



INSA de Lyon

**Projet Personnel des Humanités**

présenté et soutenu par

Thomas FATTAL

2 Mai 2012

---

# Difficultés de réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap

---

**Tuteur** : Louis FLAMAND  
**Co-Tuteur** : Anne LEGAIT

# Remerciements

Je souhaiterais remercier M. Louis FLAMAND, pour son implication active et bénéfique dans l'association HandiManagement et pour ses conseils avisés qui m'ont permis la réalisation de ce PPH.

Je souhaiterais remercier Mme Anne LEGAIT pour avoir accepté d'être ma co-tutrice de PPH.

J'adresse des remerciements à Nicole TURLAN et Claire BERTHIER, respectivement ergothérapeute et ergonomiste du département Comète à Montpellier, qui ont pu me donner une première facette des difficultés de réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap, et me fournir de nombreux documents sur ces difficultés.

Un grand merci également à Christine GILBERT, documentaliste du centre de rééducation fonctionnelle Propara qui m'a fourni beaucoup de documentation au début de la rédaction de ce rapport de PPH.

Je voudrais enfin remercier les deux patients J.C et W.D intégrés professionnellement qui ont répondu à mon questionnaire sur leurs difficultés d'intégration.

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Handicap et emploi</b>	<b>2</b>
2.1	Le Handicap : un processus "dynamique" . . . . .	2
2.2	Importance des dispositifs législatifs . . . . .	4
2.3	Contexte et Problématique . . . . .	5
<b>3</b>	<b>Méthodologie</b>	<b>7</b>
3.1	Recherche bibliographique . . . . .	7
3.2	Rencontre de deux patients et témoignages . . . . .	8
3.3	Rencontre d'un département COMETE . . . . .	8
3.4	Évaluation sur le terrain . . . . .	8
<b>4</b>	<b>Résultats</b>	<b>9</b>
4.1	Inadéquation des compétences des personnes handicapées avec les postes à pourvoir . .	9
4.1.1	Des diplômes insuffisamment élevés . . . . .	9
4.1.2	Formation insuffisante des travailleurs handicapés . . . . .	11
4.2	Steréotypes et Préjugés . . . . .	11
4.3	Méconnaissance par les employeurs des mesures incitant l'embauche . . . . .	13
4.4	Rôle délétère ou paradoxal des allocations d'aides . . . . .	13
4.5	Méconnaissance par le public cible des dispositifs d'accompagnement . . . . .	14
4.5.1	Organismes d'accompagnement . . . . .	14
4.5.2	Méconnaissance de ces organismes . . . . .	14
	Par les personnes en situation de handicap . . . . .	14
	Par les employeurs . . . . .	15
	Par les médecins du travail . . . . .	15
<b>5</b>	<b>Discussion</b>	<b>16</b>
5.1	Pourquoi encourager l'emploi des personnes handicapées en pleine conjoncture défavo- rable? . . . . .	16
5.1.1	Arguments sociaux . . . . .	16
	Retrouver une vie sociale . . . . .	16
	S'adapter à son handicap . . . . .	17

5.1.2	Arguments économiques . . . . .	17
	Pour le patient . . . . .	17
	Pour l'employeur . . . . .	17
5.1.3	Arguments psychologiques . . . . .	18
5.2	Comment lutter contre les facteurs de résistance à la reprise de l'emploi ? . . . . .	18
5.2.1	Du côté de l'employeur . . . . .	18
	Rappeler le dispositif de législation . . . . .	18
	Sensibiliser à l'existence des dispositifs facilitant l'intégration . . . . .	18
	Lutter contre les stéréotypes et les préjugés . . . . .	19
	Sensibiliser les employeurs sur la force productive des personnes handicapées . .	19
	Vers une discrimination positive ? . . . . .	20
	Accompagner les employeurs . . . . .	21
	Établir une passerelle . . . . .	21
5.2.2	A l'attention de la personne handicapée . . . . .	21
	Rappeler les arguments et la valeur ajoutée de la reprise du travail . . . . .	21
	Agir très précocement après une maladie ou un accident . . . . .	22
<b>6</b>	<b>Conclusion</b>	<b>23</b>
<b>A</b>	<b>Annexes</b>	<b>i</b>
A.1	Témoignages de deux personnes en situation de handicap . . . . .	i
A.2	Lois . . . . .	iii
A.2.1	Loi du 10 Juillet 1987 . . . . .	iii
A.2.2	Loi du 12 Février 2005 . . . . .	iii
	<b>Bibliographie</b>	<b>viii</b>

# Chapitre 1

## Introduction

A l'heure où le film "Intouchables" a réussi à rassembler plus de 15 millions de spectateurs en moins de 6 mois, offrant, à ceux-ci, la démonstration d'une très belle amitié entre deux individus aux statuts fonctionnels, sociaux et culturels différents, on est en droit de se poser la question de savoir pourquoi il est toujours aussi difficile en 2012 d'intégrer un emploi lorsqu'on se trouve dans une situation de handicap.

L'importance de la reprise du travail dans la qualité de vie des personnes en situation de handicap n'est plus à démontrer. Il n'en demeure pas moins que les candidats sont nombreux mais les élus à la reprise professionnelle après un accident ou une maladie le sont moins.

Malgré un dispositif législatif important, les résistances et les verrous sont encore importants.

A quelques années d'une entrée dans la vie professionnelle, en tant que futur cadre dans les métiers de l'informatique et contents de l'importance qu'occupe cette branche pour les personnes handicapées, j'ai souhaité engager une réflexion non seulement sur les difficultés rencontrées mais aussi sur les possibles réponses à apporter, dans la vie quotidienne des personnes marquées par le drame de l'accident ou de la maladie, donc d'un handicap acquis.



## Chapitre 2

# Handicap et emploi

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.

### 2.1 Le Handicap : un processus "dynamique"

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.

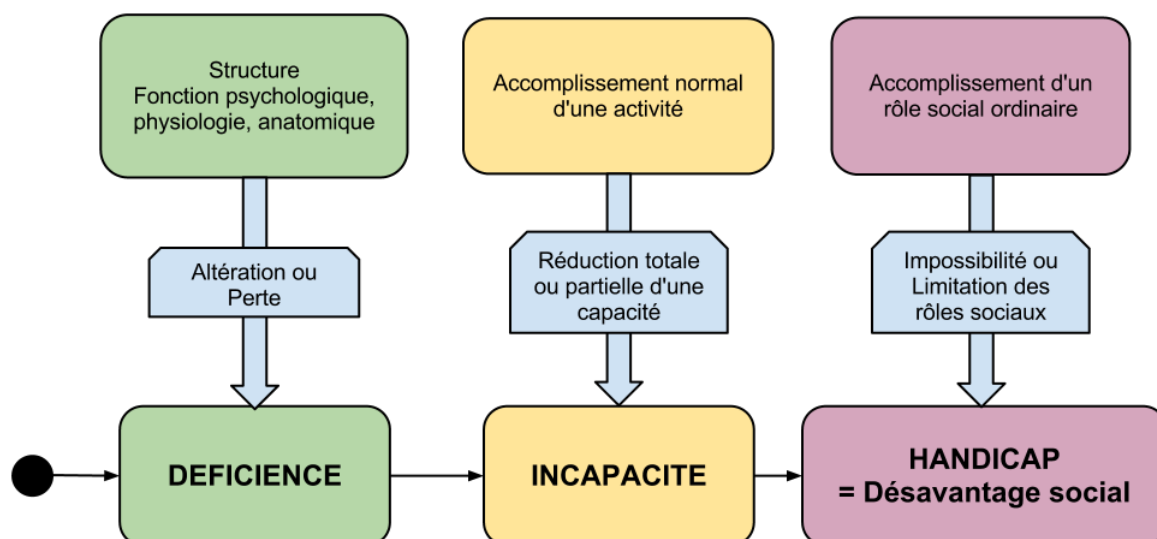


FIGURE 2.1 – Définition du Handicap selon le schéma de Wood

Le schéma de Wood a longtemps prévalu (Figure 2.1). Il était fondé sur un schéma linéaire reliant à l'origine la **Déficience** (ex. une hémiplegie ou une paraplégie) 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 ont du mal à s'y retrouver. Par exemple, une personne ayant une brûlure du visage possède une déficience 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 du "Processus de Production du Handicap" (Figure 2.2). 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]

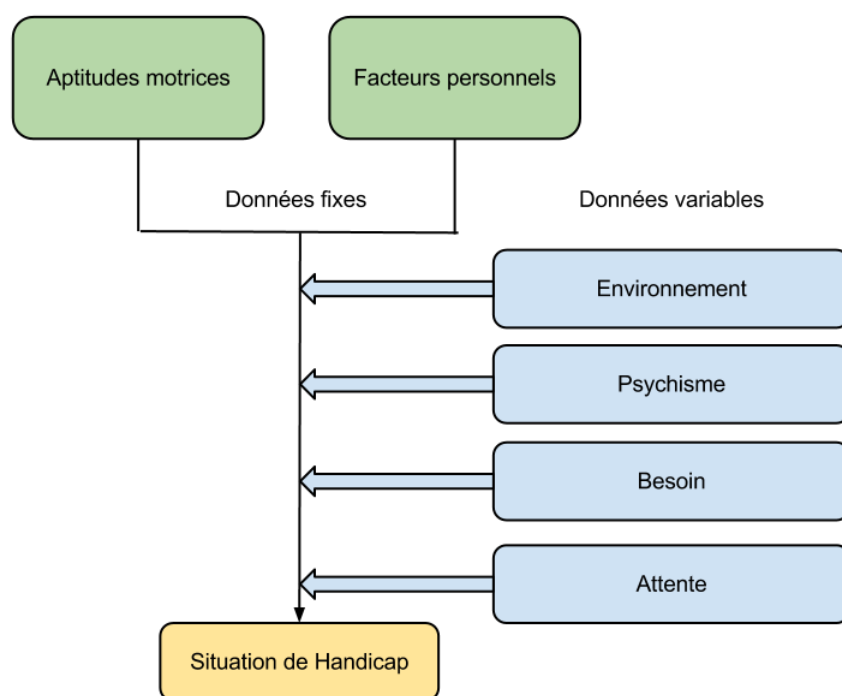


FIGURE 2.2 – Définition du Handicap selon le modèle du canadien Fougeyrollas

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.

## 2.2 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.

## 2.3 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 partie 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 3

## Méthodologie

La recherche d'informations s'est appuyée sur plusieurs sources. Loin de prétendre à une quelconque exhaustivité, elle s'est inscrite dans le souci de concilier des données livresques et des données vécues et partagées avec des personnes handicapées et des professionnels de l'insertion professionnelle.

### 3.1 Recherche bibliographique

La recherche bibliographique pour un sujet aussi vaste ne pouvait prétendre faire un appel à un moteur de recherche comme Google. En effet, le croisement de 2 mots clés tels que Handicap et Insertion professionnelle amène à la découverte de 1,46 millions de liens relatifs à ce sujet. Par souci d'accéder à une information pertinente, ce sont 3 sites officiels qui ont fait l'objet d'un inventaire bibliographique :

- le site de Légifrance
- le site de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)
- le site de l'association Comète France (Communication Environnement Tremplin vers l'Emploi)

Le 1er site rassemble toute la législation sur la santé et le travail parmi d'autres sujets.

Le 2ème site concerne le principal partenaire de la politique de l'emploi des personnes handicapées mené par les pouvoirs publics. L'Agefiph est l'association chargée de gérer les contributions financières versées par les entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Au service des personnes handicapées et des entreprises, l'Agefiph propose des aides financières et des services pour les personnes handicapées, les entreprises et pour certaines associations choisies, comme l'association Comète France.

Le 3ème site est celui du seul réseau européen d'établissements de médecine physique et de réadaptation, qui s'est imposé une démarche précoce d'insertion socioprofessionnelle. Ce sont aujourd'hui près de 40 structures françaises organisées en équipes multidisciplinaires (médecins, ergothérapeutes, ergonomes, assistants de service social, chargés d'insertion, psychologues). Les départements Comète

offrent aux patients qui le désirent un accompagnement dans la recherche d’emploi, l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi. Pour pouvoir bénéficier des financements de fonctionnement (assuré par l’Agefiph et l’Agence Régionale de Santé), il faut que l’équipe Comète honore une obligation de résultats (nombre de personnes par an).

Dans chacun des sites, seules les informations référencées (date, auteur et contenu) ont été retenues.

### **3.2 Rencontre de deux patients et témoignages**

Un recueil de témoignages de personnes handicapées motrices a été réalisé dans un centre de Médecine Physique et de Réadaptation spécialisé dans la prise en charge de patients victimes d’accidents de la voie publique responsable d’une lésion médullaire. Ce centre situé à Montpellier accueille surtout des personnes paraplégiques et tétraplégiques.

Un questionnaire standardisé leur a été livré.

### **3.3 Rencontre d’un département COMETE**

La rencontre d’une équipe de Comète France s’est imposée pour m’offrir un retour d’expérience sur les difficultés rencontrées par les professionnels de l’insertion professionnelle dans l’accompagnement des personnes handicapées. Cette équipe était composée d’une ergothérapeute dont la mission principale est d’aider les personnes handicapées à retrouver leur autonomie ; et d’une ergonome qui aide à la conception et à l’amélioration des postes de travail afin que les personnes handicapées puissent travailler dans les meilleures conditions possibles, avec le maximum de confort, de sécurité et d’efficacité. Le recueil d’informations s’appuie sur un questionnaire ouvert et une discussion informelle.

### **3.4 Évaluation sur le terrain**

Enfin, la rencontre des interlocuteurs sur le terrain de l’emploi s’est imposé comme le dernier univers dans lequel il m’a fallu me plonger pour mieux percevoir les réalités partagées entre les différents acteurs. En effet, 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 4

## Résultats

Une étude commanditée par l'Agefiph en 2009 [3], présentant des chiffres quant à l'emploi direct des personnes handicapées, souligne que les freins à l'emploi en France peuvent être de 3 natures :

- Une inadéquation des compétences des travailleurs handicapés avec les postes à pourvoir.
- Une méconnaissance du handicap et des types d'handicap qui crée des stéréotypes et préjugés.
- Une méconnaissance des dispositifs d'aide proposés par l'Agefiph (conseils, aides financières, tutorat).

A ces trois freins, peuvent être ajoutés deux facteurs de résistance portés par la personne handicapée :

- Une méconnaissance des dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle
- Le rôle paradoxal des allocations d'aides pour la personne handicapée.

### 4.1 Inadéquation des compétences des personnes handicapées avec les postes à pourvoir

#### 4.1.1 Des diplômes insuffisamment élevés

Si l'on observe la répartition du niveau scolaire des personnes handicapées recherchant un emploi, on s'aperçoit qu'une grande majorité des personnes handicapées ne disposent pas d'un diplôme élevé. En se basant sur le rapport d'activité 2010 de l'association Comète France, on peut en effet observer que près de 84 % des personnes handicapées recherchant un emploi disposent d'une formation inférieure ou égale au baccalauréat.

Niveau de formation		
Niveau Licence et plus	358	8 %
Niveau BAC + 2	421	9 %
Niveau BAC / Brevet de technicien	885	19 %
Niveau BEP / CAP	2216	47 %
Niveau 3e (BEPC)	376	8 %
Sans formation	459	10 %
Total	4715	100 %

FIGURE 4.1 – Répartition des personnes handicapées en fonction de leur niveau scolaire sur un échantillon - *Comète France 2010*

Par ailleurs, de nombreuses entreprises se recentrent sur leur coeur de métier et sous-traitent alors les emplois à basse qualification. Ces entreprises recrutent alors des postes nécessitant un bac + 2, voire davantage.

Au vu des chiffres ci-dessus, il apparaît alors que le niveau des compétences des personnes handicapées, en général, ne suffit pas à pourvoir des postes à haute technicité.

CapEmploi fait remarquer dans le rapport Dares que beaucoup d'entreprises ont une grande volonté d'embaucher des personnes handicapées et qu'elles ne peuvent pas se le permettre car le niveau de compétences requis par ces entreprises dépasse largement le niveau de compétences de cette population handicapée.

L'inadéquation des compétences n'est pas seulement liée aux diplômes mais à l'impossibilité d'utiliser ces diplômes et le savoir acquis avant la maladie ou l'accident. C'est le cas des personnes victimes d'une lésion cérébrale (traumatisme crânien, accident vasculaire cérébral, etc.). Les troubles cognitifs (mémoire, raisonnement, attention/concentration etc.) leur font perdre leur capacités antérieures.

L'inadaptation aux postes provient également d'un problème de formation. Par exemple, beaucoup de personnes handicapées postulent en tant qu'*employés de bureau*. En effet, lors des HandiCafés<sup>1</sup> se tenant au Forum Rhône-Alpes à Lyon, en mars 2012, un grand nombre de personnes handicapées étaient présentes pour obtenir des postes bureautiques.

Pourtant, les entreprises dénoncent ces formations qui n'ont plus vraiment d'intérêt pour elles car ces postes n'existent plus dans la grande majorité des entreprises.

Certaines entreprises évoquent enfin le défaut de choix de la formation par les personnes handicapées. Dans le rapport DARES [4], une coordinatrice Apprentissage-Insertion soulignait que pendant une génération, on a convaincu les personnes ayant une déficience auditive qu'elles pourraient faire de la comptabilité. Aujourd'hui, ce secteur est moins pourvoyeur d'emploi. Les choix d'apprentissage proposés par les organismes d'accompagnement peuvent se trouver décalés par rapport aux besoins des

1. [http://www.ladapt.net/ewb\\_pages/h/handicafe.php](http://www.ladapt.net/ewb_pages/h/handicafe.php)

entreprises.

### 4.1.2 Formation insuffisante des travailleurs handicapés

Si l'on s'en réfère à la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi dite « stratégie de Lisbonne », l'objectif des chefs d'Etat ou de gouvernement est de faire de l'Union européenne (UE) *"l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale"*<sup>2</sup> d'ici 2010.

Les lignes directrices pour la croissance et l'emploi (2005-2008) adoptées par le Conseil de l'Union européenne en application de cette stratégie précisent notamment : *" Pour favoriser l'accès à l'emploi à tout âge, augmenter les niveaux de productivité et la qualité de l'emploi, l'UE doit investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, ce qui sera bénéfique pour les citoyens, les entreprises, l'économie et la société "*.

L'importance de cette question pour les personnes en situations de handicap semble faire l'objet d'un consensus politique que ce soit au plan international ou national.

En France aujourd'hui, la formation professionnelle des adultes reste insuffisamment accessible aux personnes ayant un handicap en raison du cloisonnement des dispositifs, du manque d'investissement sur un sujet considéré comme mineur ou technique par les acteurs sociaux qui seraient à même *" d'abaisser les barrières "* (Pouvoirs publics/ syndicats de salariés/ employeurs/ associations ...) et du manque d'information des intéressés qui en découle. [5]

## 4.2 Stéréotypes et Préjugés

De nombreux stéréotypes sévissent encore dans les consciences des employeurs, ralentissant considérablement l'embauche des travailleurs handicapés. Ces stéréotypes, vecteurs de préjugés sur le handicap ont souvent porter atteinte à la productivité plus faible des travailleurs handicapés.

Une étude DARES [4] pour l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, montre que plus des trois quarts des entreprises rencontrées ont en effet rapporté que ces craintes liées à la productivité étaient les premières exprimées par les collaborateurs quand était évoqué le recrutement d'une personne handicapée.

*La première crainte je pense, c'est le risque que la personne soit moins compétitive qu'une autre, que le handicap l'empêche de travailler correctement. Pour ne pas parler la langue de bois, on est quand même obligés de reconnaître qu'il y a une partie de vérité parce*

---

2. Conseil européen de Lisbonne 23 et 24 mars 2000, Conclusions de la Présidence, [www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_fr.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_fr.htm)

*que sinon, si les personnes handicapées n'avaient aucune difficulté à tenir un poste, eh bien à la limite, elles ne seraient pas handicapées ; je veux dire, si on est handicapé, c'est bien qu'on a des difficultés.* chargée de mission Travailleurs handicapés. Témoignage pris dans le rapport DARES [4]

Par ailleurs, en 2003, une enquête<sup>3</sup> a été faite par Jean-François Amadieu, 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.

Pour ce qui concerne le regard porté par les autres salariés, il semble marqué davantage par un sentiment de curiosité que par une appréhension particulière. La gêne de ne pas assez en savoir sur

---

3. Enquête complète disponible sur le site du Sénat : <http://www.senat.fr/rap/a05-214/a05-2142.html>



l'histoire du handicap de la personne génère une volonté d'entraide et de témoigner de sa solidarité (TEMOIGNAGES EN ANNEXE)

### 4.3 Méconnaissance par les employeurs des mesures incitant l'embauche

Différentes mesures ont été mises en place par l'Etat pour inciter les entreprises à embaucher des personnes en situation d'handicap.

La plus forte mesure incitative, déjà introduite dans l'introduction, est la contribution que l'entreprise doit verser à l'AGEFIPH en cas de non-respect du quota des 6 %. Le montant de la contribution est proportionnel au nombre de personnes manquantes et varie selon le nombre total de salariés dans l'entreprise. Cette mesure est connue de toutes les entreprises, car elle représente une perte économique pour les entreprises employant moins de 6 % de travailleurs handicapés.

Si la contribution à l'Agefiph est une contrainte pour l'entreprise, il existe d'autres mesures, visant à aider l'embauche de travailleurs handicapés qui sont cependant peu connues par les entreprises.

Parmi ces mesures, nous pouvons distinguer d'une part les aides apportées aux entreprises telles que les contrats aidés qui peuvent apporter quelques avantages aux employeurs ou les primes uniques versées à l'employeur lors de l'embauche d'un travailleur handicapé.

D'un autre côté, des mesures visent à réduire l'écart entre la moindre productivité *supposée* de l'individu et son coût du travail. Celles-ci sont plus ou moins spécifiques en fonction des personnes handicapées. En diminuant le salaire d'une personne handicapée de 10 à 20 %, selon le profil de la personne, sa moindre productivité *supposée* par rapport à celle d'un travailleur valide est alors compensée. Son coût de travail étant finalement ramené à sa productivité, son recrutement est possible.

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

En France, actuellement, plusieurs indemnités financières visent à compenser les conséquences du handicap :

- Les rentes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- Les pensions d'invalidité pour les origines non professionnelles
- L'AAH<sup>4</sup> pour les personnes sans ressources

Dans la grande majorité des cas, ces aides sont versées sous condition de ressources. Une reprise d'emploi peut entraîner, soit la suppression, soit une forte diminution du montant de ces aides, ce qui peut représenter un frein à la mobilisation de la personne autour d'un projet professionnel. Cet

---

4. AAH : Allocation Adulte Handicapé. Représente le minimum social pour les personnes handicapées

effet devrait être partiellement revu par la nouvelle loi sur l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

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

### 4.5.1 Organismes d'accompagnement

De nombreux organismes d'accompagnement existent pour faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées : recherche d'entreprises selon les profils des personnes, insertion professionnelle, médiation pour l'installation d'aménagements de poste, maintien dans l'emploi.

**CapEmploi**<sup>5</sup> est une des principales organisations oeuvrant pour l'emploi des personnes handicapées en France. Financée par l'Agefiph et dispersée à travers 118 agences en France, elle propose des services dont :

- L'évaluation et le diagnostic, c'est à dire l'identification des freins à l'emploi, des compétences, des conditions d'adéquation à l'emploi par rapport au handicap.
- L'élaboration et la validation d'un projet professionnel
- L'accès à la formation
- L'appui à la recherche d'emploi
- L'appui à l'embauche

Créée le 11 décembre 1992, l'association **Comete France** œuvre pour le maintien d'une dynamique d'insertion sociale et professionnelle, pour, autour et avec, les personnes hospitalisées dans les 41 établissements adhérents. L'action de Comete France vise à développer des stratégies précoces d'insertion sociale et professionnelle permettant de construire, dès l'entrée de la personne dans un établissement ou service de Soins de Suite et de Réadaptation (SSR), spécialisé en Médecine Physique et de Réadaptation (MPR) et avec sa participation volontaire et active, un projet de vie, incluant obligatoirement une dimension professionnelle, qui pourra se concrétiser le plus rapidement possible après sa sortie de l'établissement sanitaire.

### 4.5.2 Méconnaissance de ces organismes

#### Par les personnes en situation de handicap

Il apparaît que de nombreuses personnes n'ont pas eu recours à ces associations hors de leur recherche d'emploi, parce qu'elles en ignoraient l'existence.

C'est encore aujourd'hui le hasard d'un adressage à une structure de médecine physique et de réadaptation, adhérent du réseau Comète France, qui permet la rencontre avec ce service.

---

5. <http://www.capemploi.net/cap-emploi/>

La rencontre de cette équipe au centre de rééducation neurologique Propara à Montpellier m'a permis de mesurer la réactivité de la prestation offerte par cette équipe. Dès les premières semaines d'hospitalisation de la personne, après un accident ou une maladie, la question de la reprise de l'emploi est mise sur la table de la discussion et permet au patient de se projeter dans une perspective de réintégration sociaux professionnels, quelque soit son pronostic de récupération fonctionnelle. Mes interlocuteurs (Ergothérapeute et Ergonome) m'ont indiqué combien cette démarche active permettait au patient de débiter une démarche de deuil de leur vie antérieure.

### **Par les employeurs**

CapEmploi offre, en plus des services dédiés aux personnes handicapées, des conseils et formations à destination des employeurs. Ces services sont de 4 types :

- Des informations sur l'Emploi des personnes Handicapées.
- De la sensibilisation de l'employeur et des équipes de travail à l'emploi des personnes handicapées (notamment pour faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans l'équipe et l'environnement de travail).
- Des conseils pour la préparation et le recrutement de personnes handicapées
- De l'aide au recrutement de personnes handicapées.

Cependant, ces dispositifs sont souvent méconnus de la plupart des entreprises. Et dans le cas où les entreprises connaissent le réseau, toutes ne l'exploitent pas de la même façon. Certaines, par exemple, sont découragées devant le nombre important d'acteurs facilitant l'insertion professionnelle des personnes handicapées et ne parviennent pas à identifier les interlocuteurs susceptibles de les aider. D'autres attendent que ces associations les contactent pour leur proposer des actions ou des profils de candidats.

### **Par les médecins du travail**

Nombreuses sont les personnes en situation de handicap qui, faute d'une communication précoce entre le médecin du travail et l'équipe de rééducation qui les soigne, se plaignent d'être considérées trop facilement comme inapte à reprendre un emploi ou à bénéficier d'un reclassement professionnel.

# Chapitre 5

## Discussion

Dans le chapitre précédent, une réflexion a été menée sur les freins à la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette partie a pour but de répondre à la problématique de ce projet à travers deux questions principales :

1. Pourquoi encourager l'emploi des personnes handicapées en pleine conjoncture défavorable ?
2. Comment lutter contre les facteurs de résistance à la reprise de l'emploi ?

### 5.1 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<sup>1</sup>.

Bien que la crise économique ne favorise pas l'embauche de personnes (handicapées ou non), de nombreux arguments existent pour démontrer que l'employabilité d'une personne handicapée est bénéfique autant pour cette personne que pour l'entreprise. Dans cette partie, nous allons définir des arguments (sociaux, économiques et psychologiques) pour appuyer cette vérité.

#### 5.1.1 Arguments sociaux

##### Retrouver une vie sociale

Pour contrer la monotonie d'une chambre d'hôpital ou la solitude d'un appartement vide, il a été démontré que retrouver une vie professionnelle pour une personne handicapée, conduit à une vie sociale plus riche. Un sentiment de frustration peut également être présent lorsqu'une personne handicapée travaillait avant son accident.

Les nombreuses rencontres eues avec des personnes handicapées, lors des acculturations de l'association HandiManagement, montrent que l'ambiance de travail est également plus conviviale au sein du

---

1. 19 % selon l'Agefiph : <http://www.agefiph.fr/L-Agefiph/Qui-sommes-nous> - Nos Chiffres clés

bureau. En effet, de manière générale, une personne handicapée qui recouvre son travail est beaucoup plus motivée qu'une autre personne.

### **S'adapter à son handicap**

Selon une enquête portée par l'association Comete France, près de 84 % des personnes handicapées, après leur accident, se disent limités dans la nature du travail qu'ils peuvent réaliser. Ce sentiment de limitation dans la vie professionnelle traduit la manière dont la personne envisage son devenir et se projette dans l'emploi.

L'intervention de structures d'aides comme Comete, leur permet d'une part de rechercher des emplois et de se rendre compte qu'ils peuvent être réinsérés professionnellement. D'autre part, cette intervention permet une restitution de la confiance. La reprise du travail sera accompagnée pour que la personne ne développe pas un sentiment d'inaptitude au travail, qui l'amènerait à ne plus rechercher d'emploi ou à perdre son emploi actuel.

#### **5.1.2 Arguments économiques**

Outre les aspects sociaux qui conduisent une personne handicapée à retrouver une vie sociale et à tendre vers une meilleure autonomie, des aspects économiques entrent également en jeu pour encourager l'emploi des personnes handicapées.

#### **Pour le patient**

L'accès à un salaire convenable est un facteur important à la reprise d'un travail.

On pourrait se demander si le facteur économique est vraiment pertinent pour une personne handicapée, compte tenu du fait qu'elle reçoit des allocations d'aide (cf Partie 4.4). En effet, la reprise d'emploi entraînera, soit la suppression, soit une forte diminution du montant de ces aides, ce qui peut représenter un frein pour la personne handicapée à être employée.

Cependant, selon une étude de Comete France, les deux-tiers des personnes handicapées concernées par la réception d'une aide financière, ont déclaré que les aides les ont effectivement aidés à retravailler.

Outre le salaire qui augmentera, le travailleur handicapé pourra recommencer à économiser pour sa retraite.

#### **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.

C'est aussi un ressort très appréciable pour renvoyer au salarié valide l'image d'une productivité et d'une efficacité importantes fournies par les personnes en situation d'handicap.

### 5.1.3 Arguments psychologiques

Un sentiment d'auto-satisfaction va se développer lors de la reprise du travail, du fait que la personne retrouve une vie professionnelle, comme avant l'accident.

L'impact familial est également très important sur la motivation d'une personne handicapée. La personne sera alors confrontée à un sentiment d'auto-valorisation au niveau de son statut dans la famille lorsqu'elle retrouvera un travail.

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

Encourager l'emploi des personnes handicapées s'avère crucial pour que ces dernières retrouvent une vie épanouie et une qualité de vie appréciable. Cependant, il est nécessaire de lutter contre les freins à la reprise de l'emploi détaillés en partie 4.

Les actions menant à cette insertion professionnelle doivent être menées des deux côtés : à l'attention de l'employeur dont c'est le rôle d'embaucher des personnes en situation d'handicap ; et à l'attention de la personne handicapée qui souhaite retrouver un emploi.

### 5.2.1 Du côté de l'employeur

#### Rappeler le dispositif de législation

Chaque entreprise est au courant du dispositif de législation qui s'applique en vigueur en France. Les entreprises qui atteignent un quota de moins de 6 % de personnes handicapées doivent payer une contribution à l'Agefiph. Les autres entreprises ne payent pas de contribution et sont, au contraire, aidés par l'Agefiph qui leur fournit des prestations et des services.<sup>2</sup>

#### Sensibiliser à l'existence des dispositifs facilitant l'intégration

Pour sensibiliser les entreprises au dispositif de législation, aux mesures facilitant l'intégration et pour effacer les préjugés, des campagnes de sensibilisation sont proposées aux entreprises, afin de les encourager à embaucher des personnes en situation d'handicap.

Par exemple, CapEmploi propose dans ses services des sessions de sensibilisation pour l'employeur et pour les équipes de travail qui proposent de réfléchir sur<sup>3</sup> :

- Le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'employabilité des travailleurs handicapés
- La dédramatisation du handicap (à travers des actions de sensibilisation aux différents handicaps existants)
- La relation entre le Handicap et le poste de travail

---

2. <http://www.agefiph.fr/L-Agefiph/Que-faisons-nous/Nos-aides-financieres-et-services>

3. La liste complète est disponible à l'adresse <http://www.capemploi.net/nous-connaitre/nos-services/>

- Les mesures facilitant l'intégration des personnes handicapées
- Les aménagements de poste

Ces actions vont dans le sens d'une meilleure compréhension du Handicap qui est un processus dynamique (comme vu dans la partie 2). Si une personne handicapée se sent mieux dans son environnement, son intégration sera plus aisée. Cette meilleure compréhension des facteurs variables au sein de l'entreprise conduira à une diminution du handicap lors de la réalisation de ses tâches au travail.

### **Lutter contre les stéréotypes et les préjugés**

Un stéréotype est une idée, une opinion, acceptée sans réflexion et répétée, sans avoir été soumise à un examen critique, par un personne ou par un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir [6]. La conséquence des stéréotypes est une généralisation abusive d'une idée. Dans ce 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 de l'idée 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 souvent des handicaps invisibles.

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

De nombreux préjugés sévissent encore autour de la force productive et de l'efficacité professionnelle des personnes handicapées. Par exemple, l'emploi de personnes handicapées peut être considéré comme trop contraignant. Un autre exemple consistera à penser qu'une personne handicapée est moins productive qu'un individu valide. Si on peut dire que certains handicaps créent un écart de productivité, on ne peut pas généraliser ce propos à l'ensemble des handicaps.

Différentes mesures ont été mises en place (expliquées en partie 4.3) pour inciter les entreprises à employer des salariés handicapés.

Outre ces mesures, il ressort souvent des entretiens réalisés avec des personnes handicapées qu'elles travaillent d'abord pour obtenir une reconnaissance sociale, ensuite pour gagner en autonomie. Ainsi, montrer qu'elles sont aussi *capables* qu'une personne valide sont un élément qui les motivent à exercer une activité professionnelle et à augmenter leur niveau de productivité.

Enfin, les campagnes de sensibilisation portées par l'Agefiph, le réseau Comète ou CapEmploi par exemple, aident à effacer les préjugés sur les personnes handicapées et à définir l'insertion professionnelle des personnes handicapées comme une force pour l'entreprise, et non une faiblesse.

### **Vers une discrimination positive ?**

L'existence des préjugés et stéréotypes à l'égard des personnes handicapées conduit vers une discrimination négative : le refus d'insérer des personnes handicapées en entreprise. Cependant, il existe également l'effet inverse qui va consister à vouloir embaucher des personnes handicapées, quelque soit leurs compétences.

Comme les entreprises sont contraintes à un taux d'emploi de 6 % de personnes handicapées, on pourrait croire qu'une discrimination positive a lieu (bien qu'interdite par la loi) pour atteindre le quota.

Pourtant la discrimination positive est à éviter car elle regroupe plusieurs problèmes. D'une part, elle fait passer au deuxième plan les compétences de la personne. En effet, la personne a été choisie par l'entreprise parce qu'elle était handicapée. D'autre part, elle conduit à des échecs de l'équipe de travail et notamment de la personne handicapée qui ne trouve pas de véritable place dans l'entreprise. Certaines personnes handicapées se voient donc favorisées par la direction de l'entreprise car elles sont handicapées, ce qui réduit l'équité existant entre les employés. En effet, l'entreprise peut décider de donner des jours supplémentaires de congé à toutes les personnes handicapées en poste pour compenser des besoins liés à des contraintes médicales ou administratives. De la même manière, certaines entreprises accordent des primes aux salariés qui se déclarent et "achètent" donc, en quelque sorte, le statut du handicap des personnes [6].

Un travail avec des structures d'accompagnement sur les postes que pourraient offrir l'entreprise est une solution pour éviter toute discrimination positive. Cette discrimination tendrait à entraîner une baisse de la motivation générale des équipes à cause du "favoritisme" réservé aux travailleurs handicapés.

Une deuxième problématique qui donne à réfléchir est la situation actuelle d'insertion professionnelle des personnes handicapées et la contribution donnée à l'Agefiph. En effet, si la contrainte des 6 % était vraiment une mesure de discrimination positive, toutes les entreprises rempliraient leur obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées. Pourtant, ce n'est pas le cas, puisque près de la moitié des entreprises emploie moins de 6 % de personnes handicapées (postulat de départ). Les entreprises ont donc effectivement le choix.

On pourrait penser qu'il pourrait être plus intéressant pour une entreprise de recruter une personne handicapée, non pas pour ses compétences, mais pour augmenter le quota de travailleurs handicapés, quitte à laisser la personne handicapée chez elle. Or, la contribution représente, selon la taille de l'entreprise, des montants compris entre 25 et 40 % environ d'un SMIC sans les charges patronales.



Il devient alors clair que la loi de février 2005 et la contribution apportée à l'Agefiph ne relève pas de la discrimination positive, bien qu'il y ait des entreprises qui utilisent cette discrimination positive pour valoriser une politique handicap ou montrer qu'ils s'intéressent au handicap.

### **Accompagner les employeurs**

Des sessions de sensibilisation sont proposés aux employeurs pour mieux comprendre le Handicap et les dispositifs de législation. Il est également important d'apporter une aide technique aux employeurs via des profils spécialisés (ergothérapeutes, ergonomes, chargé de mission, psychologue ou médecins). Ces professionnels vont permettre une meilleure intégration du travailleur handicapé dans son espace de travail.

Dans le cas des handicap psychique ou de déficience intellectuelle, il peut être intéressant de mener une expertise et une approche d'accompagnement plus spécifique à l'aide de professionnels (psychiatre, psychotérapeute, psychologue, éducateurs spécialisés, etc.)

### **Établir une passerelle**

Il est également important de développer une passerelle entre employeur, médecin du travail, professionnels des réseaux d'accompagnement et professionnels des associations d'aide à l'insertion professionnelle.

En effet, en fonction des aptitudes de chaque personne handicapée, il est nécessaire d'en parler à tous les niveaux pour offrir un poste qui corresponde le mieux à la personne, dans une logique de maintien dans l'emploi.

#### **5.2.2 A l'attention de la personne handicapée**

Outre les efforts menés par l'entreprise pour faciliter l'intégration des personnes handicapées, certains efforts peuvent également être développés par la personne elle-même.

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

Selon une étude portée par l'Agefiph [7], 84 % des personnes handicapées se disent limités dans la nature du travail qu'ils peuvent réaliser.

Un travail peut être alors porté par une association d'accompagnement à l'insertion professionnelle en accord avec la personne handicapée, pour corriger ce facteur de résistance et convaincre la personne que l'insertion professionnelle fonctionne.

Une meilleure vie sociale, une meilleure autonomie sont autant de critères qu'il faut retenir et expliquer lors de la phase d'accompagnement. La personne handicapée doit comprendre qu'elle est une valeur ajoutée pour l'entreprise et non une faiblesse. La confiance doit être restituée.

Une étude de Comète France montre qu'un accompagnement venant d'une association dans la recherche d'emploi a beaucoup plus d'impact.

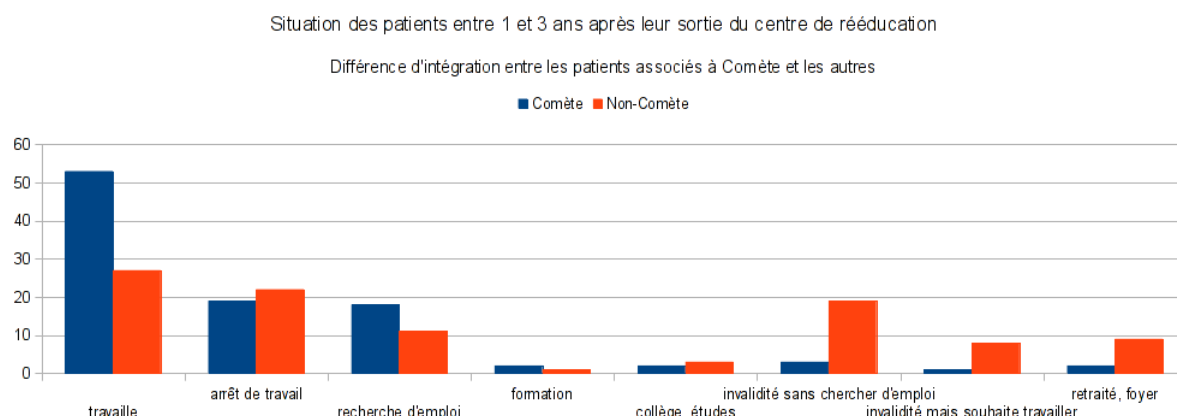


FIGURE 5.1 – Impact de l'accompagnement par l'association Comète dans la réinsertion professionnelle

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

Il est également nécessaire après une maladie ou un accident de débiter rapidement les démarches de réinsertion professionnelle. Car l'avenir de cette réinsertion dépend très étroitement de la qualité des contacts établis avec le médecin du travail et l'employeur dès les premières semaines de l'arrêt maladie.

Dans le centre de rééducation fonctionnelle Propara à Montpellier où une équipe Comète est installée, les démarches d'ouverture d'un dossier sont faites à partir du moment où le nouveau patient est admis dans l'hôpital. Une fois que l'état du patient est plus stable, des contacts sont établis pour faciliter le plus rapidement possible la réinsertion professionnelle. Il est cependant requis que ce soit la personne elle-même qui prolonge la démarche, une fois invitée par l'équipe à se présenter dans le service. L'accueil du patient est alors réalisé en quatre phases :

- L'accueil du patient et l'évaluation de la demande : capacités de la personne, information sur les prestations proposées et les solutions possibles, etc.
- L'élaboration du projet et l'évaluation de sa faisabilité : l'évaluation des capacités professionnelles, le bilan des acquis scolaires et professionnels, la construction du projet professionnel, la mise en relation éventuelle avec les opérateurs d'insertion ou le passage de relais aux Cap Emploi pour les personnes à la recherche d'un emploi.
- La mise en oeuvre du plan d'action : pour un retour à l'emploi dans l'entreprise ; pour une reprise de formation ou pour une reprise d'études
- Le suivi du devenir des personnes

## Chapitre 6

# Conclusion

Ce Projet Personnel des Humanités, avant d'être un travail à rendre, s'est inscrit dans la continuité d'un questionnement acquis lors de mon engagement dans l'association HandiManagement et des rencontres humaines fortes que j'ai pu y faire.

J'avais le sentiment que les entreprises rencontrées lors de la période d'acculturation, bénéficiaient d'un climat social de qualité. Au cours de mes recherches progressives sur les difficultés d'insertion professionnelles des personnes en situation d'handicap, j'ai pris conscience que ce n'étaient pas les lois qui créaient les différences, mais que c'était les Hommes qui construisaient les barrières.

Les rencontres et les données de la littérature m'ont permis de mesurer tout le travail qu'il reste à faire pour amener la personne en situation de handicap vers l'emploi.

Des actions de sensibilisation, des organismes d'accompagnement, un engagement plus actif de l'Agefiph pour sensibiliser et encourager les entreprises, et une véritable volonté politique des pouvoirs publics pour offrir à la personne handicapée une place dans la société, sont autant de facteurs nécessaires pour augmenter l'employabilité des personnes marquées par un handicap acquis, même dans une conjoncture défavorable pour l'emploi.

# Annexe A

## Annexes

### A.1 Témoignages de deux personnes en situation de handicap

Deux questionnaires ont été soumis à deux personnes handicapées réintégrés professionnellement. Ces deux personnes, issus d'un centre de rééducation fonctionnelle, ont été suivies par l'association Comète pour recouvrer un emploi.

Les résultats de ces questionnaires sont assez mitigés car aucune véritable réaction n'a été observée par ces employés. C'est parce qu'ils étaient dans un circuit de réinsertion professionnelle soutenu par l'association Comète que l'insertion et l'intégration se sont bien déroulés. En effet, les entreprises cibles ont été sensibilisées au handicap et, comme le montre les deux questionnaires, l'intégration professionnelle s'est bien déroulée.

#### 1. Exercez-vous une activité professionnelle actuellement ?

Personne A : Oui - Technicien Analyse BioMédicale.

*Tâche* : Analyse de prélèvements de sang, urine, fécales, moelle osseuse dans la recherche de pathologies.

Personne B : Oui - Technicien de bureau d'étude en électricité pour le nucléaire.

*Tâche* : Conception et réalisation de coffrets et armoires pour la ventilation des centres nucléaires

#### 2. Quel a été votre parcours professionnel depuis l'accident ?

Personne A : BTS et Stage.

*Délai de reprise d'activité professionnelle* : 8 mois.

*Difficultés rencontrées dans la recherche de l'emploi* : Accessibilité aux locaux, difficultés de structure liées à l'architecture.

Personne B : *Délai de reprise d'activité professionnelle* : 4 ans

*Parcours suivi à la sortie du centre de rééducation* :

1. Nécessité de compléter ma formation (avant l'accident, titulaire d'un BEP d'électrotechnique) sur 2 années au CRIP de Castelnau le lez (34) pour me spécialiser en bureau d'études
2. Intégration d'un poste au bout de 4 ans au total après l'accident

*Difficultés rencontrées dans la recherche de l'emploi* : Aucune car j'ai été sollicité par l'entreprise sur le lieu de stage !

3. Avez-vous réintégré votre emploi antérieur à l'accident ?

Personne A : Non

Personne B : Non (pas d'emploi avant l'accident)

4. Avez-vous bénéficié d'un accompagnement par une association pour intégrer votre emploi ?

Personne A : Oui, par l'association Comète à Propara

Personne B : Oui. Recherche de formations et accompagnement par Comète France. Contact établi entre Comète France (département Propara) et le CRIP de Castelnau le lez.

5. Avez vous rencontré des difficultés d'intégration dans l'équipe ?

Personne A : Non

Personne B : Non

6. Avez-vous bénéficié d'un aménagement de votre poste de travail ?

Personne A : Non

Personne B : Non (poste déjà aménagé)

7. Avez vous rencontré des problèmes de concrétisation de votre aménagement de poste ou d'accessibilité par l'entreprise ?

Personne A : Non

Personne B : Non

8. Vous êtes vous heurtés à des réactions particulières positives ou négatives de votre entourage professionnelle ?

Personne A : Non

Personne B : Oui - Réactions plutôt positives de compréhension et volonté d'apporter de l'aide

9. Parlez-vous facilement de votre handicap au travail ?

Personne A : Oui. *Vous êtes vous heurtés à certains préjugés ou questions déplacées ?* : Ni de préjugés, ni de questions déplacées, de la curiosité plutôt

Personne B : Oui

10. Êtes-vous interrogé sur votre handicap au travail ?

Personne A : Oui

Personne B : Oui - Questions relevant de la curiosité sur ce qui m'est arrivé et comment s'est arrivé ?

11. Pensez-vous pouvoir évoluer dans votre entreprise ?

Personne A : Oui

Personne B : Oui

12. Y a-t-il dans votre entreprise une véritable stratégie d'embauche de personnes en situation de handicap (autres employés que vous en situation handicap, mission handicap etc.) ?

Personne A : Non

Personne B : Non

## **A.2 Lois**

### **A.2.1 Loi du 10 Juillet 1987**

### **A.2.2 Loi du 12 Février 2005**

JORF n° 36 du 12 février 2005 page 2353

texte n° 1

LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (1)

## **Chapitre II : Emploi, travail adapté et travail protégé**

### **Section 1 : Principe de non-discrimination**

#### **Article 23**

L'article L. 122-24-4 du code du travail est ainsi modifié : . . . . .

II. - Après l'article L. 122-45-3 du même code, il est inséré un article L. 122-45-4 ainsi rédigé :  
« Art. L. 122-45-4. - Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.  
« Les mesures appropriées au bénéfice des personnes handicapées visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L. 323-9-1 ne constituent pas une discrimination. »

III. - Après l'article L. 122-45-3 du même code, il est inséré un article L. 122-45-5 ainsi rédigé :  
« Art. L. 122-45-5. - Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins, oeuvrant dans le domaine du handicap, peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 122-45 et L. 122-45-4, dans les conditions prévues par l'article L. 122-45, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise, sous

**La loi du 10 juillet 1987**

Synthèse de la loi

La loi N°87-157 du 10 juillet 1987 a mis en place une obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés pour tous les établissements de 20 salariés et plus dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés (art L323-1).

Les bénéficiaires de cette loi sont les suivants (art.L323-3) :

- Travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP,
- Victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente, au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale,
- Titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale (à condition que cette invalidité réduise des 2/3 leur capacité de travail ou de gain),
- Anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité,
- Veuves et orphelins de guerre,
- Epouses d'invalides internés pour le service de guerre,
- Sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Depuis 1991, l'obligation s'applique à un taux de 6 % à l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus.

Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?

- En embauchant directement les personnes visées par la loi du 10 juillet 87 :
  - ◆ En contrat à durée indéterminée
  - ◆ En contrat à durée déterminée
  - ◆ En contrat de travail temporaire
- En faisant appel aux établissements de travail protégé (l'entreprise ne peut être exonérée de son obligation d'emploi que dans la limite de 50 % - art.L323-8):
  - ◆ sous-traitance,
  - ◆ fournitures,
  - ◆ prestations de service.
- En concluant des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement comportant au moins deux des quatre plans suivants (art.L323-8-1) :
  - ◆ plan d'embauche
  - ◆ plan d'insertion et de formation
  - ◆ plan d'adaptation aux mutations technologiques,
  - ◆ plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.
- En versant une contribution dite "volontaire" calculée sur l'effectif de l'entreprise et pouvant aller de 300 à 500 fois le SMIC horaire par unité manquante (art.L323-8-2):

Effectif entreprise	multiplié par	TX	SMIC horaire*	Unité à
20-199 salariés	multiplié par	300	7,19 €	2 157 €
200-749 salariés	multiplié par	400	7,19 €	2 876 €
750 salariés et plus	multiplié par	500	7,19 €	3 595 €

\*au 1<sup>er</sup> juillet 2003

réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment. »

IV. - Après l'article L. 323-9 du même code, il est inséré un article L. 323-9-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 323-9-1. - Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 323-3, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1, 2, 3, 4, 9, 10 et 11 de l'article L. 323-3 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

« Ces aides peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail.

« Le refus de prendre des mesures appropriées au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 122-45-4. »

## **Article 25**

I. - L'article L. 132-12 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, de maintien dans l'emploi et d'emploi.

« La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la section 1 du chapitre III du titre II du livre III. »

II. - L'article L. 132-27 du même code est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

« La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la section 1 du chapitre III du titre II du livre III.



« A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. »

III. - Après le mot : « relatives », la fin du 3 de l'article L. 133-5 du même code est ainsi rédigée : « aux diplômes et aux titres professionnels délivrés au nom de l'Etat, à condition que ces diplômes et titres aient été créés depuis plus d'un an ; ».

IV. - Au 11 de l'article L. 133-5 du même code, les mots : « prévue à l'article L. 323-9 » sont remplacés par les mots : « prévue à l'article L. 323-1, ainsi que par des mesures d'aménagement de postes ou d'horaires, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant ces personnes ».

V. - Au 8 de l'article L. 136-2 du même code, après les mots : « ou une race, », sont insérés les mots : « ainsi que des mesures prises en faveur du droit au travail des personnes handicapées, ».

VI. - Dans le III de l'article 12 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les mots : « à l'avant-dernier » sont remplacés par les mots : « au septième ».

## **Section 2 : Insertion professionnelle et obligation d'emploi**

### **Article 26**

... III. - L'article L. 323-11 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 323-11. - Des centres de préorientation contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés. « Des organismes de placement spécialisés en charge de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail des travailleurs handicapés mis en oeuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association mentionnée à l'article L. 323-8-3 et le fonds visé à l'article L. 323-8-6-1. Ils doivent être conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, recevoir l'aide de l'association et du fonds susmentionnés.

IV. - Dans le 2 de l'article L. 381-1 et le 5 de l'article L. 542-1 du code de la sécurité sociale, les mots : « L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles ». V. - Après l'article L. 323-11 du code du travail, il est inséré un article L. 323-11-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 323-11-1. - L'Etat, le service public de l'emploi, l'association visée à l'article L. 323-8-3, le fonds

visé à l'article L. 323-8-6-1, les conseils régionaux, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées définissent et mettent en oeuvre des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées qui visent à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes handicapées.

« Ces politiques ont pour objectif de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées ainsi que la qualité des formations dispensées. Elles favorisent l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la mise en synergie entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

« En vue de garantir une gamme complète de services aux personnes handicapées tenant compte de l'analyse des besoins en respectant notamment la possibilité de libre choix de ces personnes et également en tenant compte de la proximité des lieux de formation, une programmation pluriannuelle de l'accueil en formation est prévue.

« Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de la formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle sont prévus dans des conditions fixées par décret. »

# 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.
- [3] Agefiph. Le taux d’emploi direct des personnes handicapées masque des dynamiques diversifiées.
- [4] Claire FANJEAU. Accès à l’emploi et qualité de l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. 126, Juin 2007.
- [5] Isabelle Mérian. L’accessibilité de la formation professionnelle pour les personnes en situations de handicap après la loi du 11 février 2005. 4, 2010.
- [6] Guy Tisserant. *Le handicap en entreprise, contrainte ou opportunité ?* Pearson France, 2012.
- [7] Anne Loones and Marie-Odile Simon. Retravailler après un accident ou une maladie grave. 2, Février 2005.