bip
n° 64
Printemps 2025

BULLETIN D'INFORMATION

POUR LES PROFESSIONNEL·LE·S SANITAIRES ET SOCIAUX DE L'ENTREPRISE, LES MEMBRES DE DRH, CE, CHSCT…

DOSSIER

Handicap et travail : le long chemin de l'inclusivité p. 2

LE POINT SUR

3 questions à Anne Revillard p. 5

Arcat au service de l'inclusion p. 6

ARCAT Groupe SOS

GROUPE SOS SOLIDARITÉS
94-102, rue de Buzenval - 75020 Paris
01 44 93 29 29 • arcat-sante.org

ÉDITO

Handicap et travail : objectif plein emploi ?

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » fête ses vingt ans cette année. L'occasion pour le BIP de revenir sur cette grande loi de la République, qui « promettait une pleine inclusion au sein de la société ainsi qu'une reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap », rappelle le Collectif handicaps. Regroupant plus de cinquante associations du champ handicap, le Collectif a produit un bilan[1] qui révèle, à bien des niveaux, « le manque d'effectivité de ces droits et l'application encore incomplète d'une large série de mesures ». Depuis 2005, de nombreux dispositifs ont vu le jour pour réduire l'écart entre le chômage des personnes handicapées et des autres actifs et augmenter leur taux d'emploi. Pour quels résultats ?

CHRISTELLE DESTOMBES

1. https://www.collectifhandicaps.fr/loi-du-11-fevrier-2005-quel-bilan-20-ans-plus-tard/

HANDICAP ET TRAVAIL : LE LONG CHEMIN DE L'INCLUSIVITÉ

Depuis la loi de 1975, les politiques publiques n'ont eu de cesse de promouvoir une meilleure insertion des personnes handicapées dans l'emploi, oscillant entre discrimination positive et idéal d'une société pleinement accessible. Bilan à l'occasion de l'anniversaire de la grande loi de 2005 sur le handicap.

CHRISTELLE DESTOMBES

La loi du 11 février 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» fête ses vingt ans. Cette loi globale n'est pas en tant que telle centrée sur le travail. Avant elle, la loi de 1975 posait le principe des droits de la personne handicapée, et notamment la notion de maintien en milieu ordinaire chaque fois que possible, à l'école comme au travail. La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées portée par Philippe Séguin, ministre des Affaires sociales, a installé une obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées dans les entreprises de vingt salariés et plus (OETH) et créé l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) chargée de collecter et gérer les contributions des entreprises ne respectant pas les quotas. En 2005, la loi crée son contrepoint pour la fonction publique avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

OBLIGATION D'EMPLOI DE 6% DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES ENTREPRISES DE VINGT SALARIÉS ET PLUS

Depuis 2005, de nombreux dispositifs pour accompagner l'emploi des personnes ont vu le jour, pour réduire l'écart entre le chômage des personnes handicapées et celui de la population générale. Mais le handicap recouvre des réalités très différentes, entre des individus handicapés sur le plan moteur, psychique, cognitif, visuel, etc.; depuis la naissance ou suite à un accident ou une maladie. Perçu comme une inaptitude à l'emploi, le handicap a pu permettre le développement de logiques d'assistance et de compensation. Quand l'emploi est envisagé, cela génère des politiques publiques de discrimination positive (postes réservés dans le secteur public, obligation d'emploi, etc.). Depuis quelques années, un glissement semble se produire pour favoriser l'inclusion et la non-discrimination. Ces politiques parviennent-elles à changer le regard des employeurs sur le handicap?

DES RÉFORMES, OUI MAIS...

Selon l'Agefiph, le taux de chômage des personnes handicapées est passé de 17,6% en 2017 à 12% en 2023. Pour le Collectif handicaps, «le taux de chômage des personnes en situation de handicap demeure deux fois plus élevé que celui de la population générale, malgré des dispositifs tels que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et une amélioration positive ces dernières années du taux d'emploi.» De plus, les personnes en situation de handicap, lorsqu'elles sont en emploi sont plus âgées (50% ont 50 ans et + contre 31% pour le tout public), ont plus souvent des emplois à temps partiel (33% contre 17% pour le tout public) et sont moins qualifiées (11%

HANDICAP ET TRAVAIL : LE LONG CHEMIN DE L'INCLUSIVITÉ

sont des cadres contre 22% pour le tout public)[1]. Ce qu'Anne Revillard (cf. article p. 5) nomme «la double marginalité», pour accéder à l'emploi et dans l'emploi.

L'inclusion des personnes handicapées a pourtant été érigée en priorité sous le mandat d'Emmanuel Macron avec, dès mai 2017, la nomination d'une secrétaire d'État dédiée, Sophie Cluzel, directement rattachée au Premier ministre. Des initiatives, comme la feuille de route Osons l'emploi[2] – avec le développement de la plateforme Mon parcours handicap[3] – ou le plan France relance[4], visent à améliorer l'emploi des personnes handicapées. Plusieurs textes de loi incluent des mesures en faveur du handicap: ainsi la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel étend l'obligation d'emploi à toutes les entreprises, et met en place des référents handicap dans les entreprises de plus de 250 salariés.

LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL ÉTEND L'OBLIGATION D'EMPLOI À TOUTES LES ENTREPRISES

L'absence de qualification entraînant un éloignement du marché du travail, cette loi crée aussi des référents handicaps dans les centres de formation par apprentissage et supprime la limite d'âge pour les contrats d'apprentissage des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les contrats peuvent durer jusqu'à quatre ans avec un temps de travail aménageable. Alors que les aides à l'apprentissage sont rabotées en 2025 en raison des contraintes budgétaires, l'État décide de les maintenir pour les entreprises qui signent des contrats avec des personnes handicapées, à hauteur de 5000 euros par an. Résultat plutôt positif: en 2023, 14444 contrats d'apprentissage ont été signés par des travailleurs handicapés contre 1900 en 2005 (dont plus de 1000 auprès des employeurs publics), selon l'Agefiph.

VERS LE PLEIN EMPLOI…

Simplifier les démarches administratives est un autre chemin vers l'égalité, avec par exemple la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée de façon définitive lorsque le handicap d'une personne est irréversible. La loi Plein emploi du 18 décembre 2023 supprime l'orientation en milieu ordinaire de travail associée à la délivrance d'une RQTH – le travailleur handicapé est présumé pouvoir exercer une activité.

Elle permet par ailleurs à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi[5] de disposer des droits associés à la RQTH. Elle introduit d'autres mesures destinées à améliorer l'accès à l'emploi et à la formation, tel le passeport de compétences, qui recense les aménagements dont une personne a bénéficié tout au long de sa vie (scolarité, formation professionnelle, emploi) pour faciliter la mise en place de nouveaux aménagements et éviter les ruptures d'accompagnement.

Enfin, elle consacre deux dispositifs expérimentaux introduits par la loi Avenir professionnel de 2018 : sont désormais inscrits dans le Code du travail les contrats tremplin (des CDD visant à faciliter la transition professionnelle des travailleurs handicapés vers d'autres entreprises, avec un accompagnement renforcé) et les entreprises adaptées de travail temporaire (qui permettent aux personnes handicapées d'accéder à des missions temporaires adaptées).

… ET LE MONDE « ORDINAIRE »

La société inclusive vise à supprimer l'exceptionnalité du handicap et à mettre tout le monde dans le droit commun. C'est une revendication des personnes handicapées parfois, mais aussi une tendance des politiques publiques. Mais ces progrès s'accompagnent de discriminations. Selon le rapport du Défenseur des droits « Concilier maladies chroniques et travail : un enjeu d'égalité », une personne sur six atteinte de maladie chronique a été confrontée à une discrimination ou à un harcèlement discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap, qui reste le premier critère de discrimination dans l'accès à l'emploi. Et 67 % des recruteurs estiment que l'embauche de personnes en situation de handicap est difficile, selon un sondage pour l'Agefiph.

Le Collectif handicaps porte une quinzaine de revendications liées à l'emploi, avec une priorité : engager un véritable plan de lutte contre les licenciements pour inaptitude des personnes invalides et handicapées. À l'issue du Comité interministériel du handicap le 6 mars[6], le gouvernement s'est engagé à répondre à certaines demandes, notamment l'extinction progressive des ECAP, ces emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. France Travail est également chargé de tester une fonctionnalité de « *sourcing* inclusif » sur son site pour mieux mettre en relation les employeurs engagés sur le handicap et les demandeurs d'emploi handicapés dans treize régions. « Aucun emploi ne doit être inaccessible aux personnes en situation de handicap », a martelé Charlotte Parmentier-Lecoq, ministre déléguée chargée de l'Autonomie et du Handicap. Mais dans cette équation, se joue une articulation complexe entre accès à la formation, aux transports et à l'espace public, mais aussi l'attitude des employeurs et de la société envers la vulnérabilité… ●

1. https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2024-07/Agefiph-TDB-emploi-chomage-2023_2024-07.pdf
2. https://handicap.paris.fr/wp-content/uploads/2019/11/dp_semaine_europeenne_de_l_emploi_des_personnes_handicapees_2.pdf
3. https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/emploi
4. https://www.handicap.gouv.fr/france-relance-soutien-aux-employeurs-pour-le-recrutement-inclusif
5. https://travail-emploi.gouv.fr/quels-beneficiaires-de-lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-boeth
6. https://handicap.gouv.fr/sites/handicap/files/2025-03/Dossier-presse-CIH-2025.pdf

GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EMPLOI

Pour l'anniversaire de la loi de 2005, l'Agefiph et le FIPHPH ont publié des données sur l'évolution des chiffres liés à l'emploi et à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé[1]. En vingt ans, le nombre de personnes disposant d'une reconnaissance administrative du handicap a doublé pour atteindre 3,1 millions de personnes, soit 7,5 % de l'ensemble de la population d'âge actif. On compte 1 205 000 personnes handicapées en emploi en 2023, soit 4,3 % de l'ensemble. Elles représentent près de 14 % des bénéficiaires des « contrats aidés » et des dispositifs d'accompagnement.

En 2023, 24 385 personnes ont été maintenues dans l'emploi contre 9 359 en 2005 (dont 13 % auprès des employeurs publics), grâce à l'appui des services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), puis des Cap emploi à compter de 2018. En vingt ans, les actions conjuguées de l'Agefiph et du FIPHPH ont permis à 1,5 million de personnes handicapées d'être recrutées (tous types de contrats confondus) et à 900 000 d'entrer en formation. Budget en vingt ans : 11 milliards d'euros.

Le plein emploi pour 2027 est un objectif affiché dans la nouvelle stratégie de l'Agefiph 2023-2027 avec quatre axes d'action : accompagner les entreprises, sécuriser les parcours en s'articulant avec les dispositifs de droit commun, améliorer et faciliter le recours à l'Agefiph et lutter contre le non-recours, participer à l'action publique[2]. Acteur essentiel de la politique d'emploi des travailleurs handicapés, l'Agefiph est liée par une convention avec l'État, prolongée jusqu'à la fin 2025. Dans un récent rapport, l'Igas plaide pour la « clarification des priorités stratégiques que l'État et l'Agefiph souhaitent porter ensemble, à travers l'articulation des réponses de droit commun et de l'offre spécifique »[3].

1. https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2025-02/Agefiph-FIPHFPChiffres-20-ans-loi-20052025-02.pdf
2. https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2023-06/Agefiph-Strat%C3%A9gie2027-Synthesejuin2023.pdf
3. « La gouvernance de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap », Igas, février 2025, https://www.igas.gouv.fr/la-gouvernance-de-la-politique-demploi-des-personnes-en-situation-de-handicap

3 QUESTIONS À ANNE REVILLARD : « QUESTIONNER LES COLLECTIFS PLUTÔT QUE LES INDIVIDUS »

Anne Revillard, professeure en sociologie, travaille sur l'articulation entre droit, action publique et transformations des systèmes d'inégalités liées au genre et au handicap. Dans son livre « Handicap et Travail »*, elle recommande de « normaliser le handicap ».

CHRISTELLE DESTOMBES

Les politiques de l'emploi en matière de handicap fonctionnent-elles ?

Anne Revillard : C'est très difficile de poser un diagnostic global dans un contexte de sédimentation de dispositifs… Il y a des choses utiles et d'autres qui le sont moins, ou ont besoin d'être améliorées : l'accompagnement vers l'emploi pour les personnes handicapées, comme pour le public en général, manque de ressources ; les éléments de bilan qualitatifs sur l'OETH montrent que le dispositif est surtout utilisé pour du maintien en emploi au lieu de l'insertion professionnelle. On sait aussi qu'il y a des défauts dans l'accès aux aménagements. La conception introduite par la loi de 2005, qui oblige les entreprises à fournir des aménagements raisonnables dans le cadre du droit de la non-discrimination, est très mal connue et mal appliquée. On reste dans une conception traditionnelle des aménagements de poste dans le contexte du maintien en emploi au détriment de l'insertion professionnelle. Les aménagements restent trop perçus comme une forme de faveur et non pas comme un droit.

La question de la promotion est aussi absente des politiques publiques…

A. R. : Mes recherches antérieures portaient sur les droits des femmes. En matière d'égalité de genre, la question centrale est celle de l'égalité professionnelle… Or pour le handicap, tout se passe comme si le simple fait d'avoir un emploi était suffisant ! Mais se posent aussi des enjeux de progression professionnelle. C'est un des effets pervers du dispositif du quota : les entreprises se fixent sur l'objectif chiffré, au détriment de questions sur la qualité de vie au travail et la progression professionnelle. Il faut changer les manières de considérer le handicap : on ne donne pas un emploi à une personne handicapée comme un service, on l'inclut comme n'importe quel autre salarié, avec des chances de promotion, et un accompagnement dans la prise de risque que peut impliquer la mobilité professionnelle.

Vous dites qu'il faut « normaliser le handicap ». Comment ?

A. R. : Ce qui est en jeu, c'est un changement de représentation qui consiste à questionner les collectifs et l'organisation collective plutôt que les individus. Le parallèle avec l'éducation est intéressant : on raisonne beaucoup en termes de nombre d'élèves handicapés scolarisés dans le milieu ordinaire, sans réfléchir à l'évolution des modèles éducatifs, à la pédagogie, aux rythmes scolaires, etc. En entreprise, c'est pareil. Tant qu'on continue à avoir des interventions qui restent centrées sur les individus en termes d'aménagements individuels, sans questionner le reste du fonctionnement de l'organisation de travail, les avancées restent limitées. Il faut concevoir le plus possible des organisations d'emblée accessibles à tous. La flexibilité autour du télétravail, permise à la suite de l'épidémie de covid 19, a permis de faire avancer les choses dans le sens d'une normalisation : on a rendu plus flexible pour tout le monde un dispositif qui servait notamment aux personnes en situation de handicap.

> ON NE DONNE PAS UN EMPLOI À UNE PERSONNE HANDICAPÉE COMME UN SERVICE, ON L'INCLUT COMME N'IMPORTE QUEL AUTRE SALARIÉ

* Presses de Sciences Po, 2019
https://www.sciencespo.fr/osc/handicap-et-travail/

ARCAT AU SERVICE DE L'INCLUSION

Arcat propose des programmes d'appui à l'insertion professionnelle à destination de personnes concernées par une maladie chronique et/ou des addictions. Des prestations qui se veulent qualitatives dans un contexte de tension des marchés publics et de prescriptions institutionnelles.

CHRISTELLE DESTOMBES

Arcat est opérateur de l'Agefiph depuis 2009, et met en œuvre à ce titre le service « Appuis spécifiques » qui évalue les répercussions du handicap sur les personnes et identifie les adaptations nécessaires, qu'elles soient matérielles ou organisationnelles, pour l'accès ou le maintien en emploi. Cette prestation est réalisée à la demande d'un employeur ou d'un conseiller à l'emploi qui accompagne une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou ayant engagé une démarche de reconnaissance de son handicap.

Jusqu'en 2024, cette prestation était complétée par un appui à l'élaboration d'un projet professionnel adapté à l'état de santé, dans la continuité de l'évaluation. « L'Agefiph ne finance plus cette action, qui doublonne par rapport au droit commun » indique Mathilde Vion, responsable du pôle insertion professionnelle à Arcat, une équipe composée de chargés d'insertion, d'une neuropsychologue et d'une ergothérapeute. En 2023, Arcat a accompagné près de 300 Franciliens dans le cadre de ce service. L'appui peut durer de 8 heures sur un mois à plusieurs heures sur un an et demi, en fonction de la situation des personnes.

Le deuxième dispositif, Practice, a été créé en 2018 avec le soutien du Fonds social européen. Aujourd'hui financé par la ville de Paris, ce programme d'accompagnement à l'insertion s'adresse à des personnes très éloignées de l'emploi et qui cumulent des fragilités, notamment des personnes migrantes vivant avec une pathologie chronique (dont le VIH/sida). « C'est un parcours visant à remobiliser les personnes pour leur permettre d'élaborer un projet adapté à leur état de santé », souligne Mathilde Vion. À l'aide d'ateliers collectifs et d'entretiens individuels pour « rebooster, travailler sur la confiance et l'estime de soi, mener des recherches sur les métiers qui pourraient être accessibles », Practice permet aussi de se confronter au marché du travail via une période de stage ou d'immersion professionnelle.

Chaque année quatre groupes de huit personnes s'engagent dans Practice, pour une durée de quatre à six mois. Trois ateliers sont dédiés à la recherche d'emploi ou de stage avec les outils informatiques. Des ateliers avec l'association Souffleurs de sens (groupe SOS) permettent de s'entraîner à la prise de parole en public et à « structurer un discours pour présenter leur parcours ». D'autres prestations comme des ateliers de socio-esthétique complètent le dispositif qui « offre un accompagnement global aux personnes, quand le droit commun attend d'elles une certaine autonomie », estime Mathilde Vion.

Le BIP vous est adressé par l'association Arcat, membre du Groupe SOS, avec le soutien de la Direction générale de la santé. Association historique de lutte contre le VIH/sida, l'Association de recherche, de communication et d'action pour l'accès aux traitements, accompagne, informe et défend les droits de personnes atteintes par le VIH et des pathologies associées. Si vous souhaitez recevoir le BIP à une autre adresse mail, proposer des sujets que nous pourrions traiter ou nous poser des questions n'hésitez pas à contacter : louise.bartlett@groupe-sos.org

Le Bip est édité par l'association Arcat.
Directeur de la publication : Jean-Marc Borello (jmb@groupe-sos.org).
Directeur de la rédaction : Nicolas Derche (directeur@arcat-sante.org).
Rédactrice en chef : Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org).
Journaliste : Christelle Destombes.
Conception et direction artistique : Les 5 sur 5 (www.les5sur5.com).
Photographies © Shutterstock
Édition et diffusion : Association Arcat, Tél. : 01 44 93 29 29.
Dépôt légal à parution. ISSN 1765-4556

Les articles et graphismes du Bip sont la propriété exclusive du journal.

Arcat est une association Loi de 1901 – 94-102, rue de Buzenval – 75020 Paris – Tél. : 01 44 93 29 29,
Directeur : Nicolas Derche.

GROUPE SOS : 102, rue Amelot, 75011 Paris, Tél. : 01 58 30 55 55. Entreprise sociale, le GROUPE SOS développe des activités qui concilient efficacité économique et intérêt général. Il compte aujourd'hui 22 000 employés et 850 établissements et services présents en France métropolitaine, en Guyane, à Mayotte, à la Réunion et en Guadeloupe. www.groupe-sos.org