

Formation et insertion des personnes handicapées : non-discrimination et inclusion sont-elles au rendez-vous ?

Coordination : Hélène Buisson Fenet¹, Anouk Flamant² et Laure Gayraud³

Notes d'intentions attendues pour le 20 Mars 2020. Nouveaux Délais
Réception des articles pour le 21 mai 2020.

Ce dossier est consacré à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap. L'ambition de ce dossier est de rendre compte et d'analyser les politiques d'emploi à l'égard des personnes en situation de handicap, en s'intéressant aussi bien à la diffusion/circulation du référentiel du droit à la non-discrimination, à la mise en œuvre des dispositifs qui le portent (notamment à la construction des catégories de ressortissants de cette action) qu'aux effets concrets sur les marchés de l'emploi locaux et les reconfigurations des activités et des postes.

La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », de 2005, a marqué un tournant dans la législation en faveur des personnes en situation de handicap en France (Fillion, Ravaut, Ville, 2014). Par la structuration d'une catégorie administrative « handicap », cette législation autonomise partiellement les politiques du handicap des politiques sociales en les distinguant de la perte d'autonomie liée à l'âge et en créant des « *droits subjectifs* » (Bertrand, 2013 ; Baudot, 2016).

Par ailleurs, cette loi s'inscrit dans la dynamique de la politique des droits promue par l'État contemporain (Baudot, Revillard, 2015) en matière de handicap. Ainsi, la législation réaffirme le principe de non-discrimination, promeut l'adoption de mesures visant à l'inclusion dans le droit commun (en particulier dans l'école et dans l'emploi), et soutient les mesures de discrimination positive pour favoriser l'activité et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En dépit de ces évolutions législatives et de l'engagement de l'État pour une inclusion par le travail, l'exclusion des personnes en situation de handicap continue d'être majeure dans le champ de la formation et de l'emploi. Ainsi, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap reste inférieur à 6 %⁴, tandis que 2,7 millions de personnes bénéficient d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH). La précarité caractérise également ces travailleurs : leur taux de chômage (19 %) est deux fois plus élevé que celui des personnes valides, et leur durée d'inscription est largement supérieure (près d'un demandeur d'emploi travailleur handicapé sur quatre est inscrit au chômage depuis trois ans ou plus)⁵. Leur positionnement sur le marché du travail est compromis par la forte représentation des seniors (près d'un demandeur d'emploi handicapé est âgé de 50 ans ou plus), et leur manque de qualification au regard du reste de la population active⁶.

Ce numéro de la revue *Formation Emploi* souhaite dès lors s'interroger sur la portée des impulsions législatives dans les différentes politiques de formation et d'emploi qui les promeuvent. Selon quelles modalités les dispositifs de gestion des ressources humaines sont-ils amenés à intégrer les orientations en cours, depuis la formation et le recrutement jusqu'à la

1 CNRS – Le Laboratoire de l'Éducation École Normale Supérieure de Lyon.

2. Institut national de recherche et de formation pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés.

3 Centre Régional associant le Centre d'études et de recherche sur les qualifications au Centre Émile Durkheim.

4 4 % en 2015 dans le secteur privé (DARES, 2015) et proche de 5 % dans la fonction publique (FIPHFP, 2016).

5 19 % d'entre eux sont au chômage en 2017 (Agefiph).

6 27 % ont un niveau bac ou plus contre 45 % de la population active en moyenne générale.

gestion des carrières, des mobilités et des requalifications, en passant par les affectations sur postes ? Comment cette gestion fait-elle l'objet d'un dialogue social à différents échelons, et comment les partenaires sociaux intègrent-ils ce dossier du handicap à leurs négociations ? Enfin, quels sont les effets de ces régulations rénovées (du moins en fait-on l'hypothèse) sur l'emploi, l'activité et le rapport au travail des personnes en situation de handicap selon leurs propriétés sociales et leurs trajectoires de qualification ? Que nous apprennent les évaluations et les analyses d'impacts des politiques inclusives sur les recompositions des organisations productives locales ?

La question de l'articulation entre formation, travail et handicap n'est pas nouvelle en sciences sociales. Une série de travaux s'est intéressée à la construction socio-historique de la (des) catégorie(s) de handicap et de personnes handicapées, aussi bien en France (Buton, 2009 ; Béliard, Eideliman, 2009) qu'en Europe (Rowell, 2013). Ces analyses mettent en lumière les coalitions d'acteurs engagés dans la structuration de l'action publique et les effets de catégorisation produits par les institutions sur les individus, voire sur elles-mêmes (Bertrand & al., 2014 ; Bodin, 2018). Les chercheurs ont aussi interrogé l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, soulignant les processus de discrimination à l'entrée comme dans l'emploi, ainsi que les effets différenciés produits par les dispositifs d'insertion (Contreponds, 2006 ; Cordazzo, Rick, 2013 ; Segon, Le Roux, 2015 ; Revillard, 2019). En particulier, les analyses sur le travail protégé mettent en évidence l'étanchéité de ces espaces de travail avec l'activité ordinaire (Bernard, 2015) et la difficulté, pour les salariés concernés, à bénéficier des dynamiques classiques de reconnaissance par le travail (Baret, 2013). Ajoutons que depuis la loi de 2005, les travaux quantitatifs se sont multipliés pour objectiver la population confrontée à cet enjeu de handicap et d'emploi (Gardien, 2006 ; Blanc, 2006 ; Valdes, 2016).

Cet appel à articles vise toutefois à saisir qualitativement ce que produit l'affirmation de la non-discrimination dans les entreprises et la fonction publique, aussi bien du côté des employeurs, des partenaires sociaux, que des ressortissants de cette action publique. Il s'agit de recueillir un ensemble d'analyses qui pourraient permettre, une fois agencées, de dresser un panorama de la reconfiguration des systèmes locaux de production et de leurs régulations.

Dans cette perspective, ce numéro spécial souhaite accueillir des articles qui s'inscriront dans l'un des trois axes suivants : l'affirmation du référentiel de « non-discrimination » en matière de handicap dans le monde de la formation et du travail ; la réception de ces politiques par les employeurs et les travailleurs en situation de handicap et enfin, les effets et les conséquences induits par ces dispositifs sur l'organisation des politiques de formation et d'emploi.

I/ Le premier axe interroge la « fabrication » tant sociale qu'institutionnelle du référentiel de « non-discrimination » concernant le handicap dans le monde du travail

Il s'agira de s'intéresser à la manière dont le droit à la non-discrimination s'est affirmé dans les politiques de ressources humaines, aussi bien dans le service public que dans le secteur privé. On pourra ainsi investiguer les régimes de discours mobilisés pour justifier une politique spécifique à l'égard des travailleurs handicapés, et les usages différenciés et socialement référencés des registres de la non-discrimination ou de la « diversité » des compétences. Il s'agira aussi d'observer la définition des catégories et les outils d'action qu'elles étayent. Comment s'opère le travail de qualification de la population concernée et l'évolution des profils de personnes bénéficiant d'une RQTH, dans un contexte où les données quantitatives demeurent éparpillées ? Ce droit à la non-discrimination est en outre mis en œuvre au quotidien non sans que des enjeux éthiques se posent (Sachet-Milliat, Maizeray, 2012). De quelle manière ce droit s'affirme-t-il ? Quels acteurs sociaux et quels rôles professionnels s'en font les promoteurs ? Assiste-t-on au développement de contentieux juridiques sur l'application de ce droit ? Et sous quelles modalités les organisations syndicales

ont-elles investi ce champ, tant du point de vue de la défense des dossiers individuels que du point de vue des négociations de branche ?

L'enjeu est ici de saisir les applications du principe de non-discrimination en contextes, les éventuels conflits de cette norme juridique, voire les oppositions qui se dessinent avec d'autres logiques (logique managériale, logique économique) dans les espaces de travail.

Nous accueillerons de manière très positive des articles relevant d'autres espaces nationaux que la France pour mettre en perspective ce droit à la non-discrimination.

II/ Le deuxième axe, consacré aux ressortissants et aux publics cibles, a pour ambition de comprendre la réception de ces politiques publiques, aussi bien du côté des employeurs que de celui des travailleurs handicapés

De manière particulièrement stimulante, Sylvain Kerrou'ch & Sylvie Nallé Dazebi (2014) ont analysé la situation des salariés sourds (Kerbourc'h, Dalle Nazébi, 2014) tandis qu'Anne Revillard (2017) s'est intéressée aux personnes avec des déficiences motrices et visuelles. Cependant, on sait peu comment les personnes en situation de handicap vivent au quotidien leur activité, et l'évolution de leurs conditions de travail. De surcroît, il convient de s'interroger sur la manière dont la temporalité du handicap – soit le handicap préexiste à l'entrée de la personne sur le marché du travail, soit il se déclare durant la vie professionnelle – produit des effets sur les dispositifs d'accompagnement adoptés et sur les conditions de travail des personnes. De manière complémentaire, rares sont les données sur la réception par les employeurs de ces impulsions, dans l'ordinaire de la production comme dans le cadre d'une représentation syndicale.

Les articles proposés pourront porter sur la perception, par les ressortissants, des politiques d'emploi mises en œuvre, sur leurs appropriations pratiques des dispositifs de travail proposés, voire sur leurs usages militants. Peut-on observer des formes de ré-identifications professionnelles sur la base des réorganisations en cours, ou *a contrario* des déstabilisations dans l'occupation du poste ? On interrogera de même les modalités par lesquelles l'environnement de travail réagit à ces dynamiques, non seulement en interrogeant l'hypothèse de résistance des employeurs, mais aussi bien les déclinaisons que peuvent faire les salariés de la reconnaissance de travailleur handicapé. Il s'agira notamment de se pencher sur la traduction des droits en termes de formation – des salariés en situation de handicap eux-mêmes, mais aussi de la formation des encadrants en entreprise à l'accompagnement du handicap

III/ Enfin, le troisième axe souhaite valoriser les analyses sur les conséquences des réorganisations productives qui s'inscrivent dans la mise en œuvre des politiques de formation et d'emploi inclusives

L'enjeu est d'alimenter les réflexions sur ce que les dispositifs d'aide à l'emploi et à l'insertion des personnes en situation de handicap, tels que ceux développés par Cap Emploi, ou par des Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), « font » aux travailleurs handicapés. À distance des travaux plus normatifs conduits sur le « bon » management à adopter ou sur les stratégies des entreprises en matière de responsabilité sociale (Barel, Frémeaux, 2013), il conviendrait de saisir les impacts de ces politiques de la diversité sur les employeurs et les salariés. En quoi ces dispositifs ont-ils permis d'agir sur la situation des travailleurs en situation de handicap, alors même que les taux de chômage restent plus élevés que pour le reste de la population active ? Des dispositifs ont-ils facilité l'établissement de liens et de relations entre des travailleurs du milieu protégé pour intégrer le milieu de travail ordinaire ? Les propositions visant à repérer des trajectoires collectives de travailleurs handicapés seront d'autant plus bienvenues qu'elles mettront en valeur des méthodes longitudinales au profit d'hypothèses jusque-là peu documentées (par exemple sur les inégalités sociales de parcours qui pourraient temporiser ou au contraire aggraver les contraintes que fait peser tel ou tel type de handicap sur le maintien dans l'emploi).

Consignes de la revue et calendrier

La revue *Formation Emploi* traite des relations entre systèmes de formation et système productif. Elle s'adresse aux personnes intéressées par le rapport entre formation et emploi : chercheurs, décideurs, enseignants, acteurs. Elle est ouverte à des approches disciplinaires multiples et complémentaires : la sociologie, l'économie, la gestion, la psychologie... Elle privilégie les réflexions fondées sur des données originales, si possibles orientées vers l'action. Elle a été créée à l'initiative du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) qui lui fournit les moyens éditoriaux.

La sélection finale des propositions d'articles s'opérera sur la base d'une évaluation par les pairs conduite par le comité éditorial et scientifique de la revue.

Calendrier et échéances

D'ici le 20 mars 2020 : Réception des notes d'intention (5 000 signes maximum) :

27 mars 2020 : Retour sur les notes d'intentions

21 mai 2020 : Réception des articles (45 000 signes +/- 10 %)

Mi-juillet : retour aux auteurs, demande de deuxième version si nécessaire

Mi-septembre : Réception version révisée

Fin novembre : retour aux auteurs sur deuxième version

Premier trimestre 2021 : publication du numéro spécial

Envoi des notes d'intention

Les auteurs devront envoyer leur intention d'article aux coordinateurs du numéro : Hélène Buisson-Fenet : helene.buissonfenet@ens-lyon.fr ; Anouk Flamant : anouk.flamant@gmail.com ; et Laure Gayraud : l.gayraud@sciencespobordeaux.fr ; – avec en copie le rédacteur en chef de la revue (jean-frederic.vergnies@cereq.fr).

Cette note d'intention, composée d'un titre et d'une présentation d'une page en français ou en anglais du projet d'article (5 000 signes maximum), ainsi que du nom, des coordonnées et de l'affiliation institutionnelle de l'auteur, pourra être envoyée jusqu'au 28 février 2020.

Modalités de soumission des articles

Les articles sont limités à 45 000 signes (ou 15 pages maximum). Les articles dépassant les 17 pages ne seront pas examinés. Le fichier anonymisé doit comporter un résumé en français et en anglais, une bibliographie, d'éventuelles annexes (pour éventuelle publication en ligne).

Se reporter aux consignes de la revue

<https://journals.openedition.org/formationemploi/2611>

Aubouin, Nicolas, 2012. « La RSE, un enjeu d'apprentissage organisationnel : Le cas de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap », *Revue des sciences de gestion*, 253 (1), pp. 79-87

Barel Yvan, Frémeaux Sandrine. « Le management du travail, condition de réussite du management de la diversité », *Management & Avenir*, 66 (8), 2013, pp. 85-102.

Baret Christophe. « La formation permanente des travailleurs handicapés : vers une nouvelle place du travail dans la mission médico- sociale ? », *Formation Emploi*, 123, pp. 67-88

Baudot, Pierre-Yves. « Le handicap comme catégorie administrative », *Revue française des affaires sociales*, 4, 2016, pp. 63-87.

Béliard, Aude, Eideliman, Jean-Sébastien, 2009. « Aux frontières du handicap psychique : genèse et usages des catégories médico-administratives », *Revue française des affaires sociales*, 99-117

Bernard Lucas, 2015. *Le travailleur handicapé aux portes de l'inclusion*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Bertrand, Louis, Caradec, Vincent, Eideliman, Jean-Sébastien, 2014. « Devenir travailleur handicapé. Enjeux individuels, frontières institutionnelles », *Sociologie*, 5 (2), pp. 121-138.

Bertrand, Louis, 2013. « Politiques sociales du handicap et politique d'insertion : continuités, innovations, convergences », *Politiques sociales et familiales*, 111, pp. 43-53.

Blanc, Alain (dir.), 2006. *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*. Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.

Bodin, Romuald, 2018. *L'institution du handicap*. Paris, La Dispute.

Buton François, 2009. *L'administration des faveurs. L'État, les sourds et les aveugles (1789-1885)*. Rennes, Presses universitaires de Rennes.

Contrepois, Sylvie, 2006. « Travaillleurs handicapés » : le cercle vicieux des dispositifs d'insertion », in Cours-Salies Pierre, Le Lay Stéphane (dir.), *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*, Toulouse, ERES, *Questions vives sur la banlieue*, p. 167-182.

Cordazzo, Philippe, Rick, Olivia, 2013. « Appréhender le devenir des jeunes adultes handicapés à l'issue de l'enseignement secondaire », *Populations vulnérables, Populations et handicap*, p. 95-130.

Fillion Emmanuelle, Ravaut Jean-François, Ville Isabelle, 2014 *Introduction à la sociologie du handicap*, Paris, De Boeck.

Gardien, Ève, 2006. « Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on Pour une analyse des situations partagées », *Reliance*, 1(19), p. 50-59.

Kerbourc'h, Sylvain, Dalle-Nazébi, Sophie, 2014. « Sourds au travail : la communication en entreprise au prisme de la loi sur le handicap », *Connaissance de l'emploi*, 113.

Parron, Audrey, 2009. « Les trajectoires professionnelles de jeunes adultes en situation de handicap psychique : du milieu ordinaire aux filières adaptées », *Lien social et politiques*, 61, pp. 207-216

Peyrard, Catherine, 2015. « La longue quête du bon travail : Le cas de personnes handicapées du fait de troubles mentaux », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 69 (1), pp. 145-156.

Revillard, Anne, 2017. *Vulnérables droits. Handicap, action publique et changement social*, Mémoire d'HDR, Sciences Po Paris.

Revillard, Anne, 2019. *Handicap et travail*, Paris, Presses de Sciences Po.

Rowell, Jay, 2016. « L'emploi des handicapés en Europe : Le rôle de la quantification dans l'échec d'un nouveau problème public », *Genèses*, 103 (2), pp. 96-116.

Roy, Delphine, 2016. « Les personnes âgées et handicapées en France et les politiques publiques d'accompagnement », *Revue française des affaires sociales*, n°. 21-33.

Sachet-Milliat, Anne, Maizeray, Lidwine, 2012. « Regards croisés sur la loi en faveur des travailleurs en situation de handicap : quels enjeux éthiques ? », *Politiques et management public*, 29 (4), pp. 629-649

Segon, Michaël, Le Roux, Nathalie, 2015. « Travailler moins pour travailler plus longtemps : (Dé)limitations des possibles et rapports à la vie professionnelle des jeunes handicapés », *Agora débats jeunesse*, 71 (3), pp. 111-125

Valdes, Béatrice, 2016. « L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en France : analyse quantitative des données d'enquêtes nationales disponibles », *Revue française des affaires sociales*, 4, p. 307-332.

Zaffran, Joël, 2015. *Accessibilité et handicap*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2015.