mieux évaluer leur expertise. Les deux répondants ont une expertise du domaine médico-social lié au handicap. En effet, Monsieur A a travaillé dans différentes structures accueillant des personnes en situation de handicap : enfant et adulte. Monsieur B, quant à lui, possède un parcours un peu plus atypique ; il a exercé différentes fonctions dont quelques-unes étant en lien avec la précarité et l'insertion. Cependant, il occupe ses fonctions de directeur d'ESAT depuis plus de 19 ans. Ils ont tous deux obtenu leur diplôme, leur permettant d'occuper un poste de direction, cela toutefois dans un second temps de leur diplôme de première intention professionnelle. Les structures dans lesquelles ils exercent sont de capacité différente : celle de Monsieur A révèle une capacité de 137 places tandis que celle de Monsieur B précise une capacité de 187 places. Les deux structures ont un taux d'accompagnées femmes bien inférieur à leur taux d'accompagnés hommes. Monsieur B m'explique qu'il est extrêmement difficile de « féminiser » l'ESAT. Les équipes de moniteurs d'ateliers dans l'ESAT de Monsieur B sont majoritairement masculins. Les secteurs d'activités des deux structures sont sensiblement les mêmes : du conditionnement, de la préparation de commandes. Les deux établissements se démarquent par des activités exclusives telles que la restauration, l'horticulture. Les tâches se font en interne, mais également en externe. Elles se réalisent par des mises à disposition d'équipes détachées. Les activités sont variées et s'adaptent aux besoins et aux demandes des partenaires. Les clients sont des entreprises locales ou nationales. Les termes d'insertion et d'inclusion n'obtiennent pas de définitions générales. L'insertion est vue comme le fait d'intégrer ou de réintégrer des gens potentiellement exclus de la société de par leur handicap ou non ; cependant, le résultat est le même : les différences se verront toujours et l'effort viendra toujours des personnes à s'insérer et non pas de la société. C'est une notion qui implique un effort. Les actions qui en résultent ne se font pas de manière fluide et naturelle, contrairement à l'inclusion. Monsieur A décrit l'inclusion comme étant la considération des personnes dans le monde, dans la société, sans la moindre distinction, sans la mise en évidence ou en différence de leur handicap. Pour reprendre ses mots, les personnes sont « ... *comme monsieur et madame tout le monde* ». De son côté, Monsieur B formule l'idée que ces termes sont des termes méconnus d'un



grand nombre de personnes. Ces termes, pour lui, sont des termes qui cloisonnent, qui peuvent exclure les personnes qui ne se retrouvent pas dans ces espaces. Il préfère l'emploi du mot « participation ». Ces termes ne servent juste qu'à des fins de nature « technocratique », cela tout en sachant que ces personnes, même avec les plus grandes difficultés, les plus grosses lacunes, ont des compétences et existent. Leur place dans la société doit être prise en compte et « leur revient de droit ». L'inclusion permet de décroisonner et de ne plus délimiter ni les accès et les environnements, ni les interactions entre les individus.

Les entreprises sollicitant les ESAT, recherchent les mêmes qualités et compétences du personnel effectuant les missions requises que le personnel d'autres prestataires classiques présents dans le milieu ordinaire. Leurs exigences sont semblables et ne dépendent pas des salariés, mais bien de la satisfaction des prestations pour lesquelles ils payent. L'insertion professionnelle en milieu ordinaire se fait quotidiennement avec les équipes détachées des ESAT. Concernant les réticences, les principales sont : le rendement, le professionnalisme et la qualité des prestations. Monsieur B souligne « qu'il ne vend pas du handicap ». Cependant, il n'est pas à exclure qu'un des arguments incitant les entreprises à passer par des ESAT, est la sensibilité des dirigeants d'entreprises à collaborer avec des personnes en situation de handicap. Une exigence forte est également garantie par les encadrants des ESAT concernant la qualité des prestations, la tenue des délais, la sécurisation des prestations et des personnes. Ces entreprises aiment également l'idée de pouvoir bénéficier des encadrements, des supervisions et des interlocuteurs privilégiés en cas de questionnements ou de problématiques. Le RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et les avantages financiers viennent également renforcer les arguments avancés par les directeurs d'ESAT, bien que cela ne soit pas toujours vrai au regard de certaines prestations.

Les ESAT, pourtant spécialisés dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ne sont jamais sollicités, sur le sujet du recrutement, par des entreprises. Ces structures ne sont pas identifiées comme ressources potentielles permettant de faciliter le recrutement ou le maintien dans l'emploi de leurs salariés porteurs de handicap, que ce handicap soit acquis ou induit.

Les expériences réussies avec les entreprises ont permis aux deux structures de faire évoluer les prestations et de fidéliser les entreprises clientes. Des entreprises de renom ont décidé de leur faire confiance et ont été convaincues de la qualité des prestations initialement conclues. Ces activités ont permis de régulariser les prestations, d'augmenter les postes prévus, et même de s'ouvrir sur la cité, comme pour l'expérience réussie de Monsieur A. Cette qualité de services et la reconnaissance qui en découle en font des entreprises appréciées, des entreprises telles que peuvent l'être des entreprises ordinaires, mais avec des profils atypiques dotés de compétences validées et reconnues.

Comme toute entreprise réalisant des prestations, il y a aussi parfois des histoires d'impayés et de négociations de prix qui peuvent ne pas être toujours correctement réalisées. Par ailleurs, Monsieur B m'explique également qu'une situation qui s'est mal passée ne s'est, en réalité, pas mal passée avec les dirigeants ou à propos des conditions du contrat, mais à cause de salariés de l'entreprise. La PSH qui avait été parfaitement intégrée lorsqu'elle fut mise à disposition par l'ESAT, a été par la suite victime de harcèlement, ou a ressenti les comportements de collègues de travail comme étant du harcèlement, cela aussitôt après avoir signé son CDD. L'insertion en milieu ordinaire peut être problématique ; les gens peuvent se montrer discriminants et avoir des comportements inappropriés. Ils peuvent être un facteur important limitant ou empêchant cette insertion.

Selon Monsieur A, les entreprises sont prêtes à insérer professionnellement les PSH. Il y a cependant des freins, notamment en ce qui concerne la façon d'agir et la non-coopération des salariés, cela dû aux appréhensions sociales. Monsieur B, quant à lui, pense que non ; cette insertion et cette inclusion, qu'elles soient professionnelles ou sociales, dépendent de petites actions, de la démystification sociale du handicap. Ces évolutions sont engagées avec l'appui de la législation, mais ne sont pas suffisantes. Monsieur B estime que des progrès sont réalisés, mais restent encore trop dépendants des individus, individus sensibilisés ou concernés par le handicap de près ou de loin.

Les axes d'améliorations, identifiés par les directeurs interrogés, portent sur une plus grande sensibilisation, communication envers de potentiels entrepreneurs ; le but étant

de faire connaître davantage le handicap. Le rôle des ESAT est clairement partie prenante dans l'incitation aux entreprises en faveur du recrutement des PSH. Monsieur B ne croit pas à l'influence des politiques publiques dans cet engagement, exceptée en matière de sanctions ou d'allègement des pénalités.

Les raisons qui poussent les entreprises à payer la réversion de 6% de leurs effectifs sont liées à une méconnaissance, à un manque d'intérêt, absence de volonté de se poser des contraintes. Monsieur A estime que les entreprises ne voient pas « *le potentiel qu'elle peut apporter (la PSH), ils (les entreprises dans le contexte de la réponse) voient plutôt le problème arriver* ». Monsieur B, dans son propos, attire également l'attention sur la réversion des entreprises, cela en plus de la peur et de la paresse, de même que sur la compétitivité du marché du travail et à l'échantillon important de travailleurs qualifiés en recherche d'emploi.

### **Avantages / inconvénients :**

Les entretiens individuels permettent de recueillir l'avis de la personne interrogée, de pouvoir capter les gestes de la communication verbale, mais aussi de pouvoir reformuler, expliquer en cas de non-compréhension ou de doute. Cependant, il est parfois difficile de mener un entretien, de recadrer la personne dans le contexte de la question, cela sans pour autant influencer ses réponses. Il est également difficile de se concentrer sur l'ensemble des réponses lorsque l'entretien se prolonge plus de 30 minutes.

## **2.2- Analyse entretien recruteur / DRH**

### **L'outil :**

La trame de l'entretien contient trois grandes parties :

- Une première partie portant sur l'identification des interviewés ;
- Une seconde partie portant sur la connaissance et la vision du handicap ;
- Une troisième partie sur le rapport entre emploi et handicap.

La trame se décline au total en 27 questions.

## **Méthode :**

Les entretiens semi-directifs se sont réalisés en visioconférence pour pouvoir m'adapter aux agendas des professionnels, mais également dans le cadre du contexte sanitaire qui favorise le télétravail. J'ai pu interroger deux personnes, la troisième n'ayant pas donné suite à ma demande de rendez-vous. Les personnes interrogées exercent dans deux secteurs bien distincts et dans des entreprises aux statuts différents. Les entretiens ont duré entre 35 et 55 minutes. Ces entretiens individuels permettent de recueillir des données qualitatives.

## **Analyse des entretiens :**

Les répondants occupent chacun une fonction justifiant leur entretien. En effet, Monsieur C et Madame D participent au recrutement de nouveaux collaborateurs au sein de leur entreprise respective. Ils possèdent une certaine expertise dans le domaine du recrutement, leur permettant ainsi d'être légitime dans leur poste. Leurs parcours professionnels et leurs expériences professionnelles permettent d'identifier deux cas différents : un parcours spécialisé recrutement et gestion des ressources humaines pour Monsieur C, et un parcours avec une connaissance davantage portée sur l'adaptation des activités physiques (STAP - parcours activités physiques adaptées) et une évolution en interne à un poste permettant le recrutement pour Madame D. Ce qui laisse aussi présager une plus grande sensibilité pour la différence et les limitations des capacités des personnes qu'elle accompagnait. Leurs formations ne se valent pas sur le papier, sans pour autant que l'une soit meilleure que l'autre. Tant pour l'un que pour l'autre, les secteurs d'activités et les organisations sont très différents. Néanmoins, les structures sont quant à elles, apparentées à de « grosses entreprises ».

Dans la seconde partie où sont traitées la connaissance et à la vision du handicap, on s'aperçoit que les handicaps qui stigmatisent le plus, restent les handicaps visibles, les handicaps moteurs ; ce sont ceux qui reviennent en premier. Le handicap peut être créé, comme le souligne Monsieur C : « *À l'hôpital, on crée des handicaps [...] les corps sont malmenés, notamment avec les troubles musculosquelettiques* ». Cette

précision montre que le handicap peut apparaître tout au long de la vie, et non pas toujours forcément de manière brutale et soudaine. La fatigabilité des corps, les gestes répétés, la pénibilité du travail sont également des facteurs responsables de l'apparition et du développement des handicaps. La définition que se font les individus du handicap est propre à chacun, elle dépend de la sensibilité, du vécu et de la perception de l'individu sur la société. La définition du handicap n'est pas universelle.

Le handicap est perçu comme une différence vis-à-vis d'une personne lambda. Madame D présente cela d'une manière très imagée : « *C'est quelque chose que la personne a en trop ou en moins...* ». Le handicap peut résulter de la privation ou de la diminution d'un sens, de la défaillance d'un organe, d'une fonction ou d'une particularité, une différence que les autres n'ont pas ; rajoutons que la perception peut-être liée à l'appareillage visible ou une pathologie affectant en plus le corps normé, sain, dépourvu de handicap.

La différence de terminologie entre insertion et inclusion n'est pas clairement identifiée chez les répondants. La nuance entre les deux n'est pas réellement claire. Ces termes spécifiques ne sont pas connus ou mal connus par les recruteurs, même pour Monsieur C qui exerce au sein d'un établissement sanitaire ayant des ramifications médico-sociales.

La sensibilisation au handicap via des formations n'est pas encore répandue, et reste encore minoritaire au sein des entreprises. Une approche est faite dans le cursus des « spécialistes » du recrutement, mais en vérité davantage orientée reclassement que handicap.

Les obligations institutionnelles pour le secteur public et les arguments politiques liés au versement de la contribution annuelle correspondant à 6% des effectifs, pour le secteur privé, sont les premières raisons avancées comme avantages au recrutement des PSH. Viennent ensuite le sentiment de « bonne action » et les bénéfices induits par une certaine ouverture d'esprit des collaborateurs.

Les contraintes et les freins évoqués sont liés majoritairement aux niveaux d'instruction, de compétence, aux facultés cognitives et à la nature des postes pouvant être accessibles et aménageables. L'environnement est également identifié comme un frein potentiel. Les solutions de compensations aux handicaps doivent être pensées en amont. Certains handicaps, notamment « lourds », nécessitant beaucoup d'adaptations matérielles, peuvent être un frein aux politiques et aux rythmes des entreprises. Les adaptations des postes de travail passent par des intermédiaires compétents, internes ou externes aux entreprises (ergothérapeutes, médecine du travail). Les démarches d'intégration d'une PSH peuvent donc être retardées ou rallongées avant d'obtenir une acceptation pour le poste. Les organismes « supports » aux entreprises permettant d'analyser, d'évaluer, de conseiller et d'accompagner ne sont pas ou très peu connus. Ils restent des acteurs de l'ombre. Ce ne sont pas des interlocuteurs privilégiés des recruteurs. Leur expertise n'est pas identifiée. Les organismes dédiés à l'insertion professionnelle des PSH ne sont pas, non plus, identifiés des recruteurs de premières lignes ; ces « spécialisations » sont rattachées à d'autres personnes identifiées au sein des établissements. Les offres d'emploi de ces sociétés sont publiées en interne et en externe. Dans l'établissement de Monsieur C, les offres d'emploi en interne comportent la notification d'accès aux PSH. Cependant, les offres d'emploi en externe ne l'ont pas. Les offres d'emplois dans l'entreprise de Madame D ne notifient pas l'accès des postes aux PSH que ce soit pour de la promotion interne ou externe. Les refus d'accès aux postes de PSH ne se sont pas faits délibérément. En effet, aucun des deux interviewés n'identifie un refus fait à une PSH, du genre refus se rapportant à un souvenir visuel d'une personne en situation de handicap, et de ce fait, à un handicap nécessitant un appareillage. Le handicap moteur semble prédominant et le plus « marquant » quant à l'identification d'un handicap. Cependant, cela laisse supposer que certains refus ont pu être faits à des personnes avec un handicap « non-visible ». Quant à la question portant sur : « Pensez-vous que le handicap est un frein à l'emploi ? », tout comme l'échantillon représentatif de la population, la réponse est « oui ». Des nuances sont néanmoins apportées. En effet, le handicap moteur semble être identifié comme plus contraignant dans l'accès à l'emploi que les autres handicaps. Un parallèle est également fait avec la compétitivité du secteur de l'emploi. De manière générale, un handicap est un facteur majorant la difficulté d'accès à l'emploi.

Toutefois, les personnes avec une déficience intellectuelle semblent moins précaires au niveau de l'emploi selon Madame D, car ils peuvent « toujours » occuper des postes compatibles avec leurs capacités, notamment des emplois ayant des tâches répétitives : poste que nous retrouvons en ESAT. La question de précarité de l'emploi des femmes en situation de handicap semble être mieux évaluée par Madame D. Est-ce parce qu'elle est une femme ? Est-ce un discours purement féministe ?

Si le statut de « référent handicap » est connu de nom, ses missions quant à elles ne le sont absolument pas. De même, aucun des deux interrogés ne savent l'identifier formellement. Monsieur C paraît également perplexe sur l'existence d'une seule personne ayant un rôle si charnière avec les missions qui lui incombent.

La stratégie des deux entreprises concernant l'insertion professionnelle est bien distincte. L'insertion dans l'entreprise de Monsieur C, est une stratégie principalement axée sur l'interne, c'est-à-dire sur les ressources humaines internes à la structure. La stratégie de la société de Madame D est orientée sur l'équité homme-femme, mais également sur le souhait d'aider à la non-précarisation de certaines populations, notamment identifiées comme plus à risque de précarité. L'orientation choisie se base sur l'insertion des jeunes, que ceux-ci soient en situation de handicap ou non. Cette insertion passe aussi par un choix de prestataire externe ayant le statut d'ESAT.

Concernant les craintes des collaborateurs vis-à-vis du handicap, celles-ci sont clairement identifiées par les deux recruteurs. Des tensions peuvent apparaître au sein des équipes, des rivalités des jalousies. Les collaborateurs peuvent avoir le sentiment de devoir absorber une charge de travail supplémentaire, cela afin de compenser les inaptitudes de leurs collègues étant en situation de handicap. Un climat d'injustice peut alors se développer et désorganiser un service avec les conséquences qui lui sont induites. Madame D soulève la question de sensibilisation au handicap des collaborateurs ; en effet, il est humain d'avoir des appréhensions sur les choses qu'on ne connaît et qu'on ne maîtrise pas. Le rapport à l'autre peut s'avérer difficile, d'autant plus que tout le monde, en particulier dans l'univers professionnel, n'est pas très concerné par ce type de situation, tout le monde ne s'en préoccupe pas. Les gens, d'une manière générale, en matière de santé au travail, se sentent protégés, ils ne

portent pas ou peu d'intérêt et aucun bénéfice aux situations de handicap. Ainsi, l'indifférence peut être de mise venant des collaborateurs.

Les solutions proposées par les deux recruteurs sont complémentaires. Certaines préconisations se font en amont du monde du travail ; une sensibilisation et une information sur le handicap doivent être réalisées dès le plus jeune âge, cela afin de permettre une construction, une éducation de l'enfant qui prendrait alors en compte les différences. La volonté d'une scolarisation en milieu ordinaire pour les enfants en situation de handicap permettrait aux enfants de connaître et de voir ce qui les différencie les uns des autres, mais également de pouvoir se rendre compte des similitudes et des ressources de ces personnes « différentes ». Des stages imposés aux réfractaires aux insertions professionnelles des PSH pourraient être envisagés afin d'éveiller leur conscience. Mais, sont également identifiées la nécessité d'accompagnement et la montée en compétences des personnes afin de valoriser et de faciliter les reclassements ou réorientations. Un accompagnement plus poussé des PSH est souhaitable tant pour le salarié que pour l'employeur. Ces accompagnements sont déjà bien formalisés et cadrés dans le secteur public. Ce qui est réalisé dans le secteur public devrait pouvoir se transposer au secteur privé, avec les financements qui lui incombent.

### **Avantages / inconvénients :**

Les entretiens individuels permettent de recueillir l'avis de la personne interrogée, de pouvoir capter les gestes de la communication verbale. Mais également de pouvoir reformuler, expliquer en cas de non-compréhension ou de doute. Cependant, il est parfois difficile de mener un entretien, de recadrer la personne, dans le contexte de la question, sans influencer ses réponses.

Suite aux analyses des différents outils, une triangulation des données a pu être réalisée.



Les résultats entre les différentes enquêtes ont permis de valider mon hypothèse suggérant que le handicap était un frein à l'insertion professionnelle. Cette attente s'est retrouvée dans les trois études.

Certaines réponses entre le questionnaire et les entretiens ont montré des corrélations, mais également des divergences. Elles ont permis d'aboutir à différentes thématiques. Celles-ci feront l'objet de la discussion.

Les différentes thématiques sont :

- la compétitivité du marché de l'emploi et le manque de qualification ;
- l'ouverture sur la cité : le regard de la société sur le handicap ;
- le poids des politiques ;
- les inégalités des handicaps.

## V) Discussion

### 1 Les inégalités des handicaps

Les inégalités sur le handicap sont grandes. Elles concernent tant le type de handicap, les répercussions sur la vie quotidienne, les contraintes qui y sont liées mais également les capacités et les ressources des personnes en situation de handicap. La société n'identifie pas et ne considère pas tous les handicaps de la même façon. Une distinction se fait déjà vis-à-vis du milieu dans lequel évolue la personne : milieu protégé ou milieu ordinaire. Les handicaps lourds, les handicaps moteurs ou qui nécessitent une aide matérielle sont ceux qui viennent le plus facilement à l'esprit des gens. Certains handicaps non-visibles sont méconnus. En effet, certaines personnes ne connaissent le handicap qu'à travers de grandes manifestations télévisuelles comme le Téléthon. Certains handicaps ont un poids de communication plus important que les autres. Cette sensibilisation et cette communication se font également beaucoup à travers les différentes associations : APF France Handicap<sup>67</sup>, UNAPEI<sup>68</sup>, APHPP<sup>69</sup>... L'autisme est également plus connu du large public, notamment grâce à certaines séries télévisées mettant en avant leurs capacités intellectuelles élevées et leurs difficultés d'interactions sociales (Autisme / Syndrome d'Asperger) ; cette sensibilisation crée également des écarts de représentation, mais aussi au travers des plans nationaux qui leur sont spécialement dédiés et à la communication qui y est liée. Les inégalités se font également sentir sur le degré d'incapacité. Une personne en fauteuil n'est pas nécessairement, polyhandicapée ou n'a pas nécessairement une déficience intellectuelle liée. Cette méconnaissance entraîne des raccourcis dans la pensée des populations, des généralités majorant davantage les inégalités.

---

<sup>67</sup>[https://www.apffrancehandicap.org/?gclid=CjwKCAjwpMOIBhBAEiwAy5M6YLq\\_oVvUt58w3NLF\\_LOtR9wlpWWoxkSTjRzlg97zERfOsIJSuuBiCRoCREoQAvD\\_BwE](https://www.apffrancehandicap.org/?gclid=CjwKCAjwpMOIBhBAEiwAy5M6YLq_oVvUt58w3NLF_LOtR9wlpWWoxkSTjRzlg97zERfOsIJSuuBiCRoCREoQAvD_BwE)

<sup>68</sup> <https://www.unapei.org/actions/qui-sommes-nous/notre-raison-detre/>

<sup>69</sup> <https://aphpp.org/>

Ces inégalités se répercutent également sur le genre des personnes en situation de handicap. Les femmes sont moins représentées en secteur protégé. L'évolution des tâches qui pourraient leur être proposées au sein de ces structures, serait peut-être un levier qui attirerait davantage de femmes. Un accompagnement renforcé pourrait être mis en place afin de sécuriser leurs parcours et de leur proposer des orientations plus attractives.

Une inégalité se retrouve également dans le statut des travailleurs. Les PSH exerçant en milieu ordinaire ont un statut de salarié avec tout ce qui lui incombe : salaire, fiche de paye, droits du Code du travail..., contrairement aux travailleurs exerçant en ESAT qui, eux, sont usagers du secteur médico-social. La valorisation et la considération passent également par la mise en égalité de ces statuts tout en maintenant un accompagnement, mais également en évitant les précarisations liées aux pertes des aides financières.

Mais en amont de l'insertion professionnelle, il est important d'investir sur l'accès à l'éducation et l'accompagnement des enfants et des jeunes en milieu ordinaire ou en milieu protégé. Les répartitions et les accès à ces structures ou à ces classes sont inégaux sur le territoire. L'éducation est un élément majeur conditionnant une transition réussie vers le marché de l'emploi : transition pouvant être semée d'embûches. Cet accompagnement, afin qu'il puisse être pérennisé, passera par la formation et la professionnalisation des parcours et la meilleure reconnaissance des auxiliaires de vie scolaire et des éducateurs spécialisés.

## **2 Le poids des politiques**

Malgré le nombre important de textes législatifs concernant la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap, les lois élaborées ne sont pas encore suffisamment efficaces. Les amorçages de ces lois ont débuté, mais leurs mises en application ne bénéficient pas de suivis et de contrôles rigoureux, notamment concernant les normes d'accessibilité des personnes à mobilité réduite. Les ascenseurs ne disposent pas tous systématiquement de voix enregistrées annonçant les étages et les mouvements ; les rampes d'accès ne sont pas toujours accessibles

ou installées, de même que les bandes podotactiles permettant de faciliter l'orientation des personnes mal ou non-voyantes.

La RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) deviendra certainement une contribution obligatoire pour les entreprises quelle que soit leur taille, leur secteur d'activité ou leur statut. Cette RSE permet de valoriser des actions sociétales et environnementales. Son impact est double : favoriser l'inclusion des minorités ou des personnes potentiellement exclues de la société et protéger l'environnement. Une plateforme existe déjà et permet de répertorier toutes les initiatives engagées des entreprises déjà impliquées.

Les politiques publiques semblent inefficaces en ce qui concerne l'inclusion et la préservation, en pratique, des droits des PSH ; cependant, leur pouvoir de sanction pourrait s'intensifier au regard du non-respect des accès pour les handicapés et du refus d'engager des PSH. Une autre piste serait d'accroître davantage les allègements des charges fiscales des sociétés ayant recourt aux ESAT ou permettant en leur sein l'insertion professionnelle des PSH.

Une meilleure sensibilisation et une meilleure exposition des services supports / ressources mériteraient d'être faites auprès des entreprises et des recruteurs afin de leur permettre d'anticiper et de sécuriser au mieux les recrutements potentiels de personnes en situation de handicap.

### **3 La compétitivité du marché de l'emploi et le manque de qualification**

Au regard de la complexité du marché de l'emploi, il paraît essentiel de valoriser les enseignements professionnels et techniques permettant l'accès à un emploi. Cet accompagnement dans l'insertion semble plus complet chez les PSH ayant un handicap acquis. Les démarches se font plus précocement.

Les entreprises optant pour une politique RH plus inclusive en faveur des PSH, permettent à leur société mais également à leurs collaborateurs d'obtenir une plus grande mixité qui n'est pas seulement sociale ou liée aux genres, mais liée aux

différences ; cette mixité permet de donner un nouvel élan dans la dynamique de groupe, une dynamique orientée sur l'acceptation et l'altruisme.

L'accès à l'emploi des PSH est inégal et complexe. En effet, en milieu ordinaire, les sites de recherches d'emploi ou les annonces d'emplois des entreprises, ne font pas apparaître systématiquement la mention de la possibilité d'accès à ces postes aux personnes en situation de handicap, ne voulant pas non plus que ces postes soient identifiés comme « réservés » aux PSH. Il serait intéressant d'obliger les entreprises à mentionner cet accès. Actuellement, ce n'est pas obligatoire, c'est juste préconisé. De même, ces annonces sont difficiles d'accès pour les personnes mal ou non-voyantes ; il serait donc intéressant de pouvoir proposer une lecture audio de ces offres d'emplois.

#### **4 L'ouverture sur la cité : le regard de la société sur le handicap**

La société n'est pas encore familiarisée avec le monde du handicap, celui-ci interroge, fait peur, reste incompris auprès du grand public. Une banalisation, une communication et une ouverture du handicap vers la cité sont primordiales et conditionneront la réussite de l'inclusion des PSH. Afin de permettre une évolution des mentalités, une certaine ouverture d'esprit, il est nécessaire de sensibiliser les enfants aux différents handicaps. La méconnaissance d'un sujet entraîne souvent des craintes, des peurs et des comportements déviants ou d'évitements.

Cette ouverture sur la cité s'opère déjà avec des initiatives innovantes, permettant de faire interagir des personnes sans handicap et des PSH ensemble au sein de lieux de la vie quotidienne : restaurants, cafés, boutiques... Exposer les PSH en activité, au regard de tous, permet de leur donner la place qui leur est due dans la société. Certains pays scandinaves, notamment la Hollande, utilisent des concepts sociaux qui favorisent l'inclusion des PSH selon leurs capacités, mais également en tenant compte de leurs appétences. Des consignes sont affichées pour faciliter les interactions et ainsi permettre une meilleure compréhension des deux parties. Ce sont des initiatives, des actions conçues aussi pour rassurer les personnes et susciter chez elles les manières adéquates de se comporter ; par exemple, des stands de boissons sont

installés dans des organismes bancaires et tenus par des personnes malentendantes. Les cartes des boissons sont rédigées et signées en langage des signes. Les commandes de boissons se font par langage des signes, encourageant ainsi une communication appropriée, amenant d'une certaine façon le public à s'initier à ce moyen d'échanger avec ces PSH ; et ce n'est, en définitive, ni plus ni moins, dans ce cadre précis, qu'un outil simple et concret permettant la rencontre de deux mondes différents. L'insertion professionnelle est un composant indéniable de l'inclusion.

Des initiatives concrètes et locales se développent sur le territoire, comme par exemple la cantine de Joséphine<sup>70</sup>, ou bien Café Joyeux<sup>71</sup> qui devrait ouvrir fin d'année 2021 sur Lille. Ces lieux dédiés à l'insertion permettent une ouverture remarquée et de qualité dans le milieu ordinaire. Ces positionnements stratégiques en font un atout indéniable mettant en avant la valeur que les PSH portent au travail.

Cette inclusion dans la cité doit se faire des deux côtés. Il est indispensable que le secteur médico-social puisse également s'ouvrir sur la cité afin de se faire connaître et de sensibiliser le public au monde du handicap. Ce décroisement pourra être mis en œuvre par le biais de portes ouvertes, de benchmarking, d'organisations d'événements, mais aussi d'échanges intergénérationnels et inter-structurels. Ces méthodes de communication et de promotion devraient faire partie des études permettant l'accès aux postes de direction d'établissements médico-sociaux, et en particulier des ESAT ; ces compétences permettraient de promouvoir avec une meilleure efficacité l'emploi des PSH. Les ESAT ont un rôle important à jouer dans cette inclusion sociale par le travail, et devront s'appuyer sur des expérimentations et des innovations. Dans la démarche d'accompagnement de la transformation de l'offre des ESAT, et dans l'objectif de fluidifier les parcours des travailleurs en situation de handicap, des engagements sont pris par le gouvernement français.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> <https://www.lacantinedejosephine.com/>

<sup>71</sup> <https://vozer.fr/2021/07/23/rue-pierre-mauroy-un-cafe-joyeux-va-prendre-la-place-du-cafe-de-paris/>

<sup>72</sup>

[https://www.andicat.org/documents/72/3972/Des\\_priorites\\_pour\\_fluidifier\\_les\\_parcours\\_des\\_travailleurs\\_handicapes.pdf](https://www.andicat.org/documents/72/3972/Des_priorites_pour_fluidifier_les_parcours_des_travailleurs_handicapes.pdf)

Ces engagements permettront notamment de mettre en place un fond de soutien accompagnant la transformation, qui permettra la modernisation, l'adaptation des équipements et des outils à destination des PSH, l'intégration des ESAT aux plateformes emploi et une meilleure reconnaissance professionnelle des personnes.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> [Restitution Transformation de l'Offre des Esat \[Lecture seule\] \(andicat.org\)](#)

## VI) Conclusion

L'insertion professionnelle dépend de différents facteurs attenants les uns aux autres. Malgré les volontés politiques, malgré les réglementations mises en place en faveur des droits des personnes en situation de handicap, celles-ci restent insuffisantes. Seize ans après la loi de 2005, les objectifs ne sont pas atteints. Les personnes en situation de handicap ne se voient pas, en pratique, bénéficier des mêmes droits que les personnes dites lambda. D'une part, le marché de l'emploi étant difficile d'accès, et d'autre part, malgré les diplômes et les montées en compétences, il n'en demeure pas moins que la professionnalisation et les validations d'expériences devront se faire pour les personnes en situation de handicap. Un effort de communication devra également être entrepris sur les services supports, notamment pour pallier les méconnaissances de l'insertion professionnelle des PSH. Cette sensibilisation pourrait très bien débiter dans les cursus universitaires des futurs recruteurs qui se basent actuellement davantage sur la notion de reclassement. Les entreprises devront faire un effort sur la communication en interne de leur référent handicap et sur ses compétences.

La société fait des efforts, mais ne semble pas avoir toutes les cartes en main pour faire face aux différences du handicap. L'appréhension et les craintes des citoyens sont très présentes et liées au manque de connaissances et aux cloisonnements des milieux spécialisés.

L'ouverture sur la cité doit également se faire à ce niveau-là. Ce décroisonnement et cette inclusion doivent être envisagés dès le plus jeune âge. Ces interactions dès l'école permettront aux enfants de développer un rapport à l'autre dédramatisé et de développer une logique de pensée plus inclusive.

Les enjeux d'inclusion sont l'affaire de tous. Certains pays scandinaves sont en avance en matière d'inclusion. Quelles sont leurs politiques internes ? Pourquoi cette insertion semble-t-elle plus efficiente que la nôtre ? Les réponses à ces questions pourraient être des bases de réflexions sur le plan professionnel à l'inclusion et l'insertion des personnes en situation de handicap.



## VII) Table des annexes

### ANNEXE n° 1 : Questionnaire large public



#### Question sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Bonjour à tous, dans le cadre de mon mémoire de fin d'études, je réalise un questionnaire dans le but de connaître le regard que portent les travailleurs sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'objectif de mon mémoire est de savoir si le handicap est un frein potentiel à cette insertion professionnelle .  
Merci d'avance pour vos réponses, n'hésitez pas à partager !  
Bonne journée !

#### **1- Identification :**

- 1) Êtes-vous :
  - Une femme
  - Un homme
  
- 2) Quel âge avez-vous ?
  - 18-25
  - 25-40
  - 40 et plus

#### **2- Milieu professionnel :**

- 3) Dans quel domaine travaillez-vous ?
  - Agriculture
  - Bâtiments et travaux publics
  - Électricité, électronique
  - Mécanique, travail des métaux
  - Industrie de process
  - Maintenance
  - Ingénieurs et cadres de l'industrie
  - Transports, logistique et tourisme
  - Informatique
  - Banque et assurance
  - Commerce
  - Coiffeurs, esthéticiens, employés de services divers
  - Aide à domicile
  - Propreté, sécurité, gardiennage
  - Santé sociale
  - Autre à préciser : .....

- 4) Êtes-vous salarié.e d'une entreprise ?  
 Oui       Non
- 5) Combien de salariés compte votre entreprise ?  
 1 à 100  
 Plus de 100  
 250 et +
- 6) Etes vous un agent de la fonction publique ?  
 Oui       Non
- 7) Votre entreprise emploie-t-elle des personnes en situation de handicap ?  
 Oui       Non
- 8) Avez-vous des collègues ou collaborateurs en situation de handicap ?  
 Oui       Non
- 9) Êtes-vous, vous-même, en situation de handicap ?  
 Oui       Non

**3- Connaissance du handicap :**

10) *Pouvez-vous citer 3 catégories de handicap ?*

-  
-  
-

11) Connaissez-vous la différence entre insertion et inclusion ?

Oui       Non

12) Êtes-vous familier avec le domaine du handicap ?

Oui       Non

13) Avez-vous des aprioris, des appréhensions ou des craintes vis-à-vis des personnes en situation de handicap ?

Oui       Non

14) Si oui lesquels ?

.....  
 .....

15) Pensez-vous que le handicap peut être un frein à l'embauche ?

Oui       Non

16) Si oui, quelles peuvent en être les raisons ?

.....  
 .....

**Merci d'avoir pris le temps de répondre**

## **ANNEXE n°2 : Questionnaire directeur d'ESAT**

### **Entretien directeur d'ESAT**

01- Droit d'enregistrer avec garantie d'anonymat

- Oui       Non

### **1- Identification :**

- Homme     Femme

01- Parcours professionnel :

02- Expérience professionnelle :

03- Nombre d'ETP :

04- Capacité d'accompagnement :

05 -Nombre d'accompagnées femme :

06 -Nombre d'accompagnés homme :

07 -Secteur d'activité :

### **2- Accompagnement et partenaires :**

01- Pouvez-vous me donner votre définition de l'inclusion et de l'insertion ?

02- Quelles sont les entreprises avec lesquelles vous travaillez le plus ?

03- Quelles sont les principales demandes que l'on vous formule ?

04- Quelles sont les principales réticences des entreprises qui vous sollicitent ?

05- Êtes-vous parfois consulté par des entreprises externes pour votre expertise dans l'emploi du handicap ?

06- Quels sont vos arguments pour inciter les entreprises à souscrire des contrats ?

07- Pouvez-vous me raconter une expérience qui s'est bien déroulée ?

08- Pouvez-vous me raconter une expérience qui s'est mal passée ?

09- Pensez-vous que la société française est ouverte à l'insertion et à l'acceptation du handicap dans le milieu professionnel ? Et pourquoi ?

10- Qu'est ce qui, selon vous, pourrait inciter les entreprises à recruter davantage de PSH ?

11- Qu'est ce qui, selon vous, pousse les entreprises à verser les 6 % de contribution annuelle plutôt que d'employer des PSH ?

## **ANNEXE n° 3 : Questionnaire recruteur / DRH**

### **Entretien de recruteur ou DRH du secteur public ou privé.**

01 Entretien anonyme : droit d'enregistrer

- Oui       Non

#### **1- Identification :**

- Homme     Femme

01- Fonction :

02- Expérience professionnelle :

03- Parcours professionnel :

04- Nombre d'ETP :

05- Secteur d'activité :

06- Statut de l'entreprise :

- Public       Privé

#### **2- Connaissance et vision du handicap :**

01- Pour vous, qu'est-ce que le handicap et qu'elle en est votre vision sur le sujet ?

02- Pouvez-vous me donner une définition de l'inclusion et l'insertion ?

03- Pouvez-vous me donner votre définition du handicap ?

04- Avez-vous eu des formations vous sensibilisant au handicap ? Si oui lesquelles ?  
Qu'est-ce qui vous a le plus marqué durant ces formations ?

05- Avez-vous permis à vos collaborateurs de bénéficier des formations sur le  
handicap ?

#### **3- Emploi et handicap :**

01- Quels sont les avantages d'employer des personnes en situation de handicap ?

02- Quelles sont les contraintes ?

03- Quels peuvent être les freins au recrutement des PSH ?

04- Comment abordez-vous les besoins des personnes en situation de handicap que  
vous recrutez ?

05- Connaissez-vous des organismes dédiés à l'adaptation des postes de travail face  
au handicap ? Si oui, pouvez-vous les citer ? Qu'en avez-vous pensé ? Quels ont  
été leurs apports ? (Ressources, stratégies, financement, audit ?)

- 06- Connaissez-vous des organismes dédiés à l'insertion professionnelle des PSH ?
- 07- Publiez-vous des offres d'emploi précisant leur possibilité d'accès aux PSH ?
- 08- Avez-vous déjà refusé un poste à une personne en situation de handicap ? Si oui pour quelles raisons ?
- 09-Pensez-vous que le handicap est un frein à l'emploi ?
- 10- D'après vous, quelles sont les PSH les plus précaires en matière de travail ?
- 11- D'après vous, les femmes en situation de handicap sont-elles plus discriminées vis-à-vis de l'emploi ?
- 12- Votre établissement dispose-t-il d'un référent handicap ? Connaissez-vous les missions d'un référent handicap ?
- 13- Quelle est la stratégie de votre entreprise concernant l'insertion professionnelle ?
- 14- Pensez-vous que vos collaborateurs puissent avoir des craintes et des appréhensions à collaborer avec des personnes en situation de handicap ? Quelles peuvent en être les raisons ?
- 15- Selon vous, qu'est ce qui pourrait favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap ?

## ANNEXE n°4 : Entretien directeurs ESAT

### Monsieur A et Monsieur B

#### Entretien directeur d'ESAT / Monsieur A

Droit d'enregistrer avec garantie d'anonymat

Oui       Non

#### 1- Identification :

Homme       Femme

#### Parcours professionnel :

*-Au début de ma carrière, j'étais travailleur social en Foyer de vie. Ensuite j'ai fait un CAFERUIS puis un CAFDES.*

#### Expérience professionnelle :

*-Au départ, j'ai travaillé dans un Foyer de vie, puis en IME et à ce jour je dirige un ESAT.*

#### Nombre d'ETP :

*-29 ETP approximativement, car chez nous il y a des postes attachés.*

#### Capacité d'accompagnement :

- Nombre d'accompagnées / femme : 51
- Nombre d'accompagnés / homme : 86

#### Secteur d'activité :

*-Il y a :*

- *du conditionnement ;*
- *de l'échantillonnage pour du tissu ;*
- *de la restauration pour d'autres établissements, donc 2 équipes sur 2 foyers de vie de l'association et une équipe pour la restauration ici même.*
- *de la préparation de commandes ;*
- *2 magasiniers qui ont un rôle très important, accompagnés par une autre magasinière ;*
- *du conditionnement de bonbons, c'est une spécificité de l'établissement et une équipe détachée qui conditionne dans une entreprise à l'extérieur.*

#### 2- Accompagnement et partenaires :

##### **01- Pouvez-vous me donner votre définition de l'inclusion et de l'insertion ?**

• *L'inclusion : les personnes se trouvent considérées dans le monde, dans la société comme monsieur ou madame tout le monde.*

• *L'insertion : c'est dans un endroit, quelque chose que l'on rajoute, dont on voit toujours la différence*

**02- Quelles sont les entreprises avec lesquelles vous travaillez le plus ?**

*-La première, c'est la Cosmétologue SARDEC, les Gourmandises de Sophie et TEXDECOR*

**DP- Est-ce que vous voyez autre chose ?**

*-Il y a aussi Mondial Relay, qui est la 2<sup>ème</sup> en chiffre d'affaires.*

**03- Quelles sont les principales demandes que l'on vous formule ?**

*-La qualité du travail, la réactivité, les délais. Et souvent aussi d'apporter l'expertise technique que l'on a.*

**04- Quelles sont les principales réticences des entreprises qui vous sollicitent ?**

*-Elles sont liées à la crainte de ne pas avoir le professionnalisme qu'il faut (c'est lié à la réactivité, à la qualité du travail).*

**05- Êtes-vous parfois consulté par des entreprises externes pour votre expertise dans l'emploi du handicap ?**

*-Jamais.*

**06- Quels sont vos arguments pour inciter les entreprises à souscrire des contrats ?**

*-Il y a la question de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), le projet en lui-même, le tarif et l'exigence forte que l'on a au niveau des valeurs du travail. La rentabilité revient souvent et la tenue des délais. Il y a également la volonté de faire travailler des personnes en situation de handicap. Certaines entreprises y sont sensibles.*

**07- Pouvez-vous me raconter une expérience qui s'est bien déroulée ?**

*-Je réfléchis ... Y en a plusieurs. La dernière qui me vient, c'est celle avec Mondial Relay. On faisait du conditionnement pour eux. On a passé une convention avec eux pour devenir point relais colis. Ça fonctionne bien. Il y a des gens de l'extérieur qui viennent déposer et retirer les colis. On est les premiers en France à avoir fait ça.*

**08- Pouvez-vous me raconter une expérience qui s'est mal passée ?**

*-Ça peut arriver. On a eu un client qui nous a mis la pression au niveau des tarifs, de manière pas très correcte. On travaille toujours avec lui.*

**09- Pensez-vous que la société française est ouverte à l'insertion et à l'acceptation du handicap dans le milieu professionnel ? Et pourquoi ?**

*-Je pense qu'elle est prête sauf qu'elle ne sait pas comment s'y prendre. Les entreprises, selon moi, sont prêtes ; ce sont plus les salariés qui ne sont pas prêts. On a des entrepreneurs qui sont OK, mais les salariés ne veulent pas car ils pensent qu'ils auront plus de travail. C'est souvent ça. C'est mon sentiment.*

**10- Qu'est ce qui, selon vous, pourrait inciter les entreprises à recruter davantage de PSH ?**

*-Mieux connaître le handicap. Que les ESAT puissent faire plus d'actions auprès des entrepreneurs. Je pense qu'on n'est pas assez connu.*

**11- Qu'est ce qui, selon vous, pousse les entreprises à verser les 6 % de contribution annuelle plutôt que d'employer des PSH ?**

*-Ils ne connaissent pas, ils ne veulent pas se casser la tête. Ils n'imaginent pas que ça peut être un plus. Ils considèrent un handicap dans une entreprise alors que ça peut être justement l'inverse, ça peut être une force. Concrètement, ils ne voient pas la personne, le potentiel qu'elle peut apporter ; ils voient plutôt le problème arriver. Peut-être que dans les 3 à 5 ans à venir, les ESAT vont changer et l'on sera plus visibles. La communication vers l'extérieur devrait s'améliorer.*

**DP- Parfait, merci. Est-ce que vous voulez revenir sur des points, des idées qui vous viennent ?**

*-Non*



## Entretien directeur d'ESAT / Monsieur B

Droit d'enregistrer avec garantie d'anonymat

Oui       Non

### 1- Identification :

Homme       Femme

#### Parcours professionnel :

*-Alors, j'ai commencé comme artisan photographe. J'ai travaillé dans la fonction publique dans le milieu de l'emploi, ensuite dans le milieu associatif dans l'EPF où j'étais conseiller à l'emploi. J'ai travaillé dans un EPSR, ancien CAP EMPLOI, et suite à ça j'ai travaillé comme directeur d'un centre d'insertion pendant pas mal de temps, dont le but c'était cela aussi, pas forcément des personnes handicapées mais l'idée c'était de remettre au travail des personnes en situation d'exclusion ou de précarité. Ensuite j'ai passé le CAFES et je suis arrivé comme Directeur d'ESAT en 2012*

#### Expérience professionnelle :

*-Ci-dessus*

#### Nombre d'ETP :

*-187, c'est un gros établissement.*

#### Capacité d'accompagnement :

- Nombre d'accompagnées / femme : 1/4 de l'effectif
- Nombre d'accompagnés / homme : 3/4 de l'effectif

*-À mon grand désarroi. J'aimerais bien féminiser l'équipe davantage, mais ce n'est pas simple ; quand je regarde sur l'équipe de moniteurs, il n'y a qu'une femme. Ce n'est pas parce qu'on fait de la sélection, mais il n'y a pas beaucoup de candidats, c'est comme ça ; donc elle se retrouve toute seule. C'est important que les équipes soient mixtes, surtout dans ce modèle-là. Au niveau des travailleurs, c'est  $\frac{3}{4}$  d'hommes pour  $\frac{1}{4}$  de femmes. L'enjeu prochain, c'est de féminiser l'équipe horticole où là je rame comme un malade. Y a des réticences internes ; depuis dix ans que je suis ici, je n'ai jamais eu de candidature féminine de moniteur d'atelier. Des travailleurs d'ESAT femmes, on m'a dit, il fut un temps, que ça se bousculait au portillon, et puis j'ai eu qu'une personne et qui a été recrutée, et elle se retrouve toute seule. C'est mon rêve et c'est un enjeu de féminiser cet établissement. C'est dommage parce que c'est un métier qui n'est pas connu, et une femme aurait toute sa place là-dedans.*

#### Secteur d'activité :

*-On a deux secteurs principaux dont l'horticole que l'on vient de parler, et il y a sept équipes. C'est de l'espace vert ; on travaille beaucoup pour l'entreprise, ce sont des groupes de 6 travailleurs qui se déplacent avec un moniteur. C'est de l'entretien d'espaces verts, des surfaces importantes, ce n'est pas un jardin de 100 mètres carré..... comme pour les particuliers, ce n'est pas intéressant. On va ouvrir vers la création et l'aménagement paysager, on n'en a déjà fait un peu. Ensuite le deuxième champ, c'est du conditionnement : c'est du vrac ; c'est essentiellement du*

conditionnement ; on se spécialise dans le conditionnement agro-alimentaire (le chocolat, le café, les bonbons), puis les travaux à façon c'est tout et n'importe quoi, tout ce qui concerne et qui intéresse le client, qui correspond aux besoins du client. Là, par exemple, on a une commande pour assembler les téléviseurs comme ceux qu'on trouve dans les pharmacies et qui diffusent des publicités. On ne fait pas de l'électronique, on n'est pas qualifié pour, mais de l'assemblage oui. On aimerait travailler un peu plus, on a une compétence ici interne dans le contrôle qualité numérique, donc, on a mis en place un outil numérique utilisé par les personnes elles-mêmes, même celles qui ne savent pas lire arrivent à faire du contrôle qualité, et on aimerait développer ce secteur-là d'activité vers l'extérieur, mais je crois qu'on va laisser tomber.

## **2- Accompagnement et partenaires :**

### **01- Pouvez-vous me donner votre définition de l'inclusion et de l'insertion ?**

-Pour moi l'insertion vous savez ce que c'est ? C'est le coin du bûcheron qu'on fait rentrer dans l'arbre, on le force à rentrer dedans. Ce qu'on appelle l'insertion professionnelle dans le milieu du travail, c'est amener des personnes qui en sont potentiellement exclues à nous rejoindre, ça peut concerner le handicap et ça concerne aussi des personnes qui sont en exclusion sociale. Les deux se rejoignent d'ailleurs. J'accueille de plus en plus de gens qui sont bien abîmés, et presque en situation d'exclusion. Après, vous savez, l'inclusion c'est un grand débat ! Moi, je suis un peu réticent par rapport à ça, par rapport aux termes. On se gargarisme de termes, l'autodétermination, les machins... Vous posez la question aux gens, ils ne savent pas ce que ça veut dire. Moi, je préfère employer le terme « participation », car la participation c'est à tous niveaux. L'objectif pour répondre à votre question au niveau des personnes qui sont ici, c'est déjà leur faire bénéficier de la formation dite de l'emploi. Ça peut être adapté, c'est-à-dire le titre professionnel général aujourd'hui le CAP sans la partie générale (français, math). J'aimerais bien qu'on arrive à ça. Le résultat aujourd'hui, c'est zéro, c'est une catastrophe, on n'a pas de bons résultats, mais si on faisait une bonne sélection à l'entrée, on en aurait de meilleurs résultats ; cela dit on pourrait amener 3 ou 4 personnes à avoir des formations type CAP. Aujourd'hui on travaille la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) c'est important, c'est un titre, ce n'est pas un diplôme, qui souligne toutes les compétences des personnes, on empile les compétences : quelqu'un qui ne sait pas lire, qui ne sait pas écrire, qui ne sait pas compter, quelqu'un qui ne sait pas s'exprimer à des compétences, autrement elle est morte. Elle a forcément des compétences, l'idée est de mettre le doigt sur ses compétences. Ce qui fait qu'on arrive à faire des RAE avec des gens qui sont en grande difficulté..... Si on arrive à le faire avec des personnes de l'entreprise, ça serait formidable, c'est essayer de donner sa place aux personnes. Si vous voulez, quand on parle d'inclusion et d'insertion, on a un peu l'impression que c'est un champ, un champ délimité par quatre côtés puis les gens sont autour, si vous n'avez pas de bordure, le champ n'existe pas. Ce n'est pas une place qu'on leur accorde, c'est leur place qui leur revient de droit forcément puisqu'ils font partie de la société. Dans mon projet d'établissement, pour vous donner un exemple, je me suis rendu compte que j'avais deux fois le mot autodétermination. J'ai fait une recherche. Autodétermination, la première fois c'est la présidente, et la deuxième fois un pôle associatif. C'est vrai que le mot n'apparaît pas du tout. Ce n'est pas un mot que j'emploie, car c'est un mot qui a beaucoup trop de syllabes ; les gens ne comprennent

*pas. Ce n'est pas adapté, c'est un concept technocratique, pour moi il n'y a pas grand-chose derrière. C'est mon opinion, je ne dis pas qu'il n'y a pas de travail à faire.*

*Je vais vous donner un autre exemple, comme vous me demandez ce que c'était pour moi l'insertion et l'inclusion. On a fait une fois une visite d'entreprise qu'il y avait ici à côté qui s'appelait Carambar (c'est une grande boutique, c'est une industrie) et j'avais mis dans le groupe des personnes de quarante et cinquante ans qui n'avaient jamais mis les pieds dans une entreprise autrement que dans un ESAT, imaginez !!! On était une vingtaine, on a fait le tour de l'établissement. Carambar, c'est une grande boutique, c'est de l'industrie. Les ouvriers de l'entreprise étaient préparés, donc ils étaient très bien accueillis et ils regardaient les choses, très intéressés. Pour moi l'inclusion c'est ça, leur donner la possibilité de découvrir autre chose et d'ouvrir les horizons, c'est assez émouvant. Un autre exemple d'inclusion, quand il s'agit d'ouvrir les horizons, on travaille sur un projet de vendanges, c'est-à-dire que tous les ans on envoie un groupe aux vendanges ; ça ne rapporte rien, on essaye de couvrir les frais, ce n'est pas un aspect financier, mais ça leur fait découvrir autre chose. Ils ne vont jamais en vacances et déjà ça leur fait voir un autre pays, une autre façon de travailler. Certaines personnes n'ont jamais vu la mer. Donc ils vont aux vendanges, et c'est leur bouée d'oxygène, de l'année, c'est vraiment très très important, des gens qui ne sont pas des ouvriers modèles, des fois ils ont des capacités très faibles, mais les vendanges c'est extraordinaire ! Ils voient d'autres personnes, et d'autres façons de travailler... Je ne vous ai pas parlé d'emploi : une fois, je me rappelle un D.G. m'a dit : ça s'est passé ici, les personnes qui sont chez vous, des travailleurs qui sont là depuis dix ou vingt ans, c'est important quand elles ont envie de bouger, de les accompagner, de les encourager, mais amener quelqu'un à le faire de force, c'est comme si je demande à un salarié qui est là depuis cinq ou dix ans, demain t'es plus là, tu vas ailleurs, ça sera pas forcément bien vécu, tu perds tous tes repères, c'est pas grave, ça c'est la première chose, ça m'a frappé. Et la deuxième chose c'est un autre D.G. qui m'a dit ça à l'Horticole, à Villeneuve-d'Ascq il y a des gens qui conduisent des machines autoportées, ce sont des tondeuses, des machines qui font soixante / soixante-dix mille euros, donc il faut un savoir-faire et un sérieux, ces personnes-là, les amener sur l'extérieur dans des équipes d'espaces verts, est-ce qu'elles vont avoir des fois la confiance du moniteur qui s'appuie sur ces personnes-là ? Est-ce qu'elles vont avoir la confiance du chef d'équipe ? Est-ce qu'elles vont avoir des travaux qui sortent de l'ordinaire ? Vraisemblablement non ! C'est un peu décevant, c'est fatigant. On s'aperçoit que l'insertion professionnelle, c'est-à-dire la montée en compétence des personnes, elle se fait aussi en ESAT, à partir du moment où on envisage de gérer ce métier. Je me méfie des vérités toutes faites, en revanche notre devoir il est d'accompagner des personnes dans leur volonté d'intégrer l'extérieur. Toujours dans l'espace vert, quelqu'un qui a fait des stages, ce quelqu'un veut travailler à l'extérieur, il veut sortir de l'ESAT, c'est quelqu'un qui a vingt-cinq ans d'ancienneté, et c'est quelqu'un sur lequel on ne pensait pas ce genre de chose, donc on l'a accompagné et là il intègre Qualiflor (Fleuriste - Horticulteur) le 1<sup>er</sup> septembre, notre devoir c'est d'accompagner cette personne-là. Si on nous dit - je refais un lien avec ce que j'ai vécu - l'entreprise c'était un A.C.I. (Atelier Chantier d'Insertion) au début, on accueillait des gens déglingués qui étaient sans boulot depuis dix ans / vingt ans, et petit à petit il y a les pouvoirs publics qui se sont mis là-dessus depuis 2005, il fallait du résultat, et petit à petit on nous a imposé le fait de conditionner le recrutement des salariés en insertion à la possibilité à travailler dans le milieu ordinaire, en entreprise deux ans ou*

trois ans après... Autrement dit, on a modifié l'objet des A.C.I., ce qui fait qu'on a complètement bouleversé la façon, je crois, de recruter, et j'ai peur que c'est ce qui est entrain de se passer pour l'ESAT. Pour moi, on pourrait faire autre chose pour être mieux ; quand je vous dis qu'on a pas d'emploi ordinaire, j'exagère, on a des emplois ordinaires, ... de droit commun et on va faire mieux, on s'y engage. En revanche, on nous dit un quota de cinq tous les ans, cinq en milieu ordinaire tous les ans ; on va peut-être y arriver la première année. L'objectif sur les deux cents qu'on a, on peut en faire trois / quatre. Cinq tous les ans, ça veut dire qu'on modifie le droit de recruter. On pourrait le faire, mais est-ce que ça aura du sens. Ok on va embaucher ces personnes-là, mais on suppose que c'est quelqu'un qui va rejoindre une jardinerie ; on pourra le faire, est-ce que ça a du sens ?!, mais vis-à-vis des politiques publiques, on est obligé. La politique du chiffre, ce n'est pas évident ; il y a toujours l'envers du décor. Les A.C.I. qui étaient un concept que j'aime beaucoup, ne font pas baisser le chômage pour autant, ça veut dire que la population a bougé. Je préfère la professionnalisation que l'insertion, ce n'est pas la même signification, on peut la faire en interne, par des formations ; on aide beaucoup la formation d'autant plus que c'est moi, au niveau de l'association, qui chapote tout le bazar. En développant beaucoup la formation, la RAE, la VAE, après on développe les stages en entreprise le plus possible. Si quelqu'un qui est prêt à rejoindre le milieu du travail, on va l'accompagner, on fera ce qu'il faut, même si c'est qu'un ! Ça sera une bonne réussite. Après vous savez, mon gars qui s'en va en E.A.E. ; ce n'est pas sûr qu'il gagnera plus, c'est un peu compliqué, il le sait. Parce que vous savez, en salaire net, il va gagner plus, mais il y a l'A.A.H.(allocation adulte handicapés) et MVA (majoration pour la vie autonome) qu'ils perdent la plupart du temps. Ils peuvent perdre les aides au logement en partie, la loi est très mal faite. Les personnes qui sont ici gagnent en général plus qu'un SMICARD à l'extérieur. Est-ce que c'est normal ou pas, je trouve ça un peu décevant. Il y a des aides, la prime d'activité, etc. Ce qui fait que quelqu'un qui gagne le SMIC à l'extérieur... c'est très difficile à vérifier, ce que je vous dis là, c'est très complexe, et c'est principalement du cas par cas. Pour mon gars, je vais faire attention combien il gagne aujourd'hui, et même ça c'est compliqué parce qu'il y a plein d'aides personnelles qu'on sait pas forcément combien il gagne et combien il gagnera. Les motivations, c'est la reconnaissance, j'ai une fiche de salaire, le fait qu'il s'en aille c'est mon boulot plutôt que l'aide sociale, même s'il y a une fiche de salaire. Sachant que lui comme les autres en ESAT on met un filet de sécurité très important, quelqu'un qui se plante, même au bout de deux / trois ans, on peut le récupérer, s'il gâche son orientation, on l'a déjà fait, quelqu'un qui était parti dans un autre établissement ordinaire qui n'en voulait plus, le handicapé on l'a réintégré. On vous dit que c'est très compliqué, moi j'ai jamais compris où était le problème. À partir du moment où la personne garde l'orientation de l'ESAT.

**DP- Si par exemple il vous formulez l'envie de faire totalement autre chose !? Même s'il était sorti d'ESAT, est-ce que vous le réintégreriez ?**

*-Oui, si on a le métier qui va avec. Ce qui est important dans l'ESAT, c'est la démarche inverse de l'entreprise. L'entreprise va recruter quelqu'un par rapport à une compétence. Vous, vous serez recrutée par rapport à la compétence que vous avez. Nous, on recrute les gens parce qu'ils n'ont pas de compétence, mais parce qu'ils ont un handicap, plus exactement parce qu'ils ont des difficultés majeures qui leur permettent d'occuper un poste qui demande de la compétence. On recrute des gens par rapport à leurs difficultés. Quelqu'un qui est compétent dans son emploi ne va pas*

*intégrer un ESAT ; on recrute des gens dans notre établissement par rapport à leurs difficultés et non par rapport à leurs compétences, ça c'est la première chose. La deuxième chose, les personnes qui développent des compétences particulières, on les encourage à partir, et on les aide à se former, c'est le but du jeu, donc on va les aider à faire une formation, et quand elles sont prêtes, elles s'en vont ; les moniteurs, ils râlent, c'est pas simple, car ils perdent un bon élément. C'est vrai que c'est important dans les équipes d'ateliers d'avoir des gens qui tirent un petit peu vers le haut, et après vous avez les champs de l'entreprise où là on demande des qualités irréprochables. On doit faire une qualité irréprochable, parce que là, on est facturé, car l'entreprise elle s'en fout si c'est Pierre, Paul ou Jacques ; leur objectif premier, c'est pas celui-là. Eux, ce qu'ils veulent, c'est que le boulot soit bien fait. Donc, avec des personnes qui ont des compétences forcément limitées, on va marier tout ça ; c'est le monde à l'envers.*

## **02- Quelles sont les entreprises avec lesquelles vous travaillez le plus ?**

*-CARAMBAR (usine de bonbons) qui n'a pas délocalisé, ou plutôt que délocaliser en Chine, ils ont délocalisé ici sur l'ESAT, ce qui fait que chez eux on intègre un atelier complet.*

*CHICHOT, plus connu sous le nom de MEO ; ça c'est le café.*

*LEROY MERLIN, CELIT qui travaille beaucoup pour LEROY MERLIN, et CASTORAMA, conditionnement en petite quincaillerie. Les plus importants, c'est ces personnes-là.*

*Pour la partie horticole, c'est 80 % des contrats entreprises. Ce qui est intéressant de signaler, c'est des choses qu'on dit assez peu, c'est qu'on fait de l'insertion tous les jours en horticole. Les équipes horticoles de six ou de sept sont tout le temps en entreprise, ça bouge tout le temps et je vous garantis que si ce n'est pas bien fait, ils savent le dire.*

## **03- Quelles sont les principales demandes que l'on vous formule ?**

*-C'est beaucoup de travaux de main-d'œuvre, donc des séries beaucoup, comme il y a deux cents personnes, ça tombe bien, mais ça veut dire aussi travail de qualité dans des délais parfois courts et pas chers. L'ESAT, c'est une entreprise de main-d'œuvre. Cela dit, nous, on essaye de sortir un peu de ça pour que ça soit une entreprise qui ait des métiers particuliers, avec des compétences particulières, c'est le cas de l'horticole, des compétences reconnues. Mais, LEROY MERLIN c'est un peu ça, c'est de l'assemblage, parfois c'est technique, beaucoup c'est l'industrie européenne, c'est compartimenter la tâche. C'est FORD qui a inventé ça pour augmenter les cadences, et ici en ESAT, c'est dans les entreprises, ça permet en fait, comme on séquence beaucoup les travaux, ça permet à chacun de trouver sa place. Parfois, vous avez un travailleur, son boulot c'est de mettre un embout dans une boîte, mais c'est son boulot, c'est sa compétence à lui, et c'est très important de reconnaître ça, parce que cette capacité-là, c'est comme vous, quand vous résolvez un devoir d'algèbre, c'est la même chose parce que les compétences sont différentes, et beaucoup, si vous voulez décrédibilisent / déconsidèrent ce genre de choses, et moi je le défends bec et ongles, ce travail-là ; c'est un travail très modeste. Moi, vous me mettez sur une chaîne comme ça, au bout d'un quart d'heure je pète un câble ; pour certaines personnes, c'est*

*quelque chose de très important pour eux, c'est leur métier, c'est leur boulot ; vous l'enlevez de ce qu'ils savent faire ou que vous leur dites que ça sert à rien, vous allez avoir des retours.*

#### **04- Quelles sont les principales réticences des entreprises qui vous sollicitent ?**

*-J'ai un peu de mal à répondre à votre question, parce qu'on vend jamais du handicap ici. On ne va pas dire, voilà, est-ce que vous acceptez de donner du boulot aux personnes handicapées. On vend une qualité de travail, une réactivité et ce sont nos arguments. Qualité de travail, réactivité ; le prix ; c'est même pas dans les normes, parce que pour eux, l'horticole je vous garantis qu'on n'est pas dans les moins chers. Ce qu'on nous demande, c'est ça. Là où on doit montrer un petit peu plus notre savoir-faire, c'est quand on met des personnes à disposition à l'extérieur. Tout à l'heure, vous parliez d'insertion et d'inclusion, c'est un cheval de bataille que je veux défendre. On a la possibilité de mettre dix / quinze personnes à l'extérieur en entreprise, ces groupes sont encadrés, ce qu'on fait ici, on double les encadrements pour permettre à des personnes qui ont des niveaux beaucoup plus modestes d'intégrer l'entreprise, sachant que l'équipe assure ce que l'on doit faire pour le client, et on gonfle l'effectif pour permettre à des personnes qui ne connaissent pas l'entreprise et qui ne maîtrisent pas de pouvoir travailler. En général l'entreprise dit : « J'ai ça et je veux ça à la fin dans trois jours ». La sécurité doit être respectée. Là où il a davantage de questionnements pour l'entreprise, c'est quand on met à disposition des personnes seules. C'est l'étape un petit peu en amont de l'emploi, en milieu de travail ordinaire. Il arrive parfois que des personnes seules travaillent sur un contrat donné ; là, ce qu'elles demandent, c'est qu'il y ait un lien précis avec l'ESAT, un interlocuteur ; j'ai un problème, je peux contacter cette personne-là. En général, c'est des questions sur l'organisation. Évidemment, on envoie des gens qui ont une capacité avérée, une stabilité de comportement, pas quelqu'un qui va péter un câble au bout de quatre jours ; c'est des gens en général pour lesquels... des personnes qui aiment bien, qui sont assez autonomes dans les transports, donc ça veut dire pas beaucoup de monde. C'est des personnes pour lesquelles il n'y a pas de souci particulier en général. Mais, le lien avec l'ESAT, c'est quelque chose d'important.*

#### **05- Êtes-vous parfois consulté par des entreprises externes pour votre expertise dans l'emploi du handicap ?**

*-Les stagiaires surtout ! Je dis ça parce que j'ai travaillé dans un CAP EMPLOI, je dis ça en connaissance de cause. Mais pas par les entreprises.*

#### **06- Quels sont vos arguments pour inciter les entreprises à souscrire des contrats ?**

*-Vous parlez de quoi en termes de contrats ? Contrat de prestation ou contrat d'embauche ?*

*Prestation de service, donc prestation facturée, donc je vous l'ai déjà dit, c'est la réactivité et la créativité que l'on fait. La capacité aussi de mobiliser du monde. Là, on va travailler pour l'usine de chocolat « LEMAN », une entreprise Belge. La plus-value qu'on a, c'est mobiliser du monde dans un temps court, ce que ne savent pas faire, même les agences d'intérim. Avec une certaine souplesse, les prisons savent le faire aussi. Mais, au point de vue souplesse, c'est pas ça. Il faut montrer patte blanche,*



*il faut passer une heure devant l'entrée. Au niveau qualité, c'est pas ça non plus, autrement dit, c'est ça réactivité, qualité et souplesse, ça veut pas dire grand-chose, mais c'est quand même une réalité.*

**07- Pouvez-vous me raconter une expérience qui s'est bien déroulée ?**

*-Oui, CARAMBAR. C'est peut-être la plus notoire. Au début, CARAMBAR, il y avait pas mal de rentrées, ils s'en foutaient complètement ce qu'était l'ESAT. On a commencé à faire des prestations petit à petit, comme je vous ai dit tout à l'heure, une personne de temps en temps ; ça a duré des années ça. Et, petit à petit, le responsable de l'époque s'est noué d'amitié avec les chefs d'équipes, ingénieurs, petit à petit, c'est arrivé vers un atelier délocalisé, c'est-à-dire, ils nous confient le travail toute l'année pour vingt-cinq personnes. C'est une sacrée question de confiance. Ils risquent leur peau là-dedans, et d'ailleurs, on avait la visite de CSHCT. Moi, je leur avais dit à l'époque que je défendais le projet bec et ongles, sauf si ça amène à produire des licenciements chez vous. Après, les gens venaient ici, montraient pattes blanches, le service qualité de Paris qui débarquait, et ils étaient ravis sur le champ financier. CARAMBAR, c'est un groupe coté en bourse, sur le champ financier, ils s'y retrouvent, sur le champ qualité tout va bien.*

**08- Pouvez-vous me raconter une expérience qui s'est mal passée ?**

*-Là où ça a été un échec lamentable ! J'ai pas d'idée en tête ; si, des gens qui n'ont pas payé leur facture, ça, ça arrive. Non, c'est pas un échec. C'était une entreprise qui se trouve à ROUBAIX, pour laquelle on mettait du monde chez eux en prestation individuelle jusqu'au jour où l'entreprise, avec laquelle on avait de bons contacts, a souhaité embaucher cette personne-là, donc ça était le cas. CDD 6 mois et puis ça n'a pas fonctionné, ça a marché six mois, et puis la personne a voulu revenir, il y avait du harcèlement ; ce qu'elle vivait pour du harcèlement par rapport aux autres parce qu'elle était handicapée. Il y avait une stigmatisation par rapport à d'autres ouvriers de l'entreprise qui n'a pas été supportée, donc la personne est revenue. C'est assez dommage, car c'était un bon boulot. Elle se voyait bien sur son boulot, c'était quelqu'un qui montrait : « Moi je sais ! Moi je sais ! ». Aujourd'hui, elle est de nouveau chez nous, c'est un peu dommage. L'entreprise était assez désolée, on travaille plus d'ailleurs avec eux, mais pas pour cette raison-là. C'était pas un échec parce qu'elle a eu le mérite de le faire. Elle ne se sentait pas s'épanouir dans ce milieu de travail qui n'était pas pour elle sécurisant suffisamment. Malgré ses grands airs, elle aime la sécurité.*

**09- Pensez-vous que la société française est ouverte à l'insertion et à l'acceptation du handicap dans le milieu professionnel ? Et pourquoi ?**

*-Vaste question... Moi, j'habite un village, et tout le monde se gare sur les trottoirs y compris la gendarmerie, et je me dis je serais un parent avec une poussette devant, je serais quelqu'un dans un fauteuil, je serais fou furieux ! Car je suis obligé d'aller sur la route. Non, la société n'est pas prête d'accepter le handicap. Malgré les belles paroles, il y a une dédramatisation. Moi, je suis toujours un peu surpris qu'il n'y ait pas davantage de problèmes dans les transports ; il y a des fois des problèmes dans les transports, des gens qui portent plainte, interpellés par un tel ou un tel avec un petit peu d'insistance, mais dans l'autre sens, ça arrive aussi. C'est des gens vulnérables en général, se font malmener. Est-ce que la société est prête à accepter le handicap, alors ça !!!! Ça dépend à quel niveau on se place ; il y a eu des progrès qui ont été faits, les lois 87 et suivantes ont joué beaucoup. C'est pas une opposition, c'est une*

non-question, c'est encore pire le handicap. Je constate aujourd'hui, si vous voulez, qu'il y a eu une loi de 2005 qui veut notamment que tout nouveau bâtiment public et que toute nouvelle construction incorpore les problématiques du handicap. Cette loi-là s'applique tant bien que mal, ça coûte un peu cher parfois, et elle bénéficie aussi à tout le monde, un bâtiment qui est accessible, les salariés vont trouver un bonheur aussi, il va en trouver un bénéfice. Et voilà, ça s'améliore, ça bouge. Je ne sais pas si la question il faut la poser comme ça, c'est tellement vaste. Il peut y avoir des avancées dans des quartiers, un maire qui est sensible à ça, un chef d'entreprise qui est sensible à ça, son gamin, son neveu qui est handicapé. Nous, on a un rôle très important à jouer, les ESAT. Je vous donne un exemple, on a fait une action autour de la violence faite aux femmes ici, auprès des services, c'était la psychologue : j'ai peur que ça soit un échec ! À l'époque, j'avais peur qui n'ait pas beaucoup d'écho et que ça fasse un flop. L'idée, c'était d'amener un bus ici, d'une association et de travailler avec les gens, qui que ce soit, pas que handicapés, tout le monde, qui travaillent dans les quartiers, toutes les questions de harcèlements, le harcèlement sexuel, les violences faites aux femmes d'une façon ou d'une autre ; donc, on va essayer, et j'ai été très surpris ; pratiquement 9 personnes sur 10 étaient des hommes, c'était très surprenant. Et puis on a aussi associé le Centre social de Marcq-en-Barœul ; des boutiques comme nous, on a un rôle à jouer dans les quartiers. On ne l'a pas fait cette fois-ci, mais l'idée, c'était aussi de proposer au quartier ici de venir voir ; sur des petites actions comme ça, c'est beaucoup plus parlant que des questions générales que vous posez ; on a beaucoup de mal à répondre, on ne peut répondre que non, mais quand on regarde sur le terrain des petites choses, des petites avancées, à mon avis, c'est sur là-dessus qu'il faut aller. Essayer d'incorporer, d'élargir un petit peu, faire connaître le handicap et le dédramatiser. Quelqu'un qui ne connaît pas le handicap ouvre la porte de l'atelier. Il y a cinq ans de perdus, mais j'avoue qu'on a déjà eu des gens comme ça, des stagiaires, mais ça ne va pas du tout, des stagiaires « éducatifs », déjà connaître ça. Et après, une personne handicapée, je me rappelle une fois, j'avais lu un petit texte qui expliquait, en fait, c'était le coup de gueule d'une personne qui disait avoir été témoin dans une boulangerie d'une mère de famille et d'un éducateur qui accompagnait une personne handicapée, donc elle s'adressait à l'éducateur, et toi qu'est-ce que tu veux, et toi qu'est-ce que tu veux derrière ; elle s'adressait à l'adulte, et si on peut amener, je dirais, les personnes handicapées à se reconstituer de la même manière que les autres, ça serait pas mal, y compris chez nous. Je vais vous donner un exemple, on travaille les sanctions ici en interne. Quand vous êtes salarié en entreprise, vous avez ce qu'on appelle le droit du travail qui dit que pour sanctionner quelqu'un, il faut le convoquer et respecter un délai ; il peut être accompagné pour avoir une sanction ou non. Et quand je suis arrivé, j'ai enquêté sur les procédés de l'ancien directeur concernant les sanctions. J'étais choqué, parce que quelqu'un qui a fauté était mis à pied l'après-midi même sans entretien, et la sanction, c'était cinq jours et terminé. En milieu ordinaire, et selon le code du travail, ce n'est pas le même procédé. Cela n'avait aucun sens, et puis on expliquait lourdement que la personne avait besoin d'avoir une réponse immédiate, autrement dit, elle était considérée comme une personne handicapée. Et puis j'ai imposé, non sans mal, que l'on fasse la même chose pour une personne handicapée que ce que l'on fait à un professionnel et vice versa ; c'est-à-dire que l'on ne fait pas à un handicapé ce que l'on n'est pas capable de faire à un professionnel ; au quotidien, c'est pas toujours simple, je vous garantis dans le cas de présent, les histoires de sanctions, on fait la même chose. On convoque la personne 3 jours, elle est mise à pied de façon conservatoire, on l'encourage à être avec une



*personne, l'entretien se déroule, on prend le temps de réfléchir un jour ou deux, elle peut se défendre, par rapport à ce que l'on pense ça a beaucoup plus d'impact ce truc-là, c'est beaucoup plus efficace et c'est beaucoup plus sérieux, et c'est juste. Autrement dit, la considération de la personne handicapée dans une ESAT n'est pas toujours au top niveau, pas tellement par maltraitance parce que c'est comme ça, on a fait toujours ça. Moi, je travaille toujours comme ça ; à fortiori dans la société, vous vous rendez compte, il ne peut pas comprendre, il est handicapé. Déjà cette considération-là, si on pouvait avoir une meilleure considération ; je suis souvent surpris en prenant un exemple positif par les réunions des délégués. On a des délégués de travailleurs, on les rencontre une fois par trimestre et ça dure une demi-journée cette affaire ; il y a un ordre de jour, et c'est des questions qui sont vraiment très emmerdantes, c'est pas n'importe quoi. Il y a des questions, comme : « On mange mal, les toilettes sont sales », mais il y a des questions parfois très pertinentes. Les moniteurs lisent leurs portables alors qu'à nous, ils nous le défendent. Autrement dit, la considération que l'on porte est très importante ; c'est des gens qui ont des choses à nous dire, parfois différemment de l'ordinaire. Après, la société, est-ce qu'elle est capable d'entendre ça ? À la limite, la question est un peu brutale mais elle n'a pas d'intérêt. Poser la question comme ça, c'est forcément amener une réponse négative. Qu'est-ce que vous pensez de l'inclusion ? Qu'est-ce que vous pensez de l'insertion ? Évidemment tout est loin d'être parfait. L'important, c'est sur le terrain des petites choses qui font que ça bouge, que ça s'améliore, c'est un travail de longue haleine. Des gens comme nous, dans des ESAT, ou comme vous, surtout les jeunes d'ailleurs, vous avez des choses à dire effectivement.*

#### **10- Qu'est ce qui, selon vous, pourrait inciter les entreprises à recruter davantage de PSH ?**

*-Je vais reposer la question à l'envers ! Pourquoi est-ce qu'elles ne le font pas ! Quel est leur intérêt ou quelle est leur absence d'inconvénients ! L'absence d'inconvénients, vous voyez ce que je veux dire, c'est la loi, les 6%. Je pense que ça fait partie d'un mouvement de fond qui est un mouvement de dédramatisation du handicap, de meilleures considérations d'une personne en situation du handicap. Il y a du mieux. Moi, je me rappelle, quand je suis arrivé ici, il y avait un psychologue qui parlait de débiles, c'est un terme médical. Maintenant, on n'en n'est plus là. On parle de personnes en situation de handicap, c'est un peu pompeux, c'est de la paraphrase, mais non, c'est une personne handicapée par rapport à la situation qu'elle rencontre, autrement dit, par rapport à la confédération. Qu'est ce qui peut amener les entreprises à embaucher, c'est l'allègement de leurs pénalités financières, c'est pas mal et c'est malheureusement un moteur à l'embauche, après c'est les petites... vous savez, vous imposez une loi qui demande à toutes les entreprises d'embaucher 6% de personnes handicapées, près de quarante ans après, c'est pas encore terrible ; autrement dit, les grandes envolées comme ça, ça n'a pas beaucoup de sens. Les entreprises ont besoin de mieux connaître ; autrement dit, la peur fait que... mais, c'est valable pour tout, pas que pour le handicap. Autrement dit, dédramatiser le handicap : meilleure connaissance, meilleure considération. Les personnes handicapées ne sont pas des personnes différentes. Si je dis ça, c'est surtout en lien avec les associations qui veulent les considérer comme des personnes différentes ; elles ont des besoins particuliers certes, les entreprises ont aussi besoin d'avoir des interlocuteurs du terrain, qui ne sont pas derrière le bureau, mais des gens sur le terrain, vous savez, beaucoup de conseillers. Mais, il n'y a plus beaucoup de gens qui le font. Là, c'est des*

solutions pratiques ; là, j'ai une personne qui correspond vraiment à notre besoin, encore faut-il bien identifier le besoin, si vous voulez jouer le jeu, je suis avec vous. Nous, on essaie de le faire dans notre mesure. Après, on est dans un monde qui est très compétitif... Vous vous rendez-compte, que les gens qui sont chez nous. Elles sont confrontées aux personnes qui sont pas handicapées par définition, avec un fort taux de chômage, etc. Mais parfois, il y a des choses intéressantes qui sortent, autrement dit, au-delà d'une grande envolée lyrique, c'est ce responsable associatif-là, ce directeur d'ESAT-là, ce chef d'entreprise-là qu'il faut convaincre. Là, on peut y arriver petit à petit... Autrement dit, je crois pas du tout aux politiques publiques, là-dedans. Si, les politiques publiques ont recours à des systèmes donnant des pénalités.

**11- Qu'est ce qui, selon vous, pousse les entreprises à verser les 6 % de contribution annuelle plutôt que d'employer des PSH ?**

*-La paresse. La peur et la paresse. Il y a vingt personnes qui attendent au portillon pour tel emploi, pourquoi j'embaucherais quelqu'un que je dois aller chercher ailleurs. Vous savez, vous n'allez jamais réussir, et je dis bien jamais réussir à convaincre quelqu'un qui n'a pas envie d'être convaincu. Quelqu'un qui y croit, il va être intéressé, quelqu'un qui n'y croit pas, il va trouver des artifices pour diminuer ses pénalités, c'est pas un mouvement de fond. Vous me parliez tout à l'heure comment on peut faire pour améliorer l'insertion des personnes ? C'est à l'école, et là, on en est très loin, c'est moins mon sujet de connaissance. Vous mettez un gamin fortement handicapé avec d'autres gamins, vous ne voyez pas la différence, ils vont jouer au ballon avec lui. En revanche, vous mettez un jeune homme handicapé dans une université, ça sera pas pareil. Autrement dit, c'est dès l'école qu'on peut améliorer les choses. C'est très compliqué. Quand vous mettez un gamin handicapé dans une classe traditionnelle, l'instituteur il est tout seul, il n'y a plus d'aide la plupart du temps, c'est difficile. Autrement dit, c'est l'école la solution. C'est un travail de quarante / cinquante ans. Les gamins ne sont pas intolérants, ils sont prêts à faire n'importe quoi pour peu qu'on leur explique un minimum. C'est ce qui se passe dans les pays Nordiques ; on prend beaucoup ces exemples-là, mais la pénurie, c'est ça... J'ai pas l'impression d'avoir répondu à vos questions. Je ne vois rien d'autre, si ce n'est qu'il faut éviter de se gorger de mots, de voir le bon sens de ce que l'on fait et de ce que l'on met en place, parfois ce n'est pas trop le cas.*

**DP- Je vous remercie d'avoir pris le temps de me recevoir.**

## ANNEXE n°5 : Entretien recruteur / DRH du secteur public ou privé

### Monsieur C et Madame D

#### Entretien : Monsieur C

Droit d'enregistrer avec garantie d'anonymat

Oui       Non

#### 1- Identification :

Homme       Femme

Fonction :

*-DRH*

Expérience professionnelle :

*-Alors, j'ai été directeur des ressources humaines, ou des postes avec des titres différents mais les fonctions étaient sensiblement les mêmes. Membre du corps des hôpitaux depuis 2017. J'ai exercé dans différents CH : Saint-Saulve, Armentières Calais.*

Parcours professionnel :

*-Je suis issu d'un cursus de droit, puis j'ai fait l'école de Rennes pour être directeur d'hôpital.*

Nombre d'ETP :

*-En totalité, en incluant les professionnels, les médecins et les parties plus administratives, environ 2 000 personnes.*

Secteur d'activité :

*-Santé et médico-social*

Statut de l'entreprise :

Public       Privé

#### 2- Connaissance et vision du handicap :

**01- Pour vous, qu'est-ce que le handicap et qu'elle en est votre vision sur le sujet ?**

*-Du point de vue professionnel ou personnel ?*

**DP- Celui qui vous vient en premier.**

*-Alors je dirais que c'est l'inaptitude d'occuper un poste, par l'inadéquation des missions et de l'environnement. En ce qui concerne le handicap physique, c'est l'impossibilité par exemple d'effectuer des travaux de manutentions.*

*À l'hôpital public, le handicap, on le crée en effet : l'allongement des départs en retraite, les corps des agents sont malmenés. La première cause d'invalidité ou d'inaptitude est due au TMS (troubles musculosquelettiques). De ce fait, les ¾ des postes sont des postes nécessitant des ports de charges.*

**02- Pouvez-vous me donner une définition de l'inclusion et l'insertion ?**

*-Comme dit précédemment, c'est permettre à des personnes présentant un handicap de pouvoir maintenir un emploi, de pouvoir interagir dans son environnement.*

**03- Pouvez-vous me donner votre définition du handicap ?**

*-(Silence). Je n'ai pas vraiment réfléchi à la question. C'est un peu un ensemble des éléments dit précédemment. Et, dans un contexte autre que le professionnel, c'est des difficultés potentielles dans d'autres domaines et notamment dans la sphère privée.*

**04- Avez-vous eu des formations vous sensibilisant au handicap ? Si oui lesquelles ? Qu'est-ce qui vous a le plus marqué durant ces formations ?**

*-Durant le cursus de mes études et au sein du CH, nous n'avons pas de formation spécifique ayant dans son intitulé la notion de handicap. Cependant, nous avons des formations sur « l'inaptitude professionnelle et reclassement professionnel ».*

**05- Avez-vous permis à vos collaborateurs de bénéficier des formations sur le handicap ?**

*-Même réponse que précédemment : des formations sur les inaptitudes et le reclassement professionnel. Des parallèles sont donc faites avec les « handicaps », les inaptitudes et le reclassement des salariés ne pouvant plus occuper leurs postes.*

**3- Emploi et handicap :**

**01- Quels sont les avantages d'employer des personnes en situation de handicap ?**

*-Outre les avantages, je dirais que c'est de notre devoir. Nous créons ces handicaps et nous devons par obligation et pour l'intérêt des agents, leur proposer des reclassements. Nous devons leur garantir un maintien de salaire, c'est également une obligation légale dans la FPH d'avoir dans nos effectifs des personnes en situation de handicap. Il y a, de ce fait, un avantage financier pour l'hôpital qui est non négligeable.*

**02- Quelles sont les contraintes ?**

*-Concernant les contraintes, je dirais que, malheureusement, le nombre de postes accessibles aux personnes en situation de handicap est malheureusement limité et non extensible au niveau de l'établissement. Actuellement, il y a trop de personnes en situation de handicap au regard du nombre de postes compatibles.*

**03- Quels peuvent être les freins au recrutement des PSH ?**

*-Les freins sont liés au fait que nous avons déjà du mal à reclasser nos agents nécessitant des aménagements de postes ou des reclassements avant de pouvoir en intégrer d'autres. Le nombre de postes compatibles est restreint.*

*Nous rencontrons également une problématique. Les personnes faiblement diplômées et qualifiées qui doivent être reclassées sont parfois extrêmement difficiles à imaginer*

*dans d'autres postes. On s'aperçoit qu'il y a beaucoup d'illettrisme et de plus en plus. De ce fait, le manque de compétences est un réel frein.*

**04- Comment abordez-vous les besoins des personnes en situation de handicap que vous recrutez ?**

*-Nous nous référons à la médecine du travail, au compte rendu qu'ils nous fournissent, mais également aux fiches qu'ils nous mettent à disposition. Nous avons des parcours types de réinsertion, d'aménagement et de reclassement. La médecine du travail remplit une fiche d'entreprise répertoriant les principaux risques. Nous avons presque une expertise là-dedans car c'est des démarches très courantes.*

**05- Connaissez-vous des organismes dédiés à l'adaptation des postes de travail face au handicap ? Si oui, pouvez-vous les citer ? Qu'en avez-vous pensé ? Quels ont été leurs apports ? (Ressources, stratégies, financement, audit ?)**

*-Oui, mais de tête je ne serais vous en citer. Ah l'hôpital quand on a des adaptations à faire on se rapproche de la médecine du travail. Qui a des fiches de postes déjà conçue et on a régulièrement des réunions, au moins une fois par semaine pour parler des dossiers de reclassement.*

**06- Connaissez-vous des organismes dédiés à l'insertion professionnelle des PSH ?**

*-La FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), la Fabrique DEFI, je crois que c'est le nouveau nom, elle rassemble différentes entités.*

*La Fabrique DEFI (Développement Économique Formation Insertion) est née le 9 janvier 2019 de la fusion-absorption de l'association Parcours, porteuse du PLIE du Calais et de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Calais par l'association Mission Locale du Calais.*

*La Fabrique DEFI a pour missions d'accueillir, d'orienter, d'insérer durablement dans l'emploi les populations résidant dans le Calais (territoire de l'agglomération du Grand Calais Terres et Mers et de la Communauté de communes Pays d'Opale), avec l'appui de ses nombreux partenaires publics (État, Région Hauts de France, Département du Pas-de-Calais, GCTM et CCPO, CCI et CMA, Pôle Emploi) et privés (Calais Promotion, Initiative Calais, MEDEF, Boutique de Gestion, Réseau Entreprise...).*

**07- Publiez-vous des offres d'emploi précisant leur possibilité d'accès aux PSH ?**

*-Je fais même mieux ; en plus de publier des postes avec la mention « accessible aux personnes en situation de handicap », je priorise. C'est-à-dire que, si les postes sont en cohérence avec les besoins, les capacités de la personne et que les compétences sont également présentes chez la personne, alors elle sera prioritaire sur l'accès au poste. Par contre il est vrai que cette stratégie domine en interne. Nous savons les personnes à reclasser et de ce fait on les priorise.*

**08- Avez-vous déjà refusé un poste à une personne en situation de handicap ? Si oui, pour quelles raisons ?**

*-Alors oui, j'ai déjà refusé beaucoup de postes... Mais, de prime abord, non ou je n'étais pas au courant du handicap. Peut-être que certaines des personnes à qui j'ai refusé des postes étaient porteur de handicap non visible. En tous cas, si je l'ai fait, c'est au niveau des compétences requises pour le poste et non du handicap en lui-même.*

**09-Pensez-vous que le handicap est un frein à l'emploi ?**

*-Oui, le handicap peut représenter un frein à l'emploi, notamment lors de handicap physique qui limite fortement les mouvements de manutention et de mobilité.*

**DP- Et pour les autres handicaps ?**

*-Non, après, tout dépend des postes, par exemple une personne avec un handicap psychique qui a du mal à canaliser ses émotions, on ne va pas nécessairement la mettre à l'accueil de publics. Dans le service RH, nous avons un collaborateur en situation de handicap et ce n'est absolument pas un frein.*

*Autre exemple, si une personne est en fauteuil roulant et fait du secrétariat, il n'y aura pas ou peu de freins. La personne aura aucun problème à occuper ce poste ; un poste derrière un bureau est totalement compatible avec un fauteuil roulant. Et certains autres postes aussi avec des adaptations.*

**10- D'après vous, quelles sont les PSH les plus précaires en matière de travail ?**

*-J'aurai tendance à dire les PSH ayant un handicap physique visible. Car les reclassements imputent parfois les ressources, le salaire.*

**11- D'après vous, les femmes en situation de handicap sont-elles plus discriminées vis-à-vis de l'emploi ?**

*-Non pas forcément, enfin, après, je n'ai pas les chiffres mais, je dirais non.*

**12- Votre établissement dispose-t-il d'un référent handicap ? Connaissez-vous les missions d'un référent handicap ?**

*-Domaine bien vaste pour être confié qu'à une seule personne. Je ne pense pas. Ce n'est pas un domaine facile, il demande l'expertise de différents professionnels, une concertation pluridisciplinaire est nécessaire afin de connaître tous les aspects médicaux, socio et psychosociaux. Sinon, nous avons, alors, peut-être madame F qui pourrait correspondre à ce rôle ; elle est adjointe RH et en charge de la mobilité.*

**13- Quelle est la stratégie de votre entreprise concernant l'insertion professionnelle ?**

*-La stratégie de l'établissement en matière d'insertion est priorisée aux agents de l'établissement, aux agents dont le handicap a été induit par l'établissement. On est responsable de leur incapacité, il est donc normal que nous les accompagnions dans les étapes de maintien en emploi. C'est dans notre devoir de les accompagner, de leur trouver un reclassement, quand cela est possible. Même si les postes de reclassement et les postes adaptés ne sont pas toujours adaptés à l'activité d'un hôpital.*

**14- Pensez-vous que vos collaborateurs puissent avoir des craintes et des appréhensions à collaborer avec des personnes en situation de handicap ? Quelles peuvent en être les raisons ?**

*-Je pense que oui, peut-être davantage dans les services de soins car les tensions apparaissent dès le départ, au moment même de la demande de reclassement ou de reconnaissance RQTH. Il y a des rivalités, des compétitions induites entre les salariés pour ces postes. En effet, la boucle se répète. Si dans un service, on allège un poste d'aide-soignante, par exemple en limitant les charges : soit la répartition des toilettes et des tâches apparentées à la fonction AS, ces tâches devront alors reposer sur les autres membres de l'équipe, qui développeront potentiellement plus rapidement des TMS, donc une possible incapacité, donc une autre modification de poste au sein d'un même service. Ou bien on l'a fait passer en agent hôtelier, une seconde dans le service a des restrictions de port de charges, on l'a passé également en agent hôtelier. Or, l'ajout, en termes de besoins et de plus-values pour le service, ne sera pas en adéquation. Pourquoi ajouter une personne supplémentaire à ce poste, alors que la charge de travail peut être absorbée par une seule. Et cela impose également le recrutement d'une aide-soignante pour pallier ces évolutions.*

**15- Selon vous, qu'est ce qui pourrait favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap ?**

*-La multiplication des bilans de compétence, exit les reclassements faits, où une AS en incapacité devra devenir secrétaire ou archiviste. Dans la fonction publique hospitalière, les agents étant en invalidité ou en demande de reclassement peuvent demander un congé de formation pour une durée allant jusqu'à deux ans. Cette démarche permet l'accession de formations diplômantes permettant d'accéder à de nouveaux métiers. En plus, le salarié touche 80 % de son salaire. Les formations proposées par la ANFH permettent également de faciliter les reconversions. Cependant parfois, cela nécessite de quitter la FPH et ses avantages. Donc, clairement perdre la sécurité de l'emploi, les salaires et les avantages, et pouvant entraîner une perte de salaire. Une dame de 53 ans qui doit entreprendre ses démarches ne le fera pas, beaucoup trop d'inconvénients, et créant de l'insécurité au niveau de l'emploi.*

## Entretien de recruteur ou DRH du secteur public ou privé.

### Entretien : Madame D

Droit d'enregistrer avec garantie d'anonymat

Oui       Non

#### 1- Identification :

Homme       Femme

Fonction :

*-Responsable qualité.*

Expérience professionnelle :

*- Alors j'ai un parcours peu habituel à proprement parler mais assez fréquent dans l'entreprise. J'ai une licence en STAP, et plus spécifique en activité physique adaptée.*

Parcours professionnel :

*-ça va faire 10 ans chez DE..... 5 ans responsable rayon en magasin, puis dans le service paie, et maintenant 2 ans et demi en qualité sur le yoga et la danse. J'ai eu plusieurs missions de recrutement au cours de mes différents métiers.*

Nombre d'ETP :

*-Je ne connais pas ces chiffres au niveau national... À la louche, je dirais 15 000 personnes. Pour le service qualité, on est 70 responsables qualité, et je dirais qu'il y en a environ 10 qui sont à temps partiel (tous de leur volonté). Et, il y a environ 150 salariés dans le magasin.. Dont deux au service clientèle et en magasin sont porteurs d'handicap*

Secteur d'activité :

*-Conception et vente de produits et matériels de sport.*

Statut de l'entreprise :

Public       Privé

#### 2- Connaissance et vision du handicap :

**01- Pour vous, qu'est-ce que le handicap et qu'elle en est votre vision sur le sujet ?**

*-Oui, je peux t'en parler. Pour moi, ce n'est pas une limite. À chaque fois que j'ai découvert des "publics", je trouve que dans le sport adapté, il répondait bien à leurs besoins. Ils contournent l'obstacle, comme dans le handibasket.*



*-Par exemple, en magasin, à Campus, il y a plusieurs vendeurs handicapés, mais le travail est adapté à leurs aptitudes.*

**02- Pouvez-vous me donner une définition de l'inclusion et l'insertion ?**

*- Oh put\*\*\* .... Alors je ne sais pas du tout ! Comme ça à chaud vraiment je serais pas te donner une réponse.*

*Alors, chez DE....., on fait de l'insertion avec les jeunes en décrochage scolaire, ou dans les quartiers. On a un partenariat avec l'École de la deuxième chance pour leur proposer des stages. Ce sont un peu des gens « exclus » en marge, et on essaye de les faire retrouver un chemin leur permettant d'avoir un avenir plus serein.*

*L'inclusion, en toute honnêteté je ne vois pas du tout.*

**03- Pouvez-vous me donner votre définition du handicap ?**

*-C'est quelque chose que la personne a en trop ou en moins pour pouvoir être comme une personne lambda.*

**DP- C'est-à-dire ?**

*-Tu vois, je pense à une personne qui a perdu une main ; elle a une main en moins, c'est pas quelque chose qui l'empêche de travailler. Pourtant, c'est un handicap ; quand il prend sa voiture, il conduit, mais, il a un véhicule adapté.*

*Comme ma petite fille, elle a la maladie de Noonan ; pour faire du vélo, il a fallu adapter le timing car elle est très chétive, et adapter le vélo (plus léger).*

*J'ai bien conscience que tous les handicapés ne peuvent pas faire tout ce qu'ils veulent. Mais, ils compensent ; ils peuvent faire du sport. Y a l'handisport : ils s'adaptent. Concernant l'emploi on va offrir un travail en adéquation avec leurs capacités. Plein de handicaps sont non visibles.*

**04- Avez-vous eu des formations vous sensibilisant au handicap ? Si oui lesquelles ? Qu'est-ce qui vous a le plus marqué durant ces formations ?**

*-Oui ! Je n'ai pas participé à toutes. Dans celle que j'ai réalisée, ce qui m'a marqué, c'est qu'on transpose nos propres craintes, parfois de manière inconsciente, vis-à-vis du handicap.*

*Sinon, pour les autres, attend, je regarde sur la base de données... Alors, on a une formation qui s'appelle : « Recruter des personnalités ». On a aussi une formation pour recruter des personnes en situation de handicap, mais je ne l'ai jamais suivie en 10 ans de recrutement.*

*Il y a une deuxième formation : « Recruter sans discriminer ». On nous parle du handicap social, physique, pour se dire qu'on doit recruter simplement des gens sans discrimination.*

*Il y a aussi la formation : « Accompagner un collaborateur handicapé », mais je ne l'ai jamais faite, comme je n'ai jamais eu à manager un travailleur ayant un handicap visible ou contraignant.*

*Il y a aussi : « Comprendre le handicap au travail », « Sensibiliser mon équipe au handicap au travail ». Il y a aussi une formation : « Comment devenir référent handicap » ». Ce sont toutes des formations en interne.*

### **05- Avez-vous permis à vos collaborateurs de bénéficier des formations sur le handicap ?**

*-Même si on fait attention à ne pas discriminer, parfois on le fait de manière inconsciente. Effectivement, le cerveau peut faire des raccourcis de malade. Il peut y avoir aussi une discrimination positive (il faut recruter des handicapés, comment le mettre sur la table sans être discriminant).*

*Parfois, les collaborateurs vont exprimer des réticences à engager un travailleur handicapé.*

## **3- Emploi et handicap :**

### **01- Quels sont les avantages d'employer des personnes en situation de handicap ?**

*- Le premier est, on va pas se mentir, c'est l'aspect financier, malheureusement, c'est remplir les quotas demandés par le gouvernement. L'autre avantage que je vois, c'est que ton équipe va être obligée à être plus empathique. Je ne parle que des handicaps visibles ou contraignants. On va s'obliger à faire des activités que tout le monde peut faire.*

*Ça permet à un moment donné d'ouvrir ses chakras.*

*Il y a l'aspect moral aussi, en faisant « la bonne action », en ne laissant pas la personne de côté.*

### **02- Quelles sont les contraintes ?**

*-Je ne vais pas te mentir. J'ai dû organiser des repas ou activités pour des gens qui viennent de différents pays (différences alimentaires) + pas de porc + végétarien + allergies : ce n'est pas simple. J'avais envie d'en prendre un pour frapper l'autre ! Je plaisante.*

*Là où je veux en venir, c'est qu'il faut tout penser tout appréhender. C'est des contraintes qu'il faut chaque fois anticiper (lieux pas toujours adaptés).*

*Autre chose : on fait du sport chez DE....., Si la personne ne peut pas du tout pratiquer, ça peut être un facteur excluant pour s'intégrer dans l'équipe.*

### **03- Quels peuvent être les freins au recrutement des PSH ?**

*-Si elle n'a pas les capacités mentales pour le travail demandé. On est obligé sur les métiers de conception de recruter des personnes en pleine possession de leur capacité mentale. Par contre, j'en ai pas vraiment d'autres. Si ce n'est, s'il ne rentre pas dans les valeurs de la boîte, mais ça, c'est indépendant du handicap.*

*La perception du handicap dans les équipes peut parfois aussi être un frein (ouverture d'esprit).*

**04- Comment abordez-vous les besoins des personnes en situation de handicap que vous recrutez ?**

*-On fait des demandes au service. La personne est autonome et peut demander à ce que son poste de travail soit adapté (exemple ergothérapeute, siège, réhausseur d'écran, cale pied). Mais, c'est pour tout le monde, on ne fait pas de différence.*

**05- Connaissez-vous des organismes dédiés à l'adaptation des postes de travail face au handicap ? Si oui, pouvez-vous les citer ? Qu'en avez-vous pensé ? Quels ont été leurs apports ? (Ressources, stratégies, financement, audit ?)**

*-Oh, honnêtement je ne sais, je n'en connais pas. Et je n'y ai jamais eu recours. Peut-être que Claire et Julie seraient te répondre*

**06- Connaissez-vous des organismes dédiés à l'insertion professionnelle des PSH ?**

*-Moi non. Mais, il y a des référents pour nous accompagner sur ces sujets.*

**07- Publiez-vous des offres d'emploi précisant leur possibilité d'accession aux PSH ?**

*-Euh.... Non, je ne pense pas. Je ne sais pas si on doit le préciser. Attends, je vérifie. Voilà, pour un poste de responsable qualité qui est actuellement à l'affichage, il n'y a rien de noté. Je regarde pour les autres, admettons pour le service compta, un poste de gestionnaire de paie, c'est pareil ; ce n'est pas indiqué.*

**08- Avez-vous déjà refusé un poste à une personne en situation de handicap ? Si oui pour quelles raisons ?**

*-J'ai posé d'innombrables annonces au cours de mon métier, mais je n'ai jamais eu affaire à un handicapé, tout du moins avec un handicap visible. Du coup, j'ai peut-être refusé des postes à des personnes en situation de handicap, mais, je n'étais pas au courant et si j'ai refusé, c'était plus par le manque de compétences ou de valeurs communes à l'entreprise.*

**09-Pensez-vous que le handicap est un frein à l'emploi ?**

*-Je suppose que oui. Déjà que c'est pas simple pour les valides avec diplôme.*

**10- D'après vous, quelles sont les PSH les plus précaires en matière de travail ?**

*-Je ne dirais pas ceux avec un handicap mental car on trouve plein d'activités qui leur siéent (tâches répétitives). Ils sont heureux d'être dans la vie active et d'être rémunérés.*

*Je dirais, les handicapés physiques, mais, je me trompe peut-être.*

**11- D'après vous, les femmes en situation de handicap sont-elles plus discriminées vis-à-vis de l'emploi ?**

*-Oui, c'est déjà le cas pour les travailleurs non handicapés. Les femmes sont discriminées dans l'emploi, mais de manière plus générale dans la société pour différentes raisons.*

**12- Votre établissement dispose-t-il d'un référent handicap ? Connaissez-vous les missions d'un référent handicap ?**

*-Oui, mais je ne le connais pas.*

*Non, je ne connais pas ses missions, mais je fouille là. Souvent, c'est associé à la mission QVT (qualité de vie au travail). Sensibiliser au handicap, appliquer la législation, aménager le poste de travail.*

**13- Quelle est la stratégie de votre entreprise concernant l'insertion professionnelle ?**

*-Les principes sont fondés sur l'égalité homme femme. Je ne saurais pas te dire si l'on s'anime sur des indicateurs.*

*DE..... ne veut pas favoriser la précarité des jeunes, donc continue d'embaucher beaucoup de jeunes notamment en alternance et dont des jeunes en situation de handicap. Et, comme dans beaucoup d'entreprises, il y a des postes de reclassement. On travaille également parfois avec des ESAT pour de l'assemblage ou du conditionnement.*

**14- Pensez-vous que vos collaborateurs puissent avoir des craintes et des appréhensions à collaborer avec des personnes en situation de handicap ? Quelles peuvent en être les raisons ?**

*-La sensibilisation au handicap est primordiale pour diminuer les craintes des collaborateurs. Leur perception compte. Tout le monde n'y est pas sensible, tout le monde n'est pas bienveillant. Y a des c\*\*\* partout. En plus l'acceptation de la différence n'est pas la même dans un groupe. Leur perception compte. Et sachant ça, au-delà des adaptations, cela peut mettre à mal le fonctionnement d'une équipe, et entraîner des rivalités des tensions dans une équipe et un mal être. Et le bien-être au travail est une des valeurs de la boîte.*

**15- Selon vous, qu'est ce qui pourrait favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap ?**

*-Peut-être des stages dans des ESAT pour les collaborateurs qui seraient réticents à recevoir un handicapé dans leur entreprise. Pour qu'ils soient confrontés à leur peur et pouvoir dédramatiser et s'enrichir d'une expérience humaine. Se rendre compte que même avec des différences on a tous des compétences et on peut tous faire des choses.*

*Après, comme beaucoup de choses : l'environnement, le tri des déchets, etc., c'est des choses qui peuvent être favorisées à l'école. Ça permet d'ouvrir les consciences et accepter les différences.*

**DP- Merci beaucoup**

## VIII) Bibliographie

### Ouvrages et revues :

Artis, J-P. (2007). Enjeux et modalités de la scolarisation en Instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation* n° 40 (4), 89-104.

Bouquet, B. Jaeger, M. & Dubéchet, P. (21 sept. 2005). Introduction. *Vie sociale* n° 11 (3), 7-11.

Camberlein, P. (2015). 2. Les définitions du handicap. *Maxi Fiches* (3è ed), 4-11.

Chapireau, F. (2001). La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé. *Gérontologie et société* 24 n° 99 (4), 37-56.  
doi : [org/10.3917/g.s.099.0037](https://doi.org/10.3917/g.s.099.0037)

Gardou, C. (2015). *L'imaginaire, cet héritage commun. Le handicap dans notre imaginaire culturel*. Érès. [En ligne] <http://www.cairn.info/le-handicap-dans-notre-imaginaire-culturel--9782749248615-page-9.htm>.

Genet, H. (2012). En situation de handicap - Vraiment ? *VST - Vie sociale et traitements*. 115 (3), 54-59. doi : [org/10.3917/vst.115.0054](https://doi.org/10.3917/vst.115.0054).

Le Sourn-Bissaoui, S. Marec-Breton, N. & Le Maner-Idrissi, G. (26 septembre 2016) Handicap : un autre regard ? Loi du 11 février 2005 : 10 ans après. *Bulletin de psychologie* n° 544 (4), 251-52.

Pagès, V. (2017). 2. Différents handicaps. *Aide-Memoire* 3<sup>ème</sup> éd. 14-21.

Paud, D. (17 septembre 2019). De quoi l'inclusion est-elle le nom ? *Pensée plurielle* n° 49 (1), 25-36.

Revillard, A. (5 avril 2017). La réception des politiques du handicap : une approche par entretiens biographiques. *Revue française de sociologie*. Vol. 58 (1), 71-95.

Soulé, J. (2019). 4. *Un autre accompagnement des adultes autistes : l'insertion professionnelle. Le repérage et l'accompagnement des personnes autistes adultes*. Érès, [En ligne] <http://www.cairn.info/le-reperage-et-l-accompagnement-des-personnes--9782749263250-page-171.htm>.

Bulletin de psychologie (2016/4) n° 544. *Handicap : un autre regard ? Loi du 11 février 2005 : 10 ans après*. En ligne <http://www.cairn.info/revue-bulletin-de-psychologie-2016-4.htm?WT.tsrc=cairnSearchAutocomplete>, consulté le 27 mai 2021.

Reliance (2005/2) n° 16. *Ecole : comment passer de l'intégration à l'inclusion ?* En ligne <http://www.cairn.info/revue-reliance-2005-2.htm>, consulté le 27 mai 2021.

Reliance (2006/1) n° 19. *Vie professionnelle et handicap*  
En ligne <http://www.cairn.info/revue-reliance-2006-1.htm>,  
consulté le 27 mai 2021.

Vie publique.fr *Chronologie : évolution du regard sur les personnes handicapées*. En ligne <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19409-chronologie-evolution-du-regard-sur-les-personnes-handicapees>,  
consulté le 24 mai 2021

Vie publique.fr. *La politique européenne à l'égard des personnes handicapées*. En ligne <https://www.vie-publique.fr/eclairage/22059-la-politique-europeenne-legard-des-personnes-handicapees>,  
consulté le 27 juin 2021.

Golse, Bernard, et Madina Querre. « Le handicap : un concept complexe. Réflexions médicales et socio-anthropologiques », *La psychiatrie de l'enfant*, vol. 63, no. 1, 2020, pp. 123-133.

En ligne : <https://www-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/revue-la-psychiatrie-de-l-enfant-2020-1-page-123.htm>

Bertrand, Louis, Vincent Caradec, et Jean-Sébastien Eideliman. « Devenir travailleur handicapé. Enjeux individuels, frontières institutionnelles », *Sociologie*, vol. 5, no. 2, 2014, pp. 121-138.

En ligne : <https://www-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/revue-sociologie-2014-2-page-121.htm>

Capuano, Christophe, et Florence Weber. « Introduction », *Revue d'histoire de la protection sociale*, vol. 8, no. 1, 2015, pp. 7-17.

En ligne : <https://www-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/revue-d-histoire-de-la-protection-sociale-2015-1-page-7.htm>

## **Sites Internet :**

Talenteo. (29 juillet 2019). *Les chiffres clés de l'emploi et du handicap !* [En ligne] <https://www.talenteo.fr/2019-chiffres-handicap-emploi/>.

Fil santé jeunes.com (2 avril 2012). *De l'infirmité au handicap*. [En ligne] <https://www.filsantejeunes.com/de-linfirmité-au-handicap-6855>

### **Handicap.fr**

• Handicap.fr *L'histoire du handicap*. [En ligne] <https://informations.handicap.fr/a-histoire-handicap-6026.php>,  
consulté le 24 mai 2021.

• Handicap.fr *Infirmes à personne en situation de handicap : combat de mots*. [En ligne] <https://informations.handicap.fr/a-choix-des-mots-5633.php>,  
consulté le 24 mai 2021

MDPH du 77. *La loi du 11 février 2005*. [En ligne] <https://www.mdp77.fr/fr/la-loi-du-11-fevrier-2005>,  
consulté le 24 mai 2021

WHO / World Health Organization. *OMS | Rapport mondial sur le handicap...*  
[https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/fr/](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/fr/),  
consulté le 27 mai 2021

Collection Travail social et handicap - Essai. [En ligne] <https://www-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/collection-essai-travail-social-et-handicap.htm?WT.tsrc=cairnSearchAutocomplete>,  
consulté le 27 mai 2021.

CNSA. (20 novembre 2020) *Le livret parcours inclusif*. [En ligne] <https://www.cnsa.fr/grands-chantiers/programme-si-commun-mdph/le-livret-parcours-inclusif>

### **Comète France**

•Comète France. (13 janvier 2015). *Démarche Précoce d'Insertion socioprofessionnelle*. [En ligne] <https://www.cometefrance.com>.

•Comète France. (30 janvier 2015). *Méthode d'accompagnement dans la Démarche Précoce d'Insertion*. [En ligne] <https://www.cometefrance.com/methode>.

IFOP. Baromètre perception de l'emploi des personnes en situation de handicap - Vague 3 [En ligne] <https://www.ifop.com/publication/barometre-perception-de-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-vague-3/>,  
consulté le 7 juin 2021

OCIRP. *Les chiffres-clés du handicap en France*. [En ligne] <https://ocirp.fr/actualites/les-chiffres-cles-du-handicap-en-france>,  
consulté le 7 juin 2021.

DP handicap et emploi (05 juin 2018) pdf *L'emploi des travailleurs handicapés : Tous concernés, tous mobilisés* [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp\\_handicap-et-emploi-050618.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp_handicap-et-emploi-050618.pdf).  
Consulté le 7 juin 2021

Tdb th II E *Les personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail 2.pdf* . . [En ligne] [https://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/tdb\\_th\\_II\\_E\\_Les\\_personnes\\_handicapees\\_en\\_etablissements\\_et\\_services\\_d\\_aide\\_par\\_le\\_travail-2.pdf](https://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/tdb_th_II_E_Les_personnes_handicapees_en_etablissements_et_services_d_aide_par_le_travail-2.pdf),  
consulté le 7 juin 2021

Mon Parcours Handicap. *Travailler en Ésat*. [En ligne] <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/emploi/travailler-en-esat>,  
consulté le 7 juin 2021.

HCDH (Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme). *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. [En ligne] <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>, consulté le 8 juin 2021.

CNCDH / Commission nationale consultative des droits de l'homme. *Guide pratique sur la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées* [En ligne] [https://www.cncdh.fr/sites/default/files/guide\\_pratique\\_cidph\\_vdef\\_en\\_planches.pdf](https://www.cncdh.fr/sites/default/files/guide_pratique_cidph_vdef_en_planches.pdf), consulté le 9 juin et 20 juin 2021.

ABSA. *IME - Services Éducatifs - SIPFP*. [En ligne] <https://absa86.org/ime-services-educatifs-sipfp/>, consulté le 15 juillet 2021

IME La Pépinière - SESSAD Les Iris. *La Section d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP)*. [En ligne] <http://www.arpejh.fr/ime-la-pepiniere/fonctionnement/la-section-dinitiation-et-de-premiere-formation-professionnelle-sipfp/>, consulté le 18 juillet 2021.

RIPPH / Réseau international sur le Processus de production du Handicap. *Concepts-clés*. [En ligne] <https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/concepts-cles/>, consulté le 18 juillet 2021

### **AGEFIPH**

•AGEFIPH. (Novembre 2020). *Tableau bord emploi chômage*. [En ligne] <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-12/Tableau%20bord%20emploi%20chomage%20nov%202020.pdf>, consulté le 7 juin 2021.

•AGEFIPH. *Etude Ifop: les salariés soucieux de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées* [En ligne] <https://www.agefiph.fr/espace-presse/tous-les-documents-presse/etude-ifop-les-salaries-soucieux-de-linclusion>, consulté le 7 juin 2021

•AGEFIPH Fiche pratique. *RRH-Referent handicap en entreprise*. [En ligne] [https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-10/AGEFIPH\\_FICHE\\_RRH-Referent-handicap-en-entreprise\\_0.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-10/AGEFIPH_FICHE_RRH-Referent-handicap-en-entreprise_0.pdf), consulté le 28 juin 2021.

### **Site de l'INSEE**

•Insee. *Travail, santé et handicap - Emploi, chômage, revenus du travail*. [En ligne] <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425&q=handicap>, consulté le 30 mai 2021.



•Insee. *Travailleurs handicapés*. [En ligne] <https://www.insee.fr/fr/information/1892939>, consulté le 30 mai 2021.

### **Site de l'Union Européenne :**

Commission européenne - Emploi, affaires sociales et inclusion. *Union de l'égalité: Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030*. [En ligne] <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=fr>, consulté le 27 juin 2021

Commission européenne/Communication de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions. (15 novembre 2010). *Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées: un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves*. [En ligne] <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:fr:PDF>, consulté le 27 juin 2021

Journal officiel des Communautés européennes. (18 décembre 2000). *Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne* [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fr.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf), consulté le 27 juin 2021

### **Sites de l'État**

#### **Secrétariat d'État**

Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées. *Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances*. [En ligne] <https://handicap.gouv.fr/vivre-avec-un-handicap/handicap-accessibilite-et-deplacement/article/loi-du-11-fevrier-2005>, consulté le 24 mai 2021.

Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées, DICOM Océane D. *Plan France-Relance | Les employeurs peuvent bénéficier d'un soutien pour le recrutement inclusif*. [En ligne] <https://handicap.gouv.fr/grands-dossiers/article/plan-france-relance-les-employeurs-peuvent-beneficier-d-un-soutien-pour-le>, Consulté le 30 mai 2021.

Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées, *Conférence nationale du handicap 2020*. [En ligne] <https://handicap.gouv.fr/presse/dossiers-de-presse/article/conference-nationale-du-handicap-2020>, consulté le 21 juin 2021

Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées, DICOM Marie A. *Plan de relance - 100 millions d'euros mobilisés pour soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap*. [En ligne] <https://handicap.gouv.fr/presse/communiqués-de-presse/article/plan-de-relance-aide-exceptionnelle-emploi-handicap> consulté le 4 juillet 2021.

### **Ministère de la justice**

Justice.gouv.fr. *Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948*. [En ligne] <http://www.textes.justice.gouv.fr/textes-fondamentaux-10086/droits-de-lhomme-et-libertes-fondamentales-10087/declaration-universelle-des-droits-de-lhomme-de-1948-11038.html>, consulté le 9 juin 2021.

### **Sénat**

Sénat. *L'Europe sociale, état des lieux et perspectives* [En ligne] <https://www.senat.fr/rap/r08-413/r08-4137.html>, consulté le 27 juin 2021.

### **Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. DICOM Florence. P. *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020* <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>, consulté le 7 juin 2021.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. *Handicap*. [En ligne] <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/handicap>, consulté le 27 juin 2021

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020*. [En ligne] <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>, consulté le 27 juin 2021

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. *Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*. [En ligne] <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/rqth>, consulté le 28 juin 2021

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. *Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/rqth>, consulté le 5 juillet 2021

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. DGEFP Lisa.C *Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH)* ». <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/ameeth>,  
consulté le 5 juillet 2021

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. *Les aides de l'AGEFIPH*. [En ligne] <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/les-aides-de-l-agefiph>,  
consulté le 20 juillet 2021

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. *ESAT- Etablissements ou services d'aide par le travail*. [En ligne] <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/esat-etablissements-ou-services-d-aide-par-le-travail>,  
consulté le 20 juillet 2021

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. *Emploi et handicap : les entreprises adaptées (EA)*. [En ligne] <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-les-entreprises-adaptees-ea>,  
consulté le 25 juillet 2021

### **Service public.fr**

Service Public.fr *Comment être reconnu travailleur handicapé (RQTH) ?* [En ligne] <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>,  
consulté le 19 juillet 2021

Service public.fr *Handicap : travail en entreprise adaptée*. [En ligne] <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653>,  
consulté le 25 juillet 2021

### **Ministère des Armées – Secrétariat Général pour l'Administration**

Ministère des Armées – Secrétariat Général pour l'Administration. *Plan handicap et inclusion*. [En ligne] <https://www.defense.gouv.fr/sga/le-sga-en-action/ressources-humaines/handicap/plan-handicap-et-inclusion>,  
consulté le 4 juillet 2021

### **Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports**

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports - Éduscol. *Direction générale de l'enseignement scolaire. Cap école inclusive*. [En ligne] <https://eduscol.education.fr/1230/cap-ecole-inclusive>,  
consulté le 21 juin 2021

Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports. *La scolarisation des élèves en situation de handicap*. <https://www.education.gouv.fr/la-scolarisation-des-eleves-en-situation-de-handicap-1022>,  
consulté le 12 juillet 2021.

Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports. *Scolarisation des élèves handicapés*. [En ligne]  
<https://www.education.gouv.fr/bo/16/Hebdo45/MENE1634901C.htm>,  
consulté le 15 juillet 2021

Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés, 2020-1223 (2020).

## IX) ABSTRACT

PESQUE Delphine. M2 Management Sectoriel Parcours : Management des établissements sanitaires et médico-sociaux.

---

**Titre** : L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

**Résumé** :

La loi du 11 février 2005 évoque le droit à compensation du handicap et l'obligation de solidarité de l'ensemble de la société envers les personnes handicapées. Cette loi donne un devoir d'insertion et d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la cité. En dépit de la législation et des compensations financières poussant des entreprises à engager des personnes en situation de handicap, le résultat n'est pas concluant : l'insertion professionnelle en milieu ordinaire ou en milieu protégé reste difficile. Le milieu de l'emploi est tendu et concurrentiel. L'emploi des personnes en situation de handicap est encore souvent perçu comme une contrainte et leurs limitations prévalent sur leurs compétences. Le handicap demeure un facteur discriminant concernant l'accès à et le maintien dans l'emploi.

**Méthodes de recherches** : Afin d'investiguer et de prouver ces difficultés, des données qualitatives et quantitatives ont été croisées. Des entretiens individuels ont été réalisés auprès des directeurs d'ESAT et de recruteurs de milieu ordinaire. Un questionnaire à destination du large public a également été diffusé via les réseaux sociaux afin d'obtenir un échantillon représentatif de la population.

**Mots clés** : handicap ; insertion professionnelle, inclusion, milieu ordinaire

---

**Title** : Professional integration of people with disabilities

**Abstract**

According to the 2005 Disability Law, society as a whole shares a social and moral obligation towards disabled citizens. The 2005 Disability Law established a duty to promote social inclusion for disabled people, notably in terms of employability. Despite the 2005 law and financial compensations offered to disabled people, this strategy is yet to show conclusive results. Employability, whether in the mainstream public sector or within specialised structures, remains challenging for disabled people. In a competitive and strained job market, recruiting and hiring disabled employees is still seen as a constraint : their skills and competencies are often overlooked due to their disability. Discrimination in terms of accessing and maintaining employment still remains a reality for disabled people.

**Research methods** : To establish what difficulties disabled people encounter to find employment, mixed methods have been used. Semi-structured interviews were conducted with managers and recruiters from specialised establishments in charge of disabled people, as well as with managers and recruiters from non-specialised establishments to collect qualitative data. A questionnaire was then shared via social media to collect a quantitative sample of the French general opinion about disability.

**Keywords** : Disability, employability, inclusion, mainstream sector employment.