

Les entreprises et l'emploi des personnes handicapées : *de l'obligation à la valorisation d'une ressource humaine singulière*

Synthèse de l'étude documentaire (2005-2015)

Tout au long du XX^e siècle, partout en Europe les personnes handicapées appuyées dans de nombreuses associations ont revendiqué le droit de travailler. En France, un dispositif d'insertion professionnelle dédié aux travailleurs handicapés se met en place dans l'entre-deux-guerres. Il se structure en trois axes : définir qui sont les bénéficiaires ; leur faciliter l'accès à l'emploi ; obliger les entreprises à les embaucher.

Aujourd'hui, de nombreuses questions se posent sur les résultats de cette politique, et montrent le besoin d'évaluer l'impact des mesures mises en œuvre, **pour en améliorer l'efficacité**.

En observant la manière dont les entreprises répondent à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), il apparaît que les progrès sont lents mais continus. En durcissant l'obligation d'emploi, la loi du 11 février 2005 a poussé les entreprises à mieux se structurer et à monter en compétence, pour être en capacité d'augmenter leur effectif de travailleurs handicapés. Mais en s'orientant massivement vers le recrutement, les entreprises semblent avoir laissé au second plan à la fois, le maintien dans l'emploi, la gestion de la carrière des personnes handicapées et surtout mis de « côté » les personnes les plus lourdement handicapées.

Actuellement, le chômage des personnes handicapées stagne à un niveau inquiétant, et appelle la mise en place de nouvelles mesures pour relancer la dynamique d'emploi en milieu ordinaire. Mais rien ne bougera réellement de manière durable sans l'implication des entreprises.

Les connaissances sur les personnes handicapées qui travaillent, sont encore partielles, et beaucoup trop générales pour savoir précisément comment sont répartis les différents types de handicap dans l'emploi ordinaire. De même, l'expression par les personnes handicapées de leurs difficultés rencontrées dans les situations de travail, la gêne perçue dans les relations avec leurs collègues, la reconnaissance de leurs besoins en compensation, sont autant de questions qui se posent mais qui restent peu explorées. La publication de nombreux guides destinés à aider les entreprises à y voir plus clair sur une réalité du handicap qu'elles méconnaissent encore, révèle un fort besoin de connaissance.

Pourtant, les associations représentatives de personnes handicapées ont le sentiment que les représentations sur l'emploi des personnes handicapées sont en train d'évoluer. De l'emploi protégé, réservé comme une faveur octroyée aux personnes en raison de leur handicap, l'accès à l'emploi en milieu ordinaire entre progressivement dans le droit commun, et devient quelque chose de normal. Malgré ces évolutions positives, il reste des besoins non couverts, notamment en matière de sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées.

Comment éviter l'aggravation des incapacités ? Comment permettre l'accès à l'emploi des plus lourdement handicapés ? L'emploi accompagné, encore balbutiant en France, ouvre des perspectives nouvelles notamment pour les jeunes ayant suivi une scolarité en milieu ordinaire.

Au niveau économique, il apparaît que les tensions actuelles du marché du travail pèsent lourdement sur l'emploi des personnes handicapées, en particulier pour celles dont le handicap est plus difficile à compenser (handicap psychique, handicap mental, Asperger « dys » etc...). L'augmentation des exigences dans les recrutements, la mise en concurrence entre des candidats de plus en plus diplômés, les demandes accrues de polyvalence et de flexibilité, la culture de la performance, sont autant d'évolutions du travail qui défavorisent d'autant plus les personnes handicapées en raison de leur faible niveau de qualification.

Comment les entreprises font-elles dans ces conditions pour parvenir, même lentement, à augmenter leur effectif de travailleurs handicapés ?

Un constat s'impose : il y a aujourd'hui très peu d'employeurs qui n'ont jamais embauché de personnes handicapées. Dans la plupart des entreprises, les organisations du travail ont déjà été confrontées au handicap, et cette expérience leur a permis d'apprendre à regarder plus finement les besoins en aménagement de poste ou de conditions de travail, pour les personnes handicapées. Néanmoins, la capacité des entreprises à explorer la question du handicap reste souvent limitée, car c'est prendre le risque de passer la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Pourtant, c'est aussi en s'aventurant hors des sentiers battus que des entreprises découvrent dans le handicap une force du changement.

En effet, de nombreux auteurs remarquent que l'attitude des employeurs par rapport au handicap a favorablement évolué. Schématiquement, les entreprises sont passées d'une logique de protection, inspirée du paternalisme, à une approche plus pragmatique. Désormais les employeurs embauchent pour une compétence. Tout comme le regard de la société et les représentations sur le handicap ont changé, le regard des chefs d'entreprise a évolué. Ainsi, même au niveau de l'entreprise le handicap n'apparaît plus comme une sentence qui condamne les personnes à l'inactivité, à la pauvreté ou à l'assistanat, mais le handicap est perçu comme une caractéristique parmi d'autres, qui fonde une identité personnelle et qui peut être une expérience riche d'enseignements pour les autres et de potentialités si elle est partagée.

Enfin, la littérature nous montre que non seulement l'intégration de travailleurs handicapés est une source d'amélioration pour l'ensemble des salariés, mais en plus, qu'elle peut être un facteur d'innovation pour les entreprises. En rupture avec une vision essentialiste sur les personnes handicapées, le handicap devient un levier pour innover dans les entreprises. Comme le montre l'exemple de la prévention, ce qui a été mis en place comme dispositifs et comme attentions particulières pour les personnes handicapées, bénéficient à terme à tous les salariés.

L'entreprise apparaît ainsi comme un collectif humain en permanente recomposition : si elle met en œuvre des conditions spécifiques pour favoriser l'accueil, l'insertion et le maintien des personnes handicapées, alors elle sera plus accueillante pour l'ensemble de ses salariés. En apprenant à utiliser les différents outils pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, les entreprises développent des stratégies qui font avancer autant leurs intérêts que ceux des travailleurs handicapés.

Ainsi l'étude documentaire, au vu des nombreuses interrogations laissées sans réponse, permet de cerner les nombreux chantiers à ouvrir pour faire progresser l'emploi des personnes handicapées. Chantiers qui seront confirmés en réinterrogeant directement les acteurs concernés à tous les niveaux, notamment employeurs et personnes handicapées.