COLLOQUE

# Travailleurs handicapés : quelle place dans l'entreprise ?

Mercredi 9 novembre 2016

## DOSSIER DU PARTICIPANT

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

DARES
direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

La problématique de l'emploi en milieu ordinaire des personnes handicapées et des conditions de leur insertion et de leur accompagnement dans l'emploi est au cœur des préoccupations d'égalité et des débats portant sur la participation sociale des personnes handicapées.

Le colloque qu'organise aujourd'hui la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) est l'occasion de s'interroger et de débattre autour des différentes questions que posent l'embauche et l'intégration du handicap dans l'entreprise.

Les premières questions que l'on se doit d'aborder concernent celle de la population potentiellement concernée. De qui parle-t-on lorsque l'on s'intéresse aux travailleurs handicapés ? Comment définit-on le handicap dans l'environnement professionnel ? Quelle est, en fonction des définitions ou concepts retenus, la population handicapée en âge de travailler ? Et combien sont ceux qualifiés de TH ? Quelles sont leurs caractéristiques sociodémographiques ? Quelle est la dynamique de l'emploi des TH dans les entreprises et, globalement leur situation sur le marché du travail ?
Ce sont ces éléments de présentation et de cadrage qui font l'objet des trois premières présentations.

En France, c'est la loi du 10 juillet 1987, renforcée par celle du 11 février 2005 qui impose une obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs des entreprises. En l'absence d'harmonisation au sein de l'Europe, comment d'autres pays européens prennent en compte l'emploi des personnes en situation de handicap ? Quelles sont les politiques publiques mises en œuvre ? Comment celles-ci intègrent les aspirations des personnes handicapées et quelles sont leurs performances respectives ?
C'est à ces questions que seront consacrées les deux présentations relatives aux comparaisons internationales.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, au-delà de son caractère légal, apparaît plus ou moins soutenue par les établissements. Ceux-ci adoptent des politiques internes, notamment en termes de gestion des ressources humaines, parfois peu outillées et dont les contours, du point de vue de l'insertion dans le collectif de travail, restent parfois peu maîtrisés. Quelles sont les stratégies de réponse à l'OETH des établissements ? Comment celles-ci se traduisent–elles en termes de politique RH au sein des établissements ? Quelle réelle prise en compte par les acteurs au sein de l'entreprise du handicap/des handicaps ?
Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise sont très diverses. Les handicaps sont multiples et les intégrer, bousculent potentiellement les organisations internes de travail et les représentations des acteurs. Au-delà de la dimension administrative, comment la singularité de chacun des handicaps est abordée et prise en compte dans les entreprises ? Quels défis pour le maintien en emploi sont à relever ? Quels sont les aménagements nécessaires, dans des contextes de travail diversifiés ?
Les trois présentations de la troisième session explorent ces problématiques, en particulier dans le cas du handicap psychique et pour les salariés sourds.

Quels sont les enjeux majeurs que l'on identifie aujourd'hui pour garantir un meilleur accès et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ? Quelles pourraient être les voies pour améliorer et dynamiser la prise en compte du handicap dans l'entreprise ? Comment alimenter le cadre de la concertation ? Comment mieux appréhender les besoins des salariés handicapés ? Faut-il développer de nouveaux outils pour garantir de meilleures conditions d'emploi aux personnes handicapées en milieu ordinaire ?
La table ronde qui conclura la journée s'attachera à débattre de ces questions.

**9h00 – 9h30** ● Café d'accueil des participants

**9h30 – 9h45** ● Ouverture

**9h45 – 10h00** ● Introduction par Madame Myriam El Khomri, Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

**10h00 – 11h00** ● Session 1 - Travailleurs handicapés : de qui parle-t-on ?

*Présidée par M. Patrick AUBERT (Drees, sous-directeur de l'Observation de la solidarité)*

Emmanuelle CAMBOIS *(Ined)* - Les désignations du handicap : définitions et enjeux
Delphine ROY *(Drees)* - Population handicapée en âge de travailler : éléments de cadrage statistique
Meriam BARHOUMI *(Dares)* – Quelle insertion professionnelle des travailleurs handicapés ?

***11h00 – 11h20*** ● *échanges avec la salle*

**11h20 – 12h00** ● Session 2 - Comparaisons internationales : quelles politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

*Présidée par Mme Claire DESCREUX (DGEFP, Cheffe de service, adjointe à la déléguée générale)*

Dominique VELCHE *(EHESP-MSSH)* - Mesures pour l'emploi des personnes handicapées dans trois pays de l'Union européenne
Brigitte LESTRADE *(Université de Cergy)* - L'emploi des personnes handicapées en Allemagne : une meilleure prise en compte de leurs aspirations

***12h00 – 12h20*** ● *échanges avec la salle*

***Pause déjeuner***

**14h00 – 15h00** ● Session 3 - Le handicap dans l'entreprise : recrutement, conditions d'emploi et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

*Présidée par M. Lahouari MERABTI (Agefiph, Délégué régional Grand Est)*

Christian LAUBRESSAC *(Asdo)* - Après le recrutement de personnes en situation de handicap, le défi de leur intégration ? Enseignements tirés d'une étude réalisée *via* 20 monographies d'entreprises
Claire LE ROY HATALA *(Sociologue des organisations)* - Les enjeux du maintien dans l'emploi à la lumière de l'expérience du handicap psychique
Sylvain KERBOURC'H *(Cadis-EHESS)* - Les salariés sourds en entreprise : entre travail et quête d'informations

***15h00 – 15h20*** ● *échanges avec la salle*

**15h20 – 16h30** ● Table ronde - Quelles propositions pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées ?

*Animée par M. Étienne PETITMENGIN (Secrétaire général du Comité interministériel du handicap)*
Avec : M. Alain BLANC *(Université Pierre-Mendès-France de Grenoble)*, M. François-Noël TISSOT *(ANDRH)*, Mme Laurence MARIN *(CNSA)*, Mme Isabelle BOUGEROL *(Direccte Ile-de-France)*, Mme Valérie JOUËT (entreprise adaptée Atimic) et Mme Julie PLASSAT (Amnyos).

***16h30 – 16h45*** ● *échanges avec la salle*

**16h45 – 17h00** ● Conclusion et clôture : Madame Selma MAHFOUZ (Directrice de la Dares)

## Session 1 • Travailleurs handicapés : de qui parle-t-on ?

Présidée par **Patrick Aubert**, depuis février 2016, sous-directeur de l'observation de la solidarité au sein de la Direction de la recherche, des études, des évaluations et des statistiques (Drees). Patrick Aubert est docteur en économie (thèse soutenue en 2007 à l'Université de Paris X-Nanterre, sur le thème de la productivité et des salaires des seniors), et diplômé de l'école polytechnique, de l'ENSAE, et de l'Universitat Pompeu Fabra de Barcelone. Il est par ailleurs administrateur de l'Insee, où il a travaillé entre 2002 et 2008, d'abord en tant que chargé d'étude sur les thématiques d'emploi et de marché du travail, puis en tant que chef de la section Synthèse et conjoncture de l'emploi. Il a été chef du bureau Retraites de la Drees entre 2008 et 2011, puis chef de la division Redistribution et politiques sociales de l'Insee, avant de rejoindre le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites en 2012. Ses thématiques de recherche portent principalement sur le système de retraite français (pilotage, équité des règles, impact des réformes...) et la microsimulation.

### 1 • Les désignations du handicap : définitions et enjeux

Par **Emmanuelle Cambois**, directrice de recherche à l'Institut national d'études démographiques (Ined). Emmanuelle Cambois participe aux activités de différents groupes de recherche de l'institut : "mortalité, santé, épidémiologie", "démographie économique" et "pôle vieillisses et vieillissements". Elle conduit des recherches en santé publique sur la mesure de l'état de santé des populations et des disparités, notamment socioéconomiques et de genre, sur l'analyse des déterminants qui conduisent des maladies aux situations de handicap et de dépendance, ainsi que sur les instruments de mesure de la santé des enquêtes françaises et internationales dans le cadre de l'harmonisation internationale des données de santé.

**Résumé**
L'Organisation mondiale de la santé définit le handicap comme l'interaction entre des sujets présentant une affection médicale et des facteurs personnels et environnementaux. Dans ce cadre, l'incapacité à exercer une activité professionnelle à cause de son état de santé relève bien de l'interaction entre l'état fonctionnel des personnes et leur environnement professionnel. En France les travailleurs handicapés sont définis comme « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions ». Dans cette présentation, les définitions du handicap sont replacées au cœur des modèles de développement de l'incapacité. Ces modèles abordent le handicap comme un processus allant de l'altération fonctionnelle à la restriction de participation ; ils permettent d'identifier les déterminants, les besoins et les interventions spécifiques à chacun des stades qui composent ce processus. Sur la base de ces modèles, trois questions sont abordées pour illustrer les enjeux sociaux derrière les définitions : quelles situations de santé induisent le handicap au travail ; de quelle manière le travail produit le handicap ; comment se construisent les inégalités face au handicap. Ces éléments de discussion questionneront la place des dispositifs de protection sociale ou des entreprises dans la prévention et dans la prise en charge des situations de handicap vis-à-vis du travail.

### 2 • Population handicapée en âge de travailler : éléments de cadrage statistique

Par **Delphine Roy**, administrateur de l'Insee, cheffe du bureau « Handicap, Dépendance » de la Direction de la recherche, des études, des évaluations et des statistiques (Drees) du ministère des affaires sociales et de la santé.

**Résumé**
Dénombrer la population handicapée en âge de travailler, et donc potentiellement concernée par les questions d'insertion dans l'emploi, ne va pas de soi. Outre les questions de définition théorique du handicap se posent des questions de mesure statistique. Les enquêtes Handicap-Santé de 2008-2009 sont aujourd'hui encore les sources statistiques les plus récentes permettant d'effectuer et de confronter ces dénombrements. Parmi les personnes vivant à domicile, entre 700 000 et 5,6 millions de personnes de 16 à 60 ans sont ainsi concernées par un handicap, soit entre 2 et 15 % de cette classe d'âge. Leurs caractéristiques sociodémographiques (âge, diplôme, emploi et vie en couple) diffèrent de celles de la population générale, et varient très fortement par type de handicap. Enfin, une partie des personnes handicapées vit en établissement (125 000 personnes environ), ou y travaille : près de 120 000 personnes exercent une activité dans un établissement ou service d'aide par le travail (Esat), établissements médico-sociaux situés à la frontière entre handicap et emploi.

## 3 • Quelle insertion professionnelle des travailleurs handicapés ?

Par **Meriam Barhoumi**, adjointe au chef du département Métiers et qualifications à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Au sein de ce département elle a notamment en charge le suivi de l'OETH et la réalisation d'études sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

**Résumé**
Aujourd'hui, l'égalité est au cœur des débats portant sur la participation sociale des personnes handicapées, notamment en lien avec le marché du travail. 11 ans après la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées promulguée le 11 février 2005, qu'en est-il de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail et où en sommes-nous de leur accès à l'emploi ?

À ce jour, les données administratives existantes ne sont pas unifiées et ne permettent pas d'avoir une vision globale des personnes ayant une ou plusieurs reconnaissances administratives de leur handicap. Il est donc nécessaire de recourir aux enquêtes statistiques existantes afin de porter un éclairage particulier sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Plusieurs sources sont mobilisées pour apprécier l'activité des personnes handicapées et leur situation par rapport à l'emploi et au chômage. Les données montrent que les personnes handicapées sont éloignées du marché du travail, avec un taux d'inactivité et un taux de chômage largement supérieurs à ceux de l'ensemble de la population en âge de travailler. Ces caractéristiques spécifiques font des personnes handicapées un public prioritaire dans les dispositifs favorisant l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle notamment. Depuis quelques années, la part de l'emploi direct de personnes handicapées dans les secteurs privé et public progresse en continu mais très faiblement et la part des établissements remplissant leur obligation d'emploi uniquement par le versement d'une contribution financière diminue.

## Session 2 • Comparaisons internationales : quelles politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Présidée par **Claire Descreux**, cheffe de service, adjointe à la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) depuis septembre 2013, plus particulièrement en charge des sujets insertion, action territoriale, fonds social européen.
Auparavant sous-directrice de l'insertion et de la solidarité en collectivité territoriale à la Ville de Paris, cette ancienne élève de l'École nationale d'administration a fait l'essentiel de sa carrière dans le champ social et de l'insertion. Elle a exercé des fonctions de cheffe de la mission pour l'emploi des personnes handicapées à la DGEFP et de sous-directrice des politiques d'insertion et de lutte contre les exclusions à la Direction générale de la cohésion sociale.

### 1 • Mesures pour l'emploi des personnes handicapées dans trois pays de l'Union européenne

Par **Dominique Velche**, chercheur en sciences humaines qui s'est très tôt spécialisé dans le domaine du handicap, oubliant sa formation initiale d'économiste et de sociologue. Il a commencé sa carrière à l'Inserm, dans l'unité du Docteur Tomkiewicz puis a assumé des fonctions de conseil et de formation auprès des associations de parents d'enfants inadaptés (comme l'on disait alors). En 1990, il a rejoint l'équipe de recherche du CTNERHI, finalement absorbé en 2010 par l'École des hautes études en santé publique (EHESP). Il est en retraite depuis mars 2014.
Bien que généraliste en Disability Studies, ses thèmes de recherche ont été principalement l'emploi des personnes handicapées et les comparaisons internationales concernant les politiques d'emploi et de compensation.

**Résumé**
En matière de handicap, l'harmonisation européenne est loin de dominer. Si l'on prend un domaine qui est de la compétence de l'Union, comme l'emploi, pour cette population déjà diversement déterminée, les pratiques nationales sont largement régentées par les cultures politiques propres à chaque pays, notamment ce qui relève du traitement de la protection sociale. Cette disparité sera illustrée à partir d'une description rapide des mesures mises en place pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans trois pays membres de l'Union – Le Royaume-Uni, Les Pays-Bas et la Suède - dont les dispositifs sont radicalement différents de ceux adoptés par la France et l'Allemagne autour du quota d'emploi. Divergents, ces trois pays le sont entre eux, n'utilisant pas de façon identique les leviers d'action tels que les pensions d'invalidité, les politiques d'activation, l'accessibilité ou le travail protégé, par exemple.

Que dire de leurs performances réciproques ? Il est quasiment impossible de comparer les systèmes. Néanmoins, deux enquêtes communes pilotées par EUROSTAT, permettent d'avoir quelques indications sur la situation des personnes handicapées de chaque pays en matière d'emploi à partir de modalités communes de description des problèmes rencontrés. Les limites de cette approche : la labilité et la fiabilité de l'auto-déclaration d'un handicap ; la taille de certains échantillons. Et notre pays ?

### 2 • L'emploi des personnes handicapées en Allemagne : une meilleure prise en compte de leurs aspirations

Par **Brigitte Lestrade**, professeur des universités émérite à l'université de Cergy-Pontoise, rattachée au laboratoire Agora. En tant que professeur de civilisation allemande contemporaine, ses recherches portent sur les mutations du travail en Allemagne, notamment sur les formes de travail précaires. Ainsi, hormis son article sur les salariés handicapés, elle a beaucoup publié sur les minijobs, l'intégration dans le marché de l'emploi des chômeurs de longue durée (Hartz IV), etc. Son prochain projet porte sur l'analyse de l'introduction du salaire minimum en Allemagne.

**Résumé**
Comme la plupart des pays développés, l'Allemagne a mis en place un système de protection sociale destiné à favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises. La loi sur l'égalité des personnes handicapées de 2002, qui s'inspire de la Convention internationale sur le droit des handicapés des Nations Unies, doit contribuer à leur permettre une vie en autonomie.

L'obligation d'emploi introduite par la loi, qui concerne tant les entreprises privées que publiques, s'accompagne d'un certain nombre de contraintes matérielles et légales. Ces mesures étant onéreuses, l'État procède à un rééquilibrage financier entre les entreprises qui recrutent des salariés handicapés et celles qui s'y soustraient.

Les administrations d'intégration des Länder, qui dispensent des conseils aux entreprises, subventionnent quelque peu les coûts des aménagements matériels ainsi que certains coûts salariaux.

Le nombre de personnes handicapées aptes au travail étant appelé à s'accroître à l'avenir, les administrations d'intégration s'inquiètent de leurs sources de financement. Si la majorité des entreprises concernées par la loi s'y soumettent, elles le font essentiellement sous la contrainte, alors que pour les salariés handicapés, il s'agit de la conquête d'une autonomie à laquelle ils aspirent.

## Session 3 • Le handicap dans l'entreprise : recrutement, conditions d'emploi et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Présidée par **Lahouari Merabti**, délégué régional Agefiph région Grand Est en charge de la mise en œuvre des trois priorités définies par le conseil d'administration de l'Agefiph.
• La formation des personnes handicapées à la recherche d'emploi.
• La qualité de l'accompagnement et du conseil délivrés aux employeurs et aux personnes en situation de handicap.
• Une meilleure prise en charge des besoins des personnes éloignées de l'emploi.
À ce titre, il a notamment en charge : la valorisation et le développement du réseau de partenaires opérationnels de l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ; la définition, la mise en place, le pilotage, l'animation et l'évaluation de plans d'action opérationnels ; la promotion du programme d'intervention de l'Agefiph et des actions qui en découlent.

### 1 • Après le recrutement de personnes en situation de handicap, le défi de leur intégration ? Enseignements tirés d'une étude réalisée via 20 monographies d'entreprises

Par **Christian Laubressac** qui anime une équipe de sociologues d'Asdo Études, agence spécialisée dans l'évaluation et la mise en œuvre des politiques publiques sur les champs de l'emploi, de l'insertion. Formé à la sociologie des organisations, il travaille sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap depuis une vingtaine d'années et a eu l'opportunité de mener de nombreux travaux à la demande de l'État, de l'Agefiph, du secteur associatif.

**Résumé**
L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de plus de vingt salariés ne se traduit pas toujours par une stratégie consciente et outillée pour recruter et atteindre ainsi le quota prévu par la loi. En fonction de la taille des entreprises mais aussi de leur situation économique et sociale, de leur secteur d'activité l'effort en matière de recrutement est plus ou moins accentué et… possible. Au-delà de l'obligation d'emploi incarnée par le quota, les évolutions législatives et réglementaires ont un impact limité sur les stratégies des entreprises notamment les plus petites dont la connaissance de la loi et la maitrise du réseau d'opérateurs permettant de recruter dans de bonnes conditions les personnes en situation de handicap, reste parcellaire.

Si le recrutement de personnes en situation de handicap est une notion qui semble acquise pour de nombreuses entreprises (comme d'ailleurs celle de « maintien en emploi ») la notion d'intégration des personnes dans le collectif de travail et plus encore leur réelle prise en compte dans les politiques de ressources humaines en termes de formation, de développement de carrière, de mobilité reste un axe de progrès pour de nombreuses entreprises. La question de la « compensation » du handicap reste ainsi largement ouverte que cela soit au niveau de l'employeur, du collectif de travail, voire de la législation.

### 2 • Les enjeux du maintien dans l'emploi à la lumière de l'expérience du handicap psychique

Par **Claire Le Roy Hatala**, sociologue des organisations, spécialiste du handicap et de la santé mentale en emploi. Elle est membre du CA de l'association Clubhouse France.

**Résumé**
Mon propos portera sur les enseignements de la singularité du handicap psychique dans des situations de maintien dans l'emploi. Nous partagerons l'analyse de problématiques de maintien dans l'emploi de personnes salariées dans de grandes entreprises françaises et discuterons de l'éclairage de ces situations particulières par rapport aux enjeux liés au maintien en emploi à savoir les questions de légitimité des aménagements, de management et de proximité.

## 3 ● Les salariés sourds en entreprise : entre travail et quête d'informations

Par **Sylvain Kerbourc'h**, sociologue, chercheur associé au CADIS-EHESS, et depuis 2015, responsable technique et scientifique à la FMSH pour le projet "Light4Deaf".
Sylvain Kerbourc'h a enseigné depuis 1999 la sociologie dans différentes universités, coanimé plusieurs séminaires de recherche à l'EHESS, et dirigé des mémoires d'étudiants. Ces travaux de recherche portent depuis plus d'une quinzaine d'années sur les domaines du handicap, du travail, de la santé et des discriminations, avec une centralité donnée à la situation sociale des sourds en lien avec les questions de travail, soins et participation sociale. Il a ainsi coordonné au Centre d'études de l'emploi-Créapt, la recherche "L'emploi et l'expérience professionnelle de sourds en milieu ordinaire. Les conditions de travail et le rôle des "aménagements". Centrées sur l'expérience et le vécu des acteurs et leur capacité d'autodétermination, ses travaux s'intéressent aux mobilisations et actions collectives, aux trajectoires et parcours des individus et à leurs stratégies et logiques d'action. Depuis 2015, il coordonne un projet de recherche sur le parcours social de sourds et la surdicécité (syndrome de Usher). Cette approche empirique des pratiques et des subjectivités des acteurs est mise en perspective plus largement avec les cadres des politiques publiques et des organisations sociales (entreprise, institutions, etc.) pour tirer une analyse des formes d'inscription sociale des acteurs et de leurs pratiques, et des effets des cadres sociaux existants. Cette analyse "par le bas" pointe des enjeux de justice sociale, d'égalité des chances et de non-discrimination, ou encore de participation sociale.

**Résumé**
Au sein d'entreprises de secteurs d'activité diversifiés, les salariés sourds exercent des métiers et occupent des statuts variés, loin du stéréotype des sourds destinés aux professions manuelles. Les situations de ces salariés mettent en lumière l'importance des contextes de communication dans le quotidien de leur travail. Les outils ordinaires de la communication au travail et ceux entrant dans les aides à la compensation y sont mobilisés dans les moments formels ou informels de leur activité ou de leur vie dans l'entreprise. Ces outils contribuent à (re)tracer les informations et les échanges, qui circulent selon des modalités orales et écrites permanentes et continues. Ils montrent que la maîtrise des contextes d'interactions où circulent ces informations et échanges est l'une des conditions pour obtenir des conditions de travail satisfaisantes. Ces dernières supposent aussi la maîtrise des règles du jeu par la connaissance des codes sociaux de l'entreprise. Ces interactions sont elles-mêmes situées au sein de rapports sociaux où les places de chacun dans les collectifs de travail ne sont pas égales : l'obtention d'aménagements est tributaire de l'organisation de l'entreprise et de l'identification de ces interlocuteurs clés. La combinaison entre conditions de travail et moyens de leur travail, notamment de communication, façonne le rapport des sourds au travail, visible à travers des stratégies où priment les relations socioprofessionnelles et le sens du travail.

## Table ronde • Quelles propositions pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées ?

Animée par **Étienne Petitmengin**, secrétaire général du Comité interministériel du handicap depuis octobre 2015. Étienne Petitmengin a commencé sa vie professionnelle comme pasteur, au service des églises protestantes. Passionné par les questions d'éthique professionnelle, il a animé pendant 16 ans, au Pays de Montbéliard, le « service protestant dans le monde du travail ». Le département du Territoire de Belfort voisin lui a ensuite confié la mise en place d'une Maison de l'information sur la formation et l'emploi, dont le cœur est une « Cité des métiers », à destination de toutes les personnes en recherche d'emploi, d'orientation ou d'évolution professionnelle. Trois ans après, le Président du département lui a demandé de prendre la responsabilité de directeur général adjoint des services, métier qu'il a exercé pendant 15 ans, d'abord dans le Territoire de Belfort où il était chargé du développement social, éducatif et culturel, puis dans le Doubs, où il était chargé du pôle solidarités et cohésion sociale.

Avec :

**Alain Blanc**, sociologue, professeur des universités. Alain Blanc exerce au sein du département de sociologie de l'université Grenoble Alpes et est chercheur au Laboratoire des Sciences de l'Éducation de cette même université. Il a publié différents ouvrages comme L'aura de la déficience. Penser le handicap (avec Walter Benjamin aux Presses universitaires de Grenoble) en 2016 ; Sociologie du handicap (chez Armand Colin en 2014) et Les handicapés au travail, Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle (chez Dunod en 2004) ;

**François-Noël Tissot** sert un soutien réflexif et opérationnel à la construction d'identité – un point d'appui qui peut se révéler décisif, lorsqu'il s'agit d'engager des transformations majeures. Il est ainsi conduit à explorer l'intégration du handicap comme l'un des champs de liminalité où s'éprouve et se refonde l'identité. Son engagement citoyen le porte à la gouvernance du réseau national du travail protégé et adapté (Réseau Gesat), depuis 2009, à l'animation de cercles de réflexion RH sur une intégration sociétale du handicap, depuis 2010, et au comité de suivi du plan d'amélioration de la qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques (2007-2011) ;

**Laurence Marin**, à la Direction de la compensation de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), au sein du pôle expertise et appui métier, contribue à la mission d'animation du réseau des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), pour les champs de la scolarité et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

**Isabelle Bougerol**, chargée de mission au sein du département Politiques de l'emploi de la Direccte Ile-de-France et anime le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) dans le cadre de la gouvernance quadripartite du CREFOP. Elle apporte un appui à l'action des Unités départementales, compétentes en particulier sur l'agrément des accords Handicap d'entreprises. La Direccte intervient également, aux côtés de l'Agefiph, du FIPHFP et de Pôle emploi, dans le cadre du copilotage régional de performance du réseau des Cap emploi, sous l'autorité du Préfet. Sa mission la fait intervenir aussi dans le cadre du HandiPacte Fonction publique, aux côtés du Préfet et du FIPHFP, afin d'accompagner les employeurs publics dans leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;

**Valérie Jouët**, après un doctorat, une agrégation d'histoire et une courte carrière dans l'enseignement supérieur et secondaire, dirige une entreprise du secteur classique (ACATUS Informatique) et une entreprise adaptée : Atimic, implantée à Orléans, Paris, Lyon et Toulouse. Toutes deux sont des entreprises de service du numérique. La création d'Atimic remonte à 2012 et correspond à la rencontre de deux besoins : d'une part la difficulté pour des informaticiens en situation de handicap à s'insérer dans l'emploi et

d'autre part, la volonté de certains clients d'élargir aux prestations intellectuelles, le panel de leurs achats auprès du STPA. Valérie Jouët est attachée à mener des projets innovants, technologiques et/ou sociétaux. Créer et diriger Atimic, c'est pour elle une démarche entreprenariale qui s'inscrit dans le cadre d'un développement durable et de la lutte contre les exclusions et les discriminations ;

**Julie Plassat** (Amnyos), directrice d'activité Handicap et emploi au sein du Cabinet Amnyos consultants, PME de conseil en politiques publiques spécialisée sur le champ emploi - formation. Le cabinet Amnyos mène depuis plus de 20 ans des missions auprès de commanditaires tant publics que privés,  et a développé une expertise sur les questions d'accès et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap : interventions en tant qu'appui –conseil auprès des partenaires de plusieurs Plans régionaux en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés – PRITH- et HandiPacte, réalisation d'études, de diagnostic et / ou d'évaluations pour les administrations centrales (DGEFP, DGCS, …), les acteurs du champ du handicap (Agefiph), ou encore de branches professionnelles…).

# Bibliographies


Meriam Barhoumi (2016), « Emploi, chômage et activité des personnes handicapées en 2015 : Une forte inactivité et un taux de chômage toujours élevé », *Dares Résultats*, à paraître.

Léa Chabanon (2016), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2014 », *Dares Résultats*, à paraître.

Meriam Barhoumi, Marie Ruault, Emmanuel Valat (2016), « Les accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : quel impact sur l'emploi des TH et sur les logiques d'action des établissements ? », *Dares Analyses*, à paraître.

Léa Chabanon (2016), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : comment les établissements s'en acquittent-ils ? », *Dares Analyses*, novembre.

Léa Chabanon (2016), « Emploi, chômage et activité des personnes handicapées en 2015 : une forte inactivité et un taux de chômage toujours élevé », *Dares Analyses*, à paraître.

Sandra Caron, Silvère Chasseriaud, Christian Laubressac, Lou Titli (2016), « Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH », *Document d'études* n° 201, Dares.

DGEFP (2016), « Bilan 2015 des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés », février.

Meriam Barhoumi, Léa Chabanon (2015), « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Synthèse.Stat'* n° 17, Dares, novembre.

Maude Espagnacq (2015), « Populations à risque de handicap et restrictions de participation sociale. Une analyse à partir de l'enquête Handicap-Santé auprès des ménages (HSM, 2008) », *Dossier Solidarité-Santé* n° 68, Drees, septembre.

Agefiph (2015), « Les résultats de l'Agefiph en 2014 », juin.

## Sitothèque

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph);

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ;

Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) ;

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) ;

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) ;

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ;

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;

Institut national de recherche et de sécurité (INRS) ;

Institut national de la santé et de la recherche médicale ;

Institut fédératif de recherche sur le handicap ;

Institut fédératif de recherche sur les aides techniques pour personnes Handicapées ;

Maison des sciences sociales du handicap de l'École des hautes études en santé publique ;

Officiel du handicap ;

Secrétariat d'Etat aux personnes handicapées.