

Employabilité limitée et discrimination : les personnes handicapées à l'épreuve de l'insertion professionnelle

Les personnes handicapées constituent un ensemble hétérogène : la maladie professionnelle diffère de la maladie dégénérative ; les incidences de la déficience sensorielle native ne sont pas similaires à celles induites par la déficience acquise à l'âge adulte ; une déficience stabilisée n'est pas le poly-handicap ; l'infirmes moteur cérébral n'est pas un déficient intellectuel... Ces différences de situations et d'expériences se caractérisent en outre par de très nombreuses instances de représentations : le secteur du handicap est constitué par une mosaïque d'associations, anciennes ou nouvelles, gestionnaires ou non d'équipements, de différentes tailles, nationales ou locales... Bien qu'il y ait débat, les personnes handicapées peuvent être considérées comme l'une des catégories constituant l'ensemble des exclus¹. Ainsi, l'allocation pour adulte handicapé est-elle l'un des minima sociaux. Même si de très nombreuses différences existent entre les personnes handicapées du fait de déficiences diversement pénalisantes et invalidantes, il est possible de regrouper ces multiples situations autour de la notion de manque que l'on peut construire en deux aspects distincts mais liés : – un manque absolu, le manque corporel. La personne est handicapée car elle ne dispose pas des mêmes compétences corporelles (la motricité et la gestualité), ni des mêmes capacités de compréhension et d'apprentissage que l'ensemble des humains qui, eux, jouissent d'une fonctionnalité corporelle non limitée a priori ; – un manque relatif aux conditions sociales. C'est parce que les postes de travail nécessitent aujourd'hui des compétences professionnelles accrues que les

Alain Blanc est professeur de sociologie à l'université Pierre Mendès-France-Grenoble 2 (Alain.Blanc@upmf-grenoble.fr).

1. Henri-Jacques Stiker considère qu'en France, les personnes handicapées ne font pas partie des exclus. Voir sa contribution dans Paugam (1996).

personnes handicapées inscrites à l'ANPE sont défavorisées dans la recherche d'un emploi. La circulation généralisée (mobilité professionnelle, déplacement géographique) propre aux sociétés développées s'impose aussi aux personnes handicapées qui, de ce fait, rencontrent l'évidence d'une accessibilité réduite car non conçue pour elles.

Ces deux caractéristiques contribuent à définir ce qu'un analyste, à propos des travailleurs handicapés, a nommé « une employabilité naturelle limitée [...] naturelle au sens où la déficience, de naissance ou accidentelle, modifie les capacités physiques ou mentales de la personne » (Rémond, 1991). En conséquence, au nom de la construction des termes concrets mettant en œuvre l'égalité propre aux sociétés démocratiques que le droit stipule et que les pouvoirs publics assurent, la France s'est dotée, depuis l'entre-deux-guerres, d'un ensemble d'orientations définissant ce qu'il est convenu de nommer la discrimination positive, ou traitement préférentiel, traductions non littérales d'*affirmative action*, terme caractérisant, depuis les années 1960, l'intervention publique américaine visant les minorités.

Spécifiquement destinée aux personnes handicapées, la discrimination positive s'est notamment traduite par un quota d'emplois réservés à ces bénéficiaires, et par la définition d'une assiette d'assujettis. La loi du 10 juillet 1987, qui maintient ce principe, se caractérise par une baisse du taux de l'emploi obligatoire (de 10 % des effectifs, il a été réduit à 6 %) et par une hausse du seuil s'assujettissement (de 10 salariés et plus, il est passé à 20 salariés et plus). Le même texte rend possible, sous certaines conditions, la mise en conformité avec les obligations juridiques en pratiquant d'autres modalités, conciliables entre elles mais sous conditions, que l'emploi : la passation de contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé ; le versement à un fonds national (l'Agefiph) d'une somme équivalant aux emplois vacants dont l'employeur assujetti est redevable. Enfin, et sous réserve d'avis favorable donné par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, les représentants de l'employeur et des syndicats peuvent créer un accord d'entreprise dont les modalités d'application, diverses et conciliables, destinées aux personnes handicapées, sont considérées comme libératoires envers l'obligation d'emploi.

Si le secteur du handicap s'est plus ou moins tenu à l'écart et s'il a été construit comme tel, son actualité récente, depuis les années 1990, amène à se poser des questions non pas quant à son avenir – il est assuré –, mais quant aux conséquences des changements dont il est le témoin, l'acteur, et peut-être la victime consentante. Moins protégé que par la passé, le secteur du handicap connaît des tensions qui modifient son point d'équilibre².

2. Sauf indication contraire, les données chiffrées proviennent de documents officiels nationaux : rapports annuels portant sur l'emploi des personnes handicapées et réalisés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; statistiques de la DRESS ; rapports d'activité de l'Agefiph.

L'inadéquation relative de la main-d'œuvre handicapée

La première tension à l'œuvre dans le secteur du handicap concerne l'écart permanent qui existe entre les compétences professionnelles des personnes handicapées et les besoins des employeurs. Si des réussites existent en matière d'insertion professionnelle, l'adéquation entre les partenaires se réalise généralement mal.

Des compétences réduites

Si l'adéquation formation-emploi est à construire pour tout type de salariés, elle est encore plus difficile à réaliser pour les personnes handicapées : un faible niveau de formation doublé d'un fort taux de chômage traduisent un niveau peu élevé de compétences professionnelle et sociale, en décalage par rapport aux attentes des employeurs.

Un faible niveau de formation

Répondant à la Cour des comptes, le ministère du Travail a fait valoir que « 85% des travailleurs handicapés inscrits à l'ANPE avaient, en 2000, un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP, soit 19 points de plus que les autres demandeurs d'emploi³ ». Cette remarque concorde avec les résultats d'enquêtes, travaux et bilans réalisés depuis plus de vingt ans. Toutes choses égales par ailleurs, en fonction des déficiences, les personnes handicapées ont un faible niveau de formation. Ainsi, dans les années 1980, un rapport officiel indiquait que les demandeurs d'emploi avaient d'une part un faible niveau de formation initiale (« 73 % avaient un niveau inférieur [59 %] ou égal [14 %] au CEP, caractéristique identique à celle des bénéficiaires du RMI »), d'autre part un bas niveau de qualification [« 53 % recherchaient des emplois de manœuvres, OS, employé non qualifié, contre 39 % pour l'ensemble des chômeurs » (Rémond, 1991)].

Les informations statistiques proposées par la région Rhône-Alpes⁴ donnent une idée des niveaux de formation des personnes handicapées entrant dans le dispositif de formation de cette même région.

3. Rapport de la Cour des comptes, 2003, p. 215.

4. *Handicap et emploi. Atlas Rhône-Alpes*, 2002.

Niveaux de formation	Nombre de dossiers	Part de dossiers (en %)
I et II	16	1,5
III	64	6,0
IV	176	16,4
V	519	48,2
V bis	146	13,6
VI	154	14,3
Inconnu	39	-
Total	1 114	100

Tableau 1. Niveaux de formation des personnes handicapées entrant dans le dispositif de formation de la région Rhône-Alpes (2001).

Les niveaux V, Vbis et VI représentent ainsi 76,2 % de l'effectif. Il est instructif également d'observer les formations choisies.

Types de formation	Nombre de dossiers	Part de dossiers (en %)
Création d'entreprise	24	3,7
Redynamisation	191	29,2
Remise à niveau	172	26,3
Qualif. non diplômante	140	21,4
Préqualification	66	10,1
Qualification diplômante	61	9,3
Inconnu	24	-
Total	678	100

Tableau 2. Choix par les personnes handicapées du type de formation suivi dans le dispositif de la région Rhône-Alpes (2001).

Les choix de formation témoignent du fait que les personnes handicapées sont loin de l'emploi.

Un taux de chômage élevé

Les personnes handicapées connues comme demandeuses d'emploi semblent constituer un ensemble dont le nombre a crû de façon importante et qui oscille entre 140 et 150 000 personnes. Or, le pourcentage relatif à ces volumes n'a cessé d'augmenter (tableau 3). Quels que soient les volumes totaux considérés, les demandeurs d'emploi handicapés constituent donc un noyau dur objectivement peu employable. Le chômage des personnes handicapées est « un chômage de relégation » (Rémond, 1991).

<i>Années</i>	<i>Personnes handicapées deman- deuses d'emploi</i>	<i>% demandeurs d'emploi han- dicapés sur total</i>
1988	57 314	-
1989	58 624	-
1990	62 346	-
1991	72 987	2,7
1992	78 961	2,8
1993	103 320	3,4
1994	127 548	4,2
1995	132 308	4,4
1996	140 147	4,2
1997	157 735	4,7
1998	147 855	5,0
1999	144 175	5,5
2000	132 493	6,0
2001	140 015	6,2
2002	144 910	6,1

Tableau 3. Nombre et pourcentage des demandeurs d'emploi handicapés.

En considérant les évolutions d'une année sur l'autre, on constate, excepté pour 2000/2001, que les trois autres années sont moins défavorables ou plus favorables pour l'ensemble des travailleurs demandeurs d'emploi que pour les personnes handicapées demandeuses d'emploi.

<i>Années</i>	<i>Personnes handicapées demandeuses d'emploi (DEFM cat. 1*)</i>		<i>Demandeurs d'emploi (DEFM cat. 1*)</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Evolution (%)</i>	<i>Nombre</i>	<i>Evolution (%)</i>
1998	147 855		2 986 586	
1999	144 175	- 2,49	2 637 349	- 11,70
2000	132 493	- 8,10	2 209 377	- 16,23
2001	140 015	+ 5,37	2 264 067	+ 2,48
2002	144 910	+ 3,78	2 373 142	+ 4,82

* DEFM de catégorie 1 : demandeurs d'emploi en fin de mois qui sont à la recherche d'un emploi à taux plein et à durée indéterminée.

Tableau 4. Nombre de demandeurs d'emploi handicapés, de demandeurs d'emploi et progression des effectifs (Données : ANPE).

Alors que les employés constituent la majorité de l'effectif, la part des employés non qualifiés progresse en nombre et en pourcentage. Simultanément, le groupe ouvrier maintient un équilibre à hauteur d'un peu plus d'un tiers de l'effectif total.

	<i>Manœuvres</i>	<i>Ouvriers qualifiés</i>	<i>Employés non qualifiés</i>	<i>Employés qualifiés</i>	<i>Cadres</i>	<i>Non renseignés</i>	<i>Total</i>
1998	21,6	18,7	22,5	29,3	6,6	1,2	150 927
1999	21,1	17,8	23,0	29,9	6,9	1,4	147 061
2000	20,8	16,9	23,8	30,5	6,7	1,3	135 131
2001	20,8	17,0	24,1	30,5	6,8	0,7	142 821
2002	19,9	16,7	25,1	30,8	7,2	0,2	147 820

Tableau 5. Répartition en pourcentage des demandeurs d'emploi handicapés selon la PCS (Données : ANPE).

Le nombre des personnes inscrites à l'ANPE et dont la durée de chômage est de plus en plus importante augmente. On peut noter des volumes similaires (près de 30 000 personnes, soit 20 %) entre le chômage de courte durée (inscription inférieure à moins de trois mois) et le chômage de longue durée (inscription supérieure à deux ans).

En 2001, le taux de chômage dans la région Rhône-Alpes (7,6 %) est inférieur à la moyenne nationale (9 %). Cette donnée n'empêche pas les personnes handicapées de rencontrer dans cette région des situations plus difficiles que celles connues par l'ensemble des autres travailleurs. Alors que la durée moyenne de recherche d'emploi pour les personnes handicapées est de 15 mois, elle est de 9 mois pour les autres publics. Formation et qualification ont des incidences sur la durée moyenne de recherche d'emploi.

136

<i>Formation</i>	<i>Handicapés</i>	<i>Tous publics</i>	<i>Qualification</i>	<i>Handicapés</i>	<i>Tous publics</i>
Sans diplôme	19	13	Manœuvres, OS	17	10
CEP, SES	15	10	Ouvriers qualifiés	14	9
CAP, BEP	13	9	Employés non qualifiés	15	10
BAC, BAC pro	12	8	Employés qualifiés	14	10
BTS, BAC + 2	11	8	Agents de maîtrise, cadres	12	9
> BAC + 2	13	8			
Ensemble	15	8	Ensemble	15	9

Tableau 6. Durée (en mois) d'inscription des demandeurs d'emploi à l'ANPE dans la région Rhône-Alpes (2001).

Comme l'indiquent les entrées « formation » et « qualification », les écarts les plus importants entre l'ensemble des publics demandeurs d'emploi et les personnes handicapées dans la même situation concernent les personnes sans diplômes et peu qualifiées. Quelles que soient la formation et la qualification, le handicap constitue un élément aggravant, notamment quand intervient l'accroissement de la durée d'inscription.

La proportion des demandeurs d'emploi handicapés augmente en fonction de la durée d'inscription au chômage : plus elle est longue, plus le retour à l'emploi est difficile.

Des employeurs réticents

Alors que, depuis l'entre-deux-guerres et par l'intermédiaire de la modalité des quotas d'emplois, l'insertion professionnelle des personnes handicapées traduit l'option française de discrimination positive destinée à une catégorie d'exclus, les résultats avérés restent éloignés des objectifs escomptés : les faits résistent au droit, et les employeurs sont réticents à recruter des personnes handicapées.

Un taux d'emploi constant

Les statistiques réalisées depuis l'entre-deux-guerres sont surprenantes : quel que soit le pourcentage de l'obligation légale, le taux d'emploi des personnes handicapées semble se maintenir. En 1923, des inspecteurs du travail avaient proposé une évaluation sur 5 000 établissements, qui indiquait un taux d'emploi égal à 3,1 %. En 1930, les chambres de commerce considéraient que le taux d'emploi de 3 % était acceptable. Depuis une quinzaine d'années, des sources statistiques plus assurées permettent de mieux cerner l'actuel taux d'emploi : les chiffres officiels confirment cette tendance à une stagnation (4 %).

Au-delà de certaines fluctuations, on constate qu'après avoir crû, le nombre de personnes handicapées exerçant une activité dans les établissements assujettis du seul secteur privé s'est stabilisé à hauteur de 220 000 personnes (ce qui correspond au taux de 4 %). Mais cette stabilisation ne doit pas laisser penser que ce sont toujours les mêmes qui occupent un emploi : chaque année, il y a des entrants et des sortants.

<i>Année</i>	<i>Nombre de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis (2)</i>	<i>Nombre d'embauches de travailleurs handicapés (1)</i>	<i>% (1) : (2) x 100</i>
1990	256 300	8 300	3,23
1991	258 000	9 400	3,64
1992	254 700	8 600	3,37
1993	254 500	8 430	3,31
1994	247 900	9 872	3,98
1995	265 927	11 757	4,42
1996	221 210	9 581	4,33
1997	219 661	10 000	4,55
1998	219 778	12 000	5,46
1999	-	13 653	-
2000	219 000	17 169	7,83

Tableau 7. Nombre de travailleurs handicapés, de travailleurs handicapés recrutés et proportion dans les établissements assujettis.

Si le volume de travailleurs handicapés recrutés augmente chaque année alors que le volume global reste au mieux stationnaire, c'est donc qu'un nombre au moins égal de travailleurs handicapés sortent. Ce turn over est cohérent et il satisfaisait l'ensemble des acteurs : il indique l'efficacité accrue du dispositif de placement spécialisé ; il permet aux travailleurs handicapés d'avoir des expériences professionnelles et aux employeurs d'utiliser cette main-d'œuvre (pour cette activité d'insertion, ces deux derniers perçoivent une aide financière versée sous conditions par l'Agefiph) ; il justifie les pouvoirs publics dans leur option de discrimination positive. On peut ainsi parier que ce turn over ne sera pas freiné et qu'il a même toutes les chances de s'accroître. Si cette tendance était avérée, le destin professionnel des personnes handicapées serait alors de servir de facteur d'ajustement, de main-d'œuvre d'appoint : l'intégration pleine et entière de cette population au sein de la communauté de travail resterait donc aléatoire. Les choix des acteurs se réclamant de l'application de la loi de 1987 contribueraient à mettre en place une rotation accélérée de la main-d'œuvre handicapée. Combien remonteraient alors de ce maëlstrom ?

Les exonérations d'emploi

Dès 1988, soit un an après le vote de la loi rénovant l'option française de discrimination positive, les représentants officiels des employeurs ont fait valoir que certains secteurs (BTP, transports...) et que certaines catégories de professions ou d'emplois (33) devaient sortir de l'assiette d'assujettissement au motif qu'ils exigeaient des conditions particulières d'aptitudes que les personnes handicapées ne pouvaient remplir : de la négociation collective d'un principe de droit est donc issu un principe d'exonération.

<i>Années</i>	<i>Nombre de salariés (1)</i>	<i>Nombre de salariés assujettis (2)</i>	<i>Emplois exonérés (2) - (1) = (3)</i>	<i>% effectif exonéré (3) : (1) x 100</i>
1988	7 356 000	6 777 600	578 400	7,86
1989	7 897 000	7 398 900	508 100	6,43
1990	8 518 000	7 885 900	432 100	5,07
1991	8 539 600	7 903 200	636 400	7,45
1992	8 411 000	7 768 100	642 900	7,64
1993	8 711 500	7 649 552	1 061 948	12,19
1994	8 500 000	7 650 000	950 000	11,17
1995	9 758 294	7 995 178	1 763 116	10,07
1996	8 472 636	7 148 061	1 324 565	15,63
1997	7 646 000	7 105 760	540 240	7,06
1998	8 364 695	7 330 649	1 034 046	12,36
1999	-	7 277 000	-	-
2000	-	7 383 900	-	-

Tableau 8. Nombre de salariés, de salariés assujettis et d'emploi exonérés.

L'augmentation du pourcentage n'est pas rectiligne : il ne faut pas sous-estimer les effets induits, au fil des ans, par les modifications et les améliorations de la nomenclature permettant les décomptes. Les volumes et les pourcentages ont tendance à augmenter : un nombre croissant de professions nécessite donc des conditions particulières d'aptitudes auxquelles les personnes handicapées ne peuvent correspondre. Par négociation avec la tutelle, les employeurs et leurs représentants (le Medef) ont ainsi multiplié les freins à l'entrée.

Le secteur du BTP présente une sorte d'épure de la situation faite aux personnes handicapées. D'abord, c'est l'un des secteurs qui produit le plus d'accidentés du travail, potentiels bénéficiaires de la loi de 1987. Ensuite, au sein de tous les secteurs d'activités, c'est celui qui s'approche le plus du taux légal de 6 % (5,50 % en 2000). Mais si ce taux est atteint, c'est parce que le secteur bénéficie d'une exonération ; nombreux sont les métiers (ouvriers qualifiés du travail du béton, maçons qualifiés, couvreurs qualifiés...) qui supposent des exigences particulières auxquelles les personnes handicapées ne peuvent correspondre. Enfin, et la Cour des comptes s'en est émue, c'est « le secteur du bâtiment et des travaux publics qui a reçu de l'Agefiph, en 2000, 9,30 millions d'euros alors que sa contribution ne s'est élevée, la même année, qu'à 5,95 millions d'euros⁵ ».

Des recrutements sélectifs

L'employabilité limitée des personnes handicapées résulte aussi des choix effectués par les employeurs, qui agissent dans un cadre socio-économique contraignant et dont les motivations ne sont évidemment pas en cause. Plutôt que de mettre en avant des explications relatives aux représentations qu'ils auraient du handicap et des handicapés – encore qu'elles peuvent avoir une importance – il semble plus judicieux de présenter un ensemble de propositions relatives aux conditions d'utilisation par les employeurs de cette main-d'œuvre spécifique.

Pour les employeurs, le handicap est d'abord assimilé à un manque rédhibitoire de compétences à tout emploi : les données chiffrées présentées plus haut justifient cet a priori. A l'inverse, il n'est pas rare que des employeurs souhaitant recruter des personnes handicapées d'un niveau de qualification égal ou supérieur à bac + 2 (DUT ou BTS par exemple) constatent la rareté de ces candidats.

En outre, la nature des compétences exigibles pour tenir les postes est aujourd'hui différente, en quantité et en qualité, de ce qui était nécessaire auparavant. Les tâches d'apparence simples ou simplifiées permettant le maintien consensuel de niches d'emploi restent peu nombreuses. Les compétences requises ont évolué : maîtrise de connaissances techniques ou d'usage de techniques nouvelles (l'informatique) ; adaptabilité et polyvalence ; relations et com-

5. Rapport annuel de la Cour des comptes, 2003, p. 211.

munication avec les pairs, les collègues, les clients... Ainsi, dans les grandes surfaces, le métier de gondolier ne consiste plus seulement à placer les bons produits dans les gondoles correspondantes ; les produits étant nombreux et variés, le gondolier doit pouvoir répondre aux inévitables demandes du client : si une indication adaptée peut encourager l'achat, c'est que l'aspect relationnel s'ajoute à l'exécution, la charge mentale à la charge physique.

Dans le cadre des programmes d'aide à l'insertion des personnes handicapées, figure la modalité des adaptations de poste : dans les années 1980, l'Etat assumait cette charge qui ensuite a été transférée à l'Agefiph. Cette adaptation de poste a été élargie d'une part aux conditions d'accès aux postes et aux locaux, d'autre part à la réorganisation de l'activité collective de travail (la modification d'une chaîne de montage par exemple). Là encore, les employeurs peuvent limiter les recrutements : d'abord, parce qu'ils auraient des incidences trop coûteuses et insuffisamment prises en charge par les organismes compétents ; ensuite, parce que l'évolution des process de production est tellement rapide que les aménagements risquent d'être dépassés (notamment dans le cas où se surajoute une déficience non stabilisée, une maladie dégénérative par exemple) ; enfin, et c'est l'argument de poids, parce que réglementairement, l'employeur doit assurer la sécurité de ses salariés. Ce motif est le plus fréquemment avancé pour justifier les freins à l'embauche, notamment dans les locaux anciens, exigus, avec la présence de câblages aux sols qui limitent la circulation des personnes en fauteuil roulant. En fonction des déficiences et de leur gravité, les employeurs peuvent également arguer du manque de solidarité des collectifs de travail au sein desquels la personne handicapée pourrait constituer une charge estimée indue. J'ai constaté ce fait à propos de personnes handicapées par la maladie mentale (Blanc, 1994).

Enfin, les employeurs ne sont pas à l'abri, connaissances réelles et représentations mêlées, de discrimination à l'embauche, comme le montre l'enquête de J.F. Ravaud. Ayant sélectionné 2 228 entreprises réparties en quatre groupes d'égale importance en fonction du nombre de salariés, ce dernier leur a adressé un curriculum vitæ fictif et une lettre de candidature : de haute qualification valide, de haute qualification mais handicapé, de qualification modeste et valide, de qualification modeste mais handicapé. Il conclut que, « toutes tailles d'établissements confondues, les réponses positives reçues par les candidats handicapés sont significativement inférieures à celles des demandeurs d'emploi valides quelle que soit leur qualification [...] Les candidats valides ayant une haute qualification ont ainsi 1,78 fois plus de chances d'avoir une suite positive à leur demande que leurs homologues handicapés ; ce taux atteint 3,2 pour les candidats de qualification modeste [...] L'analyse des résultats par taille d'établissements montre que plus la taille de l'établissement est importante, plus il y a discrimination envers le candidat handicapé » (Ravaud, 1994).

Les employeurs ont toujours de bonnes raisons de pratiquer des recrutements sélectifs défavorisant les personnes handicapées.

Une gestion discriminante

La deuxième tension à l'œuvre dans le secteur du handicap concerne la gestion particulière des personnes handicapées par les employeurs. Obligés de traduire dans les faits l'option légale de discrimination positive, les employeurs assujettis pratiquent majoritairement deux options, l'internalisation ou l'externalisation, dont les modalités d'application sont conciliables. Ils sont une minorité à choisir une troisième option, qui est un mixte des deux.

L'internalisation

La loi de 1987 est l'un des moyens de la politique de l'emploi destinée à assurer l'insertion professionnelle des personnes handicapées privées d'emploi. Or, les employeurs ont des pratiques visant à favoriser la prise en charge de salariés inefficients mais occupés, qui sont officiellement handicapés ou qui risquent de le devenir. Les thèmes du maintien dans l'emploi et du reclassement d'une population salariée connue des employeurs apparaissent comme des nécessités auxquelles ces derniers souhaitent faire face.

Années	Maintiens dans l'emploi		Placements		Total personnes insérées (b)
		%		%	
1992	450	6,66	4 878	72,27	6 749
1993	1 439	8,47	13 674	80,48	16 989
1994	1 808	8,67	15 382	73,35	20 972
1995	2 440	6,59	29 248	78,99	37 028
1996	1 696	6,61	21 672	84,49	25 651
1997 (a)	2 323	6,03	26 321	68,33	38 521
1998	4 146	9,34	31 431	70,86	44 355
1999	7 857	15,14	35 492	68,40	51 891
2000	10 955	17,74	42 095	68,20	61 728
2001	14 168	17,80	42 258	53,11	79 574

- (a) À partir de 1997, l'Agefiph intègre dans le total des personnes insérées les travailleurs handicapés percevant une garantie de ressources qu'elle leur verse. Considérant qu'il ne s'agit pas vraiment d'un mesure d'insertion – c'est une attribution financière –, nous l'avons retirée du total.
- (b) Pour chacune des années considérées, l'addition des volumes « maintien dans l'emploi » et « placement » est inférieure au « total des personnes insérées », ce total incluant trois autres mesures (apprentissage, alternance, création d'activité) qui n'apparaissent pas ici.

Tableau 9. Maintien et placement des personnes handicapées.

Pour les deux mesures considérées, la croissance des volumes est patente, signe d'une activité globale performante. Cependant, à partir de 1997, sur le total des personnes insérées, la proportion de celles bénéficiant de la

modalité « maintien dans l'emploi » croît de manière significative. Il est sans doute trop tôt pour tirer des conclusions, mais l'on peut néanmoins penser que ce mouvement va se perpétuer, voire s'accroître. En effet, sachant que le taux d'emploi est stabilisé, que les employeurs peuvent rencontrer des difficultés à recruter des personnes handicapées car leurs compétences professionnelles restent limitées, que les entreprises génèrent des inaptitudes rendant les personnels en potentielle inadéquation avec le poste ou le travail, il est donc logique que les employeurs souhaitent que leurs salariés devenus ou devenant inaptes soient reconnus comme bénéficiaires de la loi de 1987 et, de ce fait, entrent dans le champ de compétences de l'Agefiph. Il est cohérent alors, notamment en raison du vieillissement des salariés, notamment dans les industries de main-d'œuvre, que les employeurs pratiquent la mesure du maintien dans l'emploi : le reclassement de salariés devenus inaptes du fait de l'activité (usure et/ou maladie professionnelles, âge) est facilité, encadré et encouragé par la mesure du maintien dans l'emploi. Du fait que de nombreuses personnes handicapées occupées et connues comme bénéficiaires sont âgées et partiront prochainement à la retraite, il n'est pas sûr que les employeurs puissent les remplacer poste pour poste. Par conséquent, certains indiquent déjà que le taux pourrait ne pas être maintenu, qu'il pourrait même régresser, faute de candidats.

Avec les médecins du travail, les employeurs disposent d'experts légitimes dont l'action vise à protéger la santé des salariés au travail⁶. Ils peuvent rencontrer des salariés en difficulté, devenant inaptes au poste ou au travail pour de multiples raisons : maladies non liées à l'activité professionnelle (dégénérative par exemple) ; maladie ou usure professionnelles ; âge ou vieillissement prématuré ; pathologies stabilisées ou évolutives résultant d'un accident du travail ou de trajet... Les médecins du travail protègent la santé des salariés, parfois contre l'avis de ces derniers : l'inaptitude devient alors la mesure coupe-retraite qui maintient la personne concernée dans le giron du salariat, ou qui l'en exclut. Le maintien dans l'emploi constitue la modalité conservatoire permettant d'échapper à ce dilemme. En effet, non exclu du monde du travail, le salarié, pourtant inapte, bénéficie de la mesure de maintien dans l'emploi qui, d'ailleurs, peut constituer un préalable à un reclassement professionnel.

Si l'option du maintien dans l'emploi ne faisait pas partie des premières mesures de l'Agefiph, cette modalité a été introduite dès que le fonds a pris sa vitesse de croisière. Désormais, au sein des équipes spécialisées dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées – et constituant, dans les départements, le réseau Cap-Emploi –, des salariés sont spécialement désignés pour assurer le maintien dans l'emploi, qui est devenu l'une des missions imposées par l'Agefiph, par ailleurs unique financeur dudit réseau.

6. Pour une réflexion plus approfondie concernant l'action des médecins du travail à destination des personnels en difficulté, nous renvoyons le lecteur à Blanc (2003).

Le travail génère des dégâts chez les salariés qui développent des inaptitudes. En conséquence, d'une part avec l'aval de l'expert légitime qu'est le médecin du travail, d'autre part avec le soutien des syndicats soucieux de préserver l'emploi de leurs mandants, ces salariés peuvent devenir, mécaniquement, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ainsi, ce sont les conditions sociales d'usage de la main-d'œuvre qui définissent une population de bénéficiaires occupés alors que la loi de 1987 visait à faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées hors de l'emploi. Le reclassement interne prime sur l'insertion⁷. L'une des tensions nouvelles du secteur du handicap concerne la potentielle opposition entre actifs occupés devenus handicapés et handicapés actifs devenus inoccupés.

L'externalisation

Pour se mettre en conformité avec les modalités prévues par la loi, les employeurs assujettis peuvent cotiser à l'Agefiph, pour la totalité du montant dont ils sont redevables et qui équivaut financièrement au volant de 6 % d'emplois (si, bien entendu, aucun handicapé ne fait partie de leur effectif). Ils peuvent en outre, mais à hauteur de 50 % seulement du montant global correspondant à leur obligation, faire réaliser des actions de sous-traitance par des établissements du secteur protégé. De façon idéal-typique (mais de nombreuses variations sont possibles du fait de la souplesse de la loi), un employeur assujetti à hauteur de 6 % peut donc légalement avoir 2 % de ses effectifs connus comme handicapés – c'est l'emploi direct –, réaliser des actions de sous-traitance avec le secteur protégé correspondant à un volume financier équivalent à 2 %, et enfin transformer les 2 % restant de son obligation en contribution versée à l'Agefiph. Le tableau suivant présente, hors emploi direct, les options des employeurs.

<i>Années</i>	<i>Actions de sous-traitance</i>	<i>Contributions à l'Agefiph</i>
1991	-	180
1992	-	251
1993	267	145
1994	285	238
1995	304	242
1996	334	253
1997	358	260
1998	375	279
1999	-	301
2000	-	313
2001	-	349

Tableau 10. *Sous-traitance et contribution à l'Agefiph (en millions d'euros).*

7. Pour de plus amples informations concernant le thème du maintien dans l'emploi, voir en bibliographie : *Le maintien dans l'emploi en questions* et *Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées*.

Les deux volumes sont en augmentation. Mais alors que la sous-traitance était peu choisie au début des années 1990 (dans les cinq années qui ont vu le dispositif se mettre en place et auquel les employeurs ont appris à s'acclimater), l'année 1993 marque un tournant. En effet, c'est la première fois que le montant correspondant aux actions de sous-traitance est supérieur à celui résultant des contributions versées à l'Agefiph. Entre 1993 et 1998, la progression des volumes financiers induits par la sous-traitance est plus importante que celle des contributions versées à l'Agefiph et l'écart se creuse entre les volumes concernés.

Sous-traiter avec les établissements de travail protégé et/ou cotiser à un fonds : la réponse est cohérente avec la stagnation du taux d'emploi direct. En effet, par le biais de ces deux modalités, les employeurs font faire par d'autres ce qu'ils ne peuvent ou ne savent pas réaliser. Ils externalisent la gestion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en la confiant à des acteurs spécialisés. Comme jamais auparavant dans leur histoire, les établissements de travail protégé se trouvent en situation de devenir les partenaires des employeurs qu'ils ont souvent voulu être ; ils en ont désormais les moyens. En cotisant à un fonds spécialisé, les employeurs délèguent une mission de formation et d'insertion professionnelle qu'eux-mêmes ne souhaitent pas réaliser directement. Le privé conforte, mais en l'amendant à son usage, la discrimination positive.

Cette externalisation est une réussite pour au moins deux raisons. D'abord, par l'intermédiaire de la sous-traitance confiée aux établissements de travail protégé, les employeurs construisent des relations durables avec leurs partenaires de proximité jusque-là ignorés. Ces derniers, forts des marchés qu'ils peuvent construire, s'efforcent d'accroître leurs niveaux de performance : dans cet arrangement, chacun des partenaires trouve son intérêt et justifie son action. Ensuite, parce que depuis sa fondation, les responsables de l'Agefiph considèrent qu'il est cohérent de subventionner l'insertion professionnelle des personnes handicapées : c'est la prime à l'insertion que, selon des modalités qui ont évolué dans le temps mais dont le principe a été maintenu, employeurs et bénéficiaires peuvent percevoir dès lors qu'ils signent un contrat de travail. Il n'est pas rare que les employeurs nomment « impôt » ou « taxe » la contribution qu'ils versent. En conséquence, ils apprécient qu'une part de cette contribution leur soit retournée par l'intermédiaire de la prime qui leur est versée lorsqu'ils recrutent un travailleur handicapé. Mais surtout, au fil des années, l'Agefiph a élargi sa gamme d'interventions : elle finance ainsi la totalité du dispositif de placement spécialisé (le réseau Cap-Emploi), des dispositifs et des actions de formation professionnelle, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi... Disposant de crédits essentiellement issus du secteur privé, elle intervient en soutien ou en remplacement des employeurs dans le but de leur présenter une main-d'œuvre handicapée compétente et fiable. L'externalisation par la contribution se traduit en retour par des prestations spécialisées.

Avec la sous-traitance déléguée aux établissements de travail protégé, les employeurs maintiennent à distance une main-d'œuvre qu'ils ont du mal à intégrer. Avec la cotisation au fonds, dont ils attendent un retour sur investissement, ils délèguent à un tiers performant une mission de présélection du personnel qu'ils ne peuvent directement assurer.

Un mélange des deux options

Soucieux de privilégier la gestion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées au plus près des réalités, les pouvoirs publics ont laissé une place à la politique contractuelle⁸. En effet, si au sein d'une entreprise, d'un groupe ou d'une branche professionnelle, les représentants des employeurs et des salariés souhaitent mettre en œuvre une politique spécifiquement destinée aux personnes handicapées, la loi leur en offre la possibilité et les y encourage : ce sont les accords d'entreprise. Sous réserve que leur contenu soit apprécié favorablement par les autorités administratives compétentes, les partenaires, en respectant quelques grands principes énoncés dans les textes, ont la possibilité de définir des objectifs et des moyens visant à favoriser l'insertion des personnes handicapées. Ils peuvent ainsi mettre l'accent sur des actions de formation professionnelle, d'adaptation de postes, d'amélioration de l'accessibilité, d'aménagement des locaux, d'achats de matériels spécifiques... Ces actions peuvent concerner les personnels de l'entreprise ou d'autres qui ne lui appartiennent pas.

Après avoir augmenté jusqu'en 1996, le nombre d'accords d'entreprise semble se stabiliser (environ une centaine depuis cette date). En revanche, le nombre des établissements concernés par ces accords a progressé (2 203 établissements en 1996 contre 3 451 en 2000), même s'il faut considérer ces chiffres avec prudence.

Certaines de ces actions relèvent de l'internalisation. C'est le cas lorsque des salariés handicapés bénéficient d'un aménagement de poste ou d'aides financières pour suivre une formation, dans l'entreprise ou à l'extérieur. Le budget peut en outre servir à financer une partie des études de l'enfant handicapé de tel salarié. Enfin, l'internalisation est plus particulièrement visible quand le budget de l'accord concerne la prise en charge d'un ensemble de personnes non connues comme bénéficiaires de la loi de 1987 et regroupées sous l'intitulé « population sensible » : souffrant de dépression, d'alcoolisme, en arrêt plus ou moins chronique de travail... Les syndicats de salariés sont attentifs à faire valoir la défense de ces personnes en situation d'inaptitude réelle ou potentielle. Dès lors, la mesure des accords est le lieu consensuel permettant d'officialiser, en interne, une catégorie de personnes destinataires de mesures

8. Pour plus d'informations, voir notre contribution dans Blanc et Stiker (1998, pp. 325-366).

d'aide et d'accompagnement alors que, *stricto sensu*, elles n'appartiennent pas aux catégories visées par la loi. Cette extension, juridiquement induite, des bénéficiaires de la loi a pour conséquence de limiter les éventuels recrutements de salariés hors de l'emploi, pour lesquels la loi a été conçue.

D'autres actions relèvent de l'externalisation, comme les activités de sous-traitance avec le milieu de travail protégé. Mais surtout, les accords offrent un cadre permettant de puiser dans les fichiers d'organismes spécialisés (les agences d'intérim par exemple) la main-d'œuvre handicapée d'appoint recrutée temporairement à la faveur des aléas de la vie économique. Variable d'ajustement, cette main-d'œuvre permet à l'entreprise de se mettre en conformité avec l'esprit et la lettre de la loi sans pour autant assurer une insertion professionnelle durable. Enfin, cette externalisation est visible quand différents responsables d'accords dégagent une partie de leurs moyens et les mettent à disposition d'un organisme spécialisé (de formation par exemple) afin que ce dernier recrute des personnes a priori non concernées par ces accords (des demandeurs d'emplois handicapés par exemple) dans le but d'améliorer leurs compétences professionnelles : cette aide financière mutualisée ne préjuge nullement d'un recrutement prioritaire au sein des entreprises ayant apporté leur contribution par l'intermédiaire des financements provenant des accords.

La sélection des plus aptes

146

La troisième tension à l'œuvre dans le secteur du handicap résulte de l'accroissement d'efficacité auquel il est confronté, notamment par la montée en puissance du dispositif de placement et les évolutions du secteur protégé. La segmentation accrue des catégories de populations handicapées et la sélection des plus aptes encadrent désormais l'avenir des personnes handicapées.

La rationalisation de l'offre de placement

Depuis le début des années 1990, l'Agefiph fonctionne à plein régime. Quoi qu'on en dise, elle a largement dynamisé le secteur du handicap. Deux conséquences des actions de ce fonds peuvent néanmoins être envisagées : la segmentation des publics et l'incidence de la coordination.

La segmentation des publics

L'Agefiph a une mission de service public. Au cours des années 1990, elle s'est vu attribuer des actions qui, jusque-là, relevaient de l'Etat : les aménagements de poste ; le paiement de la garantie de ressource des travailleurs handicapés exerçant en milieu ordinaire ; la gestion financière des EPSR qui, avec les dispositifs spécialisés tel Ohé-Prométhée, ont constitué le réseau Cap-Emploi.

Actuellement, 2 000 salariés répartis en 118 équipes spécialisées constituent le dispositif de placement spécifiquement destiné aux personnes handicapées, faisant ainsi exister la tradition française de traitement préférentiel. Localement, les membres du réseau Cap-Emploi sont si performants que leurs forces leur permettent non plus d'exercer leurs activités dans le département à partir de la ville centre, mais à l'inverse, de répartir leurs actions dans les bassins d'emploi du département : ils se rapprochent des besoins propres aux territoires. Cette augmentation des capacités d'intervention du dispositif s'est cependant doublée d'une clause d'efficacité accrue. En effet, au terme des accords passés, chacun des membres du réseau Cap-Emploi devait, contractuellement, présenter en fin d'exercice un ratio d'insertion à hauteur de trente insertions annuelles de travailleurs handicapés par équivalent temps-plein. Si cette injonction a été diversement commentée, il a fallu s'y résoudre.

Or, on l'a dit, les personnes handicapées désirant s'insérer professionnellement avec l'aide de Cap-Emploi sont, pour la plupart d'entre elles, éloignées de l'emploi et peu ou mal formées. Que faire devant l'afflux de candidats et l'obligation de résultats imposée par le financeur ? La réponse est la sélection des plus aptes. Plus que par le passé – et les directeurs sont obligés d'être vigilants –, les salariés doivent atteindre l'objectif car de leurs résultats dépendra la reconduction des subventions accordées à l'équipe. En conséquence, et forts de leur connaissance avérée des travailleurs handicapés, ils concentrent leur efforts sur l'insertion des mieux formés, des plus compétents, des plus polyvalents. Cela peut se comprendre : autant privilégier des personnes ayant des chances objectives de correspondre aux attentes légitimes des employeurs.

Le stock des candidats à l'insertion difficilement insérables constitue désormais un noyau dur qui aura d'autant moins de chances d'entrer en contact avec l'emploi que les équipes de placement n'auront plus la possibilité de lui consacrer le temps nécessaire. Entre ce public demandeur de services spécialisés coûteux en temps et les équipes enjointes à l'efficacité, l'écart se creuse, l'inadéquation devient visible.

Ce bilan doit toutefois être tempéré car les équipes de Cap-Emploi ont su développer de multiples activités périphériques et complémentaires au placement, et faire d'elles des pôles d'expertises départementaux : formation, diagnostic, maintien dans l'emploi...

La rationalisation et l'augmentation de l'offre de service souhaitée par l'Agefiph se traduisent aussi par des actions de formation en amont de l'insertion professionnelle. L'Agefiph et l'AFPA ont ainsi signé plusieurs conventions visant à ce que l'organisme de formation professionnelle accueille plus de travailleurs handicapés dans ses cycles de formation.

La coordination des actions

La montée en puissance de l'Agefiph s'est accompagnée de la multiplication des actions locales initiées par des acteurs de terrain et financées, ou cofinancées, par l'Agefiph. Les départements ont leurs spécificités, leurs histoires institutionnelles et associatives, parfois même des politiques différenciées. En matière d'équipement et d'orientation, les paysages sont donc divers : la présence de centres de rééducation professionnelle, la prédominance d'ateliers protégés ou le poids d'une association ancienne accueillant des déficients intellectuels définissent des actions différenciées.

Cette diversité s'est accrue avec la multiplicité des actions dans les départements. La question s'est alors inévitablement posée de leur coordination, qui a été portée par deux types d'acteurs : les régulateurs internes (DDTEFP et Agefiph) et les nouveaux entrants dans le secteur du handicap. Si, après avoir eu du mal à se mettre en place, la coordination des actions locales est aujourd'hui largement partagée (c'est la vocation des PDITH que d'y contribuer), c'est la coordination régionale qui pose désormais question. Là encore, en lien avec les acteurs du services public de l'emploi – ANPE, DRTEFP, AFPA – mais aussi avec un nouveau venu, le conseil régional, l'Agefiph joue un rôle moteur. Spécialiste incontesté du secteur du handicap, l'Agefiph se trouve en situation de piloter un changement à l'intérieur des vingt-deux régions administratives. C'est ainsi qu'elle peut promouvoir deux sortes d'actions : la mise en place de schémas régionaux portant sur la formation professionnelle et mobilisant l'ensemble des acteurs ; la planification d'informations thématiques mobilisant les acteurs de terrains.

Le registre de la double coordination aux plans départemental et régional constitue l'une des innovations majeures dans le dispositif actuel d'insertion professionnelle. A l'initiative de l'Agefiph, qui a les moyens de ses ambitions, se structure une sorte de service public régionalisé de l'emploi spécifiquement destiné aux personnes handicapées. Dans le mouvement actuel de décentralisation accélérée, l'Agefiph se trouve en situation de pouvoir perpétuer la tradition française de discrimination positive, mais cette fois, en l'adaptant au niveau régional et en la rendant plus performante, option qui n'est pas sans incidence sur l'équilibre du secteur.

Au total, les acteurs de terrain, dont le nombre, les capacités et les compétences se sont accrus, rationalisent leurs interventions : la coordination correspond à une nouvelle phase de la vie du secteur. L'Agefiph a les moyens d'engager des actions territorialisées, actualisant ainsi – et ce n'est pas la moindre de ses qualités – des politiques publiques dont la rénovation, notamment sous l'influence européenne, semble passer par une plus grande proximité avec les bénéficiaires. En développant les coordinations et en augmentant les capacités du dispositif d'insertion, l'Agefiph se pose d'autant plus en régulateur d'un sec-

teur qu'elle l'alimente par ses financements dont nul ne peut plus désormais se passer.

Les évolutions du milieu de travail protégé

Le milieu de travail protégé (centres d'aide par le travail, ateliers protégés, centres de distribution de travail à domicile) n'accueille que des travailleurs

Catégorie d'établissement	Nombre d'établissements			Nombre de places		
	1985	1994	1998	1985	1994	1998
Foyer d'hébergement pour handicapés adultes	847	1 152	1 236	28 266	36 589	39 497
Maison d'accueil spécialisée	84	208	297	3 414	8 469	11 774
Foyer de vie pour handicapé	235	718	892	10 743	24 422	30 022
Foyer à double tarification pour adultes handicapés lourds	-	102	191	-	3 312	6 427
<i>Total</i>	<i>1 166</i>	<i>2 180</i>	<i>2 616</i>	<i>42 423</i>	<i>72 792</i>	<i>87 720</i>
Centre d'aide par le travail	911	1 216	1 313	58 297	78 849	88 985
Atelier protégé	106	306	415	5 369	11 433	15 027
<i>Total</i>	<i>1 017</i>	<i>1 522</i>	<i>1 728</i>	<i>63 666</i>	<i>90 282</i>	<i>104 012</i>

préalablement connus comme tels par les Cotorep. Ces mêmes travailleurs peuvent en outre être hébergés dans des établissements eux aussi spécialisés.

Tableau 11. Les établissements spécialisés pour adultes handicapés.

La France a considérablement accru la création d'établissements et de places, soit pour l'hébergement, soit pour le travail des personnes handicapées adultes du secteur spécialisé : en moins de quinze ans, le nombre de places en foyers ou en maisons a plus que doublé, et le nombre de places dans les établissements de travail a augmenté de 63 %. Il faut toutefois relever qu'en dépit du triplement des places en maisons d'accueil spécialisées et en ateliers protégés, les centres d'aide par le travail (CAT) offrent le nombre de places le plus important de tous les établissements spécialisés. Ce réel effort de création de places témoigne de la continuité de l'action publique. Toutefois, une rationalisation du dispositif est en cours, que j'illustrerai de trois manières : la répartition des activités et des déficiences par type d'établissements ; le poids de la sous-traitance ; les recrutements sélectifs.

Alors que les maisons d'accueil spécialisées ont vocation à accueillir les travailleurs les plus lourdement handicapés, les ateliers protégés reçoivent les plus performants, et les centres d'aide par le travail gèrent un public intermédiaire. Si, par le passé, les CAT recevaient un public hétérogène, la création des

maisons d'accueil spécialisées les a délestés d'une frange de travailleurs peu productifs. Mais alors que la création accélérée des ateliers protégés a permis d'accueillir des travailleurs handicapés performants n'ayant en général pas d'expérience du secteur spécialisé (des primo-entrants, pourrait-on dire), les CAT ont gardé leurs travailleurs les plus performants au moment où les moins adaptés trouvaient en maisons d'accueil spécialisées une solution plus conforme à leur déficience. Commentateurs et analystes du secteur ont ainsi déploré l'absence de passage des travailleurs handicapés les plus performants des CAT vers les ateliers protégés.

Au total, ces établissements de main-d'œuvre occupent des places spécifiques et complémentaires, couvrant l'ensemble des déficiences. En conséquence, et forts d'une main-d'œuvre a priori homogène, disciplinée et plus ou moins accessible à l'*ethos* du travail, les gestionnaires et les directeurs d'établissements vont pouvoir se présenter comme des partenaires économiques de qualité.

Les CAT et les ateliers protégés vont mettre en place des pratiques de sélection d'une main-d'œuvre performante, en développant des stages pour les futurs candidats issus des IMPRO ainsi que des tests systématisés à l'entrée, avec des périodes d'essai. Dans ce souci de construction de collectifs de travail performants, les ateliers protégés incluent dans leur effectif (parfois jusqu'au tiers) des salariés non handicapés. Cette volonté de construire des collectifs de travail efficaces illustre une politique plus générale : faire en sorte que les travailleurs handicapés soient pris et encadrés dans le flot des relations sociales « normales ». Quatre familles d'acteurs collaborent à cet objectif au sein des établissements : les travailleurs handicapés eux-mêmes, qui peuvent apprécier les vertus réelles et symboliques de la valorisation telle que définie par Wolfensberger (1991) ; les représentants de l'Etat qui les engagent à développer leurs compétences d'acteurs économiques en vue de générer des fonds propres issus de leurs activités ; les nouvelles élites gestionnaires, membres des conseils d'administration et directeurs, même s'ils ne constituent pas un ensemble homogène ; les nouvelles générations de professionnels dont la formation, la sensibilité, l'âge et parfois la définition de fonction peuvent les rendre sensibles à une ouverture accrue en direction du milieu ordinaire de travail.

Cette évolution des établissements est également largement encouragée par les entreprises. Elles sont en effet de plus en plus nombreuses à se mettre en conformité avec l'obligation légale d'emploi en réalisant un nombre croissant d'actions de sous-traitance avec les établissements de travail protégé. Elles sont dès lors en position légitime pour engager ces nouveaux partenaires à définir consensuellement les termes d'un changement.

L'une des tensions qui découle de ce mouvement tient à la possible concurrence entre établissements. En effet, ces derniers accueillent des populations diverses (déficients physiques, sensoriels ou intellectuels) et disposent de compétences économiques différentes. De même, les activités sous-traitées

peuvent avoir des rentabilités variées. En conséquence, le milieu du travail protégé pourrait à terme connaître des dérégulations sociales qui redoubleront et accentueront des déficiences natives ou acquises : l'injustice issue de choix collectifs revendiqués s'ajouterait ainsi à celle résultant des hasards de la naissance, de l'accident ou de la maladie.

Conclusion

Longtemps séparé, voire isolé du milieu ordinaire, le secteur du handicap est enjoint de s'en rapprocher. Cette ouverture consensuelle et croissante n'est pas sans générer quelques tensions. La première résulte de la sélection des plus aptes : quand les personnes handicapées sont appelées à plus d'efforts productifs, seule une minorité aura les moyens d'y parvenir. Par conséquent, deuxième tension, c'est à un potentiel éclatement de cet ensemble, composé de personnes aux déficiences et aux capacités différentes, que nous pouvons assister, notamment quand elles sont insérées au sein d'établissements de travail protégés engagés à devenir des partenaires économiques fiables. En outre, troisième tension, l'irruption des entreprises, importatrices des contraintes du marché, risque de déstabiliser un secteur qui, jusque-là, s'en était tenu éloigné. Enfin, une quatrième tension résulte de l'écart croissant entre les salariés inefficients pouvant devenir des personnes handicapées soutenues par leur employeur, et les personnes handicapées hors de l'emploi qui, dès lors, risquent de servir de main-d'œuvre d'appoint ou de rester durablement à l'extérieur de l'emploi.

Bibliographie

- AMOUROUS, C. ; BLANC, A. (dir. publ.). 2001. *Erving Goffman et les institutions totales*. Paris, L'Harmattan.
- BLANC, A. 1994. *Les conditions de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés par la maladie mentale*. Lyon, Prisme.
- BLANC, A. 1999. *Les handicapés au travail. Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*. Paris, Dunod.
- BLANC, A. 2003. « Médecins du travail et déficiences : reconnaissance et construction du handicap en entreprise ». Dans : « La compréhension sociale du handicap ». CREDOC, *Cahier de recherche*. N° 182, janvier, pp. 101-152.
- BLANC, A. ; STIKER, H.J. (dir. publ.). 1998. *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France*. Paris, Desclée de Brouwer.
- « Compréhension sociale du handicap (la) ». CREDOC, *Cahier de recherche*. N° 182, janvier 2003.
- Handicap et emploi. Atlas Rhône-Alpes*. Valence, CRDI Rhône-Alpes/Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, 2002.
- « Intégration des personnes handicapées (!) ». *Revue française des affaires sociales*. N° 1, mars 1998.
- Maintien dans l'emploi des personnes handicapées (le)*. Actes du colloque de PHARE, Lyon-Caluire, 1997.

Maintien dans l'emploi en questions (le). Santé, travail, inaptitudes. Rennes, Editions de l'Ecole nationale de la santé publique, 2000.

PAUGAM, S. (dir. publ.). 1996. *L'exclusion. L'état des savoirs.* Paris, La Découverte.
« Quelle place pour les personnes handicapées ? ». *Esprit*. N° 12, décembre 1999.

RAVAUD, J.F. 1994. « L'insertion professionnelle des personnes handicapées. Evaluation : la place de l'approche expérimentale ». *Insertion sociale des*

personnes handicapées : méthodologies d'évaluation. Paris, CTNERHI/INSERM, pp. 257-258.

RÉMOND, B. 1991. *L'accès à la formation professionnelle des travailleurs handicapés.* Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Paris, La Documentation française.

WOLFENBERGER, W. 1991. *La valorisation des rôles sociaux.* Genève, Editions des Deux Continents.