



Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

GLADNET Collection

Gladnet

6-2007

Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Follow this and additional works at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>

This Article is brought to you for free and open access by the Gladnet at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in GLADNET Collection by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact hlmdigital@cornell.edu.

Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail

Abstract

De nombreuses études quantitatives¹ cherchent à évaluer l'emploi des personnes handicapées, mais rares sont celles qui ont abordé le sujet de manière qualitative. Ce rapport répond à une demande exprimée par la Dares d'analyser à travers une approche qualitative l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Cette enquête s'est déroulée en 2005-2006 et a été réalisée à partir d'entretiens avec des personnes handicapées (tous types de handicaps confondus et quelles que soient leurs situations professionnelles) et des entreprises (de plusieurs tailles et secteurs). Les questions posées sous forme de guides d'entretiens aux entreprises et aux personnes handicapées ont permis d'identifier les barrières à l'emploi des personnes handicapées à deux niveaux : l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle. Au niveau du premier axe, l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de salariés handicapés ont été distingués. Concernant le second axe, la qualité de l'emploi a été différenciée de celle de l'évolution professionnelle et enfin des relations professionnelles. Cette enquête qualitative a permis d'émettre quelques hypothèses sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Les mesures de discrimination positive, et particulièrement la contribution volontaire, semblent nécessaires pour inciter les entreprises à employer des personnes handicapées. Ces dispositifs fonctionnent dans une certaine mesure, mais près du tiers des entreprises assujetties n'emploient aucun travailleur handicapé. Certaines d'entre elles se désintéressent complètement de cette problématique, mais la plupart ne parviennent pas à développer l'emploi des travailleurs handicapés. Plusieurs raisons expliquent cette insuffisance de résultats, notamment les différentes incompatibilités, essentiellement poste-formation et dans une moindre mesure poste-handicap, mais également une identification difficile des candidats handicapés. Concernant les différences d'évolution professionnelle entre travailleurs handicapés et valides, il ressort des entretiens qu'une discrimination ne doit pas systématiquement être évoquée. Il est en effet difficile de déterminer avec exactitude à quel moment on passe d'une évolution freinée du fait du handicap d'une personne à une véritable discrimination.

Comments

French Language Document courtesy of CTNERHI

D OCUMENT D'ÉTUDES

ACCES À L'EMPLOI ET QUALITÉ DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

Par
*Claire FANJEAU**

N° 126
Juin 2007

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

** - Université Paris I et Centre d'études de l'emploi*



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITÉ

SOMMAIRE

Résumé	5
Introduction	7
Liste des abréviations	13
L'emploi des personnes handicapées, une discrimination positive nécessaire	15
Les personnes handicapées souhaitent travailler	15
Des réticences des entreprises à embaucher des travailleurs handicapés	18
Des mesures incitatives mises en place	20
Les limites de la discrimination positive	21
Une discrimination positive efficace ...	21
...mais insuffisante	26
Les solutions d'intermédiations mises place	37
Des dispositifs internes pas toujours efficaces	37
Des dispositifs d'accompagnement contestés	51
Les entreprises développent les solutions alternatives au recrutement direct de travailleurs handicapés	55
En emploi, la discrimination peut réapparaître	63
L'instabilité du travailleur handicapé, entre choix et contrainte	63
Des évolutions professionnelles différentes entre salariés handicapés et valides	68
Des relations professionnelles parfois sous tension	72
Conclusion	79
Bibliographie indicative	81
Annexes	85
Cadrage macroéconomique	85
Présentation de l'enquête, aspects méthodologiques	95

RESUME

De nombreuses études quantitatives¹ cherchent à évaluer l'emploi des personnes handicapées, mais rares sont celles qui ont abordé le sujet de manière qualitative. Ce rapport répond à une demande exprimée par la Dares d'analyser à travers une approche qualitative l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Cette enquête s'est déroulée en 2005-2006 et a été réalisée à partir d'entretiens avec des personnes handicapées (tous types de handicaps confondus et quelles que soient leurs situations professionnelles) et des entreprises (de plusieurs tailles et secteurs).

Les questions posées sous forme de guides d'entretiens aux entreprises et aux personnes handicapées ont permis d'identifier les barrières à l'emploi des personnes handicapées à deux niveaux : l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle. Au niveau du premier axe, l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de salariés handicapés ont été distingués. Concernant le second axe, la qualité de l'emploi a été différenciée de celle de l'évolution professionnelle et enfin des relations professionnelles.

Cette enquête qualitative a permis d'émettre quelques hypothèses sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les mesures de discrimination positive, et particulièrement la contribution volontaire, semblent nécessaires pour inciter les entreprises à employer des personnes handicapées. Ces dispositifs fonctionnent dans une certaine mesure, mais près du tiers des entreprises assujetties n'emploient aucun travailleur handicapé. Certaines d'entre elles se désintéressent complètement de cette problématique, mais la plupart ne parviennent pas à développer l'emploi des travailleurs handicapés. Plusieurs raisons expliquent cette insuffisance de résultats, notamment les différentes incompatibilités, essentiellement poste-formation et dans une moindre mesure poste-handicap, mais également une identification difficile des candidats handicapés.

Concernant les différences d'évolution professionnelle entre travailleurs handicapés et valides, il ressort des entretiens qu'une discrimination ne doit pas systématiquement être évoquée. Il est en effet difficile de déterminer avec exactitude à quel moment on passe d'une évolution freinée du fait du handicap d'une personne à une véritable discrimination.

¹ Voir le Handicap en chiffres, l'Atlas du handicap de l'Agefiph ainsi que toutes les études de la Dares et de la Drees sur ce sujet.

INTRODUCTION

Le XX^e siècle a vu la mise en place progressive de législations dont l'ensemble participe au « traitement social » du handicap. Il est ainsi progressivement apparu que le handicap n'était en aucune façon une notion statique mais évolutive, tant du point de vue culturel que de l'évolution des mœurs et de la Société. La prise en charge des accidentés du travail, l'obligation d'emploi des mutilés de guerre, la mise en place du risque invalidité de la Sécurité sociale, la création du secteur de travail protégé ont été autant d'éléments de constitution progressive du champ du handicap.

Au plan international, l'évolution de la façon de concevoir le traitement social du handicap est tout aussi importante. En 1993, l'Organisation des Nations Unies a édicté les règles pour l'égalisation des chances des personnes handicapées, en 2001, l'Organisation Mondiale de la Santé a révisé la classification des handicaps jusqu'alors adoptée.

Au plan européen, le traité d'Amsterdam a intégré en 1997 une clause de non discrimination des personnes handicapées. L'année européenne du Handicap proclamée en 2003 a entraîné en France une prise de conscience des problématiques liées aux situations du handicap.

Ainsi en France, la loi du 17 janvier 2002 *De rénovation de l'action sociale et médico-sociale*, dite *De modernisation sociale*, marque un tournant, d'une part en reformulant l'obligation de prévention et de dépistage, d'autre part en rappelant l'ensemble des droits des personnes handicapées et en introduisant un droit à compensation. Différents rapports, les débats ouverts à l'occasion de l'affaire Perruche², ouvrent de nouvelles approches sur la situation de handicap, sa prévention et les compensations à apporter, etc.

Enfin, la loi de février 2005 *Pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, s'inscrit dans un contexte politique marqué par le caractère prioritaire de la question du handicap dans le quinquennat du Président de la République.

Ces évolutions contribuent à des avancées significatives pour les politiques sociales en termes de recommandations et de législations et permettent aux personnes handicapées de rompre avec les pratiques de mise à l'écart ou d'assistance. Celles-ci constituent en effet des formes d'exclusion de la Société en ne permettant pas à la personne handicapée d'être un citoyen à part entière, capable de participer aux débats publics, de devenir un véritable acteur et partenaire social, voire de jouer un rôle d'expert dans les instances représentatives.

Ce changement s'est traduit en France par un certain nombre de mesures : normes d'accessibilité des lieux publics, non discrimination... En outre, l'insertion professionnelle des personnes handicapées reste une préoccupation actuelle, encore réaffirmée par la loi du 11 février 2005 *Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*.

² « La Cour de Cassation, en assemblée plénière, a rendu le 17 novembre 2000 l'arrêt suivant : « Dès lors que les fautes commises par le médecin et le laboratoire dans l'exécution des contrats formés avec Mme X avaient empêché celle-ci d'exercer son choix d'interrompre sa grossesse afin d'éviter la naissance d'un enfant atteint d'un handicap, ce dernier peut demander la réparation du préjudice résultant de ce handicap et causé par les fautes retenues ». Cet arrêt est rendu suite au procès intenté par Mme Perruche pour la naissance de son enfant Nicolas, né lourdement handicapé suite à une rubéole non détectée pendant la grossesse de Mme Perruche alors qu'elle avait informé de sa volonté d'interrompre sa grossesse au cas où le diagnostic de la rubéole serait confirmé. La Cour de cassation en admettant l'indemnisation du préjudice de l'enfant en plus de celui des parents reconnaissait implicitement qu'il y a des vies préjudiciables qui ne valent pas la peine d'être vécues. »
http://www.genethique.org/doss_theme/dossiers/1_arret_perruche/acc.arretperruche.htm

Cette loi renforce l'obligation faite aux entreprises de vingt salariés et plus d'employer des travailleurs handicapés, et mise en place par la loi de 1987 *En faveur de l'emploi des travailleurs handicapés*. Les entreprises assujetties³ doivent employer un quota de travailleurs handicapés égal à 6 % de l'effectif salarié. Pour satisfaire ce quota, différentes possibilités existent tel que l'emploi direct de salariés handicapés (recrutement et maintien dans l'emploi dans le cas où le handicap survient alors que la personne est déjà en emploi), conclusion d'un accord d'entreprise, et enfin, accord de sous-traitance avec le milieu protégé⁴. Dans le cas où ce quota n'est pas atteint, les entreprises sont redevables d'une contribution dite volontaire, à l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées⁵ (l'Agefiph). Son montant est proportionnel au nombre d' « unité manquantes », c'est à dire à l'obligation non effectuée par les entreprises, en emploi direct de travailleurs handicapés ou indirect (par le biais de la sous-traitance auprès du milieu protégé). Le montant de la contribution volontaire est croissant avec la taille de l'entreprise.

Les travailleurs handicapés constituent un sous ensemble de la population handicapée⁶. Les reconnaissances administratives des personnes handicapées sont diverses. Les personnes bénéficiaires de la loi de 1987, sont essentiellement celles ayant la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé⁷ (RQTH). La Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)⁸ et sous ressort des Maisons départementales des personnes handicapées, est une instance départementale chargée de statuer sur les questions relatives à l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Elle évalue le taux d'incapacité de la personne concernée et délivre, ou non, la RQTH pour une durée de deux, cinq ou dix ans selon la gravité du handicap. La RQTH est ainsi accordée à tout individu subissant une limitation de son activité professionnelle. De fait, deux individus souffrant de handicap différents tels par exemple diabète et sclérose en plaques, pourront tous deux prétendre à une RQTH. Jusqu'à la loi de février 2005, les RQTH étaient classées en trois catégories, A, B et C selon la gravité et la permanence du handicap. Elles ont depuis été supprimées et seule persiste la notion de RQTH.

Sont également concernés par la loi de 1987, les accidentés du travail, les invalides pensionnés et assimilés ainsi que et, ce depuis la loi de 2005, les personnes titulaires d'une carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'Allocation pour adultes handicapés (AAH)⁹.

Les tableaux suivants présentent la répartition de la population handicapée et permettent d'avoir une vue d'ensemble de l'emploi des personnes handicapées (15-64 ans).

³ C'est-à-dire comptant vingt et plus de vingt salariés, sous réserve que ces postes ne soient pas exclus du calcul de l'obligation d'emploi. Pour plus d'informations, voire le site Internet www.handicap.gouv.fr

⁴ Voir annexe « Cadrage macroéconomique ».

⁵ L'Agefiph est chargée de gérer les fonds pour l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés. Elle collecte la contribution volontaire versée par les entreprises assujetties n'atteignant pas le quota des 6 % de salariés handicapés et la redistribue aux entreprises désireuses d'employer un travailleur handicapé en apportant un soutien technique et/ ou financier à chaque étape de l'intégration du salarié handicapé.

⁶ Ainsi titulaires de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et bénéficiaires de l'Allocation pour adultes handicapés (AAH) doivent être distingués. L'AAH est une allocation versée après décision de la Cotorep aux personnes âgées d'au moins vingt ans (ou seize si les jeunes ne sont plus pris en charge au sens des prestations familiales) et dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 80 % (ou de 50 à 80 % si le handicap ne permet pas à la personne de se procurer un emploi). Le bénéfice de l'AAH conditionne le versement d'autres aides : complément de ressources, majoration pour la vie autonome, allocation logement etc.

⁷ Voir Annexe « Cadrage macroéconomique ».

⁸ La CDAPH remplace depuis la loi de 2005, la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep). Les acteurs rencontrés n'étant généralement pas au fait de ce changement de nom, nous avons continué à utiliser les termes de Cotorep lors de nos entretiens.

⁹ Pour les modalités de reconnaissance, voir annexe « Cadrage macroéconomique ».

Répartitions des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap

	Personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap (15-64 ans)	Ensemble de la population (15-64 ans)
Total	1 300 000	38 300 000
Actifs	590 000	26 100 000
Taux d'activité	44%	68%
Dont en emploi	490 000	23 750 000
<i>Taux d'emploi</i>	37%	62%
Dont au chômage	100 000	2 350 000
<i>Taux de chômage</i>	17%	9%
Inactifs	710 000	12 200 000
Taux d'inactivité	56%	32%

Source : L'activité professionnelle des personnes handicapées in *France portrait social* (2005)

		Personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap			Ensemble de la population		
		Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
En activité	15-24 ans	61%	58%	72%	31%	35%	26%
	25-49 ans	60%	65%	54%	87%	95%	79%
	50-64 ans	26%	28%	24%	58%	65%	52%
En emploi	15-24 ans	44%	47%	33%	25%	29%	20%
	25-49 ans	49%	55%	42%	79%	87%	72%
	50-64 ans	23%	26%	20%	55%	61%	48%
Au chômage	15-24 ans	28%	18%	54%	20%	18%	23%
	25-49 ans	18%	16%	22%	8%	8%	9%
	50-64 ans	11%	8%	17%	6%	5%	7%

Source : L'activité professionnelle des personnes handicapées in *France portrait social* (2005)

Si de nombreuses études quantitatives¹⁰ cherchent à évaluer l'emploi des personnes handicapées, rares sont celles qui ont abordé le sujet de façon qualitative. Ce rapport répond à une demande exprimée par la Dares d'analyser à travers une approche qualitative l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. L'étude a été réalisée à partir d'entretiens avec des personnes handicapées (tous types de handicaps confondus et quelles que soient leurs situations professionnelles) et des entreprises (de différentes tailles et différents secteurs).

Nous avons donc identifié certaines questions, certains points sur lesquels nous cherchions à avoir quelques éclairages. Les questions posées tant aux entreprises qu'aux personnes handicapées devaient nous permettre d'identifier les

¹⁰ Voir *le handicap en chiffres, l'Atlas national 2005* de l'Agefiph qui reprend les principaux résultats publiés par la Dares, ainsi que toutes les études de la Dares et de la Drees sur ce sujet (voir bibliographie).

barrières à l'emploi des personnes handicapées, tant au niveau de l'accès à l'emploi que de la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Dans l'accès à l'emploi, il est important de distinguer le processus de recrutement de celui du maintien dans l'emploi. En effet, recruter des personnes handicapées peut ne pas demander un même degré d'implication de la part de l'entreprise que maintenir des salariés devenus handicapés, notamment lorsque cette *évolution* est due à un accident de travail.

Concernant la qualité de l'insertion professionnelle, nous avons identifié trois axes *d'étude* : la qualité de l'emploi, celle de l'évolution professionnelle et enfin, celle des relations professionnelles.

Après discussion avec des sociologues du Centre d'études de l'emploi (CEE), il a été convenu d'utiliser des questions semi-directives afin d'obtenir un maximum d'informations sur les thèmes de l'accès à l'emploi et de la qualité de la relation professionnelle. Nous avons estimé qu'il était intéressant de recueillir sous cette forme les sentiments des interlocuteurs. Des guides d'entretien ont finalement été élaborés afin de nous servir de support lors de nos entretiens.

Parmi les questions posées...

... aux personnes handicapées

- Que représente pour vous le fait de travailler ?
- Depuis quand avez-vous commencé à travailler ?
- Quelle a été votre trajectoire professionnelle depuis que vous avez commencé à travailler ? (Description systématique des postes occupés, des refus de postes, de la durée de chômage etc.)
- Qu'avez-vous particulièrement apprécié/ regretté dans les postes que vous avez occupés ?
- Pourriez-vous me parler du poste que vous occupez à l'heure actuelle ? (Comment l'avez-vous trouvé, contrat, aménagements, intégration, évolution du poste, du salaire...)
- Etes-vous globalement satisfait de votre situation actuelle ?
- Y a-t-il quelque chose que vous souhaiteriez améliorer sur le plan professionnel ?
- Bénéficiez-vous de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ? Pourquoi l'avoir demandée, dans quel contexte ?
- Connaissez-vous la nouvelle loi en faveur des personnes handicapées ? Pensez-vous qu'elle pourrait avoir une incidence sur votre situation sur le marché du travail ?
- Comment selon vous améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées ?
- Si la personne a été choisie par son entreprise, sait-elle pourquoi ?

Nous nous sommes efforcés de retracer brièvement l'histoire professionnelle des personnes rencontrées. A titre d'exemple, voici deux portraits. Ceux des autres personnes sont disponibles en annexe.

PH 1 : Femme, quarante cinq ans, vit en couple, sans enfant. Propriétaire de son appartement. Paris.

A eu un accident de voiture à l'âge de quinze ans, traumatisme crânien, paralysie faciale. N'a pas eu de rente suite à l'accident « *Je n'ai rien eu parce que mon père ne nous avait pas assurés* ». N'a pas eu beaucoup de soutien familial. Problèmes de mémoire. Dit avoir la RQTH, mais semble confondre avec la reconnaissance handicap « *C'est une assistante sociale qui m'a dit "Vous êtes toujours au chômage en train de faire de l'intérim, pourquoi ne faites vous pas une reconnaissance Cotorep, comme ça au moins, vous pourriez avoir quelque chose au cas où vous ne pouviez plus travailler"* ». Obtenir cette reconnaissance a été très dur pour elle « *Je ne voulais pas, ma mère m'en avait parlé mais je lui avais dit, je ne suis pas handicapée* »

A l'équivalent d'un bac G1 ou A en France mais l'a passé aux Etats-Unis. A étudié un an à l'université de Memphis. Parle couramment l'anglais et l'espagnol. Considère qu'elle n'a pas eu « une vie normale » des suites de l'accident
Actuellement en emploi de standardiste dans un institut de recherche depuis onze ans, n'a pas besoin d'aménagements particuliers, mais a un casque avec oreillette lui procure un certain bien être.

PH 2 : Homme, vingt cinq ans, célibataire « en instance de concubinage », sans enfant, vit chez ses parents. Région parisienne.

A eu une méningite à la naissance qui l'a laissé paralysé. Est allé dans une école de réadaptation au Portugal de l'âge de deux à quatre ans, est ensuite revenu en France et a réintégré le circuit classique. A la reconnaissance handicap à 80 %. A également la RQTH mais « *Ne s'en sert pas du tout* », dit l'avoir obtenue lors d'une visite à la Cotorep « *Ils me l'ont donnée comme ça* ». Ne sait pas trop à quoi elle lui sert, n'utilise « *Pas trop les trucs comme ça* ».

A un CAP en télécommunications en réseau. A créé avec un associé (personne valide rencontrée en formation) une SARL de service informatique en février 2005 localisée sur Roissy. N'a besoin d'aucun aménagement particulier, circule dans un véhicule classique.

... aux entreprises

- De quand date l'engagement de votre entreprise dans l'emploi des personnes handicapées ?
- L'entreprise mène-t-elle une politique de recrutement spécifique à l'égard des personnes handicapées ? (Description)
- Quels sont les facteurs qui vous ont incité à recruter des personnes handicapées ?
- L'entreprise mène-t-elle une politique spécifique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ? (Description)
- Rencontrez-vous des personnes éprouvant certaines limitations dans l'exercice de leur fonction qui demandent ou qui pourraient demander une reconnaissance Cotorep ? (Réactions de l'entreprise)
- Pourriez-vous me parler des postes occupés par les personnes handicapées ? (Description)
- Avez-vous eu des fins de contrat avec certaines personnes handicapées employées ? (Description)
- Selon vous, certains handicaps sont-ils plus faciles à intégrer que d'autres ?
- Quels sont vos prochains projets ?
- La nouvelle loi va-t-elle induire une modification dans votre gestion de l'emploi des personnes handicapées ?
- Comment selon vous améliorer l'emploi des personnes handicapées ?
- Combien d'embauches de personnes handicapées l'entreprise a-t-elle réalisé depuis ces trois dernières années ?
- Combien de reconnaissances de personnes handicapées y a-t-il eu au sein de votre entreprise depuis ces trois dernières années ?
- Quel est le pourcentage de main d'œuvre handicapée par rapport à l'ensemble des salariés ?
- Utilisez-vous une alternative à l'emploi direct ?

Les entretiens se sont déroulés entre juin et décembre 2005, comprenant ainsi la « Semaine pour l'emploi des personnes handicapées ». Il s'agit d'un ensemble de manifestations se déroulant au mois de novembre sur tout le territoire national et liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, tels que notamment des forums emplois.

Plus de soixante dix entretiens ont été réalisés. Nous avons d'une part rencontré vingt cinq personnes handicapées réparties comme suit : vingt deux personnes actives (parmi lesquelles sept femmes), dont seize en emploi (parmi lesquelles quatre femmes), et trois inactives (parmi lesquelles deux femmes). Les personnes interviewées n'ont pas toutes la reconnaissance de travailleur handicapé. Certaines sont reconnues handicapées mais n'ont pas fait de démarche particulière pour obtenir leur RQTH. Egalement, deux personnes ont répondu à nos questions sans avoir de reconnaissance administrative de leur handicap. Malgré les avis de leurs médecins traitant, elles ont refusé d'effectuer cette demande pour des raisons développées dans ce rapport.

Parallèlement, quarante et une entreprises ont été enquêtées ainsi que deux fédérations d'entreprises. Selon la taille de l'entreprise, les personnes nous ayant répondu n'occupent pas la même fonction : Directeur, Directeur des ressources Humaines, Responsable Ressources Humaines, etc. Parmi les entreprises rencontrées, cinq assujetties comptent moins de cinquante salariés et deux non assujetties emploient des personnes handicapées. Parmi les entreprises assujetties,

seules six atteignent ou dépassent le quota des 6 %, onze sont à moins de 2 % dont trois à zéro.

Afin d'avoir une vue d'ensemble des acteurs intervenant dans l'emploi des personnes handicapées, nous avons complété notre enquête par les entretiens de responsables de structures d'accompagnement ainsi que d'un médecin de la Direction régionale du travail et de l'emploi.

Les tableaux de l'annexe « Présentation de l'enquête, aspects méthodologiques » (p. 103) présentent succinctement les caractéristiques des personnes handicapées ainsi que celles des entreprises rencontrées.

Nous ne présentons pas dans ce rapport de résultats à proprement parler mais plutôt des hypothèses que nous avons émises à partir de cette enquête qualitative. Nous tâchons d'apporter un éclairage sur des données statistiques disponibles sur l'emploi des personnes handicapées¹¹. Nous avançons donc ici un certain nombre d'hypothèses mises en avant lors de nos différents entretiens.

Ce rapport se décompose en quatre temps. Dans une première partie, nous nous intéressons à l'offre et la demande de travail en mettant en évidence l'intérêt de la discrimination positive dans l'accès à l'emploi des personnes handicapées (I). Mais, si celle-ci est efficace et incite un certain nombre d'entreprises à employer des personnes handicapées, elle est en revanche insuffisante pour permettre à toutes les entreprises désireuses d'employer des personnes handicapées d'y parvenir (II). Les entreprises sont donc amenées à développer différentes solutions pour répondre à l'obligation d'emploi (III). Enfin, l'emploi de personnes handicapées étant plus ou moins légalement contraint, nous nous interrogeons sur la qualité de l'insertion professionnelle de ces salariés (IV).

¹¹ Voir annexe « Cadrage macro-économique ».

LISTE DES ABREVIATIONS UTILISEES

AAH	Allocation pour adultes handicapés
Agefiph	Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
AP	Atelier protégé
CAT	Centre d'aide par le travail
CDAPH	Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées, ex-COTOREP
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DP	Délégué du personnel
DRH	Directeur/ Direction des ressources humaines
RRH	Responsable des ressources humaines
EA	Entreprise adaptée, ex-Atelier protégé
ESAT	Entreprise et service d'aide par le travail, ex-CAT
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
TMS	Trouble musculo- squelettique
UB	Unité bénéficiaire

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES, UNE DISCRIMINATION POSITIVE NECESSAIRE

LES PERSONNES HANDICAPEES SOUHAITENT TRAVAILLER

UNE RECONNAISSANCE SOCIALE QUI PASSE PAR LE TRAVAIL

Il ressort 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, pouvoir discuter de leurs journées de travail... sont autant d'éléments qui les motivent à exercer une activité professionnelle.

« Etre comme tout le monde ; [...] C'est de pouvoir dire, quand je vois des gens, de pouvoir dire, moi je fais quelque chose, moi j'ai une vie, vous avez un boulot, moi aussi, j'ai un boulot, moi aussi j'ai des collègues, je fais des choses, être un peu comme tout le monde. »

PH 5

Les personnes rencontrées souffrant d'un handicap non congénital ou survenu lors de la petite enfance manifestent une envie particulièrement forte de (re-)travailler. Par exemple, certaines personnes devenues handicapées suite à un accident ont refusé de se voir *diminuées* au point de rester chez elles à ne rien faire et ont souhaité exercer une activité professionnelle dès leur sortie de l'hôpital.

« Je voulais absolument retravailler, je voulais faire quelque chose parce que rester chez soi à ne rien faire, ce n'est pas possible, surtout quand on a fait une école de commerce et qu'on sait qu'on devait faire un bon boulot, etc., on n'a pas envie de rester chez soi. » PH 5

Pourtant, selon le type de handicap dont souffrent les personnes handicapées, exercer une activité professionnelle peut avoir un coût important. Les personnes handicapées reconnues aptes à l'exercice d'une activité professionnelle ne perçoivent pas l'Allocation pour adulte handicapé (AAH)¹². Parmi celles rencontrées, quelques unes décrivent la perception d'un revenu comme un moyen leur permettant essentiellement de s'affranchir de leur famille et d'acquérir ainsi une relative indépendance.

« Gagner de l'argent par moi-même, être indépendant. Je ne travaille pas pour vivre : mes parents ont une bonne situation, mais j'estime que mes parents ont travaillé et s'en sont sortis, ce serait illogique un peu que moi je ne travaille pas et que je profite simplement de leur argent ». PH 13

Néanmoins, la plupart des personnes handicapées rencontrées ne percevant pas l'AAH sont financièrement contraintes à l'exercice d'une activité professionnelle. Cette situation se vérifie d'autant plus lorsqu'elles ne bénéficient pas d'un environnement familial capable de les assumer financièrement. Or, à niveau de salaire égal, le niveau de vie des

¹² Allocation versée aux personnes handicapées sous conditions de ressources et d'incapacité. Au 1^{er} janvier 2005, son montant a été réévalué et est actuellement de 599.49 euro (www.unapei.org)

personnes handicapées peut être inférieur à celui des personnes valides. Par exemple un individu souffrant d'un handicap physique comme l'hémiplégie, ne peut effectuer seul les tâches ménagères quotidiennes. Il lui est donc nécessaire d'employer une aide à domicile qu'il rémunèrera à partir de ses revenus mensuel, sans bénéficier d'aides particulières.

Les personnes percevant l'AAH ne sont normalement pas concernées par l'exercice d'une activité professionnelle. En effet, l'AAH est une allocation différentielle versée sous condition de ressources du ménage, aux personnes souffrant d'un handicap dont le taux est supérieur à 80 %. Elle peut être attribuée à celles dont le handicap est compris entre 50 et 80 % quand l'incapacité à se procurer un travail a été reconnue¹³. Contrairement au RMI pour lequel la plupart des allocataires doivent prouver qu'ils cherchent un emploi, l'AAH est versée aux personnes reconnues inaptes au travail.

Mais la reconnaissance des taux d'incapacité varie d'une Cotorep à l'autre¹⁴. Ainsi, certaines personnes handicapées rencontrées et bénéficiant de l'AAH souhaitent travailler, bien qu'elles en soient légalement dispensées. Ces personnes dont le taux d'incapacité est supérieur à 80 % ont en effet des capacités qui leur permettent de prétendre à l'exercice d'une activité professionnelle. Afin de faciliter les démarches d'insertion professionnelle de ces personnes souffrant d'une lourde incapacité, la loi du 11 février 2005 permet désormais aux entreprises de comptabiliser les allocataires de l'AAH dans la Déclaration obligatoire de travailleurs handicapés (DOETH).

Toutes les personnes handicapées exerçant une activité professionnelle n'y trouvent donc pas systématiquement un intérêt financier, notamment les faiblement qualifiées. Elles doivent compenser financièrement leur handicap et peuvent d'autant moins bénéficier de toute l'indépendance dont disposent d'autres personnes valides avec le même revenu mensuel. Mais travailler leur apporte une reconnaissance sociale qu'elles estiment avec beaucoup d'importance.

MAIS ELLES SONT PARFOIS CONTRAINTES À NE PAS TRAVAILLER

Malgré l'intérêt que représente le travail pour les personnes handicapées, il est possible que certaines d'entre elles refusent un poste, pour des raisons essentiellement liées à leur état de santé mais également à leur projet professionnel. Ces refus, notamment lorsqu'ils sont liés aux pathologies, peuvent à terme conduire certaines personnes à une inactivité subie.

Parmi les personnes rencontrées, nombreuses sont celles pour lesquelles les conséquences du handicap sont inconciliables avec l'exercice d'une activité professionnelle. Ces conséquences concernent tant les difficultés de concentration, la grande fatigabilité, que la fréquence des soins médicaux.

« Bizarrement, je ne me suis pas rendue compte qu'avec le trajet de une heure, minimum une heure, changer de métro, changer de train, de bus, etc., j'avais beaucoup de trajet, le travail, qui n'était pas à mi-temps, je ne sais pas combien c'était, mais ce n'était pas à mi-temps, je n'ai plus dormi pendant dix jours, et au bout de dix jours, j'ai capitulé, j'avais

¹³ Au 31 décembre 2002, près de 753 000 personnes en France percevaient l'AAH. In *Le handicap en chiffres* (2004).

¹⁴ Augmentation sensible de l'activité des Cotorep en 2004, Etudes et Résultats N°455, décembre 2005, Drees.

plus de huit de tension, mon Docteur m'a dit "Ecoutez, vous arrêtez, vous arrêtez, vous ne pouvez pas le faire" » PH 1

L'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile est une raison avancée par certaines personnes handicapées pour refuser un poste. D'une part, cette distance a un coût financier non pris en compte par les aides spécifiques aux personnes handicapées. En effet, l'Agefiph finance pour une durée de trois mois maximum les déplacements des personnes handicapées. D'autre part, la distance entraîne une fatigue d'autant plus grande que les personnes concernées sont pour certaines d'entre elles physiquement fragiles.

Outre le fait de trouver un emploi financièrement compatible avec leur handicap, les réponses données pour expliquer leur inactivité sont très souvent liées à l'évolution de leur maladie. Lorsqu'elles souffrent de pathologies chroniques, les personnes handicapées ignorent quelle peut être l'évolution de leur handicap, si une guérison est envisageable. Cette ignorance les empêche d'établir un projet professionnel relativement précis.

« Après, au bout de, fin 2003, j'ai essayé de reprendre le boulot, j'avais trouvé un poste dans une association qui se charge des enfants en grande difficulté, là, j'ai tenu de septembre à novembre. Je suis retombée malade et depuis, j'ai tenu une fois quinze jours et à chaque fois, j'ai, bon. Bon, chaque fois, comme je suis souvent en période d'essai encore, je tombe malade alors on met fin au contrat et on trouve quelqu'un d'autre. Et puis depuis 2004, j'ai plus réessayé parce que, c'est vrai que j'ai eu pas mal d'à coups quoi quand même. Et puis c'est vrai que bon, j'aurais pu ressayer en septembre mais la semaine dernière, ça a reposé problème. » PH 14

L'état de santé d'un individu peut donc le contraindre à refuser un emploi. Egalement, mais à un niveau différent, la qualification est un facteur susceptible d'influencer une personne handicapée sur son accès à l'emploi. Ainsi, les personnes diplômées rencontrées cherchent de préférence un emploi correspondant à leur diplôme.

« Je n'avais pas particulièrement de critères de sélection, surtout s'ils recherchaient des personnes. Le contrôle de gestion était ce que je recherchais précisément. Mais il faut être ouvert. Si j'avais eu des critères de sélection, il m'aurait été beaucoup plus difficile de trouver du travail car la personne handicapée se focalise sur le travail qu'on lui propose. Moi, je recherchais quelque chose avec le contrôle de gestion mais c'est tout. » PH 9

Néanmoins, quand une personne handicapée met en avant ne serait-ce qu'un critère de sélection des annonces, comme celui de la fonction, celui-ci peut lui être préjudiciable et ce pour plusieurs raisons.

Par exemple, lorsque la personne, suite à son handicap n'a plus les compétences de son diplôme. Nous avons ainsi rencontré des personnes diplômées de l'enseignement supérieur devenues inaptes à la fonction à laquelle elles se destinaient suite à un traumatisme crânien. Même si certaines d'entre elles ont pu travailler dans le secteur souhaité à un poste légèrement inférieur à celui pressenti, d'autres ont dû reconstruire leur projet professionnel. Il y a alors un travail de *Deuil de la validité*¹⁵ à réaliser qui peut prendre plusieurs années et les amener à refuser des postes qu'elles estiment sans rapport avec leur projet professionnel.

Par ailleurs, lorsqu'une personne a pu obtenir son diplôme dans une filière professionnelle, il est possible que son handicap s'avère finalement préjudiciable une fois positionnée sur le marché du travail. Parmi les personnes enquêtées, une jeune femme malentendante mais oralisée se destine au travail de journaliste terrain. Malgré les difficultés qu'elle

rencontre à trouver un emploi en raison de son handicap, elle n'envisage pas de revoir son orientation professionnelle et refuse donc les offres sans lien direct avec le journalisme.

« Vous n'avez jamais envisagé de changer de voie professionnelle ?

Non. Parce que déjà, j'ai payé mon école cinq mille euro, donc je pense que, enfin c'est comme se tirer une balle dans le pied de chercher ailleurs dans un autre domaine quoi. »

PH 10

Refuser des postes, notamment pour des raisons médicales peut décourager certaines personnes à chercher un emploi et les conduire à une inactivité qu'elles considèrent pour la plupart subie. Parmi celles rencontrées, quelques unes compensent cette inactivité par l'éducation de leurs enfants, des formations complémentaires devant leur permettre d'envisager leur avenir professionnel, tandis que d'autres s'inscrivent auprès d'associations pour conserver une sociabilité. Mais cette inactivité ne semble pas pour autant choisie. Le désir de reconnaissance sociale des personnes handicapées rencontrées est en effet très important et leur désir de travailler très présent. Ainsi, parmi les personnes handicapées inactives enquêtées, nombre d'entre elles se considèrent comme un *poids* pour leur famille. Leur handicap, son évolution et surtout le fait de ne pouvoir travailler et assumer leur part des dépenses du ménage¹⁶ les rendent psychologiquement vulnérables. Pour cette raison, certaines personnes se positionnent entre l'inactivité et le chômage. Non impliquées dans une démarche particulièrement active de recherche d'emploi en raison de contraintes physiques ne leur permettant pas de travailler à temps plein à l'extérieur de leur domicile, elles mettent en place des mécanismes de « veille de postes » : elles ont informé des mairies, des structures associatives qu'elles étaient ouvertes à toute proposition de « petits boulots ». Les personnes inactives au moment de l'enquête ont ainsi cette particularité de ne pas exclure le fait de retravailler un jour.

« J'avoue que je passe plutôt par les mairies, les trucs comme ça, j'ai déposé des CV aux mairies. Parce que c'est ce qui est le plus efficace, là où quand il y a besoin, on me téléphone, on me. C'est ça, j'ai souvent eu des contacts par téléphone, bon après ça ne correspond pas mais au moins, ils savent que je suis là, c'est plus personnalisé. » PH 14

DES RETICENCES ENTREPRISES A EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

L'opinion considère souvent que les employeurs sont réticents à embaucher des travailleurs handicapés du fait de barrières de représentation persistantes. On entend par barrière de représentation, des idées admises communément sur les personnes handicapées sans qu'elles soient nuancées selon le type de handicap. Ainsi, l'emploi de personnes handicapées peut être considéré comme trop contraignant. Par exemple, une personne handicapée, quel que soit son handicap, est jugée moins productive qu'un individu valide. Le coût du travail qu'elle représente comprend alors non

¹⁵ Selon l'expression consacrée

¹⁶ L'AAH est une allocation différentielle, ce qui signifie qu'en dehors de critères liés à l'appréciation du handicap, les revenus du foyer sont pris en compte afin d'en déterminer le montant à verser à la personne handicapée. Dans le cas où une personne est inactive pour des raisons liées à son handicap et ne peut travailler, elle peut ressentir comme une stigmatisation supplémentaire le fait que seul son conjoint subvienne aux besoins du ménage.

seulement son salaire mais également une **anticipation** de sa moindre *productivité*, un absentéisme plus fréquent, une formation plus longue, entraînant ainsi un investissement particulier de la part de l'équipe qui se traduit finalement par une baisse de la *productivité* générale de l'équipe.

Certes, certains handicaps créent un écart de productivité entre travailleurs handicapés et non handicapés. Pour autant, cette conséquence n'est pas généralisable à l'ensemble des handicaps. Cet amalgame entre handicap et moindre productivité s'explique par une réelle méconnaissance du handicap dont l'image est généralement réduite à une personne en fauteuil roulant ou au Téléthon. La médiatisation d'un tel événement, si elle n'est pas à remettre en cause, devrait pouvoir être contre-balançée par des images plus classiques du handicap. L'étendue du domaine du handicap est souvent ignorée et plus encore, les conséquences des divers handicaps.

Cette notion de persistance de barrières de représentation et d'images généralisatrices a été vérifiée lors de nos entretiens. Plus des trois quarts des entreprises rencontrées nous 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 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. » Entreprise 16, chargée de mission Travailleurs handicapés.

De plus, près du quart des entreprises rencontrées nous ont rapporté qu'au-delà de ces considérations, c'est l'image même du handicap qui fait peur.

« Un sujet qui fait peur malgré tout, enfin, pas un sujet qui fait peur mais le mot handicap fait peur. Alors les gens après individuellement ils ont leurs propres peurs, leurs propres craintes, leurs tabous etc. et du coup, c'est difficile de faire émerger quelque chose de tout ça, donc. C'est vraiment un travail très humain, très personnel en effet, même si les gens ne sont pas forcément touchés par le handicap ou une situation de handicap, ça n'empêche que le mot fait peur, et ça renvoie quelque chose à eux-mêmes je pense en se disant "Oh là, là, si ça m'arrive". Donc en général le handicap, c'est jamais pour eux, c'est toujours pour les autres, voilà. » Entreprise 28, Responsable Mission Handicap

Il est important de préciser qu'aucune entreprise parmi celles rencontrées n'a clairement affirmé être opposée à l'emploi de personnes handicapées. Mais certaines d'entre elles s'en désintéressent totalement, préférant *« ne pas s'ennuyer avec ça »*. Ainsi, moins du quart des Directions d'entreprise rencontrées considèrent la problématique de l'emploi des personnes handicapées non prioritaire et la limitent à une communication anecdotique.

La notion de priorité est très variable d'une entreprise à l'autre. Tandis que pour certaines la priorité est de calmer une situation interne difficile, il apparaît que pour d'autres, ce sujet ne sera *jamais* compté parmi les priorités.

« Si le Directoire se rend compte qu'il y a un intérêt à le faire, oui. Mais il y a un nouveau Directoire, donc ils ont beaucoup, beaucoup de choses à faire donc. C'est un sujet parmi des dizaines d'autres. Et ce n'est pas une priorité. Il y a des grosses priorités sur plein,

Face aux réticences des entreprises à l'emploi de personnes handicapées, l'Etat a mis en place diverses mesures, instaurant ainsi une discrimination positive à l'égard de ces salariés.

DES MESURES INCITATIVES ONT DONC ETE MISES EN PLACE

Différentes mesures ont été mises en place par l'Etat afin d'inciter les entreprises à employer des salariés handicapés. Elles se traduisent sous forme d'incitations plus ou moins importantes.

Parmi les mesures incitatives, nous pouvons distinguer d'un côté les aides 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, nous trouvons les mesures visant à réduire l'écart entre la moindre productivité *supposée* de l'individu et son coût du travail. Celles-ci sont plus ou moins spécifiques aux personnes handicapées. La politique d'abattement sur salaire est propre à l'emploi de personnes handicapées. En diminuant le montant de salaire d'un individu handicapé de 10 à 20 % selon la catégorie de RQTH¹⁷, 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. Parallèlement, la politique de baisse des charges est une mesure non spécifique aux personnes handicapées. Les personnes handicapées ayant généralement un faible niveau de formation¹⁸ sont positionnées sur de faibles salaires. En employant des personnes handicapées faiblement qualifiées, les entreprises peuvent donc diminuer d'une part le montant de la contribution volontaire, et d'autre part le montant des charges sociales sur les postes occupés par les personnes handicapées.

Mais les plus fortes mesures incitatives visent à rendre plus cher pour une entreprise le fait de ne pas employer de personnes handicapées que d'en employer, via l'instauration d'une contribution volontaire versée à l'Agefiph. Cette contribution concerne les entreprises comptant au moins vingt salariés, entreprises dites assujetties à l'obligation d'emploi, et n'atteignant pas le quota de 6 %¹⁹ de travailleurs handicapés employés. Le montant de la contribution est proportionnel au nombre de personnes manquantes (calculées en unités bénéficiaires) et varie selon le nombre total de salariés dans l'entreprise²⁰.

¹⁷ Les personnes handicapées de catégorie B et C peuvent avoir un abattement de salaire de respectivement 10 % et 20 %.

¹⁸ Voir Annexes, Cadrage macroéconomique

¹⁹ L'obligation d'emploi impose aux entreprises de vingt salariés et plus d'employer des personnes handicapées dans une proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés. Voir Annexes Cadrage macroéconomique.

²⁰ Entre quatre cents et six cents fois le Smic horaire. Voir Annexes Cadrage macroéconomique.

LES LIMITES DE LA DISCRIMINATION POSITIVE

Finalement, les mesures de discrimination positive, dont essentiellement la *menace* de la contribution volontaire, sont efficaces : plus de 65 % des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi comptent effectivement des travailleurs handicapés parmi leurs salariés²¹. Mais si elle favorise l'intérêt des entreprises pour cette problématique, la discrimination positive ne permet pas de dépasser les difficultés liées à l'embauche même de salariés handicapés.

UNE DISCRIMINATION POSITIVE EFFICACE...

Les entreprises enquêtées reconnaissent pour près des trois quarts d'entre elles être incitées financièrement à employer des travailleurs handicapés, mais toutes ne mettent pas en avant cet argument dont la portée n'est pas toujours jugée très politiquement correcte.

PLUS DE 65 % DES ENTREPRISES ASSUJETTIES EMPLOIENT DES PERSONNES HANDICAPEES

Au cours de notre enquête, de nombreuses entreprises ont manifesté leur intérêt pour l'emploi des personnes handicapées pour des raisons essentiellement liées à un intérêt financier.

La loi du 10 juillet 1987 concernant l'obligation d'emploi des personnes handicapées, et surtout son renforcement par la loi du 11 février 2005 augmente le montant de la contribution volontaire²². Elle coïncide également avec le départ en retraite de nombreuses personnes reconnues handicapées.

« On sait juste que les personnes qui sont employées chez nous en CDI, qui sont reconnues travailleurs handicapés sont âgés, ça on a fait une étude, enfin un état des lieux avec R2H²³, et ce qui ressortait, c'est qu'ils étaient âgés. La moyenne d'âge était quand même de quarante cinq, cinquante ans, donc ce qui fait ressortir qu'il faut faire attention au renouvellement, à tout ça. » Entreprise 1, chargée de mission Travailleurs handicapés.

Cette situation conduit les entreprises à une réelle prise en compte de la gestion de l'emploi des personnes handicapées et à une plus grande formalisation de l'intérêt qu'elles ont pour cette question.

« C'est davantage en fait, jusqu'à présent, faire face à une obligation qui était, comment dire, plus ou moins bien mise en œuvre avec une volonté plus ou moins affichée. Ça, c'est une remarque d'ordre général. Et, on a commencé à se préoccuper en fait, davantage de cette question-là lorsque, avec le temps on a constaté, j'allais dire, une accélération des départs, tenant compte de la démographie du XXX. Et parmi ces départs, il y avait également ceux qui donc, dans le cadre des départs à la retraite notamment, avaient donc,

²¹ AMIRA S., OKBA M. (2005) « La loi d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : Bilan de l'année 2002. »

²² Voir annexe « Cadrage macroéconomique ».

²³ Organisme financé par l'Agefiph et proposant aux entreprises de réaliser des études qualitatives et quantitatives sur leur positionnement vis-à-vis de l'emploi des personnes handicapées.

étaient déclarés comme étant des travailleurs handicapés. Donc, il y a cette prise de conscience de non-renouvellement d'une part. Et d'autre part, le renforcement des obligations légales des employeurs. » Entreprise 2, Chef de projet Emploi-Handicap

Près de la moitié des entreprises rencontrées voient dans l'emploi de personnes handicapées un double intérêt financier. Employer des personnes handicapées entraîne d'une part une réduction du montant de la contribution volontaire. D'autre part, communiquer sur cet engagement leur permet de se démarquer de leurs concurrents et conduit ainsi indirectement à un accroissement du chiffre d'affaires.

Le concept de développement durable est aujourd'hui mis à l'honneur par les entreprises. Certaines entreprises inscrivent ainsi leur implication en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans un engagement citoyen.

« Il y a aussi aujourd'hui tout le concept de l'entreprise citoyenne qui aussi incite de plus en plus à changer les attitudes des entreprises, donc ça aussi pour moi c'est un élément, un argument supplémentaire que j'entends utiliser pour essayer de motiver ma direction dans cette voie là » Entreprise 3, Adjoint au Directeur du personnel

Toutefois, il est visible que certaines très grandes entreprises, et notamment celles du CAC 40, en incluant le handicap dans le développement durable, jouent en réalité sur la communication sur ce sujet pour développer leur image de marque. Ainsi que le met en évidence l'étude de Mercer Investment Consulting sur l'investissement socialement responsable²⁴, *« Il est de plus en plus évident que les critères d'investissement responsable, peuvent avoir des conséquences sur l'image et sur les résultats des entreprises »*.

« Je pense que c'est un vrai vecteur de communication vis-à-vis des étudiants, parce que c'est vraiment pour le coup l'image de l'entreprise citoyenne, c'est fort quoi, ça montre qu'on fait des efforts et c'est quand même quelque chose à laquelle les clients sont quand même assez attachés. C'est à la fois, enfin je veux dire, c'est quand même un coût financier de ne pas recruter une personne handicapée, donc à la fois on permet à l'entreprise de faire des économies, mais en plus on, c'est un vrai vecteur de communication, et en plus, on est vraiment entreprise citoyenne. » Entreprise 3, Adjoint au Directeur du Personnel

Toute la difficulté pour les entreprises est alors de jauger cette communication afin de ne pas tomber dans l'excès en exploitant le sujet de l'emploi des personnes handicapées à des fins purement mercantiles. Dans ce cas, une telle action pourrait finalement se retourner contre l'entreprise.

« Nous c'est vrai qu'on est dans un domaine d'activité qu'est le crédit à la consommation qui n'est quand même pas neutre, on parle aussi beaucoup, on est pas mal attaqué sur le domaine du surendettement par exemple, j'ai quelques soupçons sur certains collaborateurs ici et quelques managers de se dire "Ah oui tiens effectivement, ce serait un bon filon d'aller dans ce domaine là pour redorer un petit peu notre image". Il est hors de question pour nous, en tous cas, moi je veillerai, si je continue à gérer ce projet, à ce que ça ne soit pas orienté dans ce sens là. Ça pourrait être. Disons que ça, peut-être que ça aura une forme de redorage de notre image en partie. Maintenant ce qu'on vit, c'est vraiment en interne, vraiment pour dire à nos collaborateurs "Voilà, on a une vraie démarche en interne, enfin, et en externe aussi, vis à vis des travailleurs handicapés".

Voilà, on s'investit dans ce domaine là, plus pour donner un sentiment de fierté finalement à nos collaborateurs en interne, vraiment un sentiment d'appartenance et qu'ils se disent " Tiens, on est content aussi d'appartenir à une société qui fait cette démarche là. " C'est peut-être un peu naïf et utopique aussi d'avoir cette vision là, mais aujourd'hui, on ne fait pas la démarche, en tous cas j'ai ce sentiment, certains ont cette vision mais, en se disant. " Ça va redorer notre image, donner l'image d'une société, d'une entreprise sociétale, citoyenne, sociale ". J'aime pas ces termes, j'aime vraiment pas ces termes là. Il faudra vraiment veiller à ce que ça ne tourne pas dans ce sens. » Entreprise 4, Chargée de recrutement

Parmi les entreprises rencontrées, moins de cinq ne réalisent aucun recrutement et travaillent essentiellement sur le développement du maintien dans l'emploi de salariés nouvellement reconnus handicapés. Pour autant, et afin de satisfaire l'opinion publique, ces entreprises communiquent sur leurs *actions* menées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en mettant en avant le nombre total d'employés handicapés, sans distinguer les recrutements, des nouvelles reconnaissances.

« On a un accord 2003-2004, on a fait soixante treize recrutements en termes de communication. On a fait soixante treize intégrations dont onze CDI. » Entreprise 5, Chef de projet Emploi-Handicap

UN INTERET FINANCIER PLUS OU MOINS MASQUE PAR D'AUTRES RAISONS

Soucieuses de ne pas réduire leur implication dans l'emploi de personnes handicapées à un simple arbitrage financier, les grandes entreprises justifient leur comportement par des motifs *politiquement corrects* tels que l'engagement social, la sensibilisation d'un membre de la Direction sur ce sujet, ou encore l'intervention des syndicats.

Toutes ces raisons peuvent être cumulées et inciter d'autant plus une entreprise à se mobiliser en faveur des personnes handicapées.

« Donc le handicap est arrivé en 2003, c'est une concordance de plusieurs choses. La problématique 2003 c'était l'année européenne du handicap, donc beaucoup plus médiatisée et ça a amené nos partenaires sociaux à nous interroger sur le sujet, une enseigné²⁵ qui voulait vraiment s'engager assez rapidement sur ce terrain là, parce que à maturité vraiment un DRH avec une forte sensibilité qui voulait vraiment faire quelque chose, et puis voilà. C'était le moment, ça tombait à un moment où on avait du temps pour se pencher sur le sujet, et c'était tout à fait approprié.

Donc fin 2003 on nous interpelle sur le sujet, début 2004, les Présidents du groupe décident de faire quelque chose sur cette thématique là. En France dans un premier temps et puis après en Europe, et puis après on verra ». Entreprise 2, Chef de projet Emploi-Handicap

²⁴ Mercer Investment Consulting, *Investissement socialement responsable, Où en sont les sociétés de gestion ?*, 2006

²⁵ Filiale de ce groupe

Un engagement social important

L'engagement social en faveur de l'emploi des personnes handicapées est régulièrement évoqué par les entreprises rencontrées. Il se présente différemment selon leur taille et leur histoire : certaines grandes entreprises parlent de responsabilité sociale pour justifier leurs actions ; d'autres plus petites, et ce d'autant qu'elles sont anciennes, font référence à une tradition, à une pratique qui s'est perpétuée au fil des successions avec pour seule motivation la solidarité.

« On est une entreprise familiale qui a été créée en 1935 par mes grands parents. Et donc, on a toujours eu du personnel handicapé. En fait, ça s'est fait, c'est un peu une pratique qui s'est perpétuée ». Entreprise 6, Directrice des Ressources Humaines

L'année 2003 baptisée « L'année du handicap » et les communications afférentes à ce thème ont amené certaines entreprises à saisir cette opportunité médiatique. Cet événement les a conduites à se mobiliser en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

« C'est à dire 2003 qui était l'année du handicap, on avait participé à une grande conférence en fait qui était dans le coin de Montparnasse, sur le c'était l'année européenne je crois du handicap, et on s'était dit, tiens, on s'intéresse au sujet, on va voir un petit peu ce que font les autres entreprises dans le domaine. Ça avait initié un peu la démarche, et on avait, on était deux personnes à avoir assisté à cette conférence, on s'était dit tiens, on va en tirer des enseignements aussi, pour XXX, par rapport à ce qu'il peut exister chez nous, les contraintes, les métiers que l'on a, qu'est ce qu'on pourrait faire, qu'est ce qu'on pourrait proposer ? » Entreprise 4, Chargée de recrutement

L'intervention de syndicats auprès des directions, faisant plus ou moins écho à l'année 2003 du handicap, a pu également jouer un rôle dans le développement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

« C'est à l'initiative des partenaires sociaux qui date d'un an et demi à peu près »
Entreprise 8, Correspondant santé

Quelques personnes sensibles au sujet parviennent à intéresser leur entreprise à l'emploi des personnes handicapées. Cet intérêt fait d'autant plus écho que leur niveau hiérarchique leur permet d'être entendues.

« C'est depuis l'arrivée de notre nouvelle DRH, donc qui s'est faite au printemps, et qui a cette volonté justement d'employer des personnes handicapées dans nos effectifs. »
Entreprise 29, Chargée de mobilité, recrutement

Un engagement lié aux activités économiques de l'entreprise

Dans une moindre mesure, l'emploi de personnes handicapées au sein d'une entreprise peut également être favorisé par des contraintes économiques. Certaines entreprises ont été dans l'obligation de prendre en compte les spécificités des clients handicapés dans leurs activités. Elles ont ensuite élargi cette réflexion à l'ensemble de leurs collaborateurs et aux personnes arrivant dans l'entreprise.

« Donc on a énormément travaillé sur l'accessibilité, d'abord sur le site à partir de toutes les recommandations que nous avons eues des associations des handicapés, qu'elles soient françaises et européennes. Donc la première chose qui a été montée donc, c'est la cellule visiteurs handicapés, qui est toujours active puisqu'il y a fort à faire, même si on a été récompensé par un prix, donc qui est le label de tourisme handicap, qui donc récompense l'accessibilité d'une destination touristique, que ce soit musées etc., et pour Paris, donc on a eu ce prix avec les quatre pictogrammes, c'est à dire les quatre pictogrammes qui représentent les quatre handicaps majeurs.

Dans un même temps donc, on s'est inscrit dans cette intégration de travailleurs handicapés, petit à petit, c'est quelque chose qui s'est inscrit dans le mode et dans la politique de notre société. Et on en est à notre cinquième accord.» Entreprise 9, Directeur des Ressources Humaines

Quelques entreprises de notre échantillon avaient des postes à pourvoir ne nécessitant pas de qualification particulière. N'obtenant pas de propositions par les canaux classiques de recrutement type ANPE, elles ont décidé d'élargir le vivier de candidatures. Elles se sont alors adressées à l'ensemble des structures susceptibles de les aider dans leur démarche et ont été mises en relation avec des structures spécifiques d'aide aux personnes handicapées. Une société de transports explique :

« Fin des années 90, de 98 à 2001, il y a plusieurs phénomènes qui se sont enchevêtrés et qui nous ont mis dans une situation un peu difficile au niveau des recrutements. A cette période il y a eu la réduction du temps de travail, un accord de branche qui a permis les départs de retraite à cinquante cinq ans après trente ans de conduite, et une activité qui s'est mise à se développer de façon exponentielle pendant trois ans, et tous ces facteurs là, forcément nous ont conduit à avoir des besoins en personnel énormes par rapport à ce que l'on avait connu avant, et le marché du travail ne suffisait absolument pas à nous permettre de pallier nos besoins tout simplement en matière de conducteurs.

Donc mon métier, ma fonction, m'a obligée à trouver des solutions, parce que c'était très, très, très ennuyeux. On avait des cars qui restaient sur le parking parce qu'on n'avait pas de conducteurs. On en était à ce point là.

Alors je me suis mise à frapper à toutes les portes de tout ce qui pouvait être, nous aider à faire connaître nos métiers, quitte à, pour pourvoir nos postes, tout simplement.

Donc c'est comme ça que je me suis présentée auprès des missions locales, des centres d'insertion professionnelle et la structure de Cap Emploi, à qui j'ai régulièrement adressé mes offres d'emploi, mes offres d'emploi, mes offres d'emploi, et puis petit à petit le téléphone a sonné, les personnes se sont présentées et puis on les a recrutées. Elles étaient même formées bien souvent avec le permis de transport en commun. Il a simplement fallu pour certains les mettre en formation quelques heures de conduite, et puis c'est parti.»

Entreprise 10, Directrice des Ressources Humaines

Le cas des petites entreprises

Parallèlement, les deux petites entreprises (moins de 20 salariés) rencontrées et employant des personnes handicapées ne communiquent pas particulièrement sur leur engagement en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés. N'étant pas concernées par l'obligation d'emploi des personnes handicapées, elles sont donc motivées par d'autres raisons qu'un intérêt purement financier. Les petites entreprises évoquent régulièrement le contact de proximité pour employer un travailleur handicapé. Le fait de le connaître, lui ou un membre de son entourage, conduit le recruteur, généralement le directeur, à l'embaucher car il se sent alors directement concerné.

« Lorsqu'il est venu me voir, je l'ai embauché parce qu'en plus, je savais que c'était un gars intéressant. »

« C'est les parents qui ont tenu absolument à ce que j'embauche leur fils parce qu'ils ne voulaient pas qu'il soit dans un CAT et c'est une très belle réussite. » Entreprise 7, Gérant

Si la discrimination positive incite, au moins financièrement, les entreprises à employer des personnes handicapées, elle ne permet pas en revanche de pallier toutes les difficultés liées à leur embauche.

... MAIS INSUFFISANTE

Bien que les grands groupes reçoivent régulièrement des candidatures spontanées ou des réponses à des offres provenant de personnes handicapées, celles-ci ne sont pas toujours exploitables pour des raisons essentiellement liées au niveau de formation de ces personnes, et dans une moindre mesure du fait d'une inadéquation entre le poste à pourvoir et le handicap dont souffre la personne.

« Si on prend des gens, c'est parce qu'ils ont des compétences, pas parce qu'ils ont un handicap, faut pas rigoler quand même, on n'en est pas là ». Entreprise 20, Directeur Mission Insertion

De plus, certaines entreprises, notamment celles ne bénéficiant pas d'une communication particulièrement massive sur leurs recrutements, sont confrontées à une difficulté supplémentaire liée à la faible fréquence de candidatures provenant de personnes handicapées.

UNE INCOMPATIBILITE POSTE-FORMATION FREQUEMMENT MISE EN AVANT PAR LES ENTREPRISES RENCONTREES

Près des trois quarts des entreprises rencontrées et employant ou cherchant à employer des personnes handicapées mettent en avant une formation des candidats incompatible avec les postes à pourvoir. Cette inadaptation se traduit essentiellement par une insuffisance du niveau de formation des personnes handicapées²⁶, voire, mais dans une moindre mesure, par une formation jugée totalement inexploitable par les entreprises enquêtées.

²⁶ Seules 16 % des personnes handicapées ont un niveau de formation égal ou supérieur au bac, contre 41 % pour l'ensemble de la population, *Le Handicap en chiffres* (2004)

Une formation des personnes handicapées insuffisante dans la plupart des cas...

Les entreprises rencontrées ont des besoins différents en termes de niveaux de formation. De nombreuses entreprises se recentrent sur leur cœur de métier et sous-traitent alors les emplois à basse qualification (services généraux). Ces entreprises recrutent alors essentiellement à des postes nécessitant un bac+2, voire davantage, et ont pour quelques unes des besoins sur des postes à haute technicité.

Lorsque les recrutements se font à de hauts niveaux de qualification, l'emploi de personnes handicapées est difficile, d'abord parce que le niveau de formation moyen des personnes handicapées est plus faible que celui de la population générale: la population des personnes handicapées est globalement peu qualifiée et comprend une forte proportion d'ouvriers et d'employés (72 % contre 57 % de la population générale).

« Il y a des entreprises qui ont un discours et qui aimeraient vraiment embaucher des personnes handicapées sauf que, elles ne le peuvent pas, leur recrutement dépasse largement le niveau de compétences de la population ». Cap Emploi

Ensuite parce que, et ainsi que nous l'avons déjà vu, après un accident (traumatisme crânien, décompensation psychique), certaines personnes diplômées perdent toutes ou partie de leurs capacités. Le diplôme attestant d'une qualification à un instant donné, la personne ne peut plus s'en prévaloir pour obtenir un emploi. Cette seconde raison permet d'expliquer en partie la situation de chômage de longue durée que connaissent certaines personnes handicapées diplômées de l'enseignement supérieur.

Les entreprises sont généralement strictes sur les niveaux de qualifications minimums requis pour certains types de postes. Mais au vu de l'évolution des contraintes financières liées à l'obligation d'emploi, une dizaine de celles rencontrées semblent aujourd'hui assouplir leurs critères en tenant compte de l'expérience de la personne handicapée davantage que de ses qualifications.

« On a retenu vraiment un seul CV [au forum emploi des personnes handicapées] et vraiment une fille qui nous a paru vraiment très, très motivée, qui pourtant ne répond pas aux critères de diplôme que l'on a chez nous et aux exigences de recrutement. C'est minimum niveau bac+2, elle est en dessous du bac+2, je crois qu'elle a que le niveau bac il me semble, elle a douze ans d'expérience professionnelle, on s'est dit peu importe le diplôme. » Entreprise 4, Chargée de recrutement

Une telle action ne peut être limitée au cas des personnes handicapées au risque de mettre en place un recrutement à deux vitesses. C'est donc tout le processus de recrutement qui serait à revoir dans le cas où de telles solutions seraient adoptées.

Seules les petites entreprises semblent réellement privilégier les capacités d'une personne par rapport à ses diplômes, ce qui conduit à une plus grande flexibilité quant à la définition des profils de poste. Dans le cas d'une petite entreprise, c'est généralement le Directeur qui reçoit la personne en entretien. Il sait exactement ce qu'il attend du candidat en termes de capacités et de réactivité. Directement responsable du recrutement, sa prise de risque est différente de celle d'un recruteur d'une grande entreprise, qui se base essentiellement sur les diplômes pour s'assurer des capacités de la personne et la présenter à l'opérationnel.

... voire parfois inexploitable

Certaines personnes handicapées bénéficient d'une formation, pour autant, celle-ci n'est pas toujours intéressante pour les entreprises. Plus de la moitié de celles rencontrées font dans ce cas état de qualifications inadéquates voire inemployables en faisant par exemple référence à des personnes handicapées postulant en tant qu' « employés de bureau ». Ces entreprises dénoncent ces filières qui n'ont plus vraiment d'intérêt selon elles : ces postes n'existent plus dans la grande majorité des entreprises rencontrées.

« Nous, on a énormément de gens qui postulent en assistant bureautique, agent administratif. C'est des métiers qui n'existent plus chez nous, c'est trop bas comme niveau. » Entreprise 23, Responsable de projet Emploi-Handicap

Parmi les entreprises rencontrées, environ une dizaine d'entre elles évoquent le défaut de choix de la formation pour les personnes handicapées.

« C'est à dire que pour ceux qui réussissent à poursuivre leurs études, en fait très souvent, on se rend compte que soit en fait, c'est une orientation subie pour certains d'entre eux parce que, subies par les causes du handicap, c'est à dire qu'ils ont choisi telle université parce qu'elle était accessible, ils ont choisi telle formation parce que. Des fois, c'est des choix de secteur qui sont très liés au handicap. On a convaincu toute une génération de jeunes sourds qu'ils ne pouvaient faire que de la comptabilité. Et c'est des secteurs qui sont plus ou moins porteurs ». Entreprise 25, Coordinatrice Apprentissage-Insertion

Mais toutes les entreprises enquêtées ne recherchent pas uniquement des candidats d'un niveau supérieur au bac. Dans ce cas, d'autres freins à l'embauche que le niveau de diplôme des candidats handicapés sont évoqués par les entreprises rencontrées.

Une incompatibilité poste-handicap

Environ le quart des entreprises rencontrées recrutent essentiellement sur des postes sans qualification particulière, par exemple les grandes chaînes d'hôtellerie ou les entreprises de restauration collective. Pour ces postes là, certaines conséquences de handicaps sont difficilement compensables. Il peut être demandé des efforts physiques ou psychiques importants, telle une station debout prolongée ou une bonne résistance au stress.

« Où on doit être vigilant c'est d'éviter d'intégrer des personnes qui ont déjà des problématiques physiques comme des problèmes de dos puisque nous c'est station debout prolongée, c'est du port de charge, donc nous on doit tabler sur d'autres types de déficiences, sur d'autres types de handicap, comme les déficiences auditives, les déficiences intellectuelles, les maladies invalidantes, mais éviter les personnes qui ont des contraintes physiques. » Entreprise 26, chargée de mission Travailleurs handicapés.

L'incompatibilité poste-handicap, si elle est moins souvent mise en avant par les entreprises rencontrées que celle poste-formation, ne doit pas pour autant être négligée.

Le facteur handicap peut influencer négativement l'emploi d'une personne à deux niveaux distincts. A un premier niveau, nous trouvons le type même de handicap : en dehors du handicap psychique qui pose question à toutes les entreprises rencontrées et sensibilisées à l'emploi des personnes handicapées, la notion de handicap non intégrable varie essentiellement en fonction de l'activité des entreprises. Le second niveau concerne quant à lui les aménagements de poste nécessaires à l'emploi de personnes handicapées qui peuvent servir plus ou moins de prétexte aux entreprises pour ne pas les employer.

Une incompatibilité liée au type même du handicap

Certains types de handicap sont inconciliables avec certains emplois. Les entreprises rencontrées reconnaissent que certains types de handicaps sont difficilement *intégrables* en entreprise, mais hormis le cas particulier du handicap psychique, la notion de handicap plus ou moins intégrable diffère selon l'activité de l'entreprise, les types de postes, ou encore la localisation de l'entreprise et son accessibilité.

▪ ***Le handicap psychique***

Toutes les entreprises rencontrées et impliquées dans l'emploi des personnes handicapées considèrent que l'intégration de personnes souffrant de handicaps psychiques est davantage problématique que toute autre intégration. La méconnaissance de ce type de handicap et la méfiance, voire les peurs induites, sont responsables de cette difficulté d'intégration.

« Oui, c'est peut-être pas non intégrables, mais en tous cas, on ne sait pas faire, on n'a pas les moyens, c'est tout ce qui relève du handicap psychique. Tout ce qui relève de déficiences mentales, handicaps psychologiques, on ne sait pas faire. On essaye déjà de faire dans le cadre du maintien dans l'emploi, puisqu'on a des salariés en interne, et on fait un travail là-dessus. On a des outils, on a des associations qui peuvent nous appuyer et on travaille avec eux mais on ne sait pas comment il faut réagir, on ne sait pas comment il faut les accompagner, on ne sait pas. » Entreprise 19, Chef de Projet Emploi-Handicap

« Le plus dur, ce sont les handicaps psychiques. Mentaux, j'en parle pas, parce que je pense, il y a des structures à part mais ça, on pourra en parler. Alors on va parler du handicap psychique. Le handicap psychique, ça fait peur, plus que les autres encore, parce que vous savez, c'est tout de suite, cette notion de la folie et de l'enfermement. Les gens ont peur des réactions, et donc on le masque. Ce qu'il faut, quand on prend quelqu'un qui a un handicap psychique et qui a des compétences, il faut savoir comment gérer ce handicap. [...] D'où la nécessité de l'entretien préalable. » Entreprise 20, Directeur Mission Insertion

▪ *Les autres types de handicap*

Les autres handicaps, qu'ils soient physiques, mentaux ou sensoriels, sont différemment considérés par les entreprises. Dans le cas des déficiences sensorielles, certaines entreprises éprouvent des difficultés à intégrer des personnes dont le handicap est de ne pouvoir établir une communication aisée, que ce soit par la vue ou par l'ouïe. Mais toutes les entreprises ne sont pas opposées à l'emploi de personnes souffrant de telles déficiences, notamment de surdité. Tel est le cas d'entreprises dont certaines activités nécessitent le port du casque.

Certaines personnes souffrant de handicaps physiques, notamment de dysmorphies, sont parfois victimes de discrimination selon le type de poste auquel elles postulent. L'image physiquement diminuée de la personne handicapée reste très prégnante. Dans le cas d'emplois en contact direct avec la clientèle, certains employeurs préfèrent engager une personne dont le handicap n'est pas visible afin de « *ne pas mettre mal à l'aise ou d'indisposer la clientèle* ».

« Le souci, c'est que, alors c'est un peu bateau ce que je vais dire, mais l'hôtesse d'accueil est la première image de l'entreprise. Je ne peux pas me permettre de mettre des personnes à fort handicap. » Entreprise 13, Chargée de recrutement

Il semble que les personnes souffrant de **pathologies évolutives**, telles que les scléroses en plaque ou le SIDA, ne soient pas particulièrement freinées dans leur recrutement. Toutes les entreprises rencontrées nous ont rapporté avoir employé ou employer au moment de l'enquête des personnes souffrant de ces types de handicaps. Elles estiment pour la plupart que l'évolution de ces handicaps leur permet de prendre leurs dispositions pour réaliser les aménagements de postes nécessaires²⁷.

Une incompatibilité liée aux aménagements nécessaires

Le temps nécessaire aux **aménagements de poste** ainsi que, mais dans une moindre mesure, l'ignorance des entreprises sur les modalités de financement par l'Agefiph de ces aménagements, peut dans certains cas être un frein important à l'embauche d'un travailleur handicapé. Les entreprises reconnaissent que si l'intégration d'une personne nécessitant d'importantes adaptations de poste est possible, certaines conditions sont essentielles, notamment d'avoir suffisamment de temps pour organiser les aménagements nécessaires.

« Donc, c'est possible. Mais ça veut dire quoi ? Ça veut dire que ça prend du temps, qu'il faut adapter le poste, qu'il faut une semaine, quinze jours, trois semaines, un mois, un mois et demi de plus, en termes de mise en œuvre et de mise en place d'un poste de travail qui permet à celui ou celle que l'on embauche de pouvoir travailler dessus. Et ça veut dire que quand vous avez par exemple un CDD de cinq mois, quand vous avez un mois consacré à la recherche d'un logiciel pour mettre en place celui-ci et permettant de faire travailler, vous comprenez à l'évidence qu'il y a des difficultés. C'est à dire que ce sont des postes que

²⁷ Nous pouvons également émettre l'hypothèse suivante. Les personnes souffrant de pathologies évolutives ne précisent pas aux entreprises leur état de santé lors de leur recrutement. Les entreprises découvrent finalement le handicap de leurs salariés au cours de l'activité professionnelle et les maintiennent en emploi pour les raisons évoquées au cours de la première question. Nous aborderons ultérieurement le cas des maintiens en emploi.

vous avez identifiés mais pour lesquels il n'y a pas un degré d'urgence important en matière de recrutement. Et ça veut dire que vous avez pu en fait identifier toutes les problématiques du poste et ses contraintes pour éviter de tomber sur un os le moment venu. [...] Donc l'adaptation du poste pose question. Donc, si ça a pour conséquences d'allonger la durée du recrutement et donc l'indisponibilité d'une personne sur un poste qui remplit une tâche, ça pose effectivement, à l'égard de la hiérarchie donc, une question fondamentale. » Entreprise 27, Directeur des Ressources Humaines

Les entreprises de taille moyenne sont encore plus sensibles à cette contrainte de temps que les grandes entreprises car leur contexte économique leur impose d'être réactives face aux évolutions du marché et finalement de recruter très rapidement.

Face à ce constat, nous pourrions penser que si les personnes handicapées rencontraient un employeur avec tous les renseignements sur l'adaptation de poste nécessaire, les recrutements pourraient être facilités. Si cette idée est tentante, nous devons noter que certains collaborateurs se cachent derrière cette raison avouable pour ne pas employer de personnes handicapées. Nous aborderons plus loin les raisons plus subjectives au non emploi de travailleurs handicapés.

« Là je ne savais pas que le logiciel en question ne comportait pas de loupe qui permettait de, et permettait à la hiérarchie de se mettre dans un trou de souris pour éviter de recruter un handicapé. » Entreprise 27, Directeur des Ressources Humaines

Parmi les entreprises désireuses d'employer des personnes handicapées, toutes n'ont pas la même approche de l'aménagement du poste de travail. Les entretiens avec les entreprises nous ont permis de distinguer deux types d'approche de l'intégration du handicap dans le poste à pourvoir.

Certaines entreprises estiment que tous les postes sont accessibles aux personnes handicapées. Elles sélectionnent donc un candidat en fonction de ses compétences, qualifications, puis adaptent le poste en conséquence.

« On part du principe que tout poste est accessible, ça c'est la règle de base. Ce serait vraiment de la discrimination que de faire une analyse de postes, ça c'est accessible à untel, comme en plus on a une variété de handicap, on peut avoir un moteur léger et un moteur lourd. Déjà l'étude, il nous faudrait des années pour faire cette étude d'adéquation poste-type de handicap, et en plus, dès le départ, on serait en train de se dire " Ah non, ce poste là il n'est pas bon pour lui parce qu'il a tel handicap", alors qu'on n'a pas essayé et qu'on n'en sait rien. » Entreprise 19, Chef de Projet Emploi-Handicap

Cette solution est d'autant plus utilisée que les métiers de l'entreprise sont nombreux.

« Et vraiment, il y a tellement de métiers qu'on peut avoir deux métiers identiques avec des contraintes différentes parce que celui-là nécessite plus de faire des études informatiques et celui-ci c'est une étude sur véhicule mais le métier est le même. Du coup, on ne fait aucune restriction à ce niveau là. » Entreprise 19, Chef de Projet Emploi-Handicap

Mais cette méthode peut connaître certains échecs liés aux limites des adaptations.

« Moi, pour vous donner un exemple, j'avais rencontré une personne qui était très bon, qui avait un très bon profil, et il y avait un besoin, donc c'était un profil électronique, il y avait un besoin dans une direction, il y avait un poste à pourvoir et je l'ai proposé. L'ennui c'est que ce poste, c'était bien un poste électronique mais qui nécessitait une station debout quasi, je vais dire quotidienne. C'est des analyses sur le véhicule, des analyses informatiques mais il faut se lever, se bouger, se mettre debout, donc bon, des positions que lui ne peut pas tenir. Donc une fois qu'on a fait ça on est un peu déçu, on se dit mince. Lui il est déçu bien sur. On aurait pu et on a proposé d'aller beaucoup plus loin, de faire une étude ergonomique, mais là, le chef de secteur m'a dit " je connais très bien le métier, je suis tout à fait favorable à l'embauche d'une personne handicapée mais là, c'est pas possible ". En revanche, j'ai eu un autre candidat pour le même poste qui était sourd. Donc là, il est en train de passer des testes parce qu'il y a des tests de recrutement pour éventuellement le positionner sur ce poste là. Et l'autre, puisque quand c'est des bons candidats comme ça, on les garde, donc on essaye de faire des recherches de poste, et l'autre aussi, il va passer des tests pour un autre poste. Donc là, il se trouve que j'ai des postes, mais il y aurait une autre direction où je n'aurai pas de postes, il y a parfois, des incompatibilités. » Entreprise 19, Chef de Projet Emploi-Handicap

D'autres entreprises travaillent au contraire par restriction : elles ont déterminé quels handicaps étaient inconciliables avec certains postes. Cette méthode est relativement problématique car elle suppose d'être parfaitement au fait des évolutions technologiques et des contre-indications des postes. Or, les handicaps sont si nombreux et leurs conséquences physiologiques tellement diverses qu'il est difficile de lister avec exactitude les handicaps non conciliables avec les postes, au risque d'exclure *abusivement* un candidat potentiel.

Les entreprises qui adoptent cette solution sont essentiellement celles qui *commencent* à recruter des personnes handicapées. Mais les difficultés qu'elles rencontrent lorsqu'elles cherchent à recruter une personne handicapée les amènent au fur et à mesure de leurs observations à minimiser les contraintes pesant sur les candidats handicapés qui ont toutes les qualités requises. Ainsi, une entreprise de transports routiers n'a mis aucune barrière à l'emploi de personnes handicapées. Sa seule exigence est l'habilitation préfectorale qui permet à la personne de conduire un car. Ce critère est finalement nécessaire et suffisant pour pouvoir accéder au poste.

« On n'exige rien si ce n'est le permis D transports en commun et la FIMO, c'est la Formation Initiale Minimum Obligatoire, c'est un stage de quatre semaines. Et puis, l'envie et la volonté font la différence. » Entreprise 10, Directrice des Ressources Humaines

Mais derrière cette prétendue incompatibilité, certaines entreprises *confondent* aménagement du poste et **aménagement des locaux**.

Nous avons par exemple pu rencontrer une entreprise qui exclut d'avance les candidatures de personnes en fauteuil roulant pour des postes administratifs et le justifie : les services administratifs de cette entreprise étant situés au premier étage, l'absence d'ascenseur empêche ces personnes d'y accéder. Elle ne semble pas mobiliser tous les moyens mis à sa disposition pour développer l'emploi des personnes handicapées car aucun audit d'accessibilité n'avait été fait au jour de l'enquête. S'agit-il d'une mauvaise volonté de la part de cette entreprise ou une ignorance des aides financières auxquelles elle peut recourir ? Il semble que son comportement soit davantage imputable à un manque de temps. Cette situation n'est évidemment pas généralisable et il existe une réelle différence entre une entreprise dont les

locaux peuvent être aménagés moyennant finance et une autre dont la structure de l'immeuble est telle que tout aménagement est impossible.

Hormis ce cas particulier, la plupart des entreprises rencontrées estiment avoir fait toutes les démarches pour améliorer l'accessibilité des locaux.

En obligeant les entreprises à se mettre aux normes d'accessibilité, nous comprenons que la loi cherche à éviter que les entreprises ne se cachent derrière l'inadaptation des locaux pour ne pas intégrer de personnes handicapées. La mise aux normes des locaux permet finalement d'éviter une discrimination à l'égard de personnes handicapées compétentes mais dont l'intégration demande une implication particulière de la part des entreprises. Mais cette mise aux normes peut parfois s'avérer problématique pour certaines entreprises, notamment celles situées en plein cœur de Paris dans des immeubles assez anciens qui ne permettent pas la mise aux normes d'accessibilité. Respecter la loi et la mise aux normes des locaux impliquerait pour ces entreprises un déménagement.

La question de l'accessibilité ne concerne pas uniquement celle du cadre bâti mais également celle de l'environnement de la société pour que toute personne handicapée puisse s'y rendre.

« Le plus dur, c'est d'arriver jusqu'à la XXX » Entreprise 15, Correspondant santé

Certaines entreprises considèrent alors qu'il est injuste qu'elles soient soumises à l'obligation d'accessibilité quand l'accessibilité citoyenne n'est pas généralisée.

Pour faciliter les déplacements de salariés handicapés, certaines entreprises ont mis en place un système de taxis. Ce type d'action nécessitant d'avoir d'importants moyens, notamment financiers, il concerne essentiellement les entreprises de grande taille parmi celles rencontrées.

UNE IDENTIFICATION PARFOIS DIFFICILE DE CANDIDATS HANDICAPES QUI ANTICIPENT UNE DISCRIMINATION NEGATIVE DES RECRUTEURS

Toutes les entreprises ne bénéficient pas d'une communication aussi importante que celle des grands groupes. Elles sont alors confrontées à une double difficulté. Outre celle de l'exploitation des CV précédemment évoquée, elles ne reçoivent pas régulièrement de candidatures provenant de travailleurs handicapés.

« Recevez-vous des CV identifiés personnes handicapées ?

Alors maintenant un peu plus [depuis la signature de l'accord d'entreprise et la communication externe afférente], avant pas du tout. Maintenant je pense que sur les sites, parce que comme on prend beaucoup de saisonniers, sur les sites, on en a beaucoup qui entendent parler de ce que l'on fait, et qui se disent, bon j'ai terminé mon contrat et qui postulent ici et qui disent "J'ai travaillé chez vous, j'ai entendu parler de ça, je suis reconnu catégorie B de la Cotorep", soit ils précisent, soit ils ne précisent pas, et puis voilà. Souvent, on reçoit des petits messages comme ça, ou aussi des gens qui habitent dans le coin, qui habitent ici, ils savent que notre entreprise travaille sur l'insertion des travailleurs handicapés. Mais bon, ça représente peut-être un CV par mois. C'est pas non plus en masse. » Entreprise 1, chargée de mission Travailleurs handicapés.

Mentionner ou non la RQTH sur le CV ou la lettre de motivation a des conséquences très variées pour le candidat selon les cas. Il semble donc difficile pour une personne handicapée de prendre une position claire sur la meilleure stratégie à adopter lors de la recherche d'emploi. Préciser le statut de travailleur handicapé induit en effet deux comportements différents de la part des entreprises : dans un premier cas, les entreprises, recrutant peu au vu de la conjoncture, ne souhaitent prendre aucun risque avec le candidat recruté et par conséquent prennent un maximum de garanties quant aux capacités de travail de la personne. L'arbitrage risque alors de défavoriser la personne handicapée si aucune sensibilisation n'est faite. En effet, l'image véhiculée du handicap est celle d'une personne limitée dans ses performances et présentant des risques d'absentéisme, qui a un besoin particulier d'être encadrée.

« Après, je pense que les freins qu'on peut avoir, c'est des freins sur la charge de travail et la pression “ Mais comment je vais faire si on me met quelqu'un qui est handicapé, je ne vais jamais m'en sortir, il va falloir que je m'en occupe tout le temps” ». Entreprise 17, Responsable du développement des compétences.

Dans un second cas, les entreprises savent qu'elles ont un intérêt, financier ou autre, à recruter des personnes handicapées. A partir du moment où la personne handicapée a les compétences requises et que son handicap ne la freine pas, il n'y a plus de raison de ne pas l'embaucher. Elle a au contraire un *avantage* en comparaison des concurrents valides puisque son employeur bénéficie d'une prime voire d'une diminution de la contribution volontaire.

Les personnes handicapées rencontrées, anticipant une discrimination négative de la part des entreprises et/ ou estimant inutile d'informer leur employeur de leur statut²⁸, font régulièrement le choix de ne pas mentionner leur handicap sur leur lettre de motivations.

« Avant que je ne sois à l'XXX, les sociétés, elles-mêmes le disaient qu'elles ne respectaient pas et qu'elles ne pouvaient pas respecter [l'obligation d'emploi] ; donc moi je n'allais pas m'amener et dire que j'avais un problème ; il y a tellement de monde sur l'emploi, il y a tellement de monde qui est à la recherche d'emploi, ils ne vont pas prendre une personne qui non seulement doit être formée, mais en plus on doit accepter ses cervicales. » PH 1

Elles estiment qu'il est plus facile de convaincre l'employeur potentiel lors de l'entretien en le rassurant sur le handicap et ses conséquences, sur leurs capacités de travail (absentéisme, fatigabilité etc.), que lors de la rédaction de la lettre de motivations.

Mais elles sont alors régulièrement confrontées à des recruteurs ayant un comportement qu'elles qualifient de discriminatoire. Il s'agit, d'après les personnes handicapées rencontrées, de recruteurs très motivés lors de la prise de rendez-vous téléphonique (formation, expérience...) mais qui ne poussent pas l'entretien très loin, et le concluent d'un vague « on vous rappellera ».

²⁸ Ainsi que l'explique Pascale Roussel, « Des personnes handicapées peuvent chercher à s'insérer sur le marché du travail sans avoir pour autant demandé une RQTH, notamment si leur niveau de diplôme ou leur expérience professionnelle les incite à estimer que ces éléments sont les meilleurs atouts pour obtenir un emploi ». Pascale Roussel (2006) Handicap et participation sociale, in A. Triomphe (Ed), Economie du handicap, PUF

« Vous avez déjà eu des refus ?

Ah oui, oui ; ils ne le disent pas directement parce qu'ils n'ont pas le droit, mais on sait très bien que ça vient de là.

Parce que les gens, ils sont hyper motivés quand vous les avez au téléphone, ils voient ce que vous savez faire, ils sont hyper motivés et tout, et quand vous arrivez à l'entretien, ils vous voient, vous avez déjà 50 % des chances qui sont parties, après les autres 50, c'est à vous de vous défendre tout seul quoi. » PH 2

Néanmoins, moins d'une dizaine de personnes rencontrées précisent leur statut de travailleur handicapé sur leur lettre de motivation. Il s'agit surtout, pour les cas que nous avons pu observer, de personnes souffrant de handicaps visibles. Ainsi, les personnes sourdes et mal oralisées ou celles en fauteuil roulant seront plus enclines à le préciser afin de ne pas surprendre le recruteur, ou ne serait-ce que pour s'assurer de l'accessibilité des locaux. Un cas particulier est ici à relever, celui d'une jeune fille qui indique systématiquement qu'elle souffre d'un handicap alors que celui-ci est invisible.

« Avez-vous essayé de ne pas le [qu'elle avait la RQTH] mettre ?

Si, je suis obligée de le mettre parce que ça, c'est un mot que j'utilise tout le temps dans mes lettres de motivation. C'est comme si j'écris mon prénom et mon nom. J'ai tellement l'habitude de l'écrire que si j'oublie ce mot là, c'est comme si j'oubliais mon nom de famille. J'ai pas envie de leur cacher. Je préfère que ça se voie dans une lettre de motivations que si ils le voient comme ça. Parce qu'après, ils vont le découvrir. » PH 3

Quelques personnes handicapées ont voulu vérifier si elles étaient ou non victimes de discrimination. Elles ont donc envoyé quelques candidatures sans préciser qu'elles étaient handicapées. Certaines d'entre elles ont constaté une amélioration de leur situation.

« Sur les courriers que vous envoyiez, n'avez-vous pas supprimé que vous étiez une personne handicapée ?

Si. A la fin.

Et là, ça a marché ?

Et là, j'ai eu des entretiens. » PH 4

D'autres au contraire n'ont pas obtenu davantage de propositions d'entretiens. Au-delà de la discrimination et de l'intérêt des CV envoyés par les personnes handicapées, se pose la question de la qualité des CV. Environ la moitié des entreprises rencontrées nous a rapporté qu'un grand nombre de personnes handicapées ne sont en effet pas formées sur la rédaction de CV ou la présentation lors d'entretiens d'embauche : elles sont nombreuses à avoir un CV jugé inexploitable par les entreprises, de nombreux éléments faisant défaut.

« Donc je suis sidéré que les personnes handicapées, j'ai plein de CV de personnes handicapées [...]. Quelques fois, je leur dis "Vous ne passez pas la rampe avec ça, il faut un bon discours derrière. Mais vous n'avez pas fait ça et ça ?", il me dit si. Je dis "Pourquoi vous ne le mettez pas dans votre CV ? C'est ça qui est important." » Fédération 1.

Face à ces difficultés pour rencontrer des candidats handicapés, différentes solutions sont mises en place, tant au niveau interne des entreprises qu'au niveau externe sous la forme de dispositifs d'accompagnement.

LES SOLUTIONS D'INTERMEDIATION MISES EN PLACE

Différentes solutions d'intermédiation sont mises en place pour développer l'emploi direct, et plus particulièrement le recrutement de personnes handicapées. Certaines d'entre elles sont élaborées au niveau des entreprises et se traduisent, notamment dans les grands groupes, par la création d'une mission handicap. Les démarches internes peuvent être accompagnées par des structures externes, généralement associatives, spécialisées dans l'accompagnement de l'emploi des personnes handicapées. Mais ces solutions ont des limites qui incitent les entreprises à développer en plus de l'emploi direct des travailleurs handicapés, les solutions dites alternatives : l'accord d'entreprise et la sous-traitance.

DES DISPOSITIFS INTERNES PAS TOUJOURS EFFICACES

Les entreprises impliquées dans l'emploi des travailleurs handicapés mettent en place différentes solutions pour pallier les difficultés de recrutement précédemment évoquées. Toutes ne s'impliquent pas à un même degré, notamment selon l'intérêt que porte la Direction à cette problématique. Les stratégies élaborées par les entreprises sont de plusieurs ordres. La plus fréquente est une sensibilisation à la RQTH de salariés déjà en emploi et éprouvant certaines limitations dans l'exercice de leur activité professionnelle. Mais si cette *solution* est la plus tentante, elle n'est pas la plus aisée à mettre en œuvre. Certaines entreprises agissent donc, avec plus ou moins de résultats, sur les autres axes de difficultés d'emploi de personnes handicapées : la formation et l'identification des candidats handicapés. Enfin, une dernière solution, mais qui est essentiellement représentée dans les grandes entreprises : la création de « missions handicap » qui là encore ne constituent pas nécessairement un gage de réussite pour l'emploi des personnes handicapées.

DEVELOPPEMENT DE LA SENSIBILISATION A LA RQTH

De nombreuses entreprises sont freinées dans leur démarche d'embauche de travailleurs handicapés par les représentations qui en sont données : salariés absents, moins compétents, peu qualifiés. Certaines entreprises cherchent donc à limiter le **recrutement** de travailleurs handicapés en instaurant des *politiques de sensibilisation à la RQTH*. Celles-ci visent à inciter les salariés souffrant de limitations à demander la reconnaissance de leur handicap, ou dans le cas où ils la possèdent déjà, à le faire savoir.

Ces entreprises limitent ainsi leurs politiques d'emploi des personnes handicapées au maintien dans l'emploi de salariés devenus handicapés et à la sensibilisation du personnel. Cette solution permet à ces entreprises d'avoir un taux non nul de personnes handicapées et de communiquer sur cette implication, quand aucun recrutement n'est fait. Nous avons ainsi rencontré une entreprise qui ne mène pas de politique particulièrement active d'emploi des travailleurs handicapés car elle ne figure pas au nombre de ses « chantiers » prioritaires. Son action en faveur de l'emploi des

personnes handicapées consiste finalement pour l'essentiel en une politique de reconnaissance des personnes handicapées déjà en activité qui lui semble suffisante.²⁹

« C'est vrai qu'il y a eu une politique d'embauche qui datait d'une dizaine d'années, les entreprises du secteur de la Défense étaient regroupées en association qui s'appelle l'association Tremplin³⁰ qui nous a un petit peu stimulé, pour mettre en place une vraie politique d'embauche mais là, qui a été abandonnée car les recruteurs, les responsables RH avaient changé et le nouveau président n'a pas souhaité maintenir cette position. Vous savez comment on peut répondre à la loi. Ici, recrutement, non, reconnaissance Cotorep, oui » Entreprise 15, Correspondant santé

Cette politique de sensibilisation peut poser certains problèmes aux entreprises rencontrées. Comment inciter des salariés en emploi à se faire reconnaître handicapés ou à affirmer leur handicap alors que certains considèrent une telle démarche comme une stigmatisation supplémentaire, à laquelle seul l'employeur trouve un intérêt ?

Bien que la plupart des personnes rencontrées comprennent l'attitude de l'entreprise,

« C'est un peu intéressé, c'est vrai, c'est un peu intéressé quand même, parce que ça permet de limiter la redevance que paye XXX en n'ayant pas le quota, donc on doit être à 4,8 quelque chose comme ça. Mais, le salarié retrouve aussi en cas de baisse de charges d'un service, eh bien, il est repéré un petit peu en amont, et on va lui proposer de rentrer dans un autre service sur le site de Colombes. » PH 7

toutes ne la soutiennent pas. Certaines se sentent exploitées et quelques unes vont même jusqu'à la considérer comme un moyen de pression de la part de la direction.

« Je l'ai eue [la RQTH] lorsque j'ai fait le stage en informatique au XXX, ils avaient besoin pour que je fasse ce stage que je sois reconnue travailleur handicapé. Ça a été juste à ce moment là. » PH 6

Les personnes ayant demandé leur RQTH l'ont fait pour plus de la moitié d'entre elles en pensant qu'elles trouveraient ainsi plus facilement un emploi, bien que ça n'ait pas toujours été le cas.

*« **Quand avez-vous obtenu votre reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?**
En 1980... Moi je suis reconnu par la Cotorep depuis 1984-85, et puis travailleur handicapé, je viens de recevoir mon renouvellement. Je suis sorti de l'école en 1996 donc après je l'ai demandée quoi.*

Que représentait pour vous le fait de l'avoir obtenu ?

Franchement ? Un quota.

Pour quelles raisons l'avez-vous demandée ?

Justement parce que je ne trouvais pas de travail » PH 4.

Quelques personnes handicapées ont demandé la reconnaissance de leur statut sans que leur choix n'exprime toujours une réelle volonté ; certaines trouvent qu'elle a un effet stigmatisant, d'autres estiment au contraire que c'est une situation à mi-chemin entre un fait, un statut et un droit.

« Parce que j'y avais droit » PH 13

²⁹ Lorsqu'une entreprise souhaite diminuer le montant de la contribution volontaire, les personnes souffrant de handicaps invisibles sont les premières concernées par les campagnes de communication déployées.

³⁰ Association dont l'objectif est de proposer aux entreprises adhérentes des profils de candidats handicapés

La difficulté pour ces personnes embauchées en ayant présenté leur RQTH se pose lors de son renouvellement (échéance au terme d'un délai de deux, cinq ou dix ans selon le type de handicap).

Certaines personnes se sentent redevables auprès de l'entreprise qui les emploie et pour la remercier apportent *consciencieusement* leur RQTH aux responsables concernés.

D'autres considèrent qu'une telle démarche revient à une stigmatisation ou à jouer le rôle de l'entreprise. Le non renouvellement leur permet également de rompre avec leur image de personne handicapée, diminuée.

« J'ai eu un cas d'une personne qui m'a dit "Ecoutez, moi je ne vois pas l'intérêt d'être reconnu travailleur handicapé. Moi, ça va très bien dans mon travail. J'ai eu ce document, mais finalement ça ne m'a absolument rien apporté. Je ne vois pas ce que ça va m'apporter de plus". » Entreprise 28, Responsable Mission Handicap

Face à cette situation, certaines entreprises rencontrées dénoncent une forme d'injustice quand elles sont contraintes à l'obligation d'emploi des personnes handicapées alors que les salariés ne sont pas eux-mêmes tenus à demander ou présenter leur RQTH.

« Et puis, c'est un peu la difficulté de la loi. C'est à dire que la loi nous donne une obligation de comptage, parce qu'en fait c'est ça, avoir un quota, c'est compter, et on ne nous donne pas les moyens de compter les gens parce que si eux ne le disent pas, on ne peut pas les compter. Donc c'est amusant quoi. Je ne ferai pas d'autres commentaires, mais quand même, ça pose question. » Entreprise 16, chargée de mission Travailleurs handicapés.

Les entreprises doivent donc faire face à ces refus de se faire reconnaître handicapé, justifiés par les personnes handicapées par des raisons telles que la peur de la stigmatisation, la crainte d'un ralentissement, voire d'une rupture dans leur évolution de carrière, de salaire. Elles mettent alors en place une communication dont l'enjeu est de rassurer les personnes concernées quant à la confidentialité d'une telle démarche et l'absence d'impact de cette information sur leur carrière professionnelle.

Les entreprises rencontrées et désireuses de mettre en place une politique de sensibilisation à la RQTH sont généralement amenées à travailler en deux temps.

Dans un premier temps, elles communiquent sur le handicap afin de le démystifier, présentent leur plan d'actions etc. Cette communication peut prendre différentes formes, journal interne ou manifestations plus importantes telles qu'une participation à des défis sportifs. Ces actions ont pour objectif de montrer à l'ensemble des salariés l'investissement de leur entreprise dans le domaine du handicap.

« On a ce qu'on appelle un flash info, c'est tous les sites qui ont petit encadré sur lequel ils peuvent mettre les informations qu'on leur envoie. On l'a fait deux fois sur des événements ponctuels parce qu'on a participé au Vivathlon, plusieurs sites XXX ont participé au Vivathlon de handicap international. Donc on a communiqué dessus en disant "Bravo aux sites qui ont participé, on a récolté tant d'argent". Voilà, des choses comme ça. » Entreprise 1, chargée de mission Travailleurs handicapés.

Dans un second temps et après cette communication très large, certaines entreprises mettent en avant l'intérêt de la RQTH pour le salarié handicapé, tel que la protection apportée lors d'un plan social (priorité de reclassement, pas de licenciement), ou l'anticipation, et le financement, des aménagements nécessaires lors d'une évolution du handicap.

« D'autant plus que dans les accords que nous avons signés depuis 1992, il est indiqué qu'une personne handicapée ne peut pas être sur un plan de licenciement. Quand son poste est supprimé, parce que ça arrive, on ne la met dans un placard mais on lui trouve, on met en œuvre tout ce qu'il faut pour lui retrouver un emploi. » Entreprise 20, Directeur Mission Insertion

« Ben moi j'ai bâti un argumentaire auprès des managers pour qu'ils puissent en fait les inciter à faire le processus de reconnaissance de travailleurs handicapés[...] Et puis deuxième argument, si ces personnes à un moment donné, je ne sais pas je prends un exemple si elles utilisent des transports en commun, une fois leur problème de santé aggravé elles sont obligées d'utiliser leur véhicule personnel, si elles n'en ont pas, et bien on peut faire appel à l'Agefiph pour faire financer l'achat d'un véhicule, pour faire financer l'aménagement de ce véhicule, si elles n'ont pas la reconnaissance de travailleur handicapé, je ne pourrai pas solliciter l'Agefiph ; donc rien que pour ça, ça fait aussi un argument pour qu'elles se reconnaissent. » Entreprise 26, chargée de mission Travailleurs handicapés.

Les avis sur l'efficacité d'une telle démarche sont partagés. Certaines entreprises estiment que le nombre de reconnaissance a augmenté grâce à cette démarche³¹. D'autres au contraire estiment que le principal intérêt de cette action résidant dans la communication, les effets ne seront visibles qu'à moyen terme.

« Donc, ils se disent "Tiens, ça, ça vient de chez nous, c'est pas mal, c'est un service"; c'est très important. On distribue ces petites plaquettes, on explique ce qu'est l'accord groupe, les différentes phases que je vous ai expliquées, où on en est, quelle politique on mène etc. » Entreprise 20, Directeur Mission Insertion

DISPOSITIFS POUR ACCROITRE LA FORMATION

Environ le quart des entreprises rencontrées regrettent d'être légalement contraintes d'employer des personnes handicapées alors que leur formation est en moyenne soit insuffisante, soit inappropriée, par rapport aux postes à pourvoir. Face à cette situation, près du quart des entreprises rencontrées, essentiellement de grands groupes, mettent en place des formations à destination de personnes handicapées. Ces formations se présentent sous différentes formes, allant de l'accueil de *stagiaires écoles* handicapés à des formations sur des métiers porteurs.

³¹ Les politiques de sensibilisation semblent davantage efficaces lorsqu'elles sont soutenues par les médecins du travail. Nous retrouvons ici l'intérêt de la communication aux différents niveaux de l'entreprise évoquée précédemment.

Les formations en apprentissage

Plus de la moitié des entreprises rencontrées développent des formations en apprentissage en favorisant les candidatures d'étudiants handicapés. Pour ce faire, elles passent par des associations d'étudiants ou par des partenariats universitaires.

« Là on va essayer de se rapprocher au maximum des écoles, des grandes écoles de commerce. On a vu justement la DRH groupe ce matin, et ils font beaucoup de forums et ils connaissent un peu ces écoles. Donc nous, on va essayer de les suivre sur les forums et surtout de, grâce aux contacts qu'ils ont dans les écoles et dans les facs, rentrer en contact avec les cellules handicap des facs parce qu'il en existe. C'est pas très connu et nous on connaît pas bien et donc, on va essayer de faire un partenariat avec ces gens là. L'école de pharmacie de Châtenay Malabry par exemple. Donc voilà, ça on va le développer l'année prochaine, en 2006. » Entreprise 23, Responsable de projet Emploi-Handicap

L'intérêt des entreprises à employer des personnes handicapées en stage n'est pas direct. Les modalités de prise en compte des stagiaires sont spécifiques et les stagiaires handicapés ne rentrent pas systématiquement dans le décompte des personnes handicapées employées par l'entreprise³². Mais les stages permettent d'une part aux entreprises d'avoir en leurs murs des personnes compétentes et susceptibles d'apporter une image positive des personnes handicapées auprès des équipes. D'autre part, le fait de recruter une personne handicapée, même en stage, peut contribuer au rayonnement de l'entreprise et à son positionnement social, confortant ainsi la logique d'entreprise citoyenne précédemment évoquée.

Tous les stages ne débouchent pas sur des CDI. Les entreprises rencontrées s'efforcent généralement de faire en sorte que le stage corresponde à une pré-embauche, mais des postes ouverts ne sont pas systématiquement disponibles. Il peut également être financièrement plus intéressant pour une entreprise de conserver ces postes de stagiaire et finalement de ne pas créer de CDI. Comme pour les personnes valides, ces entreprises estiment que si un stagiaire peut effectuer les mêmes tâches qu'une personne en CDI, il est inutile de supporter le coût d'une embauche.

Parallèlement à l'accueil de ces stagiaires, plus du quart des entreprises rencontrées mettent en place des formations professionnelles sur leurs métiers afin *d'obtenir* une main d'œuvre handicapée directement employable. En effet, près du quart des entreprises rencontrées regrettent de ne pas être plus souvent consultées sur les formations qu'elles souhaiteraient voir se mettre en place. Ainsi, certains métiers peu qualifiés et n'évoluant pas, sont fondamentaux pour certaines entreprises tels que femme de chambre, réceptionniste etc. Pourtant les personnes handicapées ne semblent pas pouvoir bénéficier de formation à ces métiers.

Afin de recruter des candidats handicapés, les entreprises s'adressent à des structures particulières, Cap Emploi, ANPE, chargées de sélectionner les candidats à la formation.

³² Seuls les stagiaires dont la formation est financée par l'Etat ou la région peuvent entrer dans le décompte des travailleurs handicapés de l'entreprise ce qui exclut du calcul les stagiaires dits écoles. De plus, ces stagiaires ne comptent que dans la limite de 2 % de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Pour bénéficier de la formation, les candidats handicapés doivent répondre à certains critères. Ceux-ci tiennent essentiellement à la motivation et surtout aux capacités des personnes handicapées à suivre la formation³³. Mais, ce genre d'action présente l'inconvénient majeur de créer une hiérarchisation des handicaps et engendre en quelque sorte une fraction élitiste de personnes handicapées aptes à suivre une formation. Finalement, ces formations s'adressent certes à des personnes qui en ont besoin mais pas nécessairement aux plus éloignées du marché de l'emploi. Ces dernières sont donc toujours plus écartées de l'accès à l'emploi, essentiellement pour des raisons de coûts de formation.

Financement de formations sur des métiers porteurs

D'autres entreprises qui ne sont pas dans une phase particulièrement favorable à l'embauche, préfèrent former des personnes handicapées sur des métiers porteurs, tel celui de téléacteur. La sélection des stagiaires se déroule de la même façon qu'évoquée précédemment.

Le métier de téléacteur n'est pas le seul sur lequel sont massivement formées les personnes handicapées car ces formations semblent répondre à des phénomènes de mode.

Il est intéressant de voir que la particularité des formations destinées aux personnes handicapées est d'en former un très grand nombre sur le même métier. Ainsi, pendant de nombreuses années, les personnes aveugles ont *très souvent* été orientées vers des métiers de kinésithérapeute ou standardiste.

Nous en venons à nous interroger sur la pertinence d'orienter une génération de personnes handicapées sur des métiers aujourd'hui porteurs mais qui ne le seront peut-être plus d'ici quelques années.

Prenons le cas de la reprographie. De très nombreuses personnes handicapées ont été formées il y a quelques années à ces métiers. Mais le temps de mettre en place ces formations (trouver des financements, les moniteurs, les cours etc.) et que les premiers élèves en sortent, les entreprises n'avaient plus recours aux reprographistes.

Une structure spécialisée dans la formation de publics adultes nous a expliqué être dotée d'un centre de veille des métiers chargé d'étudier et d'anticiper leur évolution. Mais lorsqu'un métier se démarque et montre une évolution importante, l'organisation de la formation requiert un délai relativement long, pouvant atteindre 18 mois. Ce que nous pouvions jusqu'alors considérer comme une faible réactivité n'est en réalité qu'une période plus ou moins incompressible liée à des impératifs de logistique.

³³ A ce niveau, le type de handicap est relativement peu important tant qu'il est conciliable avec le poste visé. Ces formations s'adressent le plus souvent à des personnes dont les handicaps peuvent être compensés : sensoriels, physiques.

Lorsque les personnes handicapées suivent une formation diplômante, elles sont équipées afin de compenser leur handicap. Elles peuvent dans certains cas conserver leur équipement à l'issue de leur formation et décharger ainsi l'entreprise accueillante des recherches d'adaptation de poste.

DISPOSITIFS POUR ACCROITRE L'IDENTIFICATION DE CANDIDATS HANDICAPES

Face à la pénurie de CV provenant de candidats handicapés, les entreprises cherchent à accroître leur *candidathèque* de personnes handicapées en élaborant différentes actions, notamment en adaptant leurs recherches de candidats aux spécificités de travailleurs handicapés. Ainsi certaines entreprises précisent sur leurs annonces que les postes à pourvoir sont ouverts aux travailleurs handicapés. D'autres communiquent sur leur implication en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés lors de forums emploi ou écoles. Enfin, certaines entreprises participent à des forums emploi réservés aux travailleurs handicapés. Pour autant, les actions de recherche de candidats mises en place par les entreprises ne sont pas toujours cohérentes avec celles des personnes handicapées.

L'importance du réseau

Le réseau personnel est le moyen estimé le plus efficace par les personnes handicapées pour trouver un emploi. En effet, il semble que « se débrouiller par soi-même » en mobilisant amis, famille, anciens d'école soit le moyen le plus fréquemment utilisé pour trouver un emploi. Le système du réseau permet de se rapprocher de la situation de contact de proximité évoquée précédemment.

« J'ai eu de la chance, par une relation d'amis, enfin de mes parents, j'ai donné mon CV dans une banque, il a déposé mon CV qui est monté tout en haut de la Direction ; la Direction a dit " Bon ben allez-y, faites-lui passer les entretiens, on va voir". J'ai passé les entretiens ; bon c'est vrai que ça s'est relativement bien passé, j'ai notamment eu, parce que je parlais encore très bien anglais après mon accident, j'ai eu une très bonne note au test d'anglais obligatoire et ils m'ont dit "Bon ben d'accord on vous prend etc." » PH 5

De plus, le réseau présente cet intérêt de ne pas bénéficier uniquement aux personnes qualifiées.

« Et puis un jour, un week-end, j'ai fait une marche dans le Val de marne avec des jeunes et je suis tombée avec la sœur de l'infirmière de Mr X qui était l'ancien secrétaire d'Etat de l'aide aux handicapés ; et [son entreprise actuelle] était avant dans les mêmes locaux que le secrétariat d'Etat aux handicapés. J'ai passé un entretien pour être standardiste et ça a marché. » PH 6

Une utilisation particulière d'Internet

Mais toutes les personnes handicapées ne bénéficient pas d'un réseau personnel, et les candidatures spontanées provenant de personnes handicapées ne sont pas toujours identifiées comme telles par les entreprises ainsi que nous l'avons précédemment évoqué. Différentes pratiques de recherche de candidats doivent donc être mises en place par les entreprises. Elles peuvent utiliser les moyens de recherche *classiques* de candidats et/ou les adapter au cas du handicap ou passer par les réseaux spécifiques aux personnes handicapées.

Nous entendons par moyens de recherche *classiques* ceux utilisés lors de la recherche de candidats non spécifiquement handicapés : Sites Internet, ANPE, Forums d'emploi.

Leur adaptation peut prendre différentes formes. Certaines entreprises communiquent sur l'intégration de travailleurs handicapés lors de forums emploi, de forums écoles, ou lors de toute intervention plus ou moins médiatisée. Nous retrouvons ici la difficulté évoquée précédemment sur le risque d'une sur-exposition médiatique.

Concernant l'utilisation d'Internet, certains sites de recherche d'emploi proposent aux entreprises d'utiliser un logo particulier lors du dépôt d'annonce afin d'indiquer un poste ouvert aux personnes handicapées. Cette disposition accroît la visibilité des entreprises sur leur implication en faveur des personnes handicapées. L'inconvénient d'une telle pratique est que les personnes handicapées n'ont pas un recours systématique à Internet, moins par choix ou par méconnaissance de son utilisation que du fait même du type de handicap dont souffrent les utilisateurs. Ainsi, les personnes souffrant de déficiences sensorielles ne peuvent pas accéder à l'ensemble des sites Internet.

« Parce qu'à première vue, on s'est dit qu'une personne sourde ça lit sur un site, mais une personne sourde, elle n'a pas le même cheminement de pensée ni la même construction que nous, donc elle ne trouve pas les liens aux mêmes endroits sur les sites. Et surtout, il y a certains mots qu'elle ne connaît pas. On peut utiliser des mots un peu compliqués dans la langue française, les sourds eux signent³⁴, donc ils ont des mots très simples. » Entreprise 23, Responsable de projet Emploi-Handicap

Une seconde raison qui peut minimiser l'utilisation d'Internet est liée au coût de ce support. Toutes les personnes handicapées ne disposent pas de ressources financières suffisantes pour y accéder. Ce résultat ne semble pas spécifique aux personnes les plus éloignées du marché de l'emploi. Il s'avère que parmi les personnes handicapées rencontrées et ayant connu à un instant donné une période de chômage, certaines diplômées ont été limitées dans leur accès à Internet lors de leur recherche d'emploi. Le niveau des ressources financières de l'individu semble être un élément non négligeable pour l'utilisation d'Internet lors de la recherche d'emploi.

Il apparaît que le premier moyen de recherche **active** de candidats utilisé par les entreprises, en l'occurrence Internet, ne trouve pas systématiquement d'écho du côté des personnes handicapées qui préfèrent explorer les annonces parues dans la presse.

« Je les trouvais dans les journaux, dans la mission locale où j'étais, j'y allais toutes les semaines. » PH 4

Or, les entreprises ont de moins en moins recours à de telles pratiques, essentiellement pour des raisons de coûts de support et de rentabilité inférieure à celle d'une annonce diffusée sur des sites Internet de recherche d'emploi.

Dans le cas où elles peuvent avoir accès à Internet, les personnes handicapées n'utilisent pas toujours ce support d'une façon très pertinente. Plutôt que de répondre aux offres d'emploi ou se rendre sur des sites dédiés aux personnes handicapées, moins d'une dizaine parmi celles rencontrées utilisent les pages jaunes pour obtenir des adresses d'entreprises auxquelles porter leurs CV. Ainsi, plus ou moins encouragées par leurs encadrants, quelques unes font du porte à porte pour rencontrer des entreprises et déposer leurs CV. Les personnes agissant d'une telle manière sont essentiellement celles dont le projet professionnel est clairement défini et pour lesquelles la recherche d'emploi se fait effectivement de cette manière : vendeur(se), caissier(ère) etc.

« Je prends mes CV et je fais du porte à porte on va dire. Et je suis partie dans plusieurs centres commerciaux, j'étais à les Halles, j'ai posé plein de CV avec des lettres de

³⁴ Signer = pratiquer la langue des signes

motivations, j'étais à la Défense, j'ai fait la même chose, j'étais à Paris Nord, à Aulnay sous Bois et j'ai fait la même chose. » PH 8

Mais d'autres personnes agissent de la même manière (porte à porte) sans avoir défini de réel projet professionnel. La majorité d'entre elles ont cherché un emploi de cette façon il y a plus d'une dizaine d'années, mais d'autres le font toujours aujourd'hui³⁵. Certaines personnes handicapées ont ainsi demandé le « livre des entreprises » présentant un grand nombre d'entreprises en phase de recrutement.

« Après je suis restée un an à la maison, à pas trouver d'emploi, pourtant, j'avais vérifié mon CV, je prenais le métro et j'allais taper à la porte de toutes les associations, mais ça ne marchait pas. » PH 6

Création de partenariats spécifiques

En dehors d'Internet, d'autres moyens, mais avec une fréquence moindre, sont mobilisés par les entreprises pour trouver des candidats handicapés. Seuls six grands groupes parmi les entreprises rencontrées mettent en place des partenariats avec des écoles qui forment les profils dont elles ont besoin. Ce système permet aux entreprises de s'assurer des compétences des personnes handicapées, de connaître leurs aptitudes professionnelles et de ne pas être freinées par des barrières de représentation. Les personnes ainsi remarquées le sont pour leurs compétences, et les intégrer à l'entreprise est donc totalement justifiable auprès de collaborateurs réticents à l'emploi de travailleurs handicapés. Cette solution mériterait peut-être d'être développée par les entreprises qui regrettent souvent de ne pas trouver de candidats handicapés correspondants à leurs postes à pourvoir. Parmi ces entreprises, certaines poussent très loin ce partenariat, allant jusqu'à mettre en place un système de tutorat tout au long de la scolarité de l'étudiant.

« Je vais prendre une université telle que Jussieu. Donc, on voit le relais handicap, on sait dans quelle filière de formation on veut aller, donc nous c'est quand même des métiers très techniques, mais il y a d'autres choses. Donc dans les métiers très techniques, et le relais handicap nous dit "Ben voilà, il y a tels étudiants qui seraient intéressés par le groupe XXX", donc on les voit ensemble, et puis, on a un entretien avec eux. [...] et puis très vite, on va mettre en place un binôme entre ce qu'on appelle un opérationnel, donc un gars de la technique qui va suivre le jeune et quelqu'un des ressources humaines. Et la mise en place de ce binôme va permettre de suivre le jeune donc en relation avec le relais handicap, quelquefois en relation avec les professeurs, préparer des stages, préparer des relations avec l'entreprise, etc. » Entreprise 20, Directeur Mission Insertion

Ce processus de partenariats ne semble pas encore particulièrement développé. Ainsi, parmi les treize personnes handicapées diplômées rencontrées, seules deux d'entre elles ont bénéficié de ces partenariats créés entre leur école et une entreprise pour trouver leur premier emploi.

« Donc, je suis reparti après dans un autre centre sur la région, dans le Val d'Oise à Bouffrenoy, qui est un centre universitaire de cure et de reclassement qui avait l'avantage de faire des formations d'électronique et en même temps, on était payé ce qui n'était pas idiot. [...] La fin des études se faisait par un contrôle continu pour 40 %, un examen 40 %,

³⁵ Nous évoquerons ultérieurement la difficulté que soulève le fait pour les personnes handicapées de ne pas définir de projet professionnel.

et il y avait 20 % de présentation d'un projet à laquelle participaient les chefs de service d'une entreprise qui s'appelait XXX à l'époque. Donc ils sont venus me faire passer cet entretien et à la fin de l'entretien, ils m'ont dit " Quel que soit le résultat de ton examen, on te prend". » PH 7

Les forums emplois dédiés aux personnes handicapées

Une autre forme d'adaptation de la recherche de candidats handicapés : les forums emplois destinés spécifiquement à l'emploi de personnes handicapées. Il s'agit de forums pluri-annuels où sont représentées un certain nombre d'entreprises, en général de grands groupes. Toutes les entreprises n'ont pas connaissance de ce type de forum et plus généralement de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées³⁶.

« Participez-vous à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées et au salon place de l'Hôtel de ville ?

Je ne suis pas au courant. Je vais me renseigner. » Entreprise 13, Chargée de recrutement

Nous ne devons sans doute pas voir dans ces réponses un désintérêt pour le handicap mais plutôt une ignorance. Lors des entretiens avec les entreprises, beaucoup d'entre elles ignoraient totalement l'existence de ces manifestations alors qu'elles étaient en recherche active de candidats handicapés.

De leur côté, les personnes handicapées n'ont pas toutes connaissance de ce type de forums comme nous avons pu le vérifier lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Pourtant, ces salons, notamment celui organisé à l'Hôtel de Ville de Paris, bénéficient d'une communication sur de nombreux supports médias. Celle-ci a été relativement efficace puisque de très nombreuses personnes se sont déplacées. Mais les supports de communication sont visiblement insuffisants pour que l'information circule de manière à toucher l'ensemble des personnes intéressées.

Pour les entreprises participant à ces forums, leur taux de satisfaction n'est le plus souvent pas très élevé et elles considèrent ces manifestations essentiellement comme un moyen de communiquer sur leur implication en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

« Et puis là hier, je suis allée faire un petit débriefing de ce forum et après avoir trié les CV, les réponses négatives qui sont en majorité parce que sur cent soixante treize CV, il aurait été exceptionnel qu'on en recrute cent soixante trois, sachant qu'en ce moment le marché de l'emploi est plutôt à la baisse, ben, pas au recrutement, en tous cas chez nous. J'ai quand même proposé cinq CV par rapport à des offres d'emploi. [...]Le fait qu'on soit allé au forum c'était pour leur dire 'on fait parti des entreprises qui sont à l'écoute de votre problème'. Et je pense que du bouche à oreille, ils vont de plus en plus envoyer des CV autrement que par les centres spécialisés comme Cap Emploi. » Entreprise 21, Responsable Recrutement.

La majorité des entreprises rencontrées reconnaissent une très forte inadéquation entre le niveau de qualification des personnes et celui demandé pour les postes à pourvoir. Toutes les personnes handicapées peuvent se rendre à ces forums, quel que soit leur niveau de qualification, mais il semble que la majorité d'entre elles soit peu, voire pas

³⁶ Des manifestations en faveur de l'emploi des personnes handicapées ont eu lieu sur l'ensemble du territoire du 14 au 18 novembre 2005.

qualifiée. Ces entreprises estiment avoir davantage aidé les personnes handicapées à préciser un projet professionnel et corriger leurs CV, qu'avoir eu un réel entretien de pré-embauche.

« Maintenant, la qualité de CV n'était pas toujours là, c'est clair, parce que ce sont des gens qui sont souvent en reconversion. Donc ils ont fait un métier pendant vingt ans, trente ans et qui se retrouvent à devoir faire complètement autre chose.

Il y en a qui se sont jamais retrouvés sur le marché du travail et non. On a eu des CV qui étaient très, très pauvres pour certains. Et je pense que, pour nous, le forum donnera lieu à très peu d'embauches. » Entreprise 4, Chargée de recrutement

Les entreprises manifestent davantage d'intérêt pour les manifestations de type *job speed dating* où les candidats sont pré-sélectionnés avec en général un niveau bac+2 en moyenne.

Le cas du benchmarking

Certaines entreprises font parti d'associations qui permettent un échange de bonnes pratiques, de CV. Mais toutes les entreprises ne sont pas satisfaites de ce type d'actions.

« Moi j'ai quasiment pas trouvé mon compte chez Tremplin. Les profils qui sont proposés chez Tremplin sont de très bons niveaux, en termes de stages en tous cas, c'est des très, très bons niveaux, même en termes de contrats de qualif., de professionnalisation etc., c'est des très bons niveaux, sauf que ça ne correspond pas à nos métiers chez XXX. J'ai pas trouvé chaussure à mon pied chez Tremplin. Et comme ils n'ont pas vocation de placement en termes de recrutement direct, ils ont une toute petite liste et là encore, j'ai pas trouvé de candidat idéal quoi. » Entreprise 28, Responsable Mission Handicap

Une adaptation non systématique des moyens de recherche

Toutes les entreprises ne cherchent pas à adapter leur recherche d'emploi au public handicapé, ce pour deux raisons. La première est due à la méconnaissance ou à l'absence de réflexion sur les adaptations possibles. Quant à la deuxième, elle est liée au refus de la part des entreprises d'utiliser des moyens de recherche spécifiques. Elles estiment en effet que le candidat handicapé est un candidat comme les autres qui ne doit pas être différencié lors du processus de sélection.

« Où passez-vous vos annonces de recrutement ?

ANPE, dans tout ce qui est école, dans tout ce qui est support potentiel qui peut nous apporter des candidats. Donc ANPE, écoles, les journaux, sites Internet, vraiment, c'est très large.

Pas de supports spécialisés personnes handicapées ?

Non. C'est vrai que non. Tout à fait. Enfin, moi j'estime qu'une personne qui cherche un travail cherche sur tous supports. Voilà. Je pense que mettre une annonce dans un journal spécialisé pour personnes handicapées, c'est déjà les stigmatiser. Et si on stigmatise, comment dire qu'on intègre ? Vous voyez ce que je veux dire ?

Je pense que toute personne, qu'elle soit handicapée ou pas fait la démarche suivant. Alors oui certes, sur le support spécialisé dans le handicap, ils pourraient peut-être trouver plus facilement, je ne sais pas, et dans leur démarche aussi, mais je trouve que c'est vraiment stigmatiser et je ne suis pas pour ça. » Entreprise 22, Chargée de recrutement

Certaines entreprises organisent des sessions dédiées aux personnes handicapées afin qu'elles puissent améliorer leurs CV, et surtout s'entraîner aux entretiens d'embauche. En effet, nous avons eu l'occasion de nous rendre à plusieurs forums emploi et d'assister à des pré-entretiens d'embauche. Il est flagrant que certaines personnes handicapées ne savent pas comment aborder un recruteur. Ainsi, certaines d'entre elles vont à la rencontre d'entreprises sans se présenter et les interrogent sur les postes qu'elles ont à leur proposer.

« Parce que s'ils veulent aussi « bien se vendre », il faut vraiment qu'ils s'adaptent aux manières de recrutement et aux manières d'être recrutés par les entreprises. C'est à dire qu'on ne peut pas arriver à un forum, que ce soit handicapé, HEC, ou l'ESCP ou Lille, j'en sais rien, et dire "Bon, qu'est ce que vous me donnez ?", quoi. Ça, c'est impossible ». Entreprise 21, Responsable Recrutement

DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PLUS OU MOINS JUSTIFIES

Les entreprises ne s'investissent pas toutes de la même façon en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Certains grands groupes mettent en place des missions handicap. Constituées d'une ou plusieurs personnes, souvent rattachées à la Direction des ressources humaines, ces missions sont destinées d'une part à développer l'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise, et à en promouvoir la communication à l'extérieur d'autre part.

Mais les missions rencontrées ne sont pas toujours suffisamment développées pour s'assurer de la bonne insertion des travailleurs handicapés, conduisant certaines d'entre elles à se réunir afin de développer un *échange de bonnes pratiques* sous la tutelle de missions handicaps particulièrement performantes.

Les rôles des missions handicap

Les rôles des missions handicap peuvent différer selon l'intérêt que porte la Direction à l'emploi des personnes handicapées. La plupart des missions handicap rencontrées sont portées par la Direction et ont une vue d'ensemble des actions à mener, que ce soit en termes de recrutement ou de sensibilisation.

Près des trois quarts des missions handicaps rencontrées, soit onze sur les seize officiellement désignées comme telles, ont essentiellement un rôle d'intégrateur de la personne handicapée. Elles concentrent leur activité sur la sensibilisation des salariés de l'entreprise. Cette communication peut être ponctuelle ou plus régulière et se présente sous différentes formes : film, journal interne voire même des manifestations

« On a mis en place un site Intranet, donc des plaquettes, et puis on va sur les sites, on organise des journées de sensibilisation, on se déplace quand les sites veulent qu'on

interviewe lors de réunions avec les managers et le N-1 pour que le message passe au maximum. Et puis, c'est aussi faire tomber les préjugés. Parce qu'il y a encore beaucoup de préjugés, de peurs, d'a priori. » Entreprise 23, Responsable de projet Emploi-Handicap

L'intégration des travailleurs handicapés peut également se traduire par des formations destinées aux salariés afin de favoriser leur accueil au sein de l'entreprise.

D'autres missions handicap ont à la fois un rôle d'intégrateur et de recruteur de personnes handicapées. Elles centralisent les CV provenant de personnes handicapées, et lorsqu'un profil est intéressant, elles peuvent être amenées à rencontrer le candidat selon la volonté de l'opérationnel. Cette démarche est intéressante car elle permet à la mission handicap d'anticiper les aménagements de poste nécessaires au candidat. Cette situation sous-entend que l'interlocuteur de la mission handicap connaisse parfaitement les besoins de son entreprise sur les postes à pourvoir ou susceptibles d'être pourvus afin de pouvoir lancer une recherche active et précise de candidats.

Egalement, cinq missions handicap ont mis en place une politique de rétention (entretiens réguliers avec les salariés concernés, suivi particulier de leur évolution) à l'égard des travailleurs handicapés bien que les démissions des travailleurs handicapés semblent extrêmement rares parmi les cas rencontrés. Moins de cinq cas ont été évoqués lors de nos entretiens par les entreprises et deux personnes handicapées ont évoqué cette situation. Néanmoins, celles-ci n'en sont pas pour autant négligées par les entreprises rencontrées. L'emploi de travailleurs handicapés est en effet considéré par ces employeurs comme un investissement, en temps, en formation. De plus, la démission d'une personne handicapée a des conséquences financières puisqu'elle entraîne mathématiquement une hausse du montant de la contribution volontaire. Enfin, elle oblige également les responsables des missions handicap à recommencer toutes les opérations préalables au recrutement, et à resensibiliser les managers qui peuvent être déçus de cette expérience.

Il peut également être du rôle des missions handicap de mettre en œuvre des campagnes de communication externe pour que des personnes handicapées se fassent connaître auprès de l'entreprise en vue d'une embauche.

Les missions handicap « vitrines »

Il est possible que la création d'une mission handicap ne soit commandée non pas par un intérêt quelconque de la Direction pour l'emploi des personnes handicapées, mais par une nécessité de communication. Ainsi, certains grands groupes parmi ceux rencontrés ont des missions handicap imposées par leur image mais ne leur donnent aucun pouvoir.

Ces missions sont réduites à une centralisation des CV provenant de personnes handicapées qu'elles renvoient aux recruteurs. Non sensibilisés à la cause du handicap et non motivés par la Direction, il est à craindre qu'ils n'y prêtent aucune attention.

En termes de réflexion sur le handicap, celle-ci est limitée au reporting de l'anticipation des montants de la contribution volontaire et n'ont aucun moyen d'action. Bien sûr, les missions handicap peuvent élargir leur action en faisant des projections des départs à la retraite, mais les conséquences de ces réflexions risquent d'être nulles sans soutien de la part de la Direction.

Le cas des petites entreprises

Toutes les entreprises ne sont pas pourvues d'une mission handicap, pour des raisons d'intérêt, de taille : toutes les entreprises n'ont pas les moyens de dédier un service à l'emploi de personnes handicapées, etc.

Certaines personnes du service des ressources humaines peuvent alors être amenées à faire vivre le dossier handicap. Ce peut être dû à une initiative personnelle ou à une demande de la Direction mais le manque de temps peut limiter l'implication de ces personnes dans cette démarche. Il leur faut attendre une réelle motivation de la Direction sur ce dossier pour qu'elles puissent obtenir les moyens nécessaires de s'y consacrer totalement

Malgré la mobilisation de ces entreprises, ces mesures ne sont pas toujours efficaces. Des structures d'accompagnement existent donc afin de faciliter l'emploi de personnes handicapées.

DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENTS CONTESTES

Différentes structures, généralement associatives, ont été créées afin de développer l'emploi de personnes handicapées. Si leur rôle est bien défini, leurs actions ne sont pas toujours correctement perçues par les entreprises. Une méconnaissance de ce réseau où les acteurs sont multiples ne facilite pas les démarches des entreprises vers ces structures et le cas échéant, les solutions apportées ne correspondent pas systématiquement à leurs attentes.

DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EXISTENT...

Les difficultés de recrutement de personnes handicapées que nous avons précédemment évoquées se traduisent par un coût. Les coûts de transaction liés à la recherche de candidats handicapés, comparés au montant de la contribution volontaire et au coût de travail, peuvent décourager certaines entreprises à employer des travailleurs handicapés et à réduire leurs actions au paiement de la contribution volontaire. Afin de ne pas limiter l'emploi de travailleurs handicapés pour des difficultés *logistiques*, différentes structures, généralement de type associatif, se proposent d'intervenir auprès des entreprises pour les aider dans cette démarche, mais leur efficacité est régulièrement contestée tant par les entreprises que les personnes handicapées qui regrettent de ne pas être davantage soutenues dans leurs démarches.

« Les entreprises, elles font ce qu'elles peuvent, elles sont dans un univers concurrentiel et il faut pouvoir leur donner les moyens aussi, leur apporter des moyens, leur faciliter la tâche dans cette matière. Je pense qu'il y a une véritable réflexion sur le sujet. Et je pense que les politiques ne sont pas suffisamment attentives à ça. » Entreprise 27, Directeur des Ressources Humaines

En amont du processus, les campagnes de sensibilisation d'organismes tels que les Cap Emploi permettent de sensibiliser les entreprises à l'emploi de personnes handicapées.

De nombreuses associations proposent aux entreprises prêtes à employer des personnes handicapées, différentes actions préalables au lancement d'une *campagne de recrutement* : diagnostics de situation de travail, recherche et mise en œuvre de solutions. Le plan d'action décidé, les entreprises peuvent être assistées à tous les niveaux : sensibilisation en interne, communication externe, recrutement.

Au niveau du recrutement, les actions proposées sont de plusieurs types. Il semble que nous nous dirigeons vers une sous-traitance du recrutement des personnes handicapées par des organismes spécialisés.

Cette activité concerne aussi bien les organismes associatifs type Cap Emploi, que privés tels que les agences d'intérim. Dans le cas où le recrutement de personnes handicapées est sous-traité auprès d'agences d'intérim, celles-ci rencontrent les mêmes difficultés que les entreprises pour obtenir des candidatures *intéressantes*. Jusqu'à récemment, un certain nombre d'agences désireuses de remporter un contrat, *ne jouaient pas le jeu* et préféraient proposer un candidat valide pour le poste. Devant l'insistance de certaines entreprises et en réponse à un nouvel enjeu économique, de nombreuses agences d'intérim commencent à se doter d'un pôle spécialisé « personnes handicapées ».

Une fois la personne recrutée, des aménagements peuvent être nécessaires. L'Agefiph peut alors intervenir auprès de certaines entreprises pour financer les adaptations de poste nécessaires à l'embauche ou au maintien dans l'emploi d'une personne reconnue handicapée. Enfin, certaines associations assurent un suivi du salarié handicapé.

Nous pouvons nous demander d'où vient la difficulté des entreprises à employer des personnes handicapées alors que tant d'acteurs peuvent intervenir pour les aider.

...MAIS CES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT SONT PARFOIS MECONNUS...

Ces acteurs, hormis les agences d'intérim, sont en général peu connus des entreprises. Lors de nos entretiens, près du quart des entreprises ignoraient l'existence des Cap Emploi³⁷ et n'avaient pas identifié le rôle de l'Agefiph.

« Si on met des barrières ou si on ne lève pas toutes les barrières de la connaissance de ce secteur et de structure d'aide au recrutement, eh bien on fait mal son travail. Je ne dis pas l'entreprise, ceux qui sont chargés en fait de promouvoir les compétences des travailleurs handicapés. Je pense qu'il y a un réel problème de communication. » Entreprise 27, Directeur des Ressources Humaines

De même, il apparaît que de nombreuses personnes rencontrées n'ont pas eu recours à ces associations lors de leur recherche d'emploi, parce qu'elles ignoraient leur existence.

« Vous ne vous êtes jamais inscrite dans une association ?

Je ne savais même pas que ça existait. » PH 1

Nous retrouvons à nouveau l'importance de l'environnement familial, capable de mobiliser les informations, de soutenir les personnes handicapées dans leurs démarches afin d'améliorer leur qualité de vie.

« Mon père a fait des recherches, il m'a emmenée voir les associations. C'est mon père qui a tout fait ». PH 6

³⁷ L'une des principales associations oeuvrant pour l'emploi des personnes handicapées, financée par l'Agefiph.

...OU NE SONT PAS TOUJOURS COHERENTS AVEC LES BESOINS DES ENTREPRISES

Dans le cas où les entreprises connaissent le réseau, toutes ne l'exploitent pas de la même façon. Certaines sont découragées devant la multiplicité des acteurs et ne parviennent pas à identifier les interlocuteurs susceptibles de les aider. Mais la plupart attendent que ces associations les contactent pour leur proposer des actions, des profils de candidats. Elles estiment qu'il est du rôle de ces structures d'être pro-actives. Les entreprises rencontrées regrettent finalement de ne pas être suffisamment soutenues dans leur démarche.

« Ce que j'essayais de faire, démarcher des associations qui ont pour objet l'insertion d'handicapés dans la vie professionnelle, de leur présenter l'XXX qui peut leur proposer des offres d'emploi. Avant d'avoir les premiers rendez-vous, ça a été un mois en restant un mois accrochée à mon téléphone pour imposer qu'on me rappelle, ça a été très très compliqué, après il a fallu un rendez-vous, qui s'est très très bien passé, ils étaient très enthousiastes, point. Peut-être pas point final mais je me demande. Je vais les relancer mais... ». Fédération 2

Cette situation peut être expliquée par le volume des entreprises cibles des chargés de mission des associations oeuvrant pour l'emploi des personnes handicapées. A titre d'exemple,

« Si on ne compte que les entreprises entre vingt et trois cents salariés, c'est notre cible, parisiennes qui payent une contribution à l'Agefiph, il y en a quatre mille sept cents. C'est assez considérable [...] Chaque chargé de mission, chaque année représente un volume de deux cents visites en entreprise. » Cap Emploi

Peu d'entreprises parmi celles rencontrées sont finalement satisfaites des structures d'aide à l'emploi qui lorsqu'elles les démarchent ne leur soumettent que rarement, selon plus de la moitié des entreprises ayant connaissance de ces structures, des profils correspondants à leurs besoins.

« Ce sont des associations ou des structures que vous faites venir, avec lesquelles vous exposez votre problématique et qui vous disent "Oui, mais nous, les profils qu'on pourrait vous proposer, ce sont des profils qui ne correspondent pas à ce que vous attendez parce que c'est plutôt profils type CAT ou travaux complémentaires de réponses négatives³⁸ ou de fournitures de papier ou de stylos ; mais pour les problèmes qui vous concernent, on ne voit pas bien comment". Donc, c'est extrêmement difficile » Entreprise 27, Directeur des Ressources Humaines

En effet, hormis le fait que les personnes diplômées ne précisent pas systématiquement qu'elles sont handicapées, elles ne passent que rarement par ce type de structures pour trouver un emploi.

« [Les individus diplômés handicapés] ne sont pas accueillis par les Cap Emploi. Les Cap Emploi ont malheureusement la réputation de ne pas être capables de placer les personnes diplômées alors que c'est faux. Mais parce qu'on part du principe que puisqu'elle accueille des personnes qui sont non-diplômées ; ou qui ont un diplôme mais qu'elles ne peuvent plus exploiter, parce que c'est cette qualification ou ce métier qui les a usés, donc il faut effectivement qu'elles retrouvent une autre activité professionnelle, donc même le niveau de

³⁸ Il s'agit ici du mailing des réponses négatives faites par les entreprises à l'attention des candidats non retenus sur CV

qualification n'est pas exploitable, mais c'est encore un élément important, il faut en tenir compte ; ce qui fait que même une personne qui passe devant la Cotorep, qui a un bac+2-3-4-5 et qui voit une orientation vers un Cap Emploi, ça ne l'intéresse pas, si elle a entendu parler des Cap Emploi avec cette mauvaise réputation entre guillemets, et qui est complètement fautive en plus, elle ne sera pas tentée d'être accueillie et suivie par la structure, et parce qu'elle n'y voit pas vraiment l'intérêt. Elle a déjà une formation, elle a déjà une possibilité, elle se dit "Je vais retrouver du travail facilement" et c'est souvent le cas d'ailleurs, mais par elle-même, elle quitte le circuit et on ne les retrouve jamais. » Cap Emploi

De leur côté, toutes les personnes handicapées ne reconnaissent pas le même intérêt à ces structures : certaines sont satisfaites de l'action menée...

« J'ai fait stage- chômage- stage-chômage. [...] Après pendant quatre mois, je n'ai pas eu d'activité, ce fut une période active de recherche d'emploi. [...]. C'était une période très difficile : on ne comprenait pas la personne handicapée, on ne comprenait pas pourquoi elle voulait travailler. [...] J'ai fait des candidatures libres, spontanées mais on demande beaucoup : formation, contact avec l'extérieur. [...] J'ai cherché un peu partout. [...] Ohé Prométhée m'a beaucoup aidé, en envoyant mon CV partout, me donnant beaucoup de conseils, un suivi, un bilan de compétences... » PH 9

...d'autres au contraire s'estiment incomprises, voire rejetées et préfèrent effectuer seules leur recherche d'emploi

« Mon avis de XXX, zéro, je leur ai dit "J'ai fait des études, j'ai un diplôme" ; peut-être qu'à l'époque je n'étais pas vraiment apte à faire ce que je fais aujourd'hui, mais néanmoins, j'étais quand même apte à faire quelque chose, ils m'ont traité pas comme un moins que rien mais comme un pas grand-chose, genre il va aller dans un milieu, un CAT. Je n'en voulais pas, je voulais travailler en milieu ordinaire et XXX finalement, ils n'ont rien fait pour moi et moi j'ai eu de la chance, par une relation d'amis. » PH 5

LES ENTREPRISES DEVELOPPENT LES SOLUTIONS ALTERNATIVES AU RECRUTEMENT DIRECT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

En modifiant le mode de calcul des unités bénéficiaires que représentent les personnes handicapées pour les entreprises³⁹, la loi du 11 février 2005 a dans une certaine mesure conduit certaines entreprises à un découragement perceptible lors de nos entretiens. Elles ont le sentiment d'avoir *travaillé pour rien* et ne savent plus comment motiver leurs équipes des ressources humaines.

« Donc on fait, hier j'ai fait une simulation, sans les décrets bien entendu, mais en étant à 8.09 %, on descend à 2.80 %. Pour nous, c'est épouvantable. » Entreprise 18, Directrice des Ressources Humaines

Face à cette difficulté supplémentaire et afin de limiter le montant de la contribution, les entreprises développent les solutions alternatives au recrutement de travailleurs handicapés : le maintien dans l'emploi, le développement des accords de sous-traitance avec le secteur protégé et, dans une moindre mesure, la signature d'un accord d'entreprise⁴⁰. Mais chacune d'entre elles a ses propres limites, qu'elles soient imposées par la loi ou par le fonctionnement même des entreprises.

DEVELOPPEMENT DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi consiste à permettre au salarié devenu handicapé de se maintenir à son poste ou dans l'entreprise.

Dans le cas d'un maintien au poste, le salarié souffre d'un handicap qui ne touche pas sa capacité à conserver sa fonction, mais qui nécessite un aménagement de son poste de travail. L'entreprise peut alors faire appel à différents acteurs, médecin du travail, ergonomes etc., pour adapter le poste de travail au handicap de la personne.

Mais le maintien au poste n'est pas systématique. Il est possible qu'une visite médicale rende compte de l'inaptitude du salarié à exercer son métier.

« L'inaptitude apparaît comme une incompatibilité avérée entre l'état de santé d'un salarié et la charge physique ou mentale inhérente à son emploi, de telle sorte que la relation de travail ne peut plus s'exprimer normalement. »⁴¹. Deux types d'inaptitude peuvent être prononcés, l'inaptitude totale ou partielle. Dans le cas d'une inaptitude totale, le médecin reconnaît que l'individu salarié ne peut plus exercer aucune activité dans l'entreprise, contrairement à l'inaptitude partielle où un reclassement professionnel peut et doit être envisagé. L'enjeu du reclassement est le maintien du salarié en emploi.

³⁹ Toute personne, quel que soit l'importance de son handicap, compte désormais pour une seule unité, d'où une diminution mathématique du nombre des unités bénéficiaires enregistrées par les entreprises pour un nombre constant de personnes handicapées.

⁴⁰ Voir annexe « Cadrage macro-économique ».

Les entreprises rencontrées ont souvent fait état d'inaptitudes au poste essentiellement liées à des inaptitudes physiques, pouvant aller de lombalgies, Troubles musculo-squelettiques (TMS), à des pathologies beaucoup plus graves et invalidantes. Egalement, mais dans une moindre mesure, il nous a été rapporté à six reprises le cas des personnes devenues inaptes suite à un traumatisme crânien qui a entraîné une diminution des facultés nécessaires à l'exécution des tâches visées.

De nombreuses personnes deviennent donc handicapées suite à une usure physique liée à des conditions de travail très dures. Or, les personnes concernées ont dans la plupart des cas un faible niveau de qualification qui rend d'autant plus compliqué leur reclassement rapide. La mise en place d'une formation leur permettant d'accéder aux postes sans contraintes physiques est relativement longue comparée au délai d'un mois octroyé⁴². D'autre part, les postes ne nécessitant pas de qualifications tels que les services généraux (traitement du courrier, accueil), semblent fréquemment sous-traités.

« Si on prend la maintenance, c'est sous-traité ». Entreprise 14, Responsable de Ressources Humaines.

Sauf lorsque l'inaptitude totale est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, auquel cas l'entreprise doit tout mettre en œuvre pour reclasser l'individu, l'avis d'inaptitude totale entraîne son licenciement. C'est pourquoi certaines entreprises parmi celles rencontrées regrettent que ce type d'avis soit rendu par des médecins interentreprises insuffisamment sensibilisés aux différents métiers de l'entreprise et aux dispositions requises pour chaque type de poste⁴³.

« Surtout que quand on a des inaptitudes, c'est toujours la même chose, le médecin du travail met inapte à tout emploi dans l'entreprise, qu'est ce qu'on veut faire avec ça, on ne peut rien faire, donc voilà, je pense que je vais, de toute façon la première chose que je vais faire c'est de bien sur chaque poste limiter toutes les contraintes, énumérer toutes les contraintes du poste, et à chaque fois qu'il y aura effectivement un volet, enfin une inaptitude totale à tout emploi qui est délivré par la médecine du travail, je leur ferai spécifier en leur demandant, en leur faisant parvenir des descriptions de poste bien précises avec des contraintes de poste que je leur demanderai avec des questions fermées de se prononcer pour éviter effectivement en cas de, parce que dans certains cas, on ne pourra pas limiter les licenciements pour inaptitudes c'est évident [...] quand la personne ne sait ni lire ni écrire, qu'elle ne peut plus porter de charges, qu'elle ne peut pas rester debout, où voulez-vous qu'on la mette ? » Entreprise 26, chargée de mission Travailleurs handicapés.

⁴¹ www.cmti06.com/pbinapte.html

⁴² Une fois l'avis d'inaptitude prononcé, quelle qu'elle soit, l'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour trouver une solution de reclassement au salarié. Passé ce délai, le salarié est licencié pour inaptitude. Ce laps de temps ne permet pas toujours aux entreprises de réaliser un bilan pour déterminer les nouvelles capacités du salarié, ses désirs en termes d'orientation, de trouver le poste adéquat, et libre. Ce qui peut finalement conduire à l'impossibilité d'aboutir à un reclassement de l'individu.

⁴³ Lorsqu'un médecin est rattaché à une seule entreprise, celle-ci peut l'informer de ses métiers, des dispositions requises, et surtout monter avec lui une politique de sensibilisation, ce qui semble plus difficile lorsque le médecin n'est pas à *plein temps* dans l'entreprise.

Près du quart des entreprises rencontrées se mobilisent pour garder en emploi leurs salariés handicapés, malgré l'avis d'inaptitude. Cette mobilisation peut être due aux causes du handicap, notamment dans le cas où le handicap est lié à un accident du travail. Egalement, la taille de l'entreprise peut favoriser le maintien dans l'emploi du salarié handicapé.

Dans le cas où le handicap d'une personne est lié à son emploi (accident du travail, maladie professionnelle), les entreprises sont dans l'obligation légale de reclasser le salarié handicapé⁴⁴. Dans le cas où un handicap n'est pas dû à des raisons professionnelles, d'autres facteurs tels que la taille de l'entreprise et son implication en faveur de l'emploi des personnes handicapées peuvent inciter une entreprise à étudier l'ensemble des possibilités de reclassement d'un individu avant de conclure à son licenciement. En effet, dans de grandes entreprises, il semble relativement facile de reclasser un salarié devenu inapte à son poste au vu des nombreux types de postes différents, à condition que ceux-ci soient disponibles et cohérents avec les nouvelles aptitudes du salarié.

« Avec tous les postes qu'on a chez nous, ce serait un échec d'en arriver là. » Entreprise 19, Chef de Projet Emploi-Handicap

Mais toutes les entreprises ne se donnent pas les moyens de reclasser leurs salariés devenus handicapés lorsque l'exercice de la profession n'est pas responsable du handicap et licencient la personne concernée. Cette solution est légalement possible mais doit, normalement, être particulièrement motivée. Le licenciement d'une personne devenue handicapée n'est en effet possible qu'à la condition qu'un aménagement de poste soit impossible, ou qu'une inaptitude totale empêchant son reclassement au sein de l'entreprise ait été reconnue.

Une personne nous a rapporté avoir été licenciée après être devenue handicapée suite à une opération chirurgicale. Elle considère que ses relations avec son employeur étaient jusqu'alors très cordiales, mais ce dernier a refusé un aménagement de poste et l'a licenciée lorsqu'il a appris qu'elle percevrait une rente.

« Mon employeur parisien m'avait laissé entendre que je pourrais travailler, pas dans les mêmes conditions bien sûr, mais par ordinateur. Puis, lorsque je suis rentré chez moi en janvier 1994, il n'en a plus été question. [...] Bien sûr, sur le plan financier, je n'ai rien perdu puisque j'avais une assurance individuelle contre les accidents. Alors mon patron direct m'a dit "Tu n'as pas à te plaindre, il y en a qui n'ont rien". » PH 12

Il ne nous a malheureusement pas été possible de rencontrer cet employeur afin de connaître les raisons de ce licenciement. Une hypothèse avancée par le salarié est que son employeur ait craint qu'il soit moins productif à cause de son handicap.

Lorsqu'un reclassement est rendu impossible, notamment en raison d'une absence de poste compatible avec le handicap de la personne, plus du quart des grandes entreprises rencontrées accompagnent leurs salariés dans leur recherche professionnelle ou les orientent vers les structures compétentes telles que les Cap Emploi.

« Quelqu'un effectivement qui serait non reclassable ou dans l'incapacité même tant médicale ou au niveau des compétences, ne pourrait donc pas être maintenue dans l'emploi, bien sur notre rôle au niveau de la mission handicap, c'est d'accompagner vers les organismes extérieurs qui vont prendre le relais à l'issue de la sortie du salarié de l'entreprise. Donc on veille bien à tous ces mouvements là. On a un rôle de conseils. »
Entreprise 9, Directeur des Ressources Humaines

Toutes les entreprises rencontrées ne considèrent pas l'emploi direct comme la solution la plus aisée à mettre en œuvre pour répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Afin de limiter le montant de la contribution volontaire, les entreprises développent donc les autres modalités de réponse à l'obligation d'emploi, notamment le recours à la sous-traitance.

LA SOUS-TRAITANCE

Parallèlement à l'emploi direct des salariés handicapés, la sous-traitance de certaines activités auprès de structures du milieu protégé, entreprises adaptées (EA) et établissements et services d'aide par le travail (Esat)⁴⁵ est une réponse à l'obligation d'emploi. Les activités sous-traitées par les entreprises sont diverses : entretiens d'espaces verts, achats de fournitures de bureau, sous-traitance d'une partie de la production.

La sous-traitance auprès du milieu protégé n'est une réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 50 % des « unités bénéficiaires » manquantes⁴⁶. Certaines entreprises rencontrées ont reconnu regretter l'existence de ce plafond. En effet, cette possibilité d'exonération partielle est généralement considérée avec beaucoup d'intérêt par les entreprises qui y voient d'une part une façon relativement simple de répondre à l'obligation d'emploi, et d'autre part une activité socialement responsable.

« Vous m'avez dit privilégier la sous-traitance, pourquoi ?

C'est ce qu'il y a de plus facile à réaliser ; pour l'instant, on n'est pas accès dans l'embauche, donc la seule façon de gérer, de pallier les déficits de réponse à la loi, c'était de faire de la sous-traitance mais je pense que sur le plan éthique, ça permet aussi de faire travailler des CAT donc je trouve que c'est bien tout en sachant que ça apporte très peu d'unités donc il faut investir beaucoup en argent, que ça revient plus cher mais on a quand même des choses de très bonne qualité. » Entreprise 15, Correspondant santé

La sous-traitance avec le milieu ordinaire concerne à la fois les EA et les Esat. Le recours au secteur protégé peut conduire à une divergence d'intérêts entre les différents acteurs de l'entreprise, notamment services achats et services des ressources humaines généralement chargés nous l'avons vu de l'ensemble de la politique d'emploi des travailleurs handicapés. En effet, si ces services se rejoignent vers un objectif commun, la diminution des charges de l'entreprise, ils utilisent pour y parvenir des moyens différents.

Ainsi le service achat a pour objectif de diminuer le montant total des achats en lançant divers appels d'offres et en choisissant le prestataire présentant le meilleur rapport qualité/ prix. Parallèlement, la mission handicap ou la Direction des ressources humaines cherche à augmenter la sous-traitance auprès du milieu protégé afin de diminuer le montant de la contribution qui sera versée à l'Agefiph.

Mais ces deux solutions peuvent être contraires aux intérêts réciproques. Certes, les Esat peuvent être des prestataires financièrement intéressants grâce aux subventions qu'ils perçoivent. Mais leurs prix peuvent

⁴⁴ Sauf avis médical contraire. http://www.inrs.fr/htm/la_delivrance_de_l_avis_d Aptitude_et_d_inaptitude.html

⁴⁵ Anciennement Ateliers Protégés et Centres d'Aides par le Travail

⁴⁶ Pour plus de précisions, se reporter à l'Annexe – Cadrage Macro-économique.

paradoxalement être au mieux basés sur ceux du marché voire supérieurs puisque cette sous-traitance présente un intérêt financier non négligeable pour l'entreprise *via* la baisse du montant de la contribution financière qu'elle entraîne. Le montant exonéré est calculé à partir du montant investi par l'entreprise dans la sous-traitance. Certains Esat profitent donc de cette situation pour proposer des prix largement supérieurs à ceux du marché.

Les entreprises peuvent néanmoins se *rattrapent* financièrement et bénéficier en même temps d'une communication sur leur implication en faveur des personnes handicapées. Mais dans ce cas, le service achat n'atteint pas ses objectifs. Certaines entreprises s'interrogent donc sur la pertinence de créer en interne des indicateurs financiers transversaux liés au handicap.

« Alors, il y a aussi le fait qu'on travaille, chaque service a son propre budget et l'objectif, c'est que son budget soit le plus réduit possible. On dit " Ben voilà, moi j'ai dépensé que tant cette année, j'ai atteint mes objectifs et il me reste du budget". Et l'objectif des achats, c'est de dire j'ai réduit de tant les achats. Mais après, sur le consolidé du groupe, nous, on a une diminution de taxe. Donc ça devrait, mais disons que c'est pas dans leur budget, donc c'est dans le budget de quelqu'un d'autre que la taxe elle se déduit, donc eux, c'est pas intéressant pour eux parce qu'ils s'occupent de leur service. » Entreprise 1, chargée de mission Travailleurs handicapés.

Pour résoudre ce conflit d'intérêt, certaines entreprises préfèrent travailler avec des EA qu'elles estiment plus professionnels que les Esat, d'autant plus que leurs tarifs semblent compétitifs par rapport à ceux des entreprises ordinaires⁴⁷.

« Chez XXX, ce n'est pas avec les CAT qu'on travaille le plus. On travaille plus avec les entreprises adaptées parce qu'elles sont plus professionnelles, plus proches de nous grosses entreprises. [...]Enfin, les CAT sont beaucoup plus chers. Ils ne sont pas du tout dans la même dynamique, et les entreprises adaptées par contre sont hyper compétitives. »
Entreprise 28, Responsable Mission Handicap

Afin de répondre à l'obligation d'emploi, une autre solution, moins fréquente que les deux premières, consiste en la signature d'un accord d'entreprise. Cet accord permet aux entreprises de mettre en évidence leurs plans d'action en termes d'emploi de travailleurs handicapés et de sous-traitance. Mais toutes les entreprises rencontrées n'y sont pas favorables, notamment au vu des contraintes que cet accord engendre.

⁴⁷ Nous avons essayé de nous procurer les tarifs pratiqués par une vingtaine de CAT, secteurs confondus. Aucune plaquette n'est disponible. Seuls des devis peuvent être obtenus.

L'ACCORD D'ENTREPRISE

Une réponse possible à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés se présente sous la forme d'un accord d'entreprise ou de branche. Cet accord le plus souvent triennal présente les engagements des entreprises en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et les résultats auxquelles elles doivent parvenir à l'issue de l'accord. Il permet aux entreprises de ne pas verser pendant une durée de trois ans la contribution dont elles sont redevables à l'Agefiph et de conserver ce budget pour mener les actions précisées dans l'accord et destinées à développer l'emploi de travailleurs handicapés.

Une solution *a priori* intéressante...

Fin 2002, près de 4,4 % des établissements assujettis à l'obligation d'emploi avaient signé ce type d'accord⁴⁸.

Outre le fait qu'il soit l'une des réponses possibles à l'obligation d'emploi, l'accord d'entreprise est parfois présenté aux entreprises comme un moyen d'améliorer leur image : « Effet sur l'image de l'entreprise : Une politique volontariste dans ce domaine portée par un accord peut avoir des retombées positives sur l'image de l'entreprise, en particulier pour celles qui travaillent avec le grand public ou qui ont une vocation particulière dans le champ de l'action sociale ou de la couverture des risques (prévoyance, assurance...) »⁴⁹

Près de la moitié des entreprises rencontrées a conclu un accord d'entreprise. Leurs motivations sont différentes et se rapprochent de celles énoncées au cours de la première partie (image d'entreprise citoyenne, responsabilité sociale).

La signature d'un accord sous entend que l'entreprise se sent réellement concernée par l'emploi des personnes handicapées et est désireuse de faire évoluer son taux d'emploi de salariés handicapés. Les entreprises sont relativement autonomes dans leurs démarches et disposent pour ce faire d'un budget au moins égal au montant de la contribution volontaire qui aurait dû être versé à l'Agefiph au titre de l'obligation d'emploi.

... mais qui peut parfois être contraignante

Toutes les entreprises n'ont pas signé d'accord ou ne l'ont pas renouvelé. Afin d'avoir une autonomie assez importante sur les actions à mener, certaines entreprises concluent un accord relativement large en ce qui concerne les actions à mener et les moyens mobilisés pour les réaliser. Elles peuvent alors être dans l'impossibilité de recourir à l'Agefiph pour financer certains aménagements de poste. « Lorsqu'une entreprise relève d'un accord d'entreprise ou de branche agréée, une demande de subvention à l'Agefiph n'est recevable que dans la mesure où l'action n'est pas

⁴⁸ AMIRA S., OKBA M. (2005) « La loi d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : Bilan de l'année 2002. »

⁴⁹ Groupement des industries métallurgiques, *L'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, guide méthodologique.*

expressément prévue dans l'accord. Si tel était le cas, le financement du projet ne pourrait intervenir qu'au-delà des dispositifs prévus dans l'accord, tant au plan technique que financier. »⁵⁰.

En n'ayant pas précisé les dispositions de leurs actions, elles sont tenues à une autonomie financière qui peut finalement ne pas être très intéressante.

Parallèlement, un accord trop précis peut entraîner un certain nombre d'inconvénients. Certaines entreprises rencontrées estiment que les contraintes administratives (rapports, notes d'avancement, justifications etc.) sont particulièrement chronophages.

Les entreprises doivent être relativement précises sur certains points dans la rédaction de leur accord, notamment sur le nombre d'embauches. Toutes modifications, impossibilités doivent être justifiées. Certaines entreprises finissent alors par considérer comme une contrainte ce qui était sensé les décharger au début.

« [On n'a pas signé d'accord parce que] Déjà parce qu'on avait une convention avec l'Agefiph au début. Ça ne s'est pas forcément très bien passé avec l'Agefiph puisqu'on avait défini des choses, des objectifs, fallait pleurer pour, fallait justifier tout le temps. Dès qu'on faisait une action c'est limite si. Oui, il faut justifier de son poste tout le temps, de ce qu'on fait, c'est très, très administratif, on nous mettait plus de bâtons dans les roues qu'autre chose. » Entreprise 23, Responsable de projet Emploi-Handicap

L'absence d'un accord d'entreprise peut également être due à une mobilisation syndicale contre cet accord.

Nous avons ainsi pu rencontrer un membre d'une organisation syndicale, handicapé, qui a refusé de signer l'accord de son entreprise car il estimait que le nombre d'embauches fixé était insuffisant, rapporté au flux total des embauches.

« Quand la mission handicap s'est mise en place, il s'est passé un accord d'entreprise, devant tout le syndicat, et cet accord a été signé par tous les syndicats, sauf nous. J'ai expliqué pourquoi, j'étais le seul à intervenir, parce qu'on ne peut pas signer un accord qui disait "Il faut embaucher quatre handicapés par an". Personnellement, on ne pouvait pas. C'était contraire un peu à nos valeurs, à mes valeurs donc etc., les autres ont avalisé sans intervenir. » PH 11

Nous pouvons *a priori* être surpris de ce refus. Ce chiffre, même s'il est jugé insuffisant démontre un intérêt et une mobilisation de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Nous avons mis en évidence les difficultés auxquelles sont confrontés les employeurs lorsqu'ils cherchent à recruter des personnes handicapées. En signant un accord d'entreprise, l'établissement assume sa politique et concrétise une réflexion visant le développement de l'emploi de personnes handicapées. Le refus d'un syndicat à signer un accord peut être mal perçu par certains salariés. Ce problème nous renvoie à la représentativité d'un syndicat sur l'ensemble des salariés.

Mais ce refus peut être révélateur d'une mauvaise communication de la part de l'entreprise et l'insuffisante intégration des syndicats dans la rédaction de cet accord.

⁵⁰ Groupement des industries métallurgiques, *L'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, guide méthodologique.*

L'obligation de résultats introduite dans l'accord peut conduire certaines entreprises à préférer signer une convention avec l'Agefiph.

Cette convention n'exonère absolument pas les entreprises de l'obligation d'emploi mais leur permet d'avoir une relation privilégiée avec l'Agefiph lors de demandes de financement. Néanmoins, parmi les entreprises rencontrées, certaines regrettent la durée importante qui peut s'écouler entre le moment de la demande exprimée par l'entreprise et l'accord de l'Agefiph.

Nous venons de voir que la discrimination positive, malgré ses insuffisances, incite les entreprises à employer des travailleurs handicapés, notamment par le biais des mesures financières. Il est alors légitime de s'interroger sur la qualité de l'insertion professionnelle de travailleurs dont le recrutement répond finalement à une contrainte.

EN EMPLOI, LA DISCRIMINATION PEUT REAPPARAÎTRE

Les dispositions de la loi du 11 février 2005 renforcent l'obligation d'emploi faite aux entreprises de plus de vingt salariés depuis le 10 juillet 1987⁵¹. La qualité de l'emploi occupé par des personnes dont le recrutement est légalement, et plus ou moins financièrement, contraint pose donc questions. Nous avons constaté au cours de notre enquête des différences de traitement entre salariés handicapés et non handicapés au niveau de la qualité de l'emploi occupé (type de contrats), qualité de l'évolution professionnelle et qualité des relations professionnelles. Pour autant, ces différences ne sont pas systématiquement imputables à une discrimination.

L'INSTABILITE DU TRAVAILLEUR HANDICAPE : ENTRE CHOIX ET CONTRAINTE

Il ressort de nos entretiens que les salariés handicapés sont représentés à tous les types de postes. Sans pouvoir le vérifier, les entreprises estiment pour la plupart que les personnes handicapées sont davantage présentes sur des postes non cadres⁵², et plus de la moitié d'entre elles comptent quelques personnes handicapées parmi leurs dirigeants.

Les entreprises rencontrées nous ont indiqué que tous les contrats étaient représentés, sans qu'il n'y ait une sur-représentation de personnes handicapées sur un type particulier de contrat⁵³. Certaines entreprises ont pris conscience du parcours professionnel souvent chaotique des personnes handicapées et s'efforcent de leur proposer des CDI.

« La plupart en CDI quand même parce que moi j'ai mis un point d'honneur à ce que soit essentiellement des CDI parce que je connais les difficultés de trouver un emploi quand on est un travailleur handicapé. » Entreprise 28, Responsable Mission Handicap

⁵¹ Voir annexe « Cadrage macro-économique ».

⁵² Cette estimation est *statistiquement* confirmée dans *Le handicap en chiffres* (2004) : 15 % des personnes handicapées sont représentées aux postes de cadres, contre 36 % pour l'ensemble des actifs.

⁵³ Mais les chiffres communiqués par les entreprises ne sont pas toujours exploitables. Ainsi, certaines entreprises ne nous donnent que la proportion de CDI, CDD, stages pour les personnes handicapées sans que celle-ci ne soit comparée aux chiffres des personnes valides.

UNE INSTABILITE PARFOIS SUBIE...

Cette *instabilité* est reconnue par la plupart des personnes handicapées rencontrées qui ont connu ou connaissent des périodes de succession de CDD, stages ou missions d'Intérim. Aucune d'entre elles n'a fait référence à une éventuelle discrimination pour justifier cette instabilité. Les CDD, stages et contrats d'intérim ne pouvaient pas selon elles déboucher sur des CDI. Si elles n'imputent pas cette succession de contrats à leur statut de personne handicapée, nous pouvons évoquer le fait qu'elles n'accèdent pas au CDI parce qu'elles sont victimes d'une discrimination. Nous revenons alors aux freins des entreprises à l'emploi de personnes handicapées évoqués précédemment.

« Et on a un exemple concret, il y a un jeune qui arrive avec des béquilles, on m'appelle "Tiens, il faudrait que t'aïlles le voir en cachette parce qu'attention, faut pas qu'il ait des problèmes", et le gars il est juriste, enfin, il a plein de diplômes. J'étais vachement content, je lui dis "Tu vas être embauché", il me fait "Non, non, je suis en formation", ils n'ont pas retenu sa formation, c'est à dire qu'il était en CDD, et un deuxième, pareil. Et on s'est aperçu en fait que l'employeur, "Regardez, on fait des efforts, mais on ne peut pas les garder pour incompatibilité d'humeur", il y a toujours quelque chose. Alors quand en fait ils disent "Vous avez vu, on a fait des efforts, on en prend en stages, on en prend en formation, mais vous avez vu, on ne peut pas les mettre en CDI quoi". Donc il y a une volonté de, franchement, il y a une volonté aujourd'hui de pas prendre de personnes handicapées. Alors justement, pourquoi ? La raison elle est simple. C'est que si on nous met vous et moi côte à côte, l'employeur va dire "Moi ce que je veux c'est un truc opérationnel, je veux qu'une personne soit opérationnelle, lui je risque peut-être d'avoir des difficultés, des problèmes, etc., d'adaptation au poste, des difficultés physiques par rapport à son handicap, il va m'en faire voir". » PH 11

Certaines personnes handicapées regrettent cette précarité à laquelle elles sont contraintes *faute de mieux*. Elles sont dans l'obligation financière d'accepter un emploi quel qu'il soit et n'ont pas les moyens d'attendre une proposition plus intéressante. Il s'agit de personnes qui ne répondent pas aux critères permettant de bénéficier de l'AAH et qui n'ont pas en général un environnement familial ou la formation susceptibles de leur permettre d'être plus sélectives sur les propositions d'emploi qui leur sont faites.

La succession de contrats précaires peut donc être expliquée par le comportement des entreprises qui ne permettent pas à toutes les personnes handicapées d'avoir un réel choix sur le type de contrat. Mais il n'explique pas à lui seul l'ensemble des contrats précaires de la population handicapée. Parmi les personnes handicapées rencontrées, certaines en effet choisissent cette instabilité professionnelle.

... **MAIS EGALEMENT CHOISIE**

Toutes les personnes rencontrées ne subissent pas cette instabilité. Au contraire, plus du tiers de celles ayant connu ou connaissant cette situation ont opté pour un CDD plutôt qu'un CDI.

Nous avons précédemment évoqué l'intérêt pour les personnes handicapées d'occuper un emploi. Il apparaît que certaines acceptent un emploi qu'elles considèrent essentiellement comme un premier pas vers la reconnaissance sociale. Elles ne sont alors pas particulièrement regardantes sur la qualité de cet emploi. Des critères tels que l'intérêt des tâches ou le gain financier ne semblent pas entrer en ligne de compte pour elles. Cette catégorie de personnes handicapées a la caractéristique d'avoir un environnement familial leur permettant d'accepter un emploi quel qu'il soit. L'emploi a finalement un intérêt essentiellement occupationnel

« J'avais même postulé pour un poste d'homme à tout faire. Je voulais travailler, je ne pouvais pas rester à rien faire. » PH 4

Par ailleurs, certaines personnes handicapées préfèrent cesser un CDI au bénéfice d'un CDD si celui-ci est plus proche de leurs attentes professionnelles. Elles voient dans ce CDD la possibilité d'avoir une expérience professionnelle dans le domaine visé et préfèrent une situation instable leur permettant d'envisager un débouché sur le poste souhaité à une situation stable mais ne répondant pas à leurs aspirations. Ces personnes ne sont pas davantage contraintes que les précédentes à une stabilité professionnelle. Elles n'ont pas d'engagements financiers particuliers et ont un environnement familial prêt à les soutenir dans le cas où cette démarche n'aboutirait pas.

« J'avais trouvé une place chez XXX en ELS [Employé Libre Service], je ne suis resté qu'en janvier parce que. J'étais en CDI, j'avais un contrat de trente heures, mais en février, j'ai trouvé le poste de comptable chez YYY en CDD. » PH 4.

Parmi les personnes rencontrées, quatre apprécient la succession de périodes d'intérim, de CDD qui leur permet de se diversifier et de bâtir leur projet professionnel. Elles souffrent d'un handicap facilement compensable, n'ont généralement pas de formation et acceptent tous les emplois qui leur sont proposés. Elles estiment que cette succession les aide à définir leur projet professionnel.

Finalement, une situation précaire peut s'inscrire dans un projet professionnel, ou personnel et être un choix volontaire. De même, le temps partiel régulièrement dénoncé comme subi par les salariés handicapés est apparu davantage choisi au cours de notre enquête.

UN TEMPS PARTIEL DAVANTAGE CHOISI QUE SUBI

L'emploi des salariés handicapés présente la caractéristique suivante : un recours au temps partiel plus fréquent. Plus du tiers des travailleurs handicapés recrutés exercent une activité professionnelle avec des horaires réduits, soit une proportion deux fois supérieure à celle des salariés recrutés dans les entreprises de plus de vingt salariés du secteur privé⁵⁴.

Les seize personnes handicapées rencontrées exerçant une activité professionnelle travaillent de jour. Quatre d'entre elles travaillent à temps partiel. Trois sont à mi-temps et travaillent tous les matins ou tous les après-midis. Une seule travaille environ vingt cinq heures par semaine.

Le temps partiel a presque toujours été à l'initiative du salarié. Dans les cas rencontrés, le temps partiel a essentiellement été demandé pour des raisons liées à un état de santé défaillant nécessitant des pauses rapprochées, un suivi médical particulier.

« Depuis le début, je travaille 50 % parce que je suis quand même encore relativement fatigable, et à l'époque j'avais de l'orthophonie, de la kiné, des rendez-vous de médecins, encore. Donc il fallait essayer de jongler un peu avec tout ça. Et aujourd'hui, j'ai quelques autres activités par semaine en dehors, et puis j'ai sincèrement envie de travailler plus, mais cela dit, est-ce que je suis capable, est-ce que je ne suis pas capable, à quelle dose exactement ? » PH5

Mais il peut également être demandé pour des raisons financières, notamment dans le cas de personnes peu ou pas qualifiées et percevant un faible salaire. Occuper un emploi à temps partiel leur permet de cumuler les bénéfices d'une activité professionnelle (reconnaissance sociale et revenu salarial) et une partie de l'AAH suffisante pour qu'elles puissent bénéficier des aides annexes à cette allocation : allocation logement, majoration tierce personne etc. Une seule entreprise parmi celles rencontrées justifie ainsi l'emploi à temps partiel d'un salarié handicapé, salarié que nous n'avons malheureusement pas pu rencontrer.

Mais les négociations d'un temps partiel ne sont pas toujours évidentes au moment de l'embauche du salarié. Certaines entreprises sont tout à fait ouvertes à ces négociations, sous réserve que cela soit conciliable avec le poste visé. Tandis que d'autres au contraire n'embauchent qu'à temps plein. Les négociations concernent en général un quatre-cinquième de temps et ne sont envisageables qu'après quelques années d'expérience.

Parmi les personnes travaillant à temps partiel, une seule s'est vue imposer une réduction de son temps de travail sans l'avoir demandée. Cette réduction a fait suite à une dégradation de son état de santé. Elle reconnaît aujourd'hui que son handicap nécessitait effectivement cet aménagement, bien que cette initiative ne lui ait pas semblé particulièrement intéressante de prime abord, notamment d'un point de vue financier.

« C'est vous qui avez demandé ce temps partiel ?

Non, c'est à dire que moi, je me suis cassé la jambe, je me cassé le col du fémur, il y a à peu près de ça, en 1999, j'étais chez moi, je me suis douché et je suis tombé de hauteur quoi. Et je me suis cassé le col du fémur. Donc après, je suis allé à Albis, j'étais en rééducation et tout. J'étais à Albis pour une semaine et après, le maire il me voit, et il me dit comme ça "Bon, je te reprends mais à mi-temps". Bon, ben pas de problème.

Vous ça vous arrange ou auriez-vous préféré rester à temps plein ?

Je ne sais pas, enfin si mais, à temps complet je toucherais plus d'argent quoi. » PH 15

Il est difficile ici de déterminer si une discrimination transparaît derrière cette réduction ou si l'initiative de l'employeur était nécessaire au maintien dans l'emploi du salarié.

Finalement, la discrimination à l'égard des travailleurs handicapés n'explique pas à elle seule leur instabilité. En est-il autant des évolutions professionnelles entre les salariés handicapés et leurs collègues valides ?

⁵⁴ AMIRA S., MERON M (2005) *Où sont les travailleurs handicapés ?* France portait social.

DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES DIFFERENTES ENTRE SALARIES HANDICAPES ET VALIDES

Les salariés handicapés rencontrés ont accès, comme le prévoit la loi, aux formations et en bénéficient aussi régulièrement que leurs collègues valides. Il est apparu au cours des entretiens réalisés que des entreprises proposent des formations à certaines personnes handicapées dont elles désirent voir évoluer la carrière, puisqu'il est en effet acquis que les personnes handicapées sont en général peu formées. Mais des différences entre les travailleurs handicapés et leurs collègues valides apparaissent lorsque nous nous intéressons aux évolutions de carrière et de salaire des personnes handicapées, même si, la majorité des entreprises rencontrées s'accordent à dire qu'un salarié handicapé est *avant tout un salarié comme les autres* et qu'à ce titre, il bénéficie des mêmes évolutions que ses collaborateurs.

DES CONTRADICTIONS ENTRE PERSONNES HANDICAPEES ET ENTREPRISES SUR LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Les personnes rencontrées estiment que leurs salaires sont cohérents avec ceux de leurs collègues lorsqu'elles arrivent dans l'entreprise, mais évoquent des évolutions différentes.

De leur côté, près des trois quarts des entreprises rencontrées ont affirmé que les évolutions de salaire, de carrière des salariés handicapés étaient similaires à celles de leurs collègues valides.

« Aucune discrimination n'est faite. Une fois que les personnes sont établies sur un poste, elles ont les mêmes possibilités d'évolution que toutes les personnes. » Entreprise 18,
Directrice des Ressources Humaines

Nous pouvons nous interroger sur les réponses de ces entreprises. Sont-elles toutes parvenues à supprimer toute discrimination ? Il semble que l'absence de remontée d'informations, qu'elles proviennent directement de salariés handicapés ou de syndicats, leur suffise pour démontrer l'absence de discrimination à l'égard des personnes handicapées. Pourtant, il est possible que les personnes handicapées qui s'estiment victimes de discrimination craignent d'être encore plus stigmatisées et préfèrent ne rien dire, même aux syndicats pourtant censés les défendre.

« Avez-vous étudié si les évolutions de salaire, de carrière étaient semblables entre personnes handicapées et personnes valides ?

Moi je n'ai pas fait d'études dessus. J'ose espérer que oui. Et je me dis que si ce n'était pas le cas, j'aurais des remontées des salariés eux-mêmes et je n'en ai pas. J'ai pas fait d'études, mais c'est un sujet dont j'ai déjà discuté avec les RRH etc., et il n'y a pas de différences de salaires entre les personnes handicapées et les salariés lambda quoi. Les augmentations sont pareilles. J'ai vraiment pas de souci là-dessus. Je pense bien que j'aurais des remontées par les salariés eux-mêmes ou par les syndicats, par les DP [délégués du personnel]. En général, le salarié, il se trouve un délégué, il va le voir et crie au scandale, après le DP il vient me voir en criant au scandale. Donc ça me revient

toujours à un moment donné aux oreilles, donc, bon. Mais là c'est pas le cas. Franchement, c'est pas le cas. » Entreprise 28, Responsable Mission Handicap

Seule une entreprise parmi celles rencontrées a réalisé une étude qualitative sur la qualité de l'évolution professionnelle de ses salariés handicapés. Or, ce rapport interne a mis en évidence des ralentissements de carrière et de salaire liés au handicap de la personne, et non aux conséquences du handicap sur sa productivité. C'est donc bien qu'il existe dans certaines entreprises une différence de traitement entre personnes valides et personnes handicapées.

CES CONTRADICTIONS SONT DANS CERTAINS CAS LIEES A UN PHENOMENE DE DISCRIMINATION

Il semble donc qu'il puisse dans certains cas exister une différence de traitement entre les travailleurs handicapés et leurs collègues valides dont nous avons pu identifier quatre explications.

Dans le premier cas, le handicap entraîne des incapacités telles que l'évolution de carrière est largement freinée. A titre d'exemple, certaines personnes handicapées ont les diplômes, l'ancienneté suffisante pour obtenir un statut de cadre. Or, accéder à ce statut implique de pouvoir animer des réunions, diriger une équipe, ce que ne peuvent pas faire certaines personnes du fait même de leur handicap comme par exemple une personne sourde mal oralisée, ou une personne souffrant d'un handicap psychique limitant sa résistance au stress. Il s'agit là d'une réalité supposée objective.

Dans un deuxième cas, le handicap fait référence aux barrières de représentation précédemment évoquées. La progression salariale de travailleurs handicapés est moins rapide que celle de leurs collègues valides : primes et autres revenus annexes ne leur sont généralement pas attribués.

« Moi j'ai eu un entretien l'année dernière avec ma chef de service, quand je lui ai parlé de mon niveau de rémunération qui était très très en deçà du niveau moyen des gens qui sont du même niveau d'études que moi, elle m'a regardé. Là aussi, en fait, j'ai ressenti la même chose qu'il y a quinze ans, c'est à dire qu'elle a été très surprise et elle m'a même dit, "Mais je ne comprends pas, tu es le premier à te plaindre du niveau de salaire." [...] Donc, moi je lui ai dit, c'était très formalisé, je lui ai dit que vu mon expérience, mes qualifications et mon expérience, j'estimais que je n'étais pas assez payé, et j'ai demandé par écrit, qu'on me fasse une sorte d'étude comparative, c'est à dire qu'on regarde les gens qui avaient à peu près la même expérience que moi, le même niveau d'études, pour comparer le niveau de rémunération, et on m'a répondu par un simple mail qu'ils avaient contacté les RH, et qu'on n'avait strictement rien trouvé d'anormal. Qu'une étude a été faite, et que tout allait bien. On ne m'a pas donné ni les éléments, ni les échantillons, rien, sans aucune preuve.

Vous connaissez à peu près la différence de salaire entre vous et vos collègues ?

Oui, je l'évalue, actuellement pour moi, je l'évalue à trois cents euro. » PH 16⁵⁵

Dans ces deux premiers cas, il est difficile de déterminer s'il s'agit ou non de discrimination. Les entreprises mettent en avant le handicap et les limitations qu'il induit pour justifier le fait que les personnes n'accèdent pas aux postes visés et donc à l'augmentation salariale désirée. Dans le cas où il est visible qu'une personne ne bénéficie pas des mêmes évolutions que ses collègues valides, il est difficile de distinguer l'impact de son handicap de celui de sa façon d'être sur cette différence de traitement. Il n'est pas impossible qu'une personne ne bénéficie pas des mêmes évolutions que ses collègues pour des raisons qu'elle peut elle-même imputer à son handicap mais qui sont en réalité davantage liées à son comportement, ses capacités réelles à travailler etc. Nous avons rencontré au cours de notre enquête une personne handicapée syndicaliste ; le cumul de ces deux particularités semble entraîner une stagnation de son évolution professionnelle.

« Vos évolutions de carrière et de salaire sont-elles similaires à celles de vos collègues valides ?

Bonne question. Moi je dirais que pendant trente deux ans, l'évolution de salaire, elle a été bloquée par deux faits. D'abord le premier de tous les faits, c'est celui d'appartenir à un syndicat qui n'est pas celui de la maison, de l'entreprise, d'avoir une activité comme ça. Ça, c'est le premier fait, ça c'est certain. J'ai des collègues, je vois à peu près, au bout de trente deux ans, j'arrive en net, même pas à neuf mille francs. J'ai des collègues qui, même période ou après moi etc., on a on va dire, trois à quatre mille francs de différence. Quasiment en poste égal quoi. Il y a ça. Et le deuxième, qui est évidemment un autre problème, même si les statistiques disent le contraire, ce qui est vrai en statistiques pour l'arrêt des personnes handicapées, c'est que quand vous avez un accident lié à votre handicap, là je vois, je suis arrêté depuis le vingt sept juillet, je voudrais bien reprendre le boulot, je ne peux pas, eh bien, c'est vrai que ça vous pénalise parce que quand on vous dit "On ne peut pas toujours compter sur vous, c'est ça le problème". » PH 11

La raison suivante expliquant une différence de traitement entre salariés handicapés et valides, est reliée à l'évolution favorable du handicap. Elle peut paradoxalement dans certains cas s'avérer problématique. En effet, lorsqu'une personne intègre un emploi en ayant le statut de travailleur handicapé, son travail peut être limité à un certain type de tâches, d'où une rémunération en conséquences. Mais quand son handicap évolue favorablement, par exemple une fatigabilité qui décroît, ou lorsque la maîtrise des procédures lui permet d'accroître sa cadence de travail, il lui est souvent très difficile de faire admettre son repositionnement à ses supérieurs, et surtout d'obtenir une réévaluation de sa rémunération.

« J'aimerais que mon salaire prenne une réelle évolution, autant que mes collègues ; mais j'ai bien l'intention de me battre pour ça. Avant je m'en foutais un peu, j'étais content déjà de travailler, je n'étais pas en inoccupation. Maintenant, je sais que j'arrive à travailler quand même raisonnablement bien, même si j'ai encore des limites, j'apporte quand même vraiment quelque chose au service, je n'ai pas envie de laisser courir ; j'ai envie d'avoir cette évolution comme tout le monde. » PH 5

⁵⁵ Il est intéressant de noter ici que ce salarié travaille dans l'entreprise ayant réalisé l'étude qualitative sur l'évolution des salariés handicapés concluant à une évolution professionnelle différente entre salariés handicapés et valides.

Dans ce cas, c'est bien le handicap qui a été intégré, pas forcément la personne.

Enfin, nous avons pu identifier un dernier cas où personnes handicapées et personnes valides connaissent une évolution de carrière différente. Celui où handicap et intérêts financiers sont intimement liés. Nous avons précédemment évoqué la politique de baisse de charges sociales sur les bas salaires. Il est possible que, une fois la personne handicapée recrutée, l'employeur ne souhaite pas la faire évoluer au risque de perdre ces avantages financiers (phénomène de trappe à bas salaires). Cette hypothèse a pu être vérifiée au cours d'un entretien. Parmi les entreprises rencontrées, ce cas reste anecdotique. Toutefois, nous pouvons nous interroger sur sa portée à l'échelle nationale.

« XXX connaît-il une évolution de carrière ?

Non. C'est pas possible. Déjà, si on augment son salaire, on perd les avantages, et ça peut remettre en cause son coefficient d'handicap⁵⁶. Donc la situation est figée par l'administration elle-même. » Entreprise 7, Gérant

Les différentes d'évolutions de carrière entre personnes handicapées et personnes valides sont difficiles à justifier. Si la discrimination n'est pas totalement étrangère à ce phénomène, il reste difficile d'en déterminer l'ampleur. Intéressons-nous à présent au dernier axe de l'emploi des personnes handicapées, celui de la qualité des relations professionnelles.

⁵⁶ Cet employeur confondait le coefficient d'abattement de salaire avec le coefficient handicap de son salarié.

DES RELATIONS PROFESSIONNELLES PARFOIS SOUS TENSION

Les entreprises estiment généralement que, de même que dans le cas des évolutions de carrière et de salaire, le fait que les personnes restent en emploi est bon signe.

« Je pense que le fait qu'elles restent, c'est quand même un critère de bien être dans leur travail, parce que je pense que si elles avaient été mal accueillies ou si elles ressentiaient des difficultés, je pense que les gens partiraient. » Entreprise 15, Correspondant santé

Pourtant, au cours de nos entretiens, quelques personnes nous ont rapporté certaines difficultés relationnelles qu'elles rencontrent dans leur environnement professionnel. Celles-ci peuvent être expliquées tant par le comportement des entreprises qui introduit une notion de surpassement pour les personnes handicapées, que par celui des salariés handicapés qui peut dans certains cas conduire à une perte de confiance de l'entreprise.

DU COTE DES ENTREPRISES, DAVANTAGE D'EXIGENCES RESSENTIES PAR LES SALARIES HANDICAPES

Les entreprises rencontrées semblent le plus souvent embaucher les travailleurs handicapés pour les mêmes raisons qu'un individu valide, c'est à dire pour leurs compétences. Elles tendent alors à les considérer comme des personnes aptes à effectuer les tâches demandées et s'attendent de fait à ce que les personnes handicapées réagissent comme telles.

Ces attentes des entreprises peuvent avoir des effets pervers dans leur perception par les personnes handicapées. Cinq parmi celles rencontrées se plaignent *qu'on leur en demande trop* et dénoncent une pression que leur font subir leurs employeurs. Elles estiment qu'elles doivent être ouvertes, adaptables, capables d'utiliser les nouvelles technologies, et davantage que quiconque faire leurs preuves. Selon elles, l'erreur est difficilement excusable dans leur cas autrement que par leur handicap, contrairement aux personnes valides qui peuvent prétexter le surmenage, une étourderie...

« C'est une histoire de confiance, de respect mutuel ; je crois que c'est à la personne handicapée de faire le plus d'effort. [...] Tout le monde peut faire une erreur, mais pour moi, c'est très grave. » PH 9

Ainsi, les personnes handicapées pensent qu'il leur appartient de démontrer leurs capacités, d'infirmier les images primaires véhiculées sur le handicap. Elles doivent pouvoir démontrer leur motivation à travailler, justifier leur présence dans l'entreprise autrement que par une obligation légale et une discrimination positive.

« Ça vient beaucoup de la personne handicapée aussi, qui je pense, qui doit être un peu plus moteur, qui doit un petit peu plus se montrer. Je pense que c'est nécessaire ». PH 7

Il est difficile de déterminer si ce sont les personnes handicapées elles-mêmes qui s'imposent ces exigences afin de démontrer qu'elles *valent autant sinon plus* que les personnes valides, ou si ce comportement est induit par les entreprises.

En réponse à leur mobilisation, les personnes handicapées attendent de l'employeur une reconnaissance de leurs compétences et de leur travail. Il apparaît très difficile pour elles de voir que leurs supérieurs n'accordent, parfois, que peu de valeur à ce qu'elles font.

« Un contrat s'était très mal terminé parce que ils ne me prenaient pas comme une vraie personne. Je voudrais que mon travail soit plus reconnu. » PH 9

Toutes les entreprises ne considèrent pas de la même façon leurs salariés handicapés. Certaines entreprises utilisent toutes les ressources et compétences particulières que peuvent leur apporter leurs collaborateurs handicapés. Ainsi, nous avons pu rencontrer certaines personnes handicapées membres du CHSCT [Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail] de leur entreprise, consultées sur des questions qui vont de l'aménagement des locaux à l'intégration de personnes handicapées.

« Donc c'est dans le cadre du CHSCT là aussi, donc je m'occupais de l'accessibilité des bâtiments, ce bâtiment n'était pas vraiment accessible au départ, donc mais petit à petit, ils ont construit des plans inclinés et puis, le fait que je sois secrétaire et en fauteuil roulant, ça a boosté un petit peu les choses, certainement. » PH 7

Toutes les entreprises n'utilisent pas ces ressources pourtant à portée de main. Nous avons ainsi pu rencontrer des personnes handicapées qui avaient manifesté leur intérêt pour les travaux d'accessibilité de leur entreprise et qui en ont été écartées :

« Et dans une réunion avec l'employeur, je dis "Ecoutez, moi, voilà, je suis handicapé, je suis un peu surpris, étonné, et je souhaiterais présenter ma candidature pour, avec vous, travailler sur les plans pour l'intégration des personnes handicapées, l'accessibilité des postes etc.", le patron me fait une grande déclaration "Attendez Monsieur XXX, arrêtez, arrêtez, faites nous confiance, arrêtez un peu votre cirque", enfin bon, des trucs habituels, c'est l'enjeu, le conflit normal, et moi j'ai dit "Ecoutez, on en reparlera", "Pffft, pas besoin Monsieur". J'arrive, 2004, on me demande de faire un audit de mon côté à moi, je fais l'audit, les lavabos étaient montés à l'envers, les WC handicapés étaient montés à l'envers, les poignées, parce que dans les WC, ils mettent des poignées qu'on appelle maintenant, il faut mettre les deux doigts, il faut tourner. Il faut donc une super force, alors qu'en fait, il faut simplement un petit loquet, qu'ils ont mis après, suite à mes demandes, bon je veux dire, tout était fait à l'envers. Donc je revois le patron dans le couloir, il me dit "Vous savez, c'est pas moi, c'est l'architecte, moi j'y peux rien", genre, c'est pas nous, on ne peut pas faire grand chose, c'est au-dessus, c'est toujours au-dessus. » PH 11

Les deux comportements que nous venons de décrire sont les extrêmes que nous avons rencontré au cours de nos entretiens et s'expliquent par les raisons motivant l'emploi d'une personne handicapée par l'entreprise. Certaines personnes estiment avoir été employées uniquement pour des raisons financières et avoir ensuite été harcelées et contraintes à démissionner une fois que l'entreprise a perçu l'ensemble des aides auxquelles elle pouvait prétendre.

« Et la dernière entreprise de comptabilité que j'ai faite, c'est un cabinet comptable. Où là, apparemment j'ai servi plus de vache à lait qu'autre chose. Parce que comme tout le monde sait qu'en embauchant une personne handicapée, l'Etat verse une subvention et donc c'était pendant six mois, et au bout de six mois, tout s'est dégradé. J'ai subi des

pressions morales, ils m'ont fait signer par force des lettres comme quoi j'étais souvent en retard. Suite à ça, je me suis mis en arrêt maladie pendant trois-quatre jours, le temps de souffler un peu. Eh ben, cette pression elle a duré huit mois avant que je sois licencié. Je me suis retrouvé dans un bureau tout seul, interdiction de parler avec mes collègues dans le cabinet comptable. Voilà. Plus d'informatique donc je devais tout faire à la main, tout en sachant que j'avais eu une hémiplégie du côté droit et que je suis droitier. Ce fut ma première expérience de, comment dire, où vraiment j'ai subi des pressions pour que je parte. » PH 4

Il ressort des entretiens réalisés que les difficultés rencontrées par les personnes handicapées une fois en emploi ne se limitent pas toujours à un ressenti individuel.

Au vu des entretiens réalisés, nous pouvons distinguer différents types de relations entre les personnes handicapées et leurs collègues, qui dépendent apparemment de la visibilité ou de l'invisibilité du handicap⁵⁷ quand il est annoncé. Dans le cas où la personne souffre d'un handicap visible, l'équipe risque de s'interroger quant aux capacités de la personne handicapée, et à sa productivité et s'inquiéter des conséquences de cette intégration sur le rendement global (crainte de ralentissement...). Nous retrouvons ici la nécessité pour la personne handicapée de démontrer qu'elle est au-dessus des images habituellement véhiculées de la perception du handicap.

« 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. [...] Donc c'est sûr que c'est une des craintes d'avoir quelqu'un qui va éventuellement être absent aussi, plus que les autres » Entreprise 16, chargée de mission Travailleurs handicapés.

Mais si la personne souffre d'un handicap invisible et a été présentée à ses collaborateurs comme handicapée, sans préciser le type de handicap, l'équipe, en plus de s'interroger sur la *productivité* de la personne, peut avoir des réactions basiques et s'imaginer que c'est un *psychopathe*, ou un dépressif.

« Donc, on sait très bien qu'une personne nouvellement affectée dans l'équipe si elle est annoncée comme une personne handicapée, ce qui est une erreur sans l'être, enfin ça dépend, tout dépend de l'équipe, tout dépend de la façon de communiquer, mais il vaut mieux le dire, mais si ça ne se voit pas et qu'on reste là-dessus, alors, il est handicapé, ça ne se voit pas, mince, ça aurait été plus simple qu'il soit en fauteuil roulant, vraiment, mais vraiment, vous allez dire que c'est un psychopathe, vous voyez un petit peu dans une équipe, quel que soit le service, quel que soit le niveau de diplôme, on connaît bien les entreprises par rapport à ces réactions, un peu basiques mais presque naturelles, et si effectivement la population, les salariés n'ont pas été sensibilisés aux différentes typologies du handicap, elle ne peut pas s'imaginer que cette personne est juste diabétique, et encore je prends un exemple qui est galvaudé à force de le présenter, mais voilà, elle s' imagine plutôt qu'il est dépressif et qu'il travaillera moins rapidement, donc qu'il faudra

⁵⁷ Nous entendons par handicap invisible l'ensemble des pathologies dont une personne peut souffrir sans que des manifestations physiques ne viennent dénoncer son état, comme par exemple le diabète. A contrario, handicap visible implique un véritable repérage de celui-ci, pas forcément au sens d'une reconnaissance officielle mais bien de difficultés physiques...

compenser sa baisse de productivité, il sera absent plus souvent, donc il faudra là aussi s'asseoir sur un ou deux jours de congés, bon, il y a énormément de choses qui doivent être expliquées et c'est ça la sensibilisation. » Cap Emploi

Malgré ces difficultés d'insertion, les personnes rencontrées et connaissant ce type de situation préfèrent rester dans leur emploi. La plupart, et notamment celles ayant contracté un emprunt financier, sont arrêtées dans leur tentative de mobilité par la crainte de ne pouvoir retrouver facilement un emploi si leur tentative se soldait par un échec.

« Ce qui vous empêche de chercher un autre poste, c'est surtout la distance ?

Non, les crédits. Parce que l'appartement, je l'ai acheté, je suis sous crédit, et si je partais et que ma période d'essai n'était pas concluante, si je me retrouve sans rien. » PH 4

« Et si je n'avais pas convenu ou un truc comme ça en informatique, peut-être que, si j'avais voulu retourner au standard, est ce que j'aurais pu retrouver ma place ? Et j'ai bien demandé et on m'a dit que non, ce serait pris, parce qu'il paraît, mon directeur actuel m'a dit qu'il avait ça [environ trente centimètres] sur son bureau de demandes pour faire mon travail. Les places sont chères. » PH 1

Toutefois certaines personnes handicapées franchissent le pas et démissionnent. Nous n'avons pas rencontré de telles personnes mais cette situation nous a été rapportée par 6 entreprises.

« C'est à dire qu'on a des démissions, parce qu'on a des gens qui cherchent des situations, enfin des postes moins contraignants, parce qu'on est quand même dans un secteur où il y a quand même des contraintes d'horaires, il faut travailler le samedi, il faut travailler tard le soir, dans la restauration, il faut travailler le dimanche, donc on est quand même sur des postes avec des contraintes, les personnes handicapées comme les autres, elles essaient de trouver un job ailleurs si c'est pas vraiment ce qu'elles aiment faire complètement quoi, ou si elles trouvent que les contraintes sont trop lourdes. Donc on a des personnes qui donnent leur démission. » Entreprise 16, chargée de mission Travailleurs handicapés.

DU COTE DES PERSONNES HANDICAPEES, UN PROBLEME DE COMPORTEMENT EST EVOQUE PAR LES ENTREPRISES

Certains comportements de collaborateurs handicapés agacent visiblement leurs responsables hiérarchiques ou de ressources humaines.

Les conséquences professionnelles d'un manque de transparence sur le handicap

Près d'une dizaine d'entreprises rencontrées nous a rapporté des cas où *la personne ment sur son handicap*. Or, il ressort de nos entretiens qu'une entreprise attend beaucoup de transparence des personnes handicapées : transparence sur les limitations, transparence sur leurs conséquences, transparence sur l'évolution du handicap.

Une personne handicapée peut minimiser son degré d'incapacités lors de l'entretien de recrutement. Si elle n'est pas aussi fiable qu'elle l'avait annoncé, le responsable de l'équipe intégrante peut, notamment dans le cas d'une première embauche d'un travailleur handicapé, généraliser un cas isolé et s'opposer ensuite plus ou moins fortement à l'emploi d'une nouvelle personne handicapée.

« [J'attends que] les travailleurs handicapés soient aussi très transparents sur leurs contre-indications médicales, je ne parle pas du problème de santé, ça fait parti du secret médical, ça ne nous regarde pas mais qu'ils soient vraiment très transparents sur leurs contre-indications médicales, parce que là si par exemple j'intègre une personne handicapée dans un restaurant où il n'y a jamais eu de travailleurs handicapés et où moi je fais le « forcing » pour qu'ils recrutent un travailleur handicapé, si la personne n'a pas été au clair avec le gérant sur ses problèmes de santé et qu'il y a des problèmes qui émergent alors qu'ils n'auraient pas du émerger, alors là j'ai tout un travail à refaire et le gérant demain, il ne m'en recrutera plus ». Entreprise 26, chargée de mission Travailleurs handicapés.

Intervient alors le cas particulier de personnes souffrant d'un handicap invisible mais qui ne le précisent ni sur leur CV, ni lors de l'entretien.

Les personnes dans cette situation que nous avons rencontrées ont eu un parcours professionnel particulier. Elles ont accepté des postes pour lesquels elles s'estimaient aptes et ont dû y mettre un terme quelques semaines plus tard. Elles ont également été amenées à en refuser d'autres sans en préciser les raisons. Pourtant, si les employeurs avaient eu connaissance de leurs situations, ils auraient peut-être pu s'organiser pour les maintenir dans cet emploi.

« J'ai fait beaucoup d'intérim, beaucoup de contrats qui se sont soldés par des échecs parce que justement j'avais un problème, je ne me souvenais pas et j'avais un manque de concentration qui fait que tous les employeurs me disaient "Il y a quelque chose qui ne va pas, dès que vous arrivez, vous êtes bien, pendant un mois ou deux c'est bien et après vous avez un problème". Comme je n'ai jamais voulu en parler [de son handicap], parce que sinon, j'aurais été virée d'avance, eh bien j'ai lutté, quoi » PH 1

Une volonté de bien faire parfois mal perçue

Afin de s'assurer de la bonne exécution des tâches effectuées, les personnes handicapées sollicitent très fréquemment leurs collaborateurs. Cette situation peut conduire ces derniers à avoir un comportement de rejet, ou du moins interprété comme tel par les personnes handicapées

« J'ai réussi à faire mon trou, c'était pas évident de faire son trou, pas évident de se faire respecter ; j'ai pas eu de gros problèmes mais faire comprendre aux gens qu'on a des difficultés, qu'on ne fait pas exprès d'avoir des difficultés, qu'on a envie de passer au-delà de ces difficultés et que si on redemande pour la vingtième fois la même chose, on ne fait pas exprès, mais c'est que quand tu parles de cent millions d'euro, ou de dollars etc., quand tu es traumatisé crânien et que tu commences à avoir ça en face de toi, tu dis, qu'est ce que fais ? Est-ce que je dois bien faire ça ? Et donc, "Dis untel, est ce que je dois bien faire ça, dis, c'est bien ça que je dois faire", parce que je ne suis pas assez sûr de moi, et

puis même intégrer un tas de processus dans une salle de marché, c'est pas forcément évident. » PH 5

Par ce mécanisme, les personnes handicapées rencontrées cherchent essentiellement à se rassurer sur leurs compétences. Certaines d'entre elles sont en effet très sceptiques quant à leurs aptitudes à occuper un poste.

« On m'a proposé d'être secrétaire de l'informatique quand ils étaient encore au siège, on m'a proposé d'être secrétaire informatique ; heureusement j'ai appelé une amie qui m'a dit "surtout, fais pas ça", parce que si je l'avais fait et que je n'avais pas convenu, parce que on n'en sait rien, et si j'avais fatigué, comme normalement je fatigue au bout de très peu de temps » PH 1

Une mise en avant parfois maladroite du handicap

Près d'une dizaine d'entreprise rencontrées ont évoqué un chantage à la RQTH exercé de la part de certains salariés handicapés pour obtenir certains aménagements non nécessités par leur état de santé mais pour des raisons de commodité. Ces comportements sont généralement mal perçus par les entreprises.

« Moi, ces gens-là, les rares cas que j'ai eus, ils sont rentrés, mais ils sont sortis de mon bureau, et sans rien "Je ne t'ai rien demandé moi, il n'y a pas de chantage quoi". Moi, tant que je n'ai pas un avis de la médecine du travail qui vraiment me dit là, il faut vraiment faire quelque chose parce que situation de santé etc., moi les situations de chantage comme ça. » Entreprise 28, Responsable Mission Handicap.

D'autres personnes handicapées demandent des attentions plus ou moins surprenantes placées dans un cadre professionnel.

« Moi j'ai écrit à la mission handicap, enfin ma femme, je ne voulais pas que ce soit moi. J'ai dit "Voilà, il me faudrait un vélo [d'appartement], est-ce que la mission handicap pourrait le prendre en charge ? Ça coûte mille francs ?". La fille m'a répondu « "Ah non, vous comprenez, ça ne rentre pas dans etc. etc.". On ne leur a même pas dit qu'on m'en a prêté un, heureusement. Vous voyez. » PH 11

Nous pouvons être surpris d'une telle démarche. Pourtant, il semble que de telles tentatives ne sont pas complètement dénuées de sens pour certaines entreprises qui élargissent leurs actions au domaine privé :

« Je vais vous donner l'exemple d'un directeur financier, il fait de la moto ce Monsieur. Il était à son cinquième accident, ben il a fini à Garches. Donc maintenant, il est en fauteuil. Première chose qu'on a faite, on a reçu son épouse, qui était complètement perdue, on lui a expliqué comment les choses allaient évoluer, que son mari ne perdrait pas son emploi, et je lui ai dit, "Vous habitez où, vous croyez que l'appartement est accessible ? La place de parking est accessible aux personnes handicapées ?". Et tous les problèmes arrivent. Donc on est passé par des organismes, ils ont déménagé, avec des organismes et des ergonomes, on va travailler à l'adaptation des plans de l'appartement pour. Petite histoire, sa femme ne voulait pas qu'il ait accès à la cuisine mais lui voulait, on s'est arrangé. On a regardé aussi l'environnement pour voir s'il y avait des choses.» Entreprise 20, Directeur Mission Insertion

Il est finalement possible qu'un travailleur handicapé ne parvienne pas à s'intégrer à son équipe pour des raisons qui ne sont pas systématiquement liées à son handicap mais davantage à sa façon d'être. Cette mauvaise intégration peut parfois conduire des entreprises à licencier des personnes handicapées qui, pour celles rencontrées, mettent en avant bien les problèmes relationnels de la personne et non son handicap. La difficulté est de déterminer à quel point ces deux aspects de la personne ne sont pas liés et ne s'influencent pas l'un- l'autre.

« Pour quelles raisons les personnes handicapées quittent-elles votre entreprise ?

Pour diverses raisons, c'est soit des fins de période d'essai parce qu'il y avait incompatibilité soit de comportement, soit de compétences professionnelles, on s'était trompé sur le recrutement etc., donc ça on va dire, classique. La démission aussi, du licenciement aussi, des fautes graves parce que, une personne handicapée, c'est avant tout un être humain avec ses qualités et ses défauts quoi. Donc en fait, tous les départs qu'on a eus rentrent complètement dans les mêmes types de départ qu'une personne non handicapée. » Entreprise 28, Responsable Mission Handicap

CONCLUSION

Cette enquête qualitative réalisée auprès d'une quarantaine d'entreprises et d'une vingtaine de personnes handicapées nous a permis de mettre en évidence quelques hypothèses sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les mesures de discrimination positive, et particulièrement la contribution volontaire, semblent nécessaires pour inciter les entreprises à employer des personnes handicapées. Ces dispositifs fonctionnent dans une certaine mesure. Plus de 65 % des entreprises assujetties emploient des travailleurs handicapés et environ 45 % d'entre elles atteignent le quota des 6 %⁵⁸. Mais parallèlement, 35 % des entreprises assujetties n'emploient directement aucun travailleur handicapé⁵⁹. Certaines d'entre elles se désintéressent complètement de cette problématique, mais la plupart des entreprises rencontrées ne parviennent pas à développer l'emploi des travailleurs handicapés. Plusieurs raisons à cette insuffisance de résultats, notamment les différentes incompatibilités, essentiellement poste-formation et dans une moindre mesure poste-handicap, mais également une identification difficile des candidats handicapés.

Face à ces difficultés, certaines entreprises mettent en place différentes stratégies de sensibilisation qui peuvent dans certains cas conduire à des changements organisationnels. Mais ces solutions internes ne sont pas toujours suffisamment efficaces et les structures d'accompagnement sont contestées tant par les entreprises qui regrettent leur manque de transparence, de réactivité, que des personnes handicapées qui s'estiment insuffisamment accompagnées dans leurs différentes démarches.

Finalement, la discrimination positive favorise l'emploi des travailleurs handicapés mais ne permet pas de dépasser toutes les barrières à leur recrutement, notamment celles liées à l'insuffisance de leur formation régulièrement dénoncée par les entreprises rencontrées.

De même, les mesures de discrimination positive ne permettent pas de limiter les différences de traitement entre les salariés valides et ceux dont l'emploi répond plus ou moins à une contrainte financière pour l'entreprise.

Certes, les salariés handicapés sont représentés à tous les types de poste et bénéficient des mêmes formations que leurs collègues valides. Egalement, l'instabilité que connaissent certaines personnes handicapées est dans certains cas désirée, de même que le recours au temps partiel. Mais si l'emploi occupé par la personne handicapée lorsqu'elle arrive dans l'entreprise, est comparable avec celui d'une personne valide, c'est sur le moyen-long terme que des différences d'évolution de carrière, de salaire, peuvent apparaître.

Il ressort de nos entretiens qu'une discrimination ne doit pas systématiquement être évoquée pour justifier ces différences. Il est en effet difficile de déterminer avec exactitude à quel moment on passe d'une évolution freinée du fait du handicap d'une personne à une véritable discrimination. Egalement, les difficultés d'intégration que connaissent certaines personnes handicapées peuvent s'expliquer tant par le comportement des entreprises à l'égard de la personne handicapée que par celui des salariés handicapés au sein de leur équipe de travail.

⁵⁸ AMIRA S., OKBA M. (2005) « La loi d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : Bilan de l'année 2002. »

⁵⁹ AMIRA S., OKBA M. (2005) « La loi d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : Bilan de l'année 2002. »

Les mesures introduites par la loi du 11 février 2005, notamment l'intégration de la question de l'emploi des personnes handicapées dans les négociations syndicales laissent envisager une amélioration de la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Mais pour être efficace, et au vu des entretiens réalisés, il semble que cette mesure devrait être accompagnée d'une communication importante des entreprises sur leur implication en faveur de l'emploi des personnes handicapées. En effet, tant que les personnes handicapées continueront d'anticiper une discrimination négative des entreprises à leur égard, qu'elle soit au niveau de l'accès à l'emploi ou de la qualité de l'insertion professionnelle, elles hésiteront à préciser leur statut ou à s'exprimer sur des différences d'évolution dont elles s'estiment être victimes.

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

- Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés, (2004), *Personnes handicapées, le guide pratique*, 325p
- Agefiph (2005), *Atlas national 2005, l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées*, 172p
- AMAR M., AMIRA S. (2003), « L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée, premiers résultats de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de mars 2002 », *Premières informations et premières synthèses*, n°41.3, DARES
- AMAR M., AMIRA S. (2003), « Incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi : les apports de HID », *Handicaps, Incapacités, Dépendance, revue française des affaires sociales*, p151-165, n°1-2, janvier- juin 2003, 57^{ème} année
- AMIRA S., MERON M. (2005), « L'activité professionnelle des travailleurs handicapés », in *Portrait Social de la France 2004/2005*, Insee
- AMIRA S., MERON M. (2006), « Où sont les travailleurs handicapés ? », in TRIOMPHE A. (Dir) *L'Economie du Handicap*, p103-123, PUF
- AMIRA S., OKBA M., RAMARE A. (2002), « Les travailleurs handicapés en 2000 : des embauches en augmentation grâce à une bonne tenue de l'emploi », *Premières informations et premières synthèses*, n°47.1, DARES
- AMIRA S., OKBA M. (2005), « La loi d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : Bilan de l'année 2002 », *Premières informations et premières synthèses*, n°30.1, DARES
- BEGUE-SIMON A.M. (1986), *De l'évaluation du préjudice à l'évaluation du handicap*, 159p, éditions Masson, collection de médecine légale et de toxicologie médicale.
- BELLEVILLE A. (2004), « Insertion sociale et conditions de vie des bénéficiaires des minima sociaux », *Etudes et Résultats*, n°300, DREES
- BRESSE S. (2004), « Les bénéficiaires des services d'aide aux personnes à domicile en 2000 », *Etudes et Résultats*, n°296, DREES
- BUNGENER M. (2000), « Prise en charge familiale des personnes adultes handicapées : l'exemple de la maladie mentale », *Les aspects sociaux du handicap, reconnaître, intégrer, respecter*, page 123 à 126, Coopérative d'édition de la vie mutualiste
- CAMBOIS E., ROBINE J.M. (2004), « Problèmes fonctionnels et incapacités chez les plus de 55 ans : des différences marquées selon les professions et le milieu social », *Etudes et Résultats* n°295, DREES
- Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations (2004), *Le handicap en chiffres*, 70p
- CHANUT J.M., MICHAUDON H. (2004), « Difficultés à se déplacer et problèmes d'accessibilité, une approche à partir de l'enquête HID », *Etudes et Résultats*, n°306, DREES
- CHANUT J.M. (2003), « L'activité des COTOREP en 2002 », *Etudes et Résultats*, n°267, DREES
- DESSART D. (2000), « L'action en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique », *Les aspects sociaux du handicap, reconnaître, intégrer, respecter*, page 173 à 178, Coopérative d'édition de la vie mutualiste
- FORSE M. (2000), « Les relations sociales comme ressources », *Sciences humaines*, n°104, pages 34 à 37
- FOUREL C., ARNOULT-BRILL E., LAVILLE J.L., LE DUIGOU J.C., LEPIETZ A., SIBILLE H. (2001), *La nouvelle économie sociale, Efficacité, Solidarité, Démocratie*, 122p, Alternatives économiques, Syros
- HAMONET C. (2000), *Les personnes handicapées*, 127p, Que sais-je ? PUF

- Groupement des Industries métallurgiques (2004), *L'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, guide méthodologique*. Document interne
- GOBRY P. (2002), *L'enquête interdite : handicapés, le scandale humain et financier*, 307p, le Cherche midi
- GOSSERIES A. (2004), *Penser la justice entre les générations, de l'affaire Perruche à la réforme des retraites*, 320p, Alto-Aubier
- JARDIN E. (2002), « L'efficacité économique et la justice sociale », *Sciences humaines*, n°126, pages 44 à 46
- LECLERC A., FASSIN D., GRANDJEAN H., KAMINSKY M., LANG T. (2000), *Les inégalités sociales de santé*, 448p, Recherche INSERM, La Découverte
- LETOURMY A. (2003), « Environnement, vie sociale et citoyenneté, une approche transversale », in *Handicaps, Incapacités, Dépendance, revue française des affaires sociales*, p209-223, n°1-2, janvier- juin 2003, 57^{ème} année
- LEVY M.L., « Décrire les minorités ? », *Population et sociétés*, n°309, janvier 1996
- MAJNONI d'INTIGNANO A. (2001), *Economie de la santé*, 438p, PUF-Thémis
- MASSON G., PILATRE-JACQUIN E. (1983), *Handicap physique et habitat, domiciles privés et établissements*, 152p, les publications du CTNERHI, série Recherche diffusion PUF.
- MAUDINET M. (2000), « Non discrimination et droit des personnes handicapées : enjeux sociaux et politiques », *Les aspects sociaux du handicap, reconnaître, intégrer, respecter, coopératives d'édition de la vie mutualiste*, page 191 à 196, Coopérative d'édition de la vie mutualiste
- MENARD A. (2003), « Le travailleur handicapé en milieu protégé : de l'incapacité à la ressource humaine », *Travail et Emploi*, n° 96, page 97 à 104, DARES
- Mercer Investment Consulting (2006), *Investissement socialement responsable, où en sont les sociétés de gestion ?*, 45p
- Ministère de l'emploi et de la solidarité, 1998, *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, 115p, La Documentation française
- PAUGAM S. (1991), *La disqualification sociale*, 256 p, quadrige, PUF essai
- PROVOST E. (2002), « L'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés interpellent le DRH dans son rôle social », *Personnel*, n°432, septembre, page 63 à 67
- RAVAUD J.F., HAUET E., TOUTEE C. (1993), « Existe-t'il une catégorie de main d'œuvre handicapée ? L'apport de l'enquête INSEE « études des conditions de vie 1986-1987 » », *Travail et Emploi*, n°56, pages 60 à 71, DARES
- ROUSSEL P. (2006), « Handicap et participation sociale : de l'emploi aux loisirs », in TRIOMPHE A (Dir) *L'Economie du Handicap*, p179-199, PUF
- ROUSSEL P., SANCHEZ J. (2003), « Eléments sur la vie dans la cité : logement, transports, loisirs, sports, vie culturelle et sociale », *Handicaps, Incapacités, Dépendance, revue française des affaires sociales*, p209-223, n°1-2, janvier- juin 2003, 57^{ème} année
- SANCHEZ J., BOUNOT A. (2000), « L'accès des personnes en situation de handicap aux solutions de compensation familiale, évaluation d'une expérimentation fonctionnelle », *Les aspects sociaux du handicap, reconnaître, intégrer, respecter*, page 149 à 159, Coopérative d'édition de la vie mutualiste
- TRIOMPHE A., HERMANGE C. (2001), *Droits des personnes handicapées en France*, 313p, Balise
- TRIOMPHE A. (1995), *Les personnes handicapées en France : données sociales 1995*, CTNERHI
- VILLE I., 2000, « Le travail des personnes handicapées : une voie incontournable pour l'insertion ? », *Les aspects sociaux du handicap, reconnaître, intégrer, respecter*, page 179 à 184, Coopérative d'édition de la vie mutualiste

VILLE I., RAVAUD J.F. (septembre 2003) Personnes handicapées et situations de handicap, *Problèmes politiques et sociaux*, n°892

ANNEXES

CADRAGE MACROECONOMIQUE

LE CONTEXTE LEGAL DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

La loi du 10 juillet 1987 renforcée par celle du 11 février 2005 a instauré l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés aux entreprises comptant plus de vingt salariés⁶⁰. Celles-ci doivent compter des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif total.

La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Les travailleurs handicapés constituent un sous ensemble de la population handicapée⁶¹.

La Cotorep, Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, est une instance départementale chargée de statuer sur les questions relatives à l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Elle évalue le taux d'incapacité de la personne concernée et délivre, ou non, la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour une durée de deux, cinq ou dix ans selon la gravité du handicap.

Est susceptible d'avoir cette reconnaissance toute personne d'au moins 16 ans, dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

La Cotorep peut refuser d'accorder la RQTH à un individu pour plusieurs raisons, lorsqu'elle estime que la personne a une aptitude normale au travail ou au contraire, que le handicap ne permet pas à la personne d'exercer une activité professionnelle, en milieu ordinaire ou en milieu protégé⁶². Les personnes dont le taux d'incapacité est supérieur à 80 % sont légalement exemptées de travailler.

Des personnes souffrant de handicaps totalement différents peuvent donc obtenir la RQTH. Ainsi, une personne souffrant d'un diabète insulino-dépendant pourra être reconnue handicapée, de même qu'un peintre devenu allergique aux solvants utilisés dans le cadre de son métier⁶³, ou encore une personne souffrant d'une pathologie invalidante.

Toutes les personnes éprouvant des difficultés ne demandent pas leur reconnaissance handicap, et quand elles l'ont obtenue, toutes ne le précisent pas à leur employeur.

⁶⁰ Sous réserve que les emplois occupés ne présentent pas de réserves particulières, pour plus d'informations, voir le site Internet www.handicap.gouv.fr

⁶¹ Ainsi titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et bénéficiaires de l'Allocation pour Adultes Handicapés doivent être distingués.

L'AAH est une allocation versée après décision de la Cotorep aux personnes âgées de moins de vingt ans (ou seize si les jeunes ne sont plus pris en charge au sens des prestations familiales) et dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 80 % (ou de 50 à 80 % si le handicap ne permet pas à la personne de se procurer un emploi).

Le bénéfice de l'AAH conditionne le versement d'autres aides : complément de ressources, majoration pour la vie autonome, allocation logement etc.

⁶² Augmentation sensible de l'activité des Cotorep en 2004, Etudes et Résultats, n°455, décembre 2005, Drees.

⁶³ Ce qui amène à parler de situation de handicap, plutôt que de handicap. Pour plus d'informations, voir l'enquête HID

Il est communément admis que les personnes handicapées ont un niveau de formation et/ ou une qualification inférieurs aux personnes valides. Mais il est possible que les personnes handicapées ayant pu s'intégrer scolairement puis professionnellement n'aient pas systématiquement recours à la RQTH.

Parallèlement, il peut être intéressant pour une personne au chômage depuis longtemps de faire état de son statut de travailleur handicapé pour pouvoir bénéficier des différentes mesures d'aides à l'insertion et/ ou d'aides financières et se démarquer au niveau de son CV. Il l'est sans doute moins pour un salarié handicapé bien intégré professionnellement de le préciser à son employeur.

La RQTH permet au bénéficiaire d'entrer dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, et d'intéresser particulièrement les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi.

Les tableaux suivants présentent la répartition de la population handicapée et permettent d'avoir une vue d'ensemble de l'emploi des personnes handicapées (15-64 ans).

Répartitions des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap

	Personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap	Ensemble de la population
Total	1 300 000	38 300 000
Actifs	590 000	26 100 000
Taux d'activité	44%	68%
Dont en emploi	490 000	23 750 000
<i>Taux d'emploi</i>	37%	62%
Dont au chômage	100 000	2 350 000
<i>Taux de chômage[2]</i>	17%	9%
Inactifs	710 000	12 200 000
Taux d'inactivité	56%	32%

Source : L'activité professionnelle des personnes handicapées in *France portrait social* (2005)

		Personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap			Ensemble de la population		
		Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
En activité	15-24 ans	61%	58%	72%	31%	35%	26%
	25-49 ans	60%	65%	54%	87%	95%	79%
	50-64 ans	26%	28%	24%	58%	65%	52%
En emploi	15-24 ans	44%	47%	33%	25%	29%	20%
	25-49 ans	49%	55%	42%	79%	87%	72%
	50-64 ans	23%	26%	20%	55%	61%	48%
Au chômage	15-24 ans	28%	18%	54%	20%	18%	23%
	25-49 ans	18%	16%	22%	8%	8%	9%
	50-64 ans	11%	8%	17%	6%	5%	7%

Source : L'activité professionnelle des personnes handicapées in *France portrait social* (2005)

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les personnes reconnues handicapées par la COTOREP, c'est-à-dire celles ayant obtenu une RQTH, mais aussi :

- Des victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle avec une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale,
- Des titulaires d'une pension d'invalidité lorsque cette invalidité réduit de deux tiers leur capacité de gain ou de travail
- Des anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
- Des veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre, ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %
- Des orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et des mères veuves non remariées ou des mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre, ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %
- Des veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension militaire d'invalidité
- Des femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre
- Des sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions et titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité

- Des victimes civiles d'attentat

Nous constatons que nombre de personnes non handicapées peuvent bénéficier de cette disposition, situation favorable aux entreprises qui peuvent ainsi employer des personnes valides en se dédouanant partiellement de l'obligation d'emploi.

Depuis la loi du 11 février 2005, les titulaires de la carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'Allocation pour Adulte Handicapé sont également bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Calcul de l'obligation d'emploi

Les modalités de calcul du quota imposé aux entreprises comptant plus de vingt salariés, appelé aussi calcul de l'obligation d'emploi sont les suivantes.

Dans un premier temps, l'entreprise doit calculer l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi, procédure de calcul déterminée par le Code du travail.

Tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi représente depuis la loi du 11 février 2005 une unité bénéficiaire (UB). Jusqu'alors, le nombre d'UB variait selon la catégorie (A, B ou C) à laquelle appartenait la personne handicapée, une personne handicapée représentait jusqu'alors davantage.

Pour les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP		
En fonction de l'importance du handicap	Catégorie B	Catégorie C
		+ 0,5

Source : <http://www.handiplace.org/info.php?page=246>

La loi du 11 février 2005 en faveur de l'emploi des personnes handicapées a introduit un nouveau mode de décompte des UB.

Jusqu'à cette loi, une entreprise avait un intérêt à employer une personne lourdement handicapée car le nombre d'UB était alors majoré.

Toute personne handicapée, quelle que soit l'importance de son handicap compte dorénavant pour une seule unité : 1=1⁶⁴. Toutefois, le décret d'application n°2006-136 du 9 février 2006 prévoit une modulation du nombre d'UB : +1 unité bénéficiaire « pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire [...] pour lequel le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a reconnu la lourdeur du handicap ». Selon le décret n°2006-134 du 9 février 2006, c'est à l'employeur de la personne handicapée de faire cette demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, auprès de la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle.

⁶⁴ « Les bénéficiaires comptent chacun pour une unité s'ils ont été présents 6 mois au cours des 12 derniers mois, et ce quel que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, à l'exception de ceux sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition pour une entreprise extérieure qui sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois ». In Agefiph, Atlas national 2005, l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Minoration des unités bénéficiaires

Pour les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP		
En fonction de l'âge	moins de 25 ans	plus de 50 ans
	+ 0,5	+ 0,5
En fonction de la formation en entreprise	500 heures de formation ou +	
	+ 0,5	
En fonction du placement antérieur : - Atelier protégé, Centre de distribution de travail à domicile, Centre d'aide par le travail, Institut médico-professionnel	à compter de l'année d'embauche de manière permanente	
	+ 1	
- Centre de formation professionnelle	l'année d'embauche et l'année suivante	
	+ 0,5	
Pour les accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles		
En fonction du taux d'incapacité permanente > ou = 10%	66,66% à 85%	plus de 85%
	+ 0,5	+ 1,5
Pour l'ensemble des bénéficiaires		
En fonction de l'année d'embauche	l'année d'embauche et l'année suivante	
	+ 1	

Source : <http://www.handiplace.org/info.php?page=246>

D'autres modalités permettent aux entreprises de s'acquitter de leurs obligations.

La première modalité possible est la conclusion de contrats avec le secteur protégé (Ateliers Protégés et CAT). Les entreprises ne peuvent s'exonérer qu'à hauteur de 50 % de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés via cette modalité.

Mode de calcul des unités bénéficiaires provenant de la sous-traitance auprès du milieu protégé

Fournitures, travaux, prestations		-	Coûts matières premières
/ 3000 X le SMIC horaire brut* = NB d'unités			
<i>*au 31/12 de l'année d'assujettissement</i>			

Source : <http://www.handiplace.org/info.php?page=246>

Les entreprises ont également la possibilité de conclure des accords de branche ou d'entreprises qui leur permettent d'être totalement exonérées de l'obligation d'emploi pendant une durée de trois ans, sous réserve que les dispositions prévues par l'accord soient respectées.

L'accueil des personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle⁶⁵, dans la limite de 2 % de l'assiette d'assujettissement de l'établissement, est également l'une des modalités de réponse possible de l'entreprise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Enfin, une dernière modalité d'exonération est le versement d'une contribution à l'AGEFIPH. Cette contribution varie selon le nombre d'unités manquantes au regard des 6 % de travailleurs handicapés et dépend de la taille de l'entreprise.

Modalités de calcul de la contribution volontaire

Effectif de l'entreprise	X	Y fois le SMIC horaire
20 à 199 salariés:		400 fois le SMIC horaire (contre 300 avant la loi de 2005)
200 à 749 salariés:		500 fois le SMIC horaire (contre 400 avant la loi de 2005)
750 salariés et plus:		600 fois le SMIC horaire (contre 500 avant la loi de 2005)
<p>Montant de la contribution $Y \times \text{SMIC horaire} \times \text{nombre d'unités manquantes}$ (Y étant le taux de la contribution)</p>		

Source : <http://www.handiplace.org/info.php?page=246> et décret n°2006-136 du 9 février 2006.

Chaque année, les entreprises assujetties rendent compte à l'administration, par le biais de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH), des modalités adoptées pour s'exonérer de leur obligation.

En cas de non respect de l'obligation d'emploi ou d'absence de déclaration, l'entreprise est redevable d'une pénalité égale au montant de la contribution qui aurait dû être versée à l'Agefiph, majorée de 25 %.

Notons aussi que parallèlement à cette obligation d'emploi, les employeurs ont certaines règles à respecter lors du licenciement d'un travailleur handicapé tel par exemple le doublement possible (dans une limite maximum de trois mois) de la durée de préavis dans le cas de travailleurs lourdement handicapés ou de victimes d'accidents de travail⁶⁶.

⁶⁵ Au titre des articles L 961-1, L 961-3 et L 323-82 du Code du travail.

⁶⁶ A.TRIOMPHE, C. HERMANGE, *Droits des personnes handicapées en France*, 2001

QUELQUES CARACTERISTIQUES

La population des travailleurs handicapés

La population des travailleurs handicapés se différencie de la population active totale par sa très faible qualification, une proportion élevée d'ouvriers et un âge élevé, soit un ensemble de facteurs qui, ajoutés au handicap, expliquent leur fragilité sur le marché du travail. Il s'agit par ailleurs d'une population très majoritairement masculine.

Les chômeurs handicapés qui aspirent à un emploi en milieu ordinaire se distinguent des salariés handicapés du milieu ordinaire par un niveau moyen de formation nettement plus faible⁶⁷ et un nombre d'incapacités fortes plus élevé. Ceci illustre comment faible qualification et fortes incapacités se combinent pour fragiliser ces demandeurs d'emploi. Parmi les demandeurs d'emploi handicapés, 29 % cherchent un emploi à durée indéterminée à temps partiel. « Cette proportion est particulièrement importante pour les titulaires d'une pension invalidité (60 %) et pour les handicaps les plus lourds »⁶⁸.

Enfin, les inactifs ayant la qualité de travailleurs handicapés se caractérisent par leur âge élevé (la moitié a entre cinquante et cinquante neuf ans) et un nombre d'incapacités fortes supérieur à celui des chômeurs. Cette population se partage à parité égale entre les deux sexes. On peut penser qu'il s'agit pour une part de personnes exclues précocement de l'emploi du fait de l'âge et d'incapacités fortes.

Caractéristiques de l'emploi occupé

Les salariés handicapés occupent majoritairement des emplois d'ouvriers, souvent peu qualifiés, ce bien que les emplois tels que cadres bancaires, chercheurs, ou encore informaticiens aient connu une progression sensible depuis quelques années⁶⁹.

⁶⁷ 82 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation inférieur (36 %) ou égal (46 %) au CAP/BEP (contre 56 % pour les autres publics), in *Le chômage des personnes handicapées : portait statistiques*. Observatoire de l'ANPE, les essentiels. Septembre 2005

⁶⁸ *Le chômage des personnes handicapées : portait statistiques*. Observatoire de l'ANPE, les essentiels. Septembre 2005

⁶⁹ Moins de 1 % de travailleurs handicapés parmi ces types d'emploi, S. AMIRA, M. OKBA, A. RAMARE, « Les travailleurs handicapés en 2000 : des embauches en augmentation grâce à une bonne tenue de l'emploi », *Premières informations et premières synthèses*, n°47.1, novembre 2002, DARES

▪ *Sectorisation des salariés handicapés*

Les travailleurs handicapés sont les plus représentés dans les différentes catégories d'ouvriers qualifiés et non qualifiés des travaux publics, du bois, de l'enlèvement du métal, d'employés de services divers, l'industrie continuant d'être un secteur d'accueil important pour les salariés handicapés bien que l'emploi industriel n'ait que faiblement augmenté⁷⁰.

Certaines disparités selon le sexe renvoient ainsi principalement à la répartition sectorielle des emplois, le secteur tertiaire recrutant relativement plus de femmes que d'hommes, et l'industrie plus d'hommes que de femmes

▪ *Caractéristiques contractuelles*

Les deux tiers des recrutements de salariés handicapés s'effectuent sous CDI contre la moitié pour l'ensemble des salariés des entreprises de vingt salariés ou plus du secteur privé.

L'emploi des salariés handicapés présente la caractéristique suivante : un recours au temps partiel plus fréquent, en lien sans doute avec les problèmes qu'ils rencontrent. Plus du tiers des handicapés recrutés exercent une activité professionnelle avec des horaires réduits, soit une proportion deux fois supérieure à celle des salariés recrutés dans les entreprises de plus de vingt salariés du secteur privé. Ce recours au temps partiel est, comme chez les personnes valides, beaucoup plus fréquent chez les femmes que chez les hommes (40 contre 15 %), l'ampleur de l'écart entre genre étant le même que parmi les valides⁷¹.

Du fait de cette dimension sexuée, c'est surtout parmi les employés et les professions intermédiaires que ce recours est le plus fréquent (41 et 21 %). Chez les ouvriers, où pourtant la fréquence des limitations est légèrement plus forte que chez les employés, les postes à temps partiel sont en effet plus rares (15 %).

Le temps partiel est bien une des formes d'adaptation du poste de travail pour ce type de public, parfois vécu comme une contrainte.

⁷⁰ MC LASNIER, *L'insertion professionnelle en Milieu Ordinaire des personnes en situation de handicap*, avis et rapport du CES, 2003

⁷¹ J.F. RAVAUD, E. HAUET, C.TOUTEE, « Existe-t'il une catégorie de main d'œuvre handicapée ? L'apport de l'enquête INSEE « études des conditions de vie 1986-1987 » », Travail et Emploi, n°56, pages 60 à 71, 1993, DARES

Impact des incapacités sur le salaire

Pour un âge et un niveau de qualification donné, le salaire moyen pour un poste à temps complet est toujours inférieur à celui des salariés valides. L'écart est maximum pour les cadres seniors (autour de 10 %) ; il est de 8 % pour les ouvriers âgés. La survenue d'un problème durable et invalidant de santé pèse donc dès l'embauche mais aussi par la suite, sur la carrière⁷².

En France, les revenus équivalents des ménages comprenant une personne handicapée atteignent 80 % de ceux des ménages qui n'en comptent pas.

Les revenus des personnes handicapées d'âge actif proviennent de différentes sources, la part la plus importante provenant du travail⁷³. Dès lors, la composition des revenus des personnes handicapées est très différente selon qu'elles travaillent ou non. Ainsi, les personnes handicapées sans emploi sont en général dans une situation financière beaucoup moins favorable que celles qui travaillent⁷⁴.

Revenus (en %)	travail	privé	invalidité ⁷⁵	chômage	Aide sociale ⁷⁶	retraites	Autres prestations
Travaille	86,9	3,6	3,5	1,4	0,2	1	3,4
Ne travaille pas	0	6,1	28,5	8,4	2,7	38,5	15,9

Source : *Transformer le handicap en capital : promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, 2003, OCDE

⁷² J.F. RAVAUD, E. HAUET, C.TOUTEE, « Existe-t'il une catégorie de main d'œuvre handicapée ? L'apport de l'enquête INSEE « études des conditions de vie 1986-1987 » », Travail et Emploi, n°56, pages 60 à 71, 1993, DARES

⁷³ 65 % du montant total des ressources, *Transformer le handicap en capital : promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, 2003, OCDE

⁷⁴ En moyenne, leur revenu personnel total ne représente que la moitié de celui des personnes handicapées qui travaillent, *Transformer le handicap en capital : promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, 2003, OCDE

⁷⁵ Programmes de transferts publics destinés à verser des prestations aux personnes dont la capacité de travail est réduite du fait d'un problème de santé

⁷⁶ Le système d'aide sociale est soumis à des conditions de ressources indépendamment de la situation de l'invalidité : filet de sécurité pour les personnes ne pouvant pas être prises en charge par les autres dispositifs, *Transformer le handicap en capital : promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, 2003, OCDE

Les entreprises

Selon la Dares, seuls 45 % des établissements assujettis à l'obligation d'emploi (=94 870 soit 7 950 865 emplois dont 475 298 soumis à conditions particulières) atteignent leur quota, dont 30 % par l'emploi direct de travailleurs handicapés⁷⁷, et 29 % des établissements assujettis n'emploient aucun salarié handicapé.⁷⁸

Répartition des établissements et de leurs effectifs par taille d'établissement

Taille d'établissement	20 - 49	50 - 99	100- 199	200- 499	500 & +	Total
Etablissements assujettis	54 415	20 938	11 646	5 941	1 927	94 867
Part/ nombre total Etabl	57,4 %	22,1%	12,3 %	6,3 %	2,0 %	100,0 %
Effectif salarié total	1 697 131	1 361 599	1 464 071	1 619 610	1 808 452	7 950 863
Part/ total emploi salarié	21,3 %	17,1 %	18,4 %	20,4 %	22,7 %	100,0 %
Emplois exclus ⁷⁹	41 002	84 633	116 323	101 706	131 601	475 265
Emplois exclus/ effectif total	2,4 %	5,0 %	6,9 %	6,0 %	7,8 %	28,0 %
Effectif assujetti	1 661 429	1 280 788	1 348 894	1 517 391	1 668 273	7 476 775
Salariés handicapés	48 230	37 800	40 516	45 583	51 832	223 961
Part SH/ Effectif assujetti	2,9 %	2,3 %	2,4 %	2,7 %	3,1 %	13,5 %

Source: DARES-DOETH 2001 in l'Atlas des personnes handicapées, Agefiph, 2005

Les entreprises de moins de vingt salariés n'étant pas soumises à la DOETH, il est difficile de connaître leur taux d'emploi de travailleurs handicapés.

Les autres structures

L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés met en scène plusieurs acteurs. Outre les entreprises et les personnes handicapées, différentes structures, ANPE, Cap Emploi, participent au développement de l'emploi des personnes handicapées. Elles sont généralement constituées de deux axes, un premier dédié aux personnes handicapées (bilans de compétences, aide à la recherche d'emploi), et un second de sensibilisation et d'aide aux entreprises. Leur fonctionnement est différent mais leur finalité reste la même.

Précisons le rôle de l'Agefiph. Il s'agit d'une Association nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des personnes handicapées. L'Agefiph collecte la contribution volontaire versée par les entreprises n'atteignant pas les 6 % d'emploi de travailleurs handicapés, et la redistribue aux entreprises désireuses d'employer des travailleurs handicapés en apportant un soutien technique et/ ou financier à chaque étape de l'intégration de la personne.

⁷⁷ Agefiph, Atlas national 2005, l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées

⁷⁸ Le journal du management. <http://management.journaldunet.com/0509/050998handicap.shtml>

⁷⁹ Tous les emplois ne rentrent pas dans le calcul de l'effectif assujetti. Certains postes tels que les pompiers, le personnel de vol en sont exclus. Pour plus de renseignement, voir le décret 2006-136 du 9 février 2006.

PRESENTATION DE L'ENQUETE, ASPECTS METHODOLOGIQUES

CONSTITUTION DE L'ECHANTILLON

Le projet de l'enquête *Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail*, s'il offre une latitude assez grande dans la méthode à utiliser pour démarcher les entreprises et les personnes handicapées est en revanche précis sur le nombre d'entretiens à réaliser. Nous avons finalement rencontré quarante et une entreprises et vingt cinq personnes handicapées.

Les entreprises ont été démarchées en multipliant les techniques : réseau, forums emploi, démarchages spontanés. Ces stratégies nous ont permis de diversifier les secteurs d'activité des entreprises afin de percevoir s'il existait une influence du secteur sur l'emploi de personnes handicapées.

Au total, plus de deux cents entreprises ont été contactées pour un taux de retour de plus de 20 %. Contrairement aux grands groupes favorables à un entretien, les petites et moyennes entreprises craignent ce genre de pratique. Elles les assimilent à une évaluation de la discrimination et ce d'autant plus qu'elles n'emploient pas de personnes handicapées et que certaines d'entre elles soient assujetties. Nous avons donc été amenés à rencontrer des organismes tels que les Cap Emploi qui nous ont donné les coordonnées de PME susceptibles de nous rencontrer.

Nous avons élargi notre enquête par des entretiens avec des organismes tels que les structures d'aide à l'emploi ou des fédérations d'entreprise afin d'avoir une vue d'ensemble de la situation professionnelle des travailleurs handicapés.

Du côté des personnes handicapées, nous avons interviewé vingt personnes handicapées actives dont cinq au chômage. Nous avons également rencontré cinq personnes inactives. Nous souhaitons intégrer à cette enquête des personnes ayant renoncé au travail afin d'étudier leur évolution pour en arriver à cette décision, et celles qui ne sont pas passées par cette reconnaissance pour trouver un emploi.

Nous ne nous sommes pas limités aux personnes ayant la RQTH et avons interrogé des personnes qui, bien que souffrant de limitations, n'ont pas entrepris la démarche de se faire reconnaître.

Nous avons utilisé différentes méthodes pour constituer les trois échantillons de personnes handicapées, actives en emploi, actives sans emploi et inactives.

Concernant les personnes handicapées en emploi, nous souhaitons pouvoir mettre en relation leur sentiment sur leur insertion professionnelle et les réponses apportées par les entreprises afin de pouvoir étudier leur cohérence.

Nous avons dans un premier temps demandé aux entreprises interviewées de nous mettre en contact avec des personnes handicapées en emploi. Nous avons ainsi pu réaliser quelques entretiens.

Mais nous avons rapidement abandonné cette méthode. En effet, il s'est avéré que les personnes présentées par les établissements avaient été choisies pour des raisons bien précises, leur *dévotion* auprès de l'entreprise qui les a recrutées, la qualité de leur insertion dans l'entreprise etc. Nous avons donc été amenés à mettre en place une autre démarche.

Après avoir rencontré des personnes handicapées, nous avons essayé d'obtenir un rendez-vous avec leur employeur, sans mentionner le précédent entretien. Cette méthode a relativement bien fonctionné et nous a permis de minimiser le biais de résultats.

Rencontrer des personnes au chômage par la voie officielle, c'est à dire en passant pas la structure Handipass⁸⁰ ou l'ANPE nécessite des démarches administratives assez fastidieuses. De même, démarcher des personnes inactives s'est avéré difficile puisque ces personnes ne font pas d'actions particulières pour être comptabilisées, contrairement aux personnes au chômage.

Pour compléter nos échantillons, nous avons utilisé différents réseaux : dépôt d'annonces sur des forums de discussion Internet et des journaux destinés aux personnes handicapées, déplacements sur des forums spécifiques aux personnes handicapées, réseau, entretien avec Handipass, associations pour personnes handicapées.

LES GUIDES D'ENTRETIEN

Les points de vue des employeurs et des travailleurs ont été recueillis par entretiens. Nous avons mis en place différents guides d'entretien. Nous avons identifié certaines données que nous souhaitions obtenir et établi des questions semi-directives. Nous avons opté pour ce choix de questionnaire qui permet d'obtenir des informations précises, placées dans leur contexte.

Ce guide d'entretien a ensuite été adapté aux différents cas rencontrés : situation de la personne handicapée sur le marché du travail, l'emploi ou non de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.

Dans le cas des personnes handicapées, un questionnaire a été rajouté afin de connaître leurs environnements familial et social. Ces questions sont posées à l'issue de l'entretien.

Les entretiens avec les personnes handicapées durent en moyenne une heure, tandis que ceux avec les entreprises sont très variables, pouvant aller d'une demi-heure à une heure et demie.

En entreprise, la personne rencontrée occupe des positions différentes selon les cas. Dans le cas de grands groupes ayant une mission handicap, le responsable de cette mission a été interviewé. Dans le cas contraire un Responsable des Ressources Humaines voire un Directeur des Ressources Humaines nous a répondu.

La majorité des entretiens se sont déroulés en face à face et ont ensuite été retranscrits au CEE. Toutefois, ce mode de recueil n'a pas toujours pu être utilisé. Certaines entreprises et personnes handicapées ont donc été interviewées par téléphone. Dans d'autres cas, la qualité de l'enregistrement n'était pas toujours satisfaisante. Des notes prises au cours des entretiens nous ont permis de retenir les points importants des entretiens.

Tous les thèmes des guides ont été abordés mais certaines questions peuvent être rajoutées. En effet, il arrive au cours de certains entretiens que des faits évoqués par la personne interviewée méritent être approfondis.

⁸⁰ Agence ANPE spécialisée dans le handicap, présente uniquement sur Paris

PERSONNES RENCONTREES

Les personnes handicapées rencontrées se répartissent comme suit :

Personnes handicapées	En emploi	Au chômage	Inactives
Femmes	3	5	2
Hommes	13	1	1
Total	16	6	3

Nous les présentons ici en distinguant dans la mesure du possible la reconnaissance handicap de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Trois types de catégories de handicap sont identifiés, selon que le handicap est

- Léger et/ ou temporaire : Catégorie A
- Modéré et/ ou durable : Catégorie B
- Lourd et/ ou permanent : Catégorie C

Ces catégories ont été supprimées par la loi du 11 février 2005 en faveur des personnes handicapées.

PH 1 : Femme, quarante cinq ans, vit en couple, sans enfant. Propriétaire de son appartement. Paris.

A eu un accident de voiture à l'âge de quinze ans, traumatisme crânien, paralysie faciale. N'a pas eu de rente suite à l'accident « *Je n'ai rien eu parce que mon père ne nous avait pas assurés* ». N'a pas eu beaucoup de soutien familial. Problèmes de mémoire. Dit avoir la RQTH, mais semble confondre avec la reconnaissance handicap « c'est une assistante sociale qui m'a dit, vous êtes toujours au chômage en train de faire de l'intérim, pourquoi ne faites vous pas une reconnaissance Cotorep, comme ça au moins, vous pourriez avoir quelque chose au cas où vous ne pouviez plus travailler ». Obtenir cette reconnaissance a été très dur pour elle « je ne voulais pas, ma mère m'en avait parlé mais je lui avais dit, je ne suis pas handicapée »

A l'équivalent d'un bac G1 ou A en France mais l'a passé aux Etats-Unis. A étudié un an à l'université de Memphis. Parle couramment l'anglais et l'espagnol. Considère qu'elle n'a pas eu « *Une vie normale* » des suites de l'accident. Actuellement standardiste dans un institut de recherche depuis onze ans, n'a pas besoin d'aménagements particuliers, mais a un casque avec oreillette lui procure un certain bien être.

PH 2 : Homme, vingt cinq ans, célibataire « en instance de concubinage », sans enfant, vit chez ses parents. Région parisienne.

A eu une méningite à la naissance qui l'a laissé paralysé. Est allé dans une école de réadaptation au Portugal de l'âge de deux à quatre ans, est ensuite revenu en France et a réintégré le circuit classique. A la reconnaissance handicap à 80 %. A également la RQTH mais « *Ne s'en ser[t] pas du tout* », dit l'avoir obtenue lors d'une visite à la Cotorep « *Ils me l'ont donnée comme ça* ». Ne sait pas trop à quoi elle lui sert, n'utilise « *Pas trop les trucs comme ça* ».

A un CAP en télécommunications en réseau. A créé avec un associé (valide rencontré en cours du soir) une SARL de service informatique en février 2005 localisée sur Roissy. N'a besoin d'aucun aménagement particulier, circule dans un véhicule classique.

PH 3 : Femme, vingt ans, mariée sans enfant, locataire de son appartement. Paris.

A son arrivée en France pour être soignée (goitre), est allée en classe professionnelle pour apprendre à parler français. A eu un « choc », a fait un séjour en hôpital psychiatrique et n'a pas pu reprendre les cours. S'est arrêtée en classe de 6^{ème}. Est ensuite allée en Impro (Institut médico-professionnel). A eu une reconnaissance handicap à cette occasion. Elle ne semble donc pas avoir de RQTH. Ne perçoit pas d'allocation en ce moment. Doit s'inscrire dans une mission locale « *J'irai peut-être ce soir, ou demain* ».

Agent d'entretien en CDD (trois semaines) au moment de l'entretien en novembre 2005. Suit actuellement une formation dans une structure associative.

PH 4 : Homme, trente et un ans, célibataire, propriétaire de son appartement. Région parisienne.

Très soutenu par sa famille suite à son accident de la route à l'âge de neuf ans, dont il lui reste d'une hémiplégie du côté droit. Est reconnu handicapé à 80 %, catégorie C. A la RQTH depuis 1998 laquelle selon lui ne représente qu'un « quota », l'a demandée parce qu'il ne trouvait pas d'emploi.

A un bac professionnel en comptabilité. Actuellement en poste depuis quatre ans dans une grande surface comme vendeur en téléphonie mobile, CDI à temps plein. Pas besoin d'aménagement de poste.

PH 5 : Homme, trente et un ans, célibataire, vit avec sa mère dans un appartement dont elle est propriétaire. Paris.

Traumatisé crânien, il souffre des restes d'une hémiplégie du côté droit. Est reconnu handicapé catégorie A. Il a besoin d'une assistance pour certains actes quotidiens. Le fait de vouloir retravailler l'a incité à demander sa RQTH « *C'était clair que sans le statut de travailleur handicapé, retravailler, c'était pas franchement possible* ».

Gestionnaire back office dans un établissement bancaire depuis avril 2001, utilise un clavier spécial.

PH 6 : Femme, quarante cinq ans, veuve sans enfant. Va acheter un appartement. Région parisienne.

A un bac D, a fait une première année de Deug de droit, suite à un accident de moto qui l'a laissée hémiplegique, a interrompu ses études de droit, a alors fait un an d'école de journalisme, puis un an de lettres modernes, a commencé une première année de BTS édition mais s'est arrêtée suite à des problèmes relationnels avec d'autres étudiants.

Très soutenue par ses parents, son père (PDG d'une entreprise de chambres froides) l'a aidée pour qu'elle obtienne une « rente accident de travail » après son accident de moto : il a fait une simulation de carrière et a démontré la carrière qu'elle aurait pu faire (elle était alors en deuxième année de Deug de droit). Bénéficie également de l'AAH. Perçoit plus de deux mille euro nets par mois.

A obtenu la RQTH suite à une demande pour un stage « *Ils avaient besoin pour que je fasse ce stage que je sois reconnue travailleur handicapé* ». Ne l'avait pas demandé plus tôt car l'ignorait « *On ignore plein de choses, par exemple, j'ai payé ma taxe foncière et ma taxe d'habitation alors que comme j'étais pas imposable, j'aurais pas dû la payer* ». Par ailleurs, elle considère qu'avoir cette RQTH peut lui permettre de trouver plus facilement du travail et ne la voit pas du tout comme une stigmatisation particulière.

Actuellement gestionnaire administrative au sein d'une association, en poste depuis 1988. A eu un mini clavier parce qu'elle ne tape que d'une main, mais « *Le clavier est tombé, il s'est cassé, ils ne l'ont pas fait réparer, du coup, j'ai pris un ancien clavier et je me suis débrouillée* ». N'a pas besoin d'aménagements de poste particuliers mais « *Il y a des choses que je ne peux pas faire : porter les livres, les mettre dans les rayons* ».

PH 7 : Homme, quarante neuf ans, marié, sans enfant, propriétaire de sa maison. Région parisienne.

A eu la poliomyélite enfant, se déplace en fauteuil roulant, formation supérieure en électronique (BTS).

Actuellement rédacteur technique pour une entreprise du secteur de la Défense, en poste dans la même entreprise depuis vingt cinq ans.

PH 8 : Femme, vingt trois ans, célibataire, sans enfant, locataire de son appartement, Région parisienne.

Souffre de douleurs à l'épaule des suites d'un vaccin en 1997. Vit seule avec son grand frère. Dit avoir la RQTH depuis 2004, celle-ci a été demandée par une assistante sociale qui s'est chargée de constituer son dossier, mais semble confondre avec l'AAH : « *C'est de l'argent tous les mois* ».

Sans diplôme, a arrêté l'école en 4^{ème}. En recherche d'emploi depuis officiellement six mois, actuellement en formation dans une structure associative chargée d'aider les jeunes souffrant de déficience mentale à intégrer une entreprise. Pas besoin d'aménagement de poste.

PH 9 : Homme, trente sept ans, célibataire, sans enfant, propriétaire de son appartement. Région parisienne.

Sourd de naissance, oralisé. A demandé l'AAH pour lui permettre de financer ses études. Il a ensuite *naturellement* demandé la RQTH en 1996, mais celle-ci ne lui « *Sert pas à grand-chose, bien sur vous avez une prime, mais une fois* ». Il la trouve stigmatisante comparée à ce qu'elle apporte « *La RQTH ne protège pas, sauf peut-être dans le cas d'un plan social, mais ce n'est pas beaucoup* ».

Bac A1, BTS Gestion d'entreprise, formation DECF. Actuellement gestionnaire risque dans une entreprise d'assurances depuis 1998. N'a pas besoin d'aménagements de poste particuliers, il a l'équipement informatique classique qui lui suffit pour travailler.

PH 10 : Femme, vingt trois ans, célibataire, sans enfant. Loue un studio. Paris.

Malentendante de naissance. Reconnue handicapée à 80 % depuis l'âge de dix huit ans. A obtenu la RQTH en 2005, l'a demandée parce qu'elle a estimé qu'elle « *Ne pourrai[t] pas se voiler [la] face toute sa vie* ».

Maîtrise en lettres modernes, un an de journalisme, actuellement en recherche d'emploi. N'a pas besoin d'aménagement particulier. Peut téléphoner.

PH 11 : Homme, cinquante ans ans, marié, un enfant, propriétaire de son appartement. Paris.

Souffre de la myopathie de Charcot Marie Tooth.

Il a un CAP de comptabilité-dactylo A intégré son entreprise en 1973. Est comptable dans la même entreprise, compagnie d'assurances, depuis trente deux ans. Membre du CHSCT. N'a eu aucune difficulté à trouver un travail, il lui a été proposé un autre poste (remarqué lors d'un mouvement syndical) mais a préféré rester pour ne pas « *Ennuyer* » la personne qui l'avait fait rentrer dans l'entreprise.

PH 12 : Homme, cinquante huit ans, marié, un enfant, propriétaire de son appartement. Bouches du Rhône.

Parésique (paraplégique) suite à une opération chirurgicale en 1993.

Ancien responsable financier dans un organisme HLM, licencié en 1995, actuellement inactif.

PH 13 : Homme, trente sept ans, célibataire. Vit en région parisienne. Il est propriétaire de sa maison, vit avec son père (Directeur des achats dans une entreprise américaine), ses parents sont divorcés, sa mère vit en Angleterre (agent immobilier).

Malentendant de naissance, est reconnu handicapé catégorie. B. Il a demandé sa reconnaissance de travailleur handicapé parce que *« Je savais que ça existait en France, pas pour toucher des allocations dessus, c'est pas ça »*. Le fait d'avoir cette reconnaissance, *« C'est juste quelque chose comme ça »*.

Titulaire d'un bac international passé en Suisse. S'est inscrit en sciences politiques, s'est arrêté au bout de trois-quatre mois *« J'étais perdu »*. A *« Essayé de faire une école de commerce mais j'ai vu que c'était pas pour moi »*. Après une succession de contrats précaires, est actuellement gestionnaire d'archives en CDI depuis 2002.

PH 14 : Femme, quarante quatre ans, mariée deux enfants. Propriétaire de sa maison, Angoulême.

A un lymphome depuis environ quinze ans. N'a pas demandé de Reconnaissance Cotorep *« Actuellement je suis en longue maladie. Et je ne crois pas que je l'accepterais, ça voudrait dire que c'est définitif alors que j'ai encore l'espoir que ça va s'arranger. Ou alors, il faudrait que ça me permette d'avoir un boulot, mais il faudrait que ce soit un truc reconnu, qu'il y ait un besoin, parce que je n'ai pas envie de faire l'aumône »*.

A une maîtrise de droit. Actuellement inactive depuis 2004 pour des raisons liées à son état de santé. Ne perçoit aucune aide, *« Heureusement que mon mari a un bon salaire »*.

PH 15 : Homme, quarante deux ans, célibataire, propriétaire de sa maison. Toulouse.

A eu la poliomyélite à la naissance. Dit avoir la RQTH, mais vu l'année d'obtention, doit faire référence à sa reconnaissance Cotorep (demandée par son école), pense être cat. C. De l'âge de deux à vingt cinq ans, a intégré une école spécialisée pour enfants handicapés où il a suivi différentes formations dès l'âge de quatorze ans : électricité, couture, sans qu'elles ne débouchent sur un diplôme. Puis à vingt cinq ans, il a intégré un Centre d'aide par le travail où il est resté pendant trois ans.

Sans diplômes. Depuis son départ du CAT est agent d'entretien à la mairie de son village (trois cents habitants). Il est en CDI à temps partiel. Pas besoin d'aménagement de poste.

PH 16 : Homme, quarante et un ans, célibataire, propriétaire de sa maison. Région parisienne.

Souffre de difficultés motrices. Confond la reconnaissance Handicap (80 %) et la RQTH. A la reconnaissance depuis vingt ans. Ne bénéficie d'aucune aide financière particulière.

A un bac professionnel de comptabilité. Depuis 1990, est agent comptable dans une entreprise du secteur de l'énergie. N'a pas besoin d'aménagements de poste particulier mais a une imprimante personnelle qui lui évite de se déplacer trop fréquemment.

PH 17 : Femme, vingt et un ans, célibataire, vit chez ses parents. Région parisienne.

Sa mère a eu un « choc » alors qu'elle l'attendait. Semble souffrir d'un handicap mental. Placée en IME (Institut médico-éducatif) de l'âge de quatorze ans à dix huit ans. A la RQTH qui a été demandée par la mission locale.

Titulaire d'un CAP-BEP secrétariat Au moment de l'enquête est en recherche d'emploi depuis six mois (trois ans entrecoupés de stages). Suit une formation dans une structure spécialisée pour jeunes souffrant de déficiences mentales. Pas besoin d'aménagement de poste.

PH 18 : Homme, trente quatre ans, en concubinage, un enfant. Roanne.

Paraplégique suite à un accident de parapente survenu en 2000.

Titulaire d'un bac pro Construction, bâtiment, Gros œuvre. Depuis 2002, en emploi dans un cabinet d'architecte.

PH 19 : Femme, vingt six ans, célibataire, vit chez ses parents. Région parisienne.

Souffre d'un handicap physique « j'ai le pied gauche qui piétine, je fais du quarante huit », et d'un manque de rapidité. Vit avec sa mère. A une reconnaissance Catégorie C. Reconnaissance conseillée par son ancien patron, mais que ne souhaitait pas sa mère, contrairement à son père « *Mon père m'a conseillée, il m'a dit, c'est bien que tu fasses le dossier Cotorep. Ma mère, elle ne voulait pas tellement parce qu'elle voulait pas que je sois* ». Elle considère cette reconnaissance comme un « petit coup de pouce, c'est juste pour nous aider à être pas tout seul, à nous aider un petit peu, c'est tout ». Considère être soutenue par beaucoup de personnes « *Heureusement, il y a ma mère qui m'aide, heureusement, il y a ma conseillère, heureusement que je suis à Passerelle qui me soutient, mais je ne vais pas tout le temps aller les voir, faut que je me démerde moi-même, mais bon. Qu'est ce que vous voulez, on fait avec.* ».

A commencé sa scolarité dans une école classique puis a intégré une école « *Qui aide les jeunes en difficultés* » suite à ses difficultés scolaires. Est actuellement en formation dans une structure associative, mais a demandé à être orientée vers un CAT après avoir essayé d'intégrer, sans résultats, le milieu ordinaire par le biais de divers stages.

PH 20 : Homme, trente ans, célibataire, locataire de son appartement. Paris.

Souffre d'un handicap moteur et visuel. A une reconnaissance handicap de 80 %.

Est diplômé d'un bac professionnel de comptabilité, un BTS informatique, et une licence en gestion commerciale. Agent comptable dans une entreprise du secteur de l'énergie depuis 1999. A un logiciel de grossissement d'écran. Ne bénéficie d'aucune aide particulière.

PH 21 : Femme, quarante trois ans, mariée, un enfant, propriétaire de sa maison, Villeneuve d'Ascq

Souffre d'une myopathie (catégorie C). N'a pas demandé la RQTH car n'en voit pas l'intérêt. Ne perçoit aucune aide et culpabilise énormément vis-à-vis de son mari « *Qui travaille très dur pour avoir de l'argent* ».

A un bac littéraire. A travaillé de 1978 à 1985 en tant que secrétaire dans la fonction publique. A dû cesser son activité du fait d'une dégradation de son état de santé. Est depuis inactive.

PH 22 : Femme, quarante cinq ans, célibataire, sans enfant, vit chez ses parents, Beaune

Souffre d'une tétraplégie survenue après un accident alors qu'elle rédigeait sa thèse (catégorie C). A demandé la RQTH car « *Y avait droit* ».

A un doctorat de chimie analytique. A eu de nombreux contrats précaires. A suivi une formation de « technique support en informatique de gestion option études ». Suite à cette formation a trouvé un emploi en tant que développeur dans une PME depuis septembre 2001.

PH 23 : Homme, cinquante six ans, marié, un enfant, propriétaire de sa maison, Lyon

Souffre d'une myopathie (catégorie C). N'a pas demandé la RQTH car n'y a pas vu l'intérêt. A ouvert son propre commerce (opticien) avant que son état de santé ne se dégrade, il y a près de 30 ans.

Est diplômé d'un BTS d'optique.

PH 24 : Homme, trente sept ans, célibataire, sans enfant, locataire de son appartement, Région parisienne.

Souffre d'une myopathie (catégorie C). A la RQTH.

Alterne des contrats de courte durée. A une formation d'employé de bureau. A besoin d'aide pour les transports mais n'a pas les moyens financiers suffisants pour y parvenir. Restreint donc sa recherche d'emploi à une faible distance de son domicile.

PH 25 : Homme, trente neuf ans, marié, cinq enfants, propriétaire de sa maison, Région parisienne.

Mal-entendant oralisé (catégorie C). A la RQTH.

Diplômé de Supélec. N'a eu aucune difficulté à trouver un emploi à l'issue de ses études. Compense par différents stratagèmes son handicap : il a pendant longtemps caché son statut à son employeur. Actuellement ingénieur dans une entreprise du secteur de la Défense depuis douze ans, mais envisage l'avenir avec inquiétude car ne voit pas vers quelle évolution de poste il peut tendre du fait de son handicap.

Nous distinguons dans ce tableau les personnes ayant la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de celles ayant une reconnaissance administrative de leur handicap sans avoir demandé leur RQTH.

Tableau récapitulatif des personnes handicapées rencontrées

	<i>Genre</i>	<i>Age</i>	<i>Type de Handicap</i>	<i>Reconnaissance</i>	<i>Emploi</i>	<i>Type de Contrat</i>	<i>Temps de travail</i>
PH 1	Femme	45	Physique	Cotorep	Standardiste	CDI	Mi-temps
PH 2	Homme	25	Physique	RQTH	Créateur d'entreprise		
PH 3	Femme	20	Psychique	Cotorep	Agent d'entretien	CDD	Temps plein
PH 4	Homme	31	Physique	RQTH	Vendeur	CDI	Temps plein
PH 5	Homme	31	Physique	RQTH	Gestionnaire back office	CDI	Mi-temps
PH 6	Femme	45	Physique	Cotorep	Gestionnaire administratif	CDI	25 heures
PH 7	Homme	49	Physique	RQTH	Rédacteur technique	CDI	Temps plein
PH 8	Femme	23	Mental	Cotorep	En recherche d'emploi		
PH 9	Homme	37	Sensoriel	RQTH	Gestionnaire risque	CDI	Temps plein
PH 10	Femme	23	Sensoriel	RQTH	En recherche d'emploi		
PH 11	Homme	51	Physique	RQTH	Comptable	CDI	Temps plein
PH 12	Homme	58	Physique	Ne veut pas demander de reconnaissance malgré proposition médecin traitant	Inactif		
PH 13	Homme	37	Sensoriel	RQTH	Gestionnaire d'archives	CDI	Temps plein
PH 14	Femme	41	Physique	Ne veut pas la demander malgré proposition médecin traitant	Inactif		
PH 15	Homme	42	Physique	Cotorep	Agent d'entretien	CDI	Mi-temps
PH 16	Homme	41	Physique	Cotorep	Comptable	CDI	Temps plein
PH 17	Femme	21	Psychique	RQTH	En recherche d'emploi		
PH 18	Homme	34	Physique	Cotorep	Assistant architecte	CDI	Temps plein
PH 19	Femme	26	Mental	Cotorep	Orientation vers un CAT		
PH 20	Homme	30	Sensoriel	RQTH	Comptable	CDI	Temps plein
PH 21	Femme	43	Physique	Cotorep	Inactif		
PH 22	Femme	45	Physique	RQTH	Développeur informatique	CDI	Temps plein
PH 23	Homme	56	Physique	Cotorep	Opticien	CDI	Temps plein
PH 24	Homme	37	Physique	RQTH	En recherche d'emploi		
PH 25	Homme	39	Sensoriel	RQTH	Ingénieur	CDI	Temps plein

ENTREPRISES RENCONTREES

Les entreprises rencontrées se répartissent comme suit :

Tableau récapitulatif des entreprises rencontrées

Entreprises⁸¹	Emploi de travailleurs handicapés (entre 2 et 6%)	Emploi de travailleurs handicapés (moins de 2%)	Aucun emploi de travailleurs handicapés
Assujetties	26	10	3
Non assujetties	2		

Numéro entreprise	Secteur	Personne rencontrée	Taux d'obligation d'emploi	Effectif assujetti	Chiffre d'affaires (en millions d'euro)	Localisation
Entreprise 1	Hôtellerie	Chargée de mission Travailleurs Handicapés	1,34%	1 700	1 150	Paris
Entreprise 2	Luxe	Chef de projet Emploi-Handicap	4%	45 000	8 500	Paris
Entreprise 3	Audit	Adjoint au Directeur du personnel	0,4%	1 615	371	Petite couronne parisienne
Entreprise 4	Organisme de crédit	Chargée de recrutement	2,50%	4 500	225	Petite couronne parisienne
Entreprise 5	Energie	Chef de projet Emploi-Handicap	5,97%	44 000	102 540	Petite couronne parisienne
Entreprise 6	Service aux entreprises	Directrice des ressources humaines	5%	16	NC	Grenoble
Entreprise 7	Paysagiste	Gérant	6%	18	NC	Grenoble
Entreprise 8	Service aux entreprises	Correspondant santé	1%	400	NC	Paris
Entreprise 9	Loisirs	Directeur ressources Humaines	5,60%	1 200	268	Grande couronne parisienne
Entreprise 10	Transports	Directrice des ressources humaines	13%	100	18	Grande couronne parisienne
Entreprise 11	Service aux entreprises	Directeur	0%	50	NC	Paris

⁸¹ Il ne nous a pas été possible de distinguer dans les pourcentages donnés par les entreprises la part de l'emploi direct de travailleurs handicapés de celle de sous-traitance.

Entreprise 12	Outillage	Responsable de ressources humaines	3,40%	10 400	3 300	Petite couronne parisienne
Entreprise 13	Service aux entreprises	Chargée de recrutement	1,25%	300	NC	Paris
Entreprise 14	Bancaire	Responsable de ressources humaines	3%	450	45 700	Paris
Entreprise 15	Assurance	Correspondant santé	3%	470	2 400	Petite couronne parisienne
Entreprise 16	Grande surface	Chargée de mission Travailleurs Handicapés	1,97%	75 000	18 602	Lyon
Entreprise 17	Agro-alimentaire	Responsable du développement des compétences	5,80%	1 600	13 700	Grande couronne parisienne
Entreprise 18	Nettoyage	Directrice des ressources humaines	8,09%	32 000	921	Paris
Entreprise 19	Constructeur Automobile	Chef de projet Emploi-Handicap	11,50%	8 600	41 000	Petite couronne parisienne
Entreprise 20	Défense	Directeur Mission Insertion	5,88%	35 000	11 000	Petite couronne parisienne
Entreprise 21	Cosmétique	Responsable recrutement	2,50%	150	756	Paris
Entreprise 22	Service aux entreprises	Chargée de recrutement	1%	320	11 000	Grande couronne parisienne
Entreprise 23	Médical	Responsable de projet Emploi-Handicap	4,68%	28 000	3 200	Paris
Entreprise 24	Outillage	Chargée de recrutement	2,67%	135	3 150	Grenoble
Entreprise 25	Cosmétique	Coordinatrice Apprentissage et Insertion	3,26%	1 200	3 250	Paris
Entreprise 26	Restauration	Chargée de mission Travailleurs Handicapés	5,65%	1 700	504	Petite couronne parisienne
Entreprise 27	Bancaire	Directeur des Ressources Humaines	2,50%	1 600	220	Petite couronne parisienne
Entreprise 28	Téléphonie	Responsable mission handicap	2,30%	10 000	2 300	Petite couronne parisienne
Entreprise 29	Assurance	Chargée de mobilité, recrutement	1,20%	910	286	Paris

Entreprise 30	Transports	Responsable mission handicap	5,00%	73 000	21 000	Grande couronne parisienne
Entreprise 31	Hôtellerie	Responsable mission handicap	3,50%	28 500	7 000	Grande couronne parisienne
Entreprise 32	Transports	Responsable mission handicap	2,60%	168 000	22 000	Paris
Entreprise 33	Défense	Responsable Bureau personnel	1,09%	214	45	Grande couronne parisienne
Entreprise 34	Associatif	Président	0,00%	75	NC	Paris
Entreprise 35	Textile	Chargée de recrutement	1,50%	3 000	NC	Lille
Entreprise 36	Assurance	Responsable mission handicap	2,50%	3 500	920	Petite couronne parisienne
Entreprise 37	Automobile	Chef de projet	1,50%	1 500	1 200	Lille
Entreprise 38	Bancaire	Chargée de recrutement	0,00%	1 250	1 800	Paris
Entreprise 39	Assurance	Responsable mission handicap	2,50%	8 400	13 400	Paris
Entreprise 40	Bancaire	Responsable mission handicap	4,00%	140 000	23 900	Paris
Entreprise 41	Energie	Responsable mission handicap	3,97%	109 000	48 000	Paris

AUTRES STRUCTURES RENCONTREES

Nous avons par ailleurs rencontré les interlocuteurs suivants :

Tableau de répartition des autres structures rencontrées

Fédération 1	Fédération secteur industriel	Responsable du département emploi-formation
Fédération 2	Fédération secteur banque/ finances/ assurances	Responsables du département emploi-formation
Structure 1	Cap Emploi	Chargé de mission senior
Structure 2	Medef	responsable du pôle insertion des personnes handicapées
Structure 3	Direction Départementale du Travail et de l'Emploi	Médecin
Structure 4	Association de formation	Responsables formation
Structures 5 à 8	Organisme d'accompagnement de personnes handicapées	Chargé de mission

LES GUIDES D'ENTRETIEN

Différents guides d'entretien, constitués de questions semi-directives, ont été élaborés dans le but de nous servir de trame de discussion lors de nos interviews.

Ceux-ci ont été adaptés aux différentes situations rencontrées :

Guide 1 : Guide d'entretien Entreprises employant des personnes handicapées.

Guide 2 : Guide d'entretien Entreprises n'employant pas de personnes handicapées.

Guide 3 : Guide d'entretien personne active en emploi.

Guide 4 : Guide d'entretien personne active sans emploi.

Guide 5 : Guide d'entretien personne inactive.

Guide 6 : Questions personnelles, posées à toutes les personnes handicapées rencontrées.

GUIDE N°1

GUIDE D'ENTRETIEN ENTREPRISES EMPLOYANT DES PERSONNES HANDICAPEES

De quand date l'engagement de votre entreprise dans l'emploi des personnes handicapées ?

Si l'entreprise a mis en place une mission handicap :

Pourriez-vous m'expliquer en quoi consiste la mission handicap de votre entreprise ?

1. LE RECRUTEMENT

L'entreprise mène-t-elle une politique de recrutement spécifique à l'égard des personnes handicapées ?

Mode/ processus de recrutement (direct, indirect, quel canal,...)

Réception de CV où non précisés personnes handicapées : que préfèrent-ils ?

Quelle personne (Handicap, formation...)

Attentes/ craintes de ces recrutements (Ne sait pas comment faire, Crainte sur la rentabilité, Trop de contraintes (temps, aménagements...))

Cette politique est-elle finalement volontariste ou au contraire passive ?

Quels sont les facteurs qui vous ont incité à recruter des personnes handicapées ?

Si l'entreprise n'emploie pas de personnes handicapées

Quelles sont vos attentes et vos craintes lors de l'emploi de personnes handicapées ?

2. L'INTEGRATION

L'entreprise mène-t-elle une politique spécifique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ?

Synergie entre direction, ergonomes, syndicats, médecin du travail

Travail/ soutien de l'équipe, des supérieurs

Aménagements

Accessibilité aux associations

Politique de rétention

Avez-vous une politique de gestion des ressources humaines spécifique aux personnes handicapées ?

Formations

Evolution de carrière/ des responsabilités (cas des pathologies évolutives)

Politique salariale

Rencontrez-vous des personnes éprouvant certaines limitations dans l'exercice de leur fonction qui demandent ou qui pourraient demander une reconnaissance Cotorep ?

Selon vous, pourquoi : dans quels services, qui, à quelle occasion

Incitez-vous ces personnes à faire cette demande ? Comment vous y prenez-vous ?

Pourriez-vous me parler des postes occupés par les personnes handicapées ?

Combien de personnes handicapées, quel type de handicap, type de contrat, temps de travail, niveau de formation, adéquation poste/ formation, niveau de responsabilités, niveau de salaire

Si trop de contrats différents : concernant la dernière personne embauchée ?

3. FINS DE CONTRAT

Avez-vous eu des fins de contrat avec certaines personnes handicapées employées ?

Types de contrats

Pour quelles raisons

POUR CONCLURE...

Quel bilan de votre action faites-vous ?

Quels sont vos prochains projets ?

Selon vous, certains handicaps sont-ils plus faciles à intégrer que d'autres ?

La nouvelle loi va-t-elle induire une modification dans votre gestion de l'emploi des personnes handicapées ?

Comment selon vous améliorer l'emploi des personnes handicapées ?

Formations plus adaptées/ spécifiques

Sensibilisation des entreprises

Et concernant votre entreprise, celle-ci s'implique-t-elle dans cette démarche ?

PARTIE CHIFFREE

Combien d'embauches de personnes handicapées l'entreprise a-t-elle réalisées depuis ces trois dernières années ?

Combien de reconnaissances de personnes handicapées y a-t-il eu au sein de votre entreprise depuis ces trois dernières années ?

Quel est le pourcentage de main d'œuvre handicapée par rapport à l'ensemble des salariés ?

Cherchez-vous à accroître ce pourcentage ? De quelle façon ?

Utilisez-vous une alternative à l'emploi direct ?

GUIDE N°2

GUIDE D'ENTRETIEN ENTREPRISES N'EMPLOYANT PAS DE PERSONNES HANDICAPEES

1. LE RECRUTEMENT

Vous est-il arrivé au cours des dix dernières années d'employer des personnes handicapées ? Si oui, comment vous y êtes-vous pris ?

Avez-vous cherché au cours des dix dernières années à embaucher des personnes handicapées ? Si oui, comment vous y êtes-vous pris ?

Si vous deviez recruter une personne handicapée, avez-vous une idée de la façon dont vous vous y prendriez ? Pensez-vous que ça vous poserait des problèmes particuliers ?

Mode/ processus de recrutement (direct, indirect, quel canal,...)

Quelle personne (Handicap, formation...)

2. L'INTEGRATION

Avez-vous déjà entendu parler de la Cotorep , de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

A votre avis, des personnes travaillant dans votre entreprise pourraient-elles faire l'objet de cette reconnaissance ?

Si des personnes devaient faire l'objet d'une reconnaissance Cotorep, auriez-vous à leur égard une politique de maintien dans l'emploi ?

Seriez-vous prêt à investir en temps, en argent, pour les maintenir à leur poste ?

Pensez-vous que ses collègues seraient prêts à soutenir cette initiative ?

Est-ce qu'il y a un type de poste dans lequel vous pensez que les personnes handicapées pourraient s'intégrer plus facilement ?

quel type de handicap, type de contrat, temps de travail, niveau de formation, niveau de responsabilités, niveau de salaire

Selon vous, certains handicaps sont-ils plus faciles à intégrer que d'autres ?

3. LES FINS DE CONTRAT

Avez-vous eu des fins de contrat avec certaines personnes handicapées employées ?

Types de contrats

Pour quelles raisons

Avez-vous eu connaissance de la nouvelle loi ?

GUIDE N° 3

GUIDE D'ENTRETIEN PERSONNE ACTIVE EN EMPLOI.

Que représente pour vous le fait de travailler ?

Depuis quand avez-vous commencé à travailler ?

Quelle a été votre trajectoire professionnelle depuis que vous avez commencé à travailler ?

- 1) Si emploi
 - a. Combien d'emplois ?
 - b. Quels postes ?
 - c. Quels contrats ?
 - d. Raisons de changements de postes ?
- 2) Refus de certains postes ? Motivations ?
- 3) Refus à certains postes ? Motivations ?
- 4) Existence de périodes de chômage ? Pourquoi ? Durée ? Quelle activité alors ? Quelle recherche d'emploi, quel soutien (famille, association, ANPE...)
- 5) Survenue d'un accident de travail/ problème de santé depuis que la personne a commencé à travailler ?
- 6) Qu'avez-vous particulièrement apprécié dans les postes que vous avez occupés ?
- 7) Y a-t-il quelque chose que vous avez regretté au cours des postes que vous avez occupés ?

Pourriez-vous me parler du poste que vous occupez à l'heure actuelle ? (Comment l'avez-vous trouvé, contrat, aménagements, intégration...)

- 1) Comment l'avez-vous trouvé ?
 - a. Canal de diffusion
 - b. Critères de sélection
 - c. Modalités de recherche
 - d. Aides dans la rédaction CV/ lettre
 - e. Mention handicap dans CV/ Lettre
 - f. Processus de sélection (nombre d'entretiens...)
- 2) Le poste
 - a. Profession
 - b. Ancienneté dans le poste/ dans l'entreprise
 - c. Type de contrat
 - d. Temps de travail/ horaires
 - e. En accord avec la formation ? avec les compétences ?
- 3) Les aménagements
 - a. Aménagements de poste
 - b. Aménagements de l'entreprise
 - c. Aménagements de temps de travail
 - d. Temps et moyens de transport journalier
- 4) L'intégration
 - a. Qualité des relations supérieurs/ collègues
 - b. Aides/ investissements collègues...
 - c. Formation
- 5) Evolution depuis que la personne a commencé à travailler
 - a. Evolution de poste
 - b. Evolution des responsabilités
 - c. Evolution de salaires
 - d. Evolution attendue par rapport au poste occupé actuellement : entretiens avec RRH

Etes-vous globalement satisfait de votre situation actuelle ?

Qu'appréciez-vous particulièrement dans le poste que vous occupez actuellement ?

Que regrettez-vous dans le poste que vous occupez actuellement ?

Y a-t-il quelque chose que vous souhaiteriez améliorer sur le plan professionnel ?

Bénéficiez-vous de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ?

Si oui, dans quel contexte l'avez-vous obtenue ?

Que représente pour vous le fait de l'avoir obtenue ?

Si non, pourquoi ne l'avez-vous pas obtenue/ demandée ?

Connaissez-vous la nouvelle loi en faveur des personnes handicapées ?

Pensez-vous qu'elle pourrait avoir une incidence sur votre situation sur le marché du travail ?

Comment selon vous améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées ?

Si la personne a été choisie par son entreprise, sait-elle pourquoi ?

GUIDE N° 4

GUIDE D'ENTRETIEN PERSONNE ACTIVE SANS EMPLOI

Si vous avez déjà travaillé.

Caractéristiques de votre trajectoire professionnelle.

Combien d'emplois ?

Quels postes ?

Quels contrats ?

Quelle intégration

Raisons de changements de postes ?

Avez-vous connu des périodes de chômage intermédiaires ?

Pourquoi ?

De quelle durée ?

Quelle activité alors ?

Quelle recherche d'emploi,

Quel soutien (famille, association, ANPE...)

Avez-vous connu un accident de travail/ problème de santé depuis que vous avez commencé à travailler ?

Qu'avez-vous particulièrement apprécié/regretté dans les poste que vous avez occupés ?

Concernant le dernier poste occupé.

Pourriez-vous me le décrire ? (type de poste, aménagements, relations avec les collègues, évolution de carrière...)

Depuis quand avez-vous cessé votre dernière activité professionnelle ?

Pour quelle raison ne l'occupez-vous plus aujourd'hui ?

Vous cherchez un emploi depuis votre dernier poste.

Pourriez-vous me parler de votre recherche d'emploi ?

Comment cherchez-vous (moyens utilisés) ?

A quel type de poste postulez-vous ?

Quels sont les résultats de vos recherches ?

Nombre de CV déposés, nombre de réponses, nombre d'entretiens

Depuis que vous cherchez un emploi, avez-vous été amené à refuser certains postes ?

Pourquoi selon vous ne trouvez-vous pas de travail ?

Bénéficiez-vous de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ?

Si oui, dans quel contexte l'avez-vous obtenue ?

Que représente pour vous le fait de l'avoir obtenue ?

Si non, pourquoi ne l'avez-vous pas obtenue/ demandée ?

Connaissez-vous la nouvelle loi en faveur des personnes handicapées ?

Pensez-vous qu'elle pourrait avoir une incidence sur votre situation sur le marché du travail ?

Comment selon vous améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées ?

GUIDE N° 5

GUIDE D'ENTRETIEN PERSONNE INACTIVE

Si vous avez déjà travaillé.

Caractéristiques de votre trajectoire professionnelle.

Combien d'emplois ?

Quels postes ?

Quels contrats ?

Quelle intégration

Raisons de changements de postes ?

Avez-vous connu des périodes de chômage intermédiaires ?

Pourquoi ?

De quelle durée ?

Quelle activité alors ?

Quelle recherche d'emploi, quel soutien (famille, association, ANPE...)

Avez-vous connu un accident de travail/ problème de santé depuis que vous avez commencé à travailler ?

Qu'avez-vous particulièrement apprécié/ regretté dans les postes que vous avez occupés ?

Concernant le dernier poste occupé.

Pourriez-vous me le décrire ? (type de poste, aménagements, relations avec les collègues, évolution de carrière...)

Depuis quand avez-vous cessé votre dernière activité professionnelle ?

Pour quelle raison ne l'occupez-vous plus aujourd'hui ?

Si vous avez cherché un emploi depuis votre dernier poste.

Pourriez-vous me parler de votre recherche d'emploi ?

Comment avez-vous cherché ?

A quel type de poste avez-vous postulé ?

Quels ont été les résultats de vos recherches ?

Nombre de CV déposés, nombre de réponses, nombre d'entretiens

Lorsque vous avez cherché un emploi, avez-vous été amené à refuser certains postes ?

Pourquoi selon vous n'avez-vous pas trouvé de travail ?

Si vous ne cherchez pas d'emploi aujourd'hui.

Pour quelles raisons ne cherchez-vous pas d'emploi actuellement ?

Si cela ne tenait qu'à vous souhaiteriez-vous travailler ? A quelles conditions ?

Bénéficiez-vous de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

Si oui, dans quel contexte l'avez-vous obtenue ?

Que représente pour vous le fait de l'avoir obtenue ?

Si non, pourquoi ne l'avez-vous pas obtenue/ demandée ?

Connaissez-vous la nouvelle loi en faveur des personnes handicapées ?

Pensez-vous qu'elle pourrait avoir une incidence sur votre situation sur le marché du travail ?

Comment selon vous améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées ?

GUIDE N°6

QUESTIONS PERSONNELLES

Quelle est votre situation familiale ?

Dans quel type de logement habitez-vous ?

Quelle est votre formation scolaire/ quel type d'établissement ?

De quelle(s) limitation(s) souffrez-vous ?

En connaissez-vous l'origine ?

Bénéficiez-vous de certaines aides ? Lesquelles ?

Quel est votre revenu mensuel moyen ?

Le jugez-vous satisfaisant, notamment pour faire face aux dépenses liées à votre (vos) limitation(s) ;

Comment le situez-vous par rapport à celui de vos collègues ?

Quelles activités exercez-vous en dehors du travail ?

Deuxième emploi ?

Associations

Loisirs

Sorties

Vacances

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- N° 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- N° 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- N° 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- N° 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- N° 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- N° 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- N° 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- N° 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- N° 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- N° 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares* -, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- N° 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLEY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion de jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Mixité professionnelle aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriame MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Mcihèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÉMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selarj ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAIS, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérengère JUNOD, juillet 2006.
- N° 118 *Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 119 *Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluation*, par R. BEAUJOLIN-BELLETT (coordination), Ch. CORNOLTI, J.-Y. KERBOUC'H, A. KUHN, Y. MOULIN (Reims Management School), et la collaboration de J.-M. BERGERE, F. BRUGGEMAN, B. GAZIER, D. PAUCARD, C.-E. TRIOMPHE, octobre 2006.
- N° 120 *Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), octobre 2006.
- N° 121 *Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), décembre 2006.
- N° 122 *Intérim : comparaison de sources*, par Basma SAADAoui, en collaboration avec Nicolas de RICCARDIS, mars 2007.
- N° 123 *Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels. Une approche par les DADS*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, avril 2007.
- N° 124 *Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'oeuvre entre 1996 et 2005*, par Bruno LUTINIER, mai 2007.
- N° 125 *Colloque "Age et emploi". Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Pierre MARIONI, juin 2007.
- N° 126 *Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail*, par Claire FANJEAU (Université Paris I et Centre d'études de l'emploi), juin 2007.