

7- Emploi

Handicap et citoyenneté – Anne Revillard

Objectifs de la séance

- Tensions des politiques du handicap en matière d'emploi
- Précisions sur le cadre législatif français
- Repères sur l'emploi des personnes handicapées
- Expériences du handicap en emploi

Introduction

- L'emploi, un enjeu essentiel pour les personnes handicapées...
 - ... comme pour tou.te.s: rôle décisif de l'emploi dans l'intégration et la stratification sociales (ressources économiques, statut social, pouvoir)
 - Centralité historique de la relation au travail dans la définition du handicap (de l'inaptitude au travail à la non-discrimination → cf développement suivant)
- De l'exclusion à une intégration à la marge
- L'expérience du handicap en emploi : intégration ≠ égalité

Handicap et emploi: quelles politiques?

- Définition historique du handicap comme inaptitude au travail → des politiques sociales visant à assurer un revenu minima indépendamment de l'emploi (ex. AAH, pension d'invalidité) → droit au non-travail
- Parallèlement, à partir de la 1^{ère} guerre mondiale, des dispositifs visant à favoriser l'emploi (→ logique de droit au travail):
 - Réadaptation professionnelle
 - Quotas en emploi

Handicap et emploi: quelles politiques?

- A partir des années 1950, développement du travail protégé (Blanc, 1999)
 - Initiatives associatives, encadrées et officialisées par la loi de 1957
 - Centres d'aide par le travail (CAT)
 - Créés en 1954, initialement pour des personnes handicapées mentales
 - Ciblent un public dont la capacité de travail estimée est inférieure au tiers de la capacité normale
 - Double finalité: protection sociale et insertion professionnelle
 - Établissements médico-sociaux, qui ne relèvent pas du Code du travail
 - Deviennent « Etablissements de soutien et d'aide par le travail » (ESAT) en 2005

Handicap et emploi: quelles politiques?

- A partir des années 1950, développement du travail protégé (Blanc, 1999)
 - Ateliers protégés (AP)
 - Créés en 1955
 - Ciblent un public dont la capacité de travail estimée est supérieure au tiers de la capacité normale
 - Doivent comprendre au moins 80% de travailleurs handicapés
 - Relèvent du Code du travail
 - Subventions de l'Etat
 - Deviennent « Entreprises adaptées » (EA) en 2005

Handicap et emploi: quelles politiques?

- Non-discrimination et aménagements raisonnables
 - Changement de philosophie : le travail n'est plus une réponse au handicap ou une forme alternative de protection sociale, mais un lieu où les PH ont droit à l'égalité avec les personnes valides (→ droit à l'égalité professionnelle, au-delà du droit au travail).
 - Modèle de l'ADA (Etats-Unis, 1990)
 - Au niveau européen: directive n°78/2000 prohibe les discriminations fondées sur le handicap
 - Loi du 11 février 2005 en France → non-discrimination et notion de « mesures appropriées » (art.24)

Handicap et emploi: quelles politiques?

- Non-discrimination et aménagements raisonnables
 - Loi du 11 février 2005 en France → notion de « mesures appropriées » (art.24)

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés (...), les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs [handicapés] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

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

Handicap et emploi: quelles politiques?

NB : la loi de 2005 maintient parallèlement (et renforce) le dispositif des quotas (« Obligation d'emploi des travailleurs handicapés », ou OETH)

→ Zoom sur ce dispositif:

- Obligation d'emploi de 6% de TH dans les secteurs privé et public (+ 20 salariés ou agents)
- TH = titulaires RQTH, AAH, AT-MP, pension d'invalidité
- Possibilité de sous-traitance au secteur protégé (dans la limite de 50% de l'OETH)
- En cas de non-respect du quota, versement d'une contribution à l'AGEFIPH (privé) ou au FIPHFP (public)

Handicap et emploi: des référentiels d'action publique en tension

Coexistence d'hypothèses contradictoires sur le lien entre handicap et emploi

Protection sociale (modèle classique)

« Les PH ne peuvent pas travailler »

Protection sociale – Politiques d'activation

« Les PH peuvent travailler et doivent être mises au travail pour réduire les dépenses de protection sociale »

Travail protégé

« Les PH ne peuvent pas travailler en milieu ordinaire, mais dans un milieu adapté, le travail peut être bon pour elles » (occupation, intégration sociale)

Handicap et emploi

Politiques diversité

« Les PH sont une richesse pour l'entreprise. Elles améliorent son image »

Quotas en emploi

« Les PH peuvent travailler en milieu ordinaire mais les employeurs ne les embaucheront pas s'ils n'y sont pas incités »

Non-discrimination

« Les PH ont droit à l'égalité en emploi. Les employeurs ne doivent pas les discriminer, et doivent leur fournir les aménagements raisonnables dont elles peuvent avoir besoin »

L'emploi des personnes handicapées : quelques chiffres

Travail sur le documents 7.1 : en comparant les données sur la population handicapée et sur la population générale, quels constats peut-on faire :

- Sur le niveau de diplôme
- Sur le rapport des personnes handicapées au marché du travail

L'emploi des personnes handicapées : quelques chiffres complémentaires

Données AGEFIPH 2017:

- 2,7 M de « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE) dont 35% en emploi (938 000 personnes), 19% au chômage et 54% « inactifs »
- Pour les personnes en emploi, une répartition par secteurs proche de la population d'ensemble
 - 70% secteur privé
 - 22% secteur public
 - 8% indépendants
- 119 051 TH en ESAT, 34 229 en EA

L'emploi des personnes handicapées : quelques chiffres complémentaires

Données AGEFIPH 2017:

- Une plus forte prévalence du chômage de longue durée

	Chômeurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	Chômeurs tous publics
Chômeurs ≥ 1 an	56%	45%
Chômeurs ≥ 2 ans	35%	25%
Chômeurs ≥ 3 ans	24%	16%

Source : (AGEFIPH, 2017, p.5)

L'emploi des personnes handicapées : quelques chiffres complémentaires

Données AGEFIPH 2015: secteur privé

- Taux d'emploi direct en ETP : 3,4%
- 100 300 établissements privés assujettis. 79% ont recours à l'emploi direct; 7% n'ont aucune action (uniquement contribution AGEFIPH)
- Contribution à l'AGEFIPH en 2015 : 404 M€ (-30% en 7 ans)

Données FIPHFP 2015 : secteur public

- Taux d'emploi : 5,32%
 - FPE 4,34%
 - FPH 5,51%
 - FPT 6,39%
- Contribution au FIPHFP en 2016 : 132 M€

Les caractéristiques de la population handicapée en emploi

Travail sur le document 7.2:

- Que notez-vous concernant la répartition par âges et par PCS de la population handicapée en emploi?
- Quels sont les effets du croisement du sexe et de la PCS?
- Que notez-vous concernant les statuts d'emploi? Le temps de travail?

Les caractéristiques de la population handicapée en emploi

Tendances générales identifiées sur le plan international:

- Cantonnement des PH dans des emplois de moindre statut : moindre rémunération, moindre prestige, moins d'opportunités de carrière
- Des phénomènes de ségrégation professionnelle qui se reproduisent à l'échelle d'un secteur ou métier donné; ex. cantonnement à des fonctions de support plutôt que d'interaction avec le public

(Roulstone, 2012)

L'expérience du handicap au travail

- Forte diversité des situations: ex. un handicap administrativement reconnu ne donne pas toujours lieu à l'expérience d'une situation de handicap sur un poste/lieu de travail donné (Gardien, 2006)
- Les aménagements et leur négociation (cf récit de Sara Lane étudié en devoir n°1)
- Les relations avec les collègues : quelle perception du handicap?
- L'enjeu du dévoilement/coming out (*disclosure*) dans les cas de handicaps invisibles
- Quelle progression professionnelle?

L'expérience du handicap au travail

Travail sur le document 7.3 : lecture du témoignage de Valérie

- Quelles difficultés, en lien avec le handicap, Valérie rencontre-t-elle dans son quotidien professionnel?
- Quels aménagements facilitent son expérience de travail?
- Quel rôle joue le facteur humain dans l'expérience de travail de Valérie?

L'expérience du handicap au travail

Travail sur le document 7.3 : lecture du témoignage d'Olivier

- Comment le handicap intervient-il dans la trajectoire professionnelle d'Olivier?
- De quels aménagements a-t-il besoin sur son lieu de travail?

L'expérience du handicap au travail

Les TH se heurtent souvent à une « méconnaissance du handicap » de la part des employeurs et des collègues :

- Attentes négatives quant à la productivité et la qualité du travail fourni
 - Hypothèses quant à une moindre ambition professionnelle et moindre implication dans le travail de la part des TH
 - Idée que les TH vont coûter plus cher à embaucher
- Réticence à l'emploi et à la promotion de TH, et difficultés dans le quotidien de travail

(Wilson-Kovacs et al 2008)

L'expérience du handicap au travail

- De la part des collègues, suspicion d'embauche uniquement au motif des quotas ou de la promotion de la diversité → rancœur, doute sur les compétences
- Des environnements de travail souvent paternalistes, mais qui en même temps ne fournissent pas toujours les éléments de supports qui seraient les plus utiles :
 - Aménagements
 - Diffusion d'une information sur le handicap à tous les salariés
 - Encouragement à prendre des risques et à la progression professionnelle

(Wilson-Kovacs et al 2008)

L'expérience du handicap au travail

- Conséquence de ces difficultés: un phénomène de « parois de verre » (glass-partition effect) pour les TH qui accèdent à des positions professionnelles qu'ils jugent satisfaisantes (notamment chez les cadres) : réticence à la mobilité:
 - Peur de devoir dévoiler le handicap/l'expliquer à nouveau
 - Peur de perte des aménagements qui ont été obtenus
 - Peur de rencontrer un environnement plus hostile
- Une forme « d'insécurité ontologique continue » dans l'emploi (Roulstone & Williams, 2014)

Orientations bibliographiques (1/2)

AGEFIPH. 2017. *Le Tableau de Bord : Emploi et Chômage Des Personnes Handicapées*.

BARHOUMI M., CHABANON L., 2015, *Emploi et chômage des personnes handicapées*, Paris, DARES Synthèse Stat.

BESSIÈRE S., 2015, « L'accès à l'emploi des personnes handicapées », dans ZAFFRAN J. (dir.), *Accessibilité et handicap*, Grenoble, PUG/Coll. Handicap vieillissement société, p. 133-153.

BLANC A., 1999, *Les handicapés au travail : analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Paris, Dunod.

BLANC, A. (dir.), 2009, *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Grenoble, PUG/Coll. Handicap vieillissement société.

Dalle-Nazébi, Sophie and Sylvain Kerbourc'h. 2013. "L'invisibilité Du « Travail En plus » de Salariés Sourds." *Terrains & Travaux* (23):159–77.

DOYTCHÉVA M., 2009, « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », *Raisons politiques*, 35, p. 107-124.

FIPHFP et AGEFIPH. 2017. *Les Personnes Handicapées et L'emploi : Chiffres Clés*.

Gardien, Eve. 2006. "Travailleur En Situation de Handicap : De Qui Parle-T-on ? Pour Une Analyse Des Situations Partagées." *Reliance* (19):50–59.

HEYER K., 2013, « Droits ou quotas ? L'Americans with disabilities act (ADA) comme modèle des droits des personnes handicapées (Traduction par Pierre-Yves Baudot, Céline Borelle et Anne Revillard) », *terrains & travaux*, 23, p. 127-158.

Hyde, M. (2010). Sheltered and Supported Employment in the 1990s: The experiences of disabled workers in the UK. *Disability & Society*, 13(2), 199–215.

Orientations bibliographiques (2/2)

OMS, BANQUE MONDIALE, 2011, *Rapport mondial sur le handicap*, Malte, OMS, chapitre 8.

Plaisance E., 2009, *Autrement capables. École, emploi, société : pour l'inclusion des personnes handicapées*, Paris, Autrement.

Roulstone, A. (2012). Disabled people, work and employment: A global perspective. In N. Watson, A. Roulstone, & C. Thomas (Eds.), *Routledge Handbook of Disability Studies* (pp. 211–224). New York: Routledge.

Roulstone, A., & Williams, J. (2014). Being disabled, being a manager: “glass partitions” and conditional identities in the contemporary workplace. *Disability & Society*, 29(1), 16–29.

VILLE I., 2008, *Le handicap comme épreuve de soi. Politiques sociales, pratiques institutionnelles et expérience*, Université de Rennes 2, Mémoire pour l'Habilitation à diriger des recherches en sociologie.

VILLE I., RAVAUD J.-F., FILLION E., 2014, *Introduction à la sociologie du handicap*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur/Ouvertures politiques.

Wilson-Kovacs, D., Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Rabinovich, A. (2008). “Just because you can get a wheelchair in the building doesn’t necessarily mean that you can still participate’: barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability & Society*, 23(7), 705–717.