

EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES: DES POLITIQUES EN MAL D'ÉVALUATION

Axe Discriminations et politiques catégorielles

Equipe de recherche :

Anne REVILLARD



Professeure associée en sociologie, OSC-LIEPP, coordinatrice du projet.

Célia BOUCHET



Doctorante en sociologie, OSC-LIEPP, assistante de recherche.

Mathéa BOUDINET



Doctorante en sociologie, OSC-LIEPP, assistante de recherche.

Bernard Corminboeuf (Ingénieur de recherche CNRS, OSC), Edouard Crocq (Assistant ingénieur d'études CNRS, OSC) et Andreana Khristova (LIEPP), responsables de la valorisation scientifique.

Comment favoriser l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées ? L'ouvrage Handicap et travail alimente la réflexion sur ces questions par une étude de la situation de cette population sur le marché du travail et un bilan des politiques existantes. Quotas, droit de la non-discrimination, travail protégé et adapté, aménagements, accompagnement vers et dans l'emploi, reclassement... Le handicap au travail fait l'objet d'un foisonnement de dispositifs mal connus et peu évalués. Cet état des lieux débouche donc sur un appel à l'investigation empirique: les politiques relatives à l'emploi des personnes handicapées sont en manque criant d'évaluation.

Un état des lieux interdisciplinaire

Financé par la **Chaire Sécurisation des parcours professionnels**, ce projet consiste en la réalisation d'un état des lieux bibliographique interdisciplinaire sur l'emploi des personnes handicapées. Il s'agit d'identifier les principales conclusions des recherches menées dans diverses disciplines (sociologie, économie, droit, psychologie sociale, histoire, science politique...) sur l'insertion professionnelle, le maintien en emploi et les conditions de travail des personnes handicapées, ainsi que sur les politiques afférentes dans divers pays. Le projet vise à rendre accessible en français à un large public (académique, institutionnel, associatif...) les principales conclusions de ces travaux.

Valorisation des résultats

Ce projet a débouché sur la publication d'un ouvrage, **Handicap et travail**, dans la collection « Sécuriser l'emploi » aux Presses de Sciences Po. En complément de cette publication, un **site internet** compile des fiches de lecture réalisées sur les principales références bibliographiques identifiées sur cinq grands thèmes : discriminations, handicap au travail, insertion professionnelle, maintien en emploi, travail protégé et emploi accompagné.

Plan de l'ouvrage



Le chapitre 1 précise le cadre d'action publique en retraçant les origines de trois conceptions qui coexistent actuellement dans les politiques relatives à l'emploi des personnes handicapées : le handicap comme inaptitude au travail, le travail comme réponse au handicap, et le travail comme lieu d'affirmation d'un principe d'égalité.

Le chapitre 2 dresse un état des lieux de la double marginalité des personnes handicapées sur le marché du travail, par rapport à l'emploi (plus fort taux de chômage et d'inactivité) et dans

l'emploi (position subordonnée des postes occupés, fréquence du travail à temps partiel).

Le chapitre 3 étudie les politiques d'insertion professionnelle à travers leurs deux volets d'intervention visant l'offre d'emploi (droit de la non-discrimination, obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), contrats aidés) et visant la demande (formation, accompagnement vers l'emploi, promotion du travail indépendant).

Le chapitre 4 présente le secteur protégé et adapté (où travaillent actuellement plus de 150 000 personnes handicapées) en s'arrêtant sur son positionnement ambigu en tant que vecteur ou lieu à part entière d'insertion professionnelle. Il consacre également un développement à l'emploi accompagné, alternative au travail protégé promue aux États-Unis depuis les années 1970 et récemment instituée en France.

Le chapitre 5 déplace le regard de l'insertion professionnelle vers les politiques de maintien en emploi, qui concernent des personnes touchées par le handicap alors qu'elles occupent déjà un poste de travail. Il insiste notamment sur l'effet du facteur temporel et des circonstances de survenue du problème de santé sur le maintien en emploi.

Enfin, **le chapitre 6** traite du quotidien des personnes handicapées au travail. Il pointe l'influence de la culture organisationnelle sur l'expérience du handicap au travail, et l'importance d'une conception large des aménagements.

Sur l'ensemble de ces thématiques, la rareté des recherches menées en France dénote avec l'état de la littérature internationale et avec l'ampleur des enjeux sociaux et politiques concernés.

Quelques conclusions importantes peuvent toutefois être tirées de l'analyse de la situation française à la lumière des travaux existants.

Agir sur l'offre et la demande d'emploi

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, il est essentiel de développer des interventions visant tant la demande que l'offre d'emploi. La formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi demeurent insuffisants. Mais les personnes handicapées font surtout face à d'importantes discriminations, qui rendent nécessaire une action sur l'offre d'emploi.

Limites du droit de la non-discrimination

Les expériences étrangères (britannique et états-unienne notamment) montrent à cet égard que la seule prohibition juridique des discriminations ne suffit à y mettre fin. Des politiques plus interventionnistes sont nécessaires. Dans cette optique, la tradition française d'une politique volontariste en direction des employeurs, avec l'OETH, constitue un atout. Celle-ci doit être évaluée pour cerner comment en faire un outil plus efficace.

Travail protégé et travail accompagné

Travail protégé et travail en milieu ordinaire concernent actuellement des publics différents, et les passerelles entre les deux sont très faibles. Une réforme récente de l'OETH supprime la sous-traitance au secteur protégé et adapté comme modalité possible de réponse à l'obligation d'emploi. S'il est possible que cette réforme favorise une progression de l'emploi direct, il est très peu probable qu'elle constitue un mécanisme efficace de transition de personnes handicapées actuellement en milieu protégé vers le milieu ordinaire. À cet égard, c'est beaucoup plus dans la politique d'emploi accompagné qu'il s'agit d'investir.

Maintien en emploi

Les services dédiés au maintien en emploi manquent structurellement de moyens, et plusieurs dispositifs juridiques mériteraient d'être révisés : l'obligation de reclassement fait l'objet de nombreux contournements, et le conditionnement de plusieurs interventions à une démarche de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) limite les possibilités d'interventions précoces et au plus près de l'évolution des besoins des travailleurs.

Normaliser le handicap au travail

Au-delà des seuls enjeux de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi, il importe d'étendre la réflexion à la satisfaction au travail, aux conditions d'exercice de l'emploi et aux possibilités de progression professionnelle. L'ensemble de ces politiques engage une transformation des normes organisationnelles. Celle-ci, contrairement au « changement de regard » auquel on la résume trop souvent, revêt des dimensions très concrètes : elle s'incarne dans des dispositifs matériels, des changements dans l'organisation spatiale et temporelle du travail, et la définition de procédures systématiques.

Vers un disability mainstreaming

Enfin, l'efficacité des politiques relatives à l'emploi des personnes handicapées est tributaire de celle d'autres politiques publiques, notamment en matière d'éducation, d'accessibilité, de compensation ou de logement. Il est donc essentiel d'intégrer la question du handicap de façon transversale dans l'action publique, selon une démarche de *disability mainstreaming*.