

Difficultés de réinsertion professionnelle des personnes handicapées  
Projet Personnel des Humanités

Thomas FATTAL

24 avril 2012

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>2</b>
1.1	Définition du Handicap . . . . .	2
1.2	Importance des dispositifs législatifs . . . . .	4
1.3	Contexte et Problématique . . . . .	5
<b>2</b>	<b>Méthodologie</b>	<b>7</b>
2.1	Recherche bibliographique . . . . .	7
2.2	Rencontre de deux patients et témoignages . . . . .	7
2.3	Rencontre d'un département COMETE . . . . .	7
2.4	Évaluation sur le terrain . . . . .	7
<b>3</b>	<b>Résultats</b>	<b>8</b>
3.1	Stéréotypes et Préjugés . . . . .	8
3.2	Rôle délétère ou paradoxal des allocations d'aides . . . . .	8
3.3	Méconnaissance par les employeurs des dispositifs AGEFIPH . . . . .	8
3.4	Méconnaissance par le public cible des dispositifs d'accompagnement . . . . .	8
<b>4</b>	<b>Discussion</b>	<b>9</b>
4.1	Pourquoi encourager l'emploi des personnes handicapées en pleine conjoncture défavorable? . . . . .	9
4.1.1	Arguments sociaux . . . . .	9
4.1.2	Arguments économiques . . . . .	9
4.1.3	Arguments psychologiques . . . . .	10
4.2	Comment lutter contre les facteurs de résistance à la reprise de l'emploi? . . . . .	10
4.2.1	Du côté de l'employeur . . . . .	10
4.2.2	Du côté de la personne handicapée . . . . .	12
	<b>Bibliographie</b>	<b>13</b>

# Chapitre 1

## Introduction

Les personnes marquées par un handicap à la naissance ou un handicap acquis dans les suites d'un accident ou d'une maladie se retrouvent en situation de "surhandicap" quand elles sont confrontées à des difficultés d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Pour introduire le sujet, il importe de préciser les supports conceptuels et les dispositifs législatifs qui entourent le handicap en rappelant quelques notions de base.

### 1.1 Définition du Handicap

Handicap est un mot simple qui tire son origine de l'expression "hand in the cap" (la main dans le chapeau). Cette expression désignait une transaction au cours de laquelle deux personnes, souhaitant échanger des objets de valeur différente, confiaient le rôle d'arbitre à un tiers. Ce dernier évaluait la somme d'argent à ajouter à l'objet de moindre valeur pour que l'échange soit équitable. La transaction se déroulait ensuite dans un chapeau dans lequel les participants plaçaient la somme qu'ils jugeaient adéquate.

Le mot Handicap est également appliqué à la compétition équestre. Lorsque deux chevaux de calibres différents concourraient ensemble, le meilleur était lesté d'un poids appelé « handicap » afin de maintenir l'égalité de chance entre les deux.

Cette étymologie a conservé son sens au point de sous-tendre, sans le dire explicitement la loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

La loi cadre de février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées met à jour une approche évoluée du handicap :

Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicapé ou d'un trouble de santé invalidant.

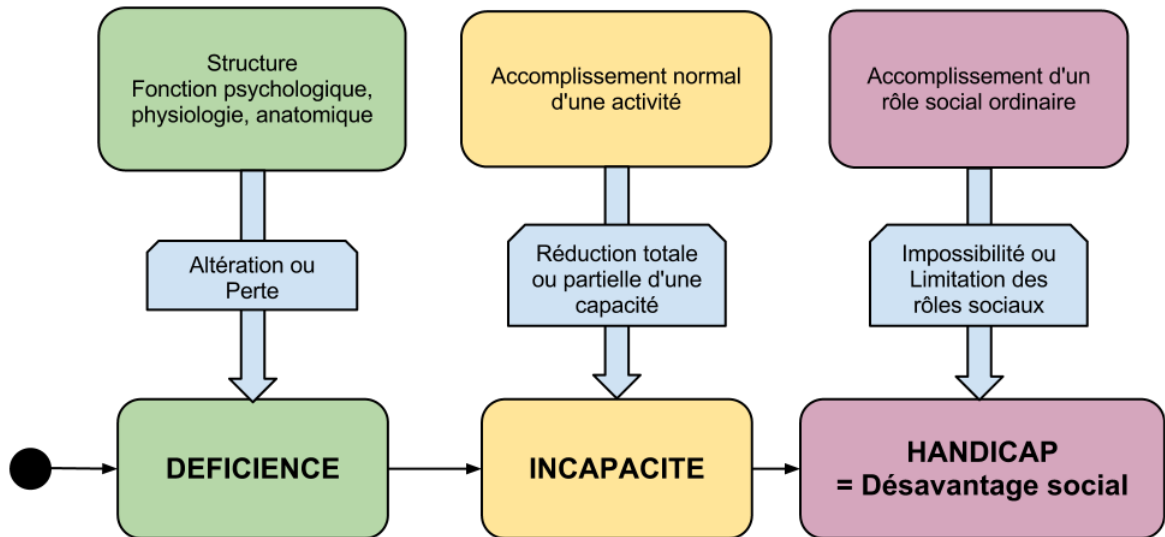


FIGURE 1.1 – Définition du Handicap selon le schéma de Wood

Le schéma de Wood a longtemps prévalu (Figure 1.1). Il était fondé sur un schéma linéaire reliant à l'origine la **Déficiences** (ex. une hémiparésie ou une paraparésie) à l'**Incapacité** (ex. incapacité de marcher ou de tenir un objet) puis au **Handicap** (désavantage social résultant des 2 concepts précédents : ex. ne pas pouvoir reprendre une activité professionnelle). Tout ceci était vu sous un angle linéaire comme s'il existait un continuum incontournable entre les 3 concepts.

Le modèle de Wood s'est avéré incomplet car certains cas particuliers ne peuvent pas être pris en compte. Par exemple, une personne ayant une brûlure du visage possède une déficiences et un désavantage social, mais pas forcément une incapacité.

C'est pourquoi, pour définir le handicap, il est alors préférable de s'appuyer sur le modèle canadien des "Processus de Production du Handicap" (Figure 1.2). Ce modèle prend en compte la dimension environnementale d'une personne handicapée (ce que ne faisait pas le schéma de Wood) et sort de la linéarité trop systématique du schéma classique. [1] [2]

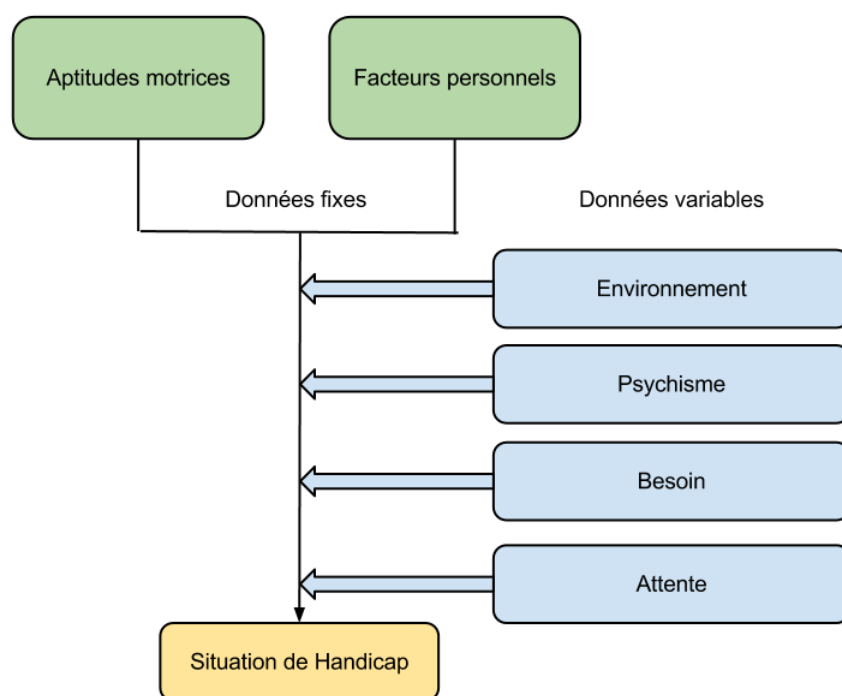


FIGURE 1.2 – Définition du Handicap selon le modèle du canadien Fougeyrollas

La situation de Handicap devient la résultante de l'interaction entre d'une part l'individu caractérisé par son niveau d'aptitudes motrices et/ou cognitives et ses facteurs personnels (âge, sexe, culture etc.) et l'environnement d'autre part.

Il y a lieu de penser qu'en dehors des facteurs environnementaux, d'autres variables interfèrent avec cette interaction :

- Les besoins de la personne handicapée
- Les attentes de la personne handicapée
- Le psychisme de la personne

Toutes ces variables sont par définition labiles.

C'est la raison pour laquelle on peut affirmer que le handicap n'est pas un statut mais un **processus dynamique**, en mouvement permanent. Cette approche nous renvoie en première lecture à notre responsabilité d'agir sur l'environnement pour réduire le handicap.

## 1.2 Importance des dispositifs législatifs

Deux lois importantes ont vu le jour au cours de ces 25 dernières années : la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés et la loi de 2005.

La loi du 10 juillet 1987 oblige les entreprises de 20 salariés et plus à employer 6 % de personnes handicapées au sein de leurs équipes. Cette loi a permis la création de l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) qui récolte des pénalités appelées "contributions", versées par les entreprises ne respectant pas ce quota.

La loi du 11 février 2005 augmente la contribution versée en cas de non-respect du quota. Elle renforce également l'égalité des personnes handicapées sur le monde du travail : adaptation technique de poste, formation, accompagnement et aménagement des horaires.

Pour une entreprise, lorsque le quota n'est pas respecté, plusieurs cas de figures se présentent :

- Si l'entreprise possède de 20 à 199 salariés : elle doit alors verser une contribution de 400x le SMIC horaire par bénéficiaire manquant.
- Si l'entreprise possède plus de 750 salariés : elle doit reverser une contribution de 600x le SMIC horaire par bénéficiaire manquant.
- Si aucune action n'a été entreprise par l'entreprise dans un délai de 3 ans et qu'aucun salarié n'est un travailleur handicapé, alors l'entreprise doit reverser une contribution de 1500x le SMIC horaire par bénéficiaire manquant (quelque soit la taille de l'entreprise).

Ce dernier type d'entreprise est appelé "EQZ" ou "Établissements à Quota Zéro". Ces entreprises ne réalisent aucune action en faveur de l'emploi de personnes handicapées. En septembre 2011, 8654 entreprises à Quota Zéro en France ont été dénombrées, ce qui représenterait une proportion de 19% au niveau national.

### 1.3 Contexte et Problématique

C'est en prenant la mesure du nombre important d'entreprises à quota zéro et des entreprises employant moins de 6 % de personnes handicapées que j'ai pensé mener ma réflexion sur les facteurs explicatifs de cet état de fait et inscrire mon Projet Personnel des Humanités.

Durant cette 4e année à l'INSA, j'ai décidé de faire parti de l'association HandiManagement dont le but est de sensibiliser les étudiants sur le campus de l'INSA à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et plus généralement au handicap. Les activités de cette association pendant l'année sont séparées en deux phases :

1. La première phase est appelée l'**acculturation**. C'est une phase où il nous est proposé de rencontrer des personnes issues du milieu du handicap (associations, personnes effectivement en situation de handicap, responsable de mission au sein des entreprises, etc.). La mission de cette phase est de nous apporter les connaissances nécessaires à la compréhension du dispositifs pour les personnes handicapées en France et de nous mettre en situation directe avec des personnes handicapées pour effacer tout préjugé.
2. La deuxième phase consiste en la préparation d'une semaine de sensibilisation courant mars pour

les étudiants de l'INSA où notre rôle est de restituer la connaissance acquise, à travers des activités (quizz, pièce de théâtre, études de cas managériales, handisport, etc.)

Durant la première phase, nous avons eu l'opportunité de rencontrer des entreprises employant plus de 6 % de personnes handicapées. Ces entreprises avaient développé des missions handicap conséquentes pour permettre une bonne intégration et ainsi pour remplir le quota demandé par l'AGEFIPH.

Cependant, en 2012, près de 49 % des entreprises<sup>1</sup> ne remplissaient toujours pas le quota demandé par l'AGEFIPH.

A travers ce PPH, je souhaite m'intéresser aux raisons de cette difficulté à embaucher des personnes handicapées.

Mes problématiques sont donc les suivantes :

- Quels sont, en 2012, les facteurs et les déterminants de la résistance d'une entreprise sur deux à ne pas remplir ses obligations d'emploi de 6 % des personnes handicapées en référence à la loi de février 2005 sur l'emploi ?
- Quelles pourraient être les réponses concrètes à ce constat ?

---

1. <http://www.agefiph.fr/Entreprises/Contribution-et-obligations/Comment-satisfaire-a-vos-obligations>

## Chapitre 2

# Méthodologie

Pour appuyer mes résultats et ma réflexion, j'ai décidé d'orienter mes recherches vers plusieurs sources d'informations.

### 2.1 Recherche bibliographique

La recherche bibliographique est la première source d'information qui m'a paru primordiale pour bien analyser les notions liées au handicap. Toutes les références et informations se basent sur des données provenant de sites officiels (le site de l'AGEFIPH par exemple). Les mots clés utilisés (#handicap, #insertion professionnelle, etc.) m'ont permis de sélectionner des articles pertinents et de bonne qualité.

### 2.2 Rencontre de deux patients et témoignages

Après avoir cerné les principales idées qui répondront à mes problématiques, j'ai pu avoir l'opportunité d'en discuter avec deux patients du centre de rééducation fonctionnelle Propara, à Montpellier.

### 2.3 Rencontre d'un département COMETE

Enfin, j'ai pu rencontrer deux personnes (une ergothérapeute et une ergonome) issues de la cellule Comète France (COMmunication Environnement Tremplin vers l'Emploi). L'association Comète agit, à travers des équipes dédiées, dans une quinzaine de centres de rééducation en France. Leur objectif : veiller à ce que la personne, dès la phase de soins, soit dans une dynamique de retour à l'emploi et assister l'entreprise pour préparer le retour du salarié.

### 2.4 Évaluation sur le terrain

Mon expérience dans l'association HandiManagement m'a permis de rencontrer des profils différents : personnes en situation d'handicap et travaillant en entreprise, gérants d'association pour la réinsertion professionnelle de personnes handicapées, responsables de mission handicap, médecins.



# Chapitre 3

## Résultats

Grâce aux différentes rencontres, j'ai pu identifier 4 facteurs principaux qui expliquent les difficultés de réinsertion professionnelle des personnes en situation d'handicap.

### 3.1 Stéréotypes et Préjugés

### 3.2 Rôle délétère ou paradoxal des allocations d'aides

### 3.3 Méconnaissance par les employeurs des dispositifs AGEFIPH

### 3.4 Méconnaissance par le public cible des dispositifs d'accompagnement

# Chapitre 4

## Discussion

Nous nous proposons maintenant de discuter autour de deux questions centrales à l'aide des résultats observés en chapitre 3.

### 4.1 Pourquoi encourager l'emploi des personnes handicapées en pleine conjoncture défavorable ?

Actuellement, l'emploi n'est pas à son point fort. Quand le taux de chômage pour les personnes non handicapées se positionne à hauteur de 9 %, le taux de chômage des personnes handicapées est doublé.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées est très importante pour plusieurs raisons.

#### 4.1.1 Arguments sociaux

Pour lutter contre la solitude qui sévit pour les personnes handicapées, il est nécessaire de retrouver une vie sociale épanouie. La réinsertion professionnelle permet ce retour grâce aux rencontres et échanges avec les collaborateurs de travail.

On retrouve souvent le cas de la personne qui travaillait avant d'avoir un accident handicapant et qui souhaite retrouver sa faculté à travailler, à avoir des échanges.

#### 4.1.2 Arguments économiques

Les arguments économiques sont valables pour le patient et pour l'employeur.

##### **Pour le patient**

D'une part, le patient pourra regagner de l'argent car son salaire sera supérieur aux allocations d'aides versées. En travaillant, il pourra aussi recommencer à économiser pour la retraite (PRISE EN CHARGE DES RETRAITES EN TEMPS NORMAL ?)

## **Pour l'employeur**

En employant des personnes en situation de handicap, l'employeur voit son nombre de personnes handicapées augmenter dans son entreprise et ainsi, la taxe versée à l'AGEFIPH diminuer.

### **4.1.3 Arguments psychologiques**

Auto valorisation ET Statut grandissant dans la famille

## **4.2 Comment lutter contre les facteurs de résistance à la reprise de l'emploi ?**

### **4.2.1 Du côté de l'employeur**

#### **Rappeler le dispositif de législation**

#### **Sensibiliser les employeurs sur la force productive des personnes handicapées**

Lever les préjugés !

Un stéréotype est une idée, une opinion, acceptée sans réflexion et répétée, sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou par un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir. La conséquence des stéréotypes est une généralisation abusive d'une idée. Parmi un témoignage, un chef d'une entreprise industrielle du secteur de l'énergie pensait que le recrutement de personnes handicapées n'était pas envisageable parce que son bâtiment ne possédait pas d'escaliers. Il partait donc sur le stéréotype qu'une personne handicapée est forcément en fauteuil roulant. Or parmi l'ensemble des personnes handicapées, près de 3 % sont effectivement en fauteuil roulant. Ce responsable avait donc développé un stéréotype basé sur le fait qu'il ne pourrait jamais embaucher de personnes handicapées. Alors qu'il pouvait embaucher près de 97 % de personnes handicapées pour lesquelles prendre les escaliers n'était pas un problème.

Plus généralement, on remarque que le stéréotype le plus commun pour le milieu du handicap est de croire que le handicap est toujours visible. Or, près de 80 % des personnes handicapées ont un handicap invisible. Les handicaps psychiques (dépression, schizophrénie, etc.), cognitifs (dyslexie...), mentaux ou sensoriels sont majoritairement des handicaps invisibles.

Un préjugé signifie "juger avant". Il est défini comme une opinion hâtive et préconçue souvent imposée par le milieu, l'époque, l'éducation ou due à la généralisation d'une expérience personnelle ou d'un cas particulier. Par exemple, nos comportements envers une personne dépendent souvent de ce que nous imaginons de elle, et pas de ce qu'elle est réellement.

Les effets des stéréotypes et de la généralisation étant souvent plus importants sur les populations minoritaires, si le recrutement d'une personne handicapée se solde par un échec, les stéréotypes négatifs risquent d'être renforcés. A contrario, si le recrutement d'une personne non handicapée se déroule mal,

alors le phénomène de généralisation n'aura pas lieu.

Pour prendre un exemple, on entend souvent des chefs d'entreprise dire que si l'embauche d'une personne handicapée s'est mal passée, alors le chef d'entreprise ne reprendra plus d'autres personnes handicapées. Alors qu'avec des personnes non handicapées, cette réflexion ne sera jamais entendue.

En 2003, une enquête a été faite par Jean-François Amadiou, professeur à l'université Paris 1 et directeur de l'Observatoire des discriminations. L'enquête consistait à envoyer à 258 entreprises, près de 1800 candidatures qui correspondaient à 7 candidats virtuels :

1. Un homme dit "standard" (nom et prénom français, résident à Paris, blanc de peau, apparence standard) et considéré comme le candidat de "référence".
2. Une femme dit "standard" (nom et prénom français, résident à Paris, blanche de peau, apparence standard)
3. Un homme d'origine maghrébine (nom et prénom maghrébins, résident à Paris, apparence standard)
4. Un homme résident au Val Fourré à Mantes-la-Jolie (nom et prénom français, résident à Paris, apparence standard)
5. Un homme au visage disgracieux (nom et prénom français, résident à Paris, blanc de peau)
6. Un homme de 50 ans (nom et prénom français, résident à Paris, blanc de peau, apparence standard)
7. Un homme handicapé (nom et prénom français, résident à Paris, blanc de peau, apparence standard)

Le candidat de référence obtint près de 75 convocations. Et outre les quelques candidats virtuels présents pour tester d'autres discriminations (âge, racisme, etc.), le candidat qui avait déclaré son handicap reçut 5 convocations seulement.

Lorsque cette étude a été refaite en 2006, les résultats furent un peu plus positifs en faveur de la personne handicapée, notamment grâce à la loi de 2005.

Ces enquêtes montrent à quel point l'entreprise peine à assimiler la culture de la diversité malgré les efforts réels entrepris ces dernières années.

En effet, les candidats étaient à compétences égales sur les curriculum vitae. C'est donc le choix des recruteurs, motivé par des préjugés négatifs, qui s'est porté plutôt sur le candidat de référence. La différence est en effet ressentie en entreprise comme une prise de risque dans un environnement où on se soucie plutôt de les réduire.

### **Accompagner les employeurs**

Grâce à des professionnels : ergothérapeutes, ergonomes, chargé de mission, psychologue ou médecins.

### **Établir une passerelle**

Entre le médecin du travail, les associations d'aide à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi (par exemple Comète) et avec l'employeur.

#### **4.2.2 Du côté de la personne handicapée**

**Rappeler les arguments et la valeur ajoutée de la reprise du travail**

**Agir très précocement après une maladie ou un accident**

Pour ne pas prolonger et pérenniser l'arrêt. Si rééducation fonctionnelle, nécessaire, ouverture d'un dossier et établissement de contacts avec l'employé.

# Bibliographie

- [1] Fougeyrollas P. Le processus de production des handicaps : Comment utiliser le modèle conceptuel. exemples. Réseau international CIDIH :4(3) :11–19, 1990.
- [2] Fougeyrollas P, Noreau L, Bergeron H, Cloutier R, Dion SA, and St-Michel G. Social consequences of long term impairments and disabilities : conceptual approach and assessment of handicap. Int J Rehabil Res :21(2) :127–41, 1998.