

## Table des matières

<b>Présentation des auteurs</b> .....	5
<b>Préface, Dominique Perriot</b> .....	11
<b>Préface, Marie-Laure De Guardia</b> .....	13
<b>Introduction, Marie-Renée Guével</b> .....	17

### PARTIE 1

#### QUELS SONT LES EFFETS DES PROCESSUS DE CATÉGORISATION DES HANDICAPS DANS LE MILIEU ORDINAIRE ?

<b>Chapitre 1. Intérêts et limites du taux des 6%, Béatrice Valdes</b> .....	27
<b>Chapitre 2. Public visé/public bénéficiaire : les effets de la catégorisation en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, Fanny Jaffrès, Sylvie Ganche</b> .....	43
<b>Chapitre 3. Des décisions équitables pour l'emploi des personnes en situation de handicap en contexte réglementaire et organisationnel complexe, Emmanuelle Fillion, Marie-Aude Bailly, Marc Desjardins, Josépha Dirringer, Claire Le Roy Hatala, Guy Tisserant</b> .....	57
<b>Chapitre 4. Jeunes de missions locales en situation de handicap : parcours et accessibilité à l'emploi, Éric Le Grand, Élisabeth Moisselin-Delangle</b> .....	71

## PARTIE 2

### VERS DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL INCLUSIF...

#### PARTICIPATION ET MONDE DE L'EMPLOI

<b>Chapitre 5. Qu'est-ce qu'un environnement inclusif ?</b> <i>Thinking about inclusive employment, William Sherlaw,</i> <i>Marie-Renée Guével</i> .....	87
<b>Chapitre 6. Aménagements déraisonnables, Dominique</b> <i>Velche</i> .....	99
<b>Chapitre 7. L'insertion professionnelle : vers la</b> <b>participation au monde du travail, Marie-Renée Guével</b> ....	115
<b>Chapitre 8. Et si la routine était un obstacle</b> <b>à l'emploi ? , Hervé Heiny, Jean Briens</b> .....	129

## PARTIE 3

### LA TRANSFORMATION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

#### AU PRISME DU HANDICAP

<b>Chapitre 9. Le handicap, une diversité de situations :</b> <b>Témoignages à plusieurs voix, Fanny Jaffrès,</b> <i>Christine Masset, Valérie Dupont, Maud Lomenec'h, Julie Baron</i> .	149
<b>Chapitre 10. Les collectifs et l'emploi des enseignants</b> <b>en situation de handicap, Agnès Gindt-Ducros</b> .....	161
<b>Chapitre 11. Les collectifs de travail face à</b> <b>l'obligation d'aménagements raisonnables,</b> <i>Emmanuelle Fillion, Delphine Thivet</i> .....	175
<b>Chapitre 12. Qualité de vie au travail et situation de</b> <b>handicap, Marie-Renée Guével, Emily Darlington, Mélisande</b> <i>Codina, Roselyne Joanny, Jeanine Pommier</i> .....	191

## PARTIE 4

### VERS DE NOUVEAUX MÉTIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT : L'EXEMPLE DU RÉFÉRENT HANDICAP

<b>Chapitre 13. Rôles et compétences des référents handicap, Régine Bercot, Albená Tcholakova.....</b>	<b>213</b>
<b>Chapitre 14. Référent handicap et collaboration interprofessionnelle, Marie-Renée Guével, Anne Lourdais...</b>	<b>227</b>
<b>Chapitre 15. La recherche d'une identité professionnelle. L'exemple des soignants des hôpitaux militaires, Mathilde Apelle.....</b>	<b>239</b>
<b>Chapitre 16. La professionnalisation des accompagnateurs. Témoignage d'une référente handicap engagée, Claire Le Boucher .....</b>	<b>251</b>
<b>Conclusion, Marie-Renée Guével .....</b>	<b>261</b>
<b>Postface, Laurent Chambaud.....</b>	<b>265</b>

## Préface

**Dominique Perriot,**  
*président du Comité  
national du FIPHFP*

« Inclure sans stigmatiser, l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique » est un thème au cœur des missions du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le FIPHFP qui met en œuvre des politiques d'inclusion, se veut innovant dans l'accompagnement des employeurs et efficace dans la compensation du handicap. Depuis 2012, le FIPHFP et l'EHESP ont mis en place un partenariat de recherche visant à mieux connaître les évolutions de l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, à mobiliser les expertises acquises et à documenter les pratiques professionnelles en France et à l'étranger, principalement en Europe, aux États-Unis et au Canada.

L'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap est une priorité réaffirmée par le comité interministériel du handicap (CIH). L'implication résolue de l'État et de ses établissements publics, en leur qualité d'employeur, est primordiale. En complément ou parallèlement à l'accessibilité physique, c'est bien l'accessibilité à l'emploi durable que nous devons

collectivement construire. Car, au-delà du recrutement, les agents en situation de handicap ont droit à un déroulement de carrière équitable, à l'accès au parcours de formation et à une vie professionnelle épanouie dans le cadre d'une organisation du travail adaptée, avec un collectif de travail et un management à l'écoute. En effet, inclure une personne en situation de handicap dans l'emploi durable, c'est proposer des solutions pour s'adapter à ses différences, sans la stigmatiser. C'est compenser sa situation de handicap et l'accompagner tout au long de son parcours professionnel afin de lui donner toutes les chances de réussite et lui garantir une évolution de carrière. C'est aussi communiquer, informer et sensibiliser ses collègues et collaborateurs, et offrir du soutien aux acteurs en charge des ressources humaines.

Le FIPHFP ne doit plus être considéré seulement comme un financeur ; il doit prendre en compte les besoins individuels des personnes en situation de handicap pour les accompagner tout au long de leur carrière professionnelle. En tant que président du Comité national, je me réjouis que le FIPHFP participe à une recherche de sens et à l'assise d'une éthique pour l'employabilité des personnes en situation de handicap afin de leur permettre de vivre, notamment grâce à l'emploi, leur pleine citoyenneté participative dans une société inclusive.

## Préface

**Marie-Laure De Guardia,**  
*présidente du GEPSO*

La convention de partenariat qui nous lie à l'EHESP et au FIPHFP me donne l'occasion de m'exprimer ici en tant que présidente du GEPSO. Outre nos engagements constants en faveur de l'emploi de la personne en situation de handicap, c'est aussi en tant que groupement représentant un réseau de 250 institutions sociales et médico-sociales publiques que nous nous sentons une responsabilité particulière : celle d'accompagner les directeurs dans leur fonction d'employeur.

L'articulation des valeurs de service public – que nous défendons – avec les contraintes posées aux employeurs que nous sommes par la loi 2005-102 ont conduit la plupart d'entre nous à intégrer à notre politique de ressource humaine des actions favorisant l'inclusion de personnels en situation de handicap.

Mais il reste « un cap à passer » pour la plupart d'entre nous, responsables d'établissements, et l'intérêt majeur de l'ouvrage présenté est de nous permettre de comprendre pourquoi nous avons tant de mal à le faire, ainsi que de nous ouvrir des pistes

concrètes pour avancer. Comme dans tout processus de changement, il s'agit avant tout d'impulser une volonté institutionnelle de direction, celle d'entraîner l'ensemble du collectif des salariés dans une réflexion sur les représentations et les attitudes face à la question de l'emploi des personnes en situation de handicap. Car ce sont souvent ces dernières qui freinent l'intégration des agents considérés comme « différents » ou « posant problème ». En ce sens, les textes de l'ouvrage, présentant des expériences de prise de conscience, réveillent nos propres vécus d'incapacités, quand nous sommes plongés dans des environnements inadaptés ou étrangers. Cela permet de mieux saisir ce que vivent les personnes en situation de handicap.

Comprendre, c'est également admettre que c'est l'affaire de tous, et non seulement celle de la direction des ressources humaines ou du médecin du travail. Et il appartient à ces deux principaux acteurs de ne pas entrer à leur tour dans un débat d'experts, mais de privilégier la collaboration de tous pour favoriser l'inclusion du professionnel porteur d'un handicap.

Une autre dimension promue par le GEPSO est l'importance de cette politique d'inclusion des salariés pour les personnes en situation de grande vulnérabilité que nous accompagnons et qui sont au cœur des missions du secteur social. Les témoignages des jeunes des missions locales, interrogés dans le cadre du programme de recherche EHESP, FIPHFP, GEPSO confirment l'intérêt d'une politique

volontariste en la matière qui contribue à l'insertion professionnelle et sociale des usagers accueillis dans nos établissements.

Passer d'un traitement curatif de situations individuelles de maintien dans l'emploi à une politique plus préventive, axée sur le recrutement et les aménagements raisonnables de nos environnements de travail, est un objectif ambitieux. Il est difficile à atteindre dans le contexte de contraintes de moyens et de performance qui est celui de beaucoup d'adhérents du GEPSO. Mais faire ce choix, c'est agir pour maintenir l'esprit du vivre et travailler ensemble, de la solidarité collective pour tous ; il est l'expression des valeurs du service public que nous défendons.

Ce sont des enjeux essentiels pour le bon fonctionnement de nos institutions et je remercie vivement nos partenaires de nous avoir associés à ce travail de recherche.



# Introduction

Marie-Renée Guével

Fruit du partenariat entre l'École des hautes études en santé publique (EHESP) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), en collaboration avec le Groupe national des établissements publics sociaux et médico-sociaux (GEPSO), cet ouvrage rassemble les travaux conduits dans le cadre du programme de recherche et d'échanges de pratiques « Emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (2012-2016)<sup>1</sup> ». Il s'appuie sur les présentations et les échanges du colloque « Inclure sans stigmatiser – L'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique » des 24 et 25 novembre 2016.

Enjeu sociétal fort, régulièrement mis à l'agenda politique, en témoignent plusieurs rapports parus

---

1. Pour plus d'information, consulter le site du programme: <[www.ehesp.fr/recherche/domaines-de-recherche/politiques-sociales-et-de-sante/programme-de-recherche-emploi-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique](http://www.ehesp.fr/recherche/domaines-de-recherche/politiques-sociales-et-de-sante/programme-de-recherche-emploi-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique)>.

récemment<sup>2</sup>, l'inclusion, en particulier dans le domaine de l'emploi, demeure un chantier en construction et la problématique laisse rarement indifférent.

Lorsque nous avons commencé nos travaux en 2012, peu d'études concernaient directement le secteur public. Or, la fonction publique, dans ces trois versants, représente aujourd'hui environ 20 % de l'emploi en France<sup>3</sup>. Elle constitue également un cadre d'emploi spécifique par rapport au secteur privé, du fait de son devoir d'égalité des chances ainsi que par son mode de recrutement principalement par concours, par les règles qui régissent l'avancement des carrières, par le profil des emplois proposés avec un taux de cadres plus important et par son obligation de reclassement<sup>4</sup>. Une récente étude montre ainsi que, suite à la survenue d'un handicap,

---

2. Voir notamment les rapports de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) : « Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés », décembre 2017 ; « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés », décembre 2017 ; et le rapport « Sécuriser les parcours, cultiver les compétences, préserver nos aidants » de Dominique Gillot, présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), juin 2018.

3. Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) (2015), *Faits et chiffres, Fonction publique*, Chiffres-clés 2015, Paris.

4. Pouget J. (2005), « La fonction publique : vers plus de diversité ? », *Dossiers de la fonction publique*, p. 143-162.

la trajectoire professionnelle d'une personne employée dans la fonction publique est plus favorable<sup>5</sup>.

Par ailleurs, nous avons pu constater, de la part d'un certain nombre d'employeurs publics et d'une pluralité d'acteurs institutionnels, associatifs, etc., le développement d'un intérêt fort pour cette problématique dans le champ de l'emploi public. Notamment sous l'impulsion du FIPHFP, nous observons l'émergence de référents handicap avec la création de réseaux, un investissement plus marqué de la part des employeurs dans le développement de politiques, de réflexions autour de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. En parallèle, nous constatons également de nombreux questionnements autour des risques de discrimination, de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, de la connaissance des droits, des difficultés rencontrées par les différents acteurs au premier rang desquels les personnes en situation de handicap elles-mêmes.

Partant de ces constats et avec l'hypothèse d'une réalité complexe et contrastée, nous avons construit le programme « Emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (2012-2016) » avec le double objectif de produire des connaissances relatives aux questions d'emploi et de handicap dans les

---

5. Barnay T., Duguet E., Le Clainche C., Narcy M. et Videau Y. (2015), « The Impact of Handicap on Occupations : a Comparison between Public and Private Sectors », *Annals of Economics and Statistics*, n° 119-120, p. 39-64.

trois versants de la fonction publique et de favoriser les échanges de pratiques. Nous avons ainsi tenté d'aborder ces questions suivant plusieurs perspectives, croisant les apports de différentes disciplines des sciences humaines et sociales (sociologie, sciences politiques, sciences de l'éducation, démographie, anthropologie, ergonomie, santé publique) et les apports des professionnels du secteur ainsi que les apports des travailleurs handicapés. Sans chercher à l'exhaustivité, de manière exploratoire, nous nous sommes intéressés aux pratiques des employeurs publics en prenant en compte les points de vue des directions, des personnels en charge de la mise en œuvre des politiques handicap et des agents handicapés. Nous avons également investigué des sujets tels que les aménagements raisonnables, la qualité de vie au travail, le rôle des référents handicap, le positionnement des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux ou des populations spécifiques telles que les jeunes accueillis en mission locale ou les enseignants en situation de handicap. Les travaux ont également été enrichis par des échanges au niveau européen soulignant la diversité de la manière d'aborder ces questions et l'importance du contexte sociohistorique dans lequel elles se construisent<sup>6</sup>.

---

6. Pour une première production s'appuyant notamment sur ces travaux européens voir Blanc P., Guével M.-R. et Velche D. (2018) *L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi? Et comment?*, Lyon, Chronique sociale.

S'inscrivant dans une perspective de contribution au développement d'une société inclusive, cet ouvrage revient sur les productions du programme de recherche. Pluridisciplinaire par essence et croisant les regards, les textes sont proposés par une pluralité d'auteurs tant chercheurs, professionnels que personnes en situation de handicap. Cette diversité de profils et de parcours amène les contributions à se nourrir tour à tour des expériences, du vécu ou des travaux de recherche de leurs auteurs. Les chapitres peuvent ainsi prendre la forme de témoignages, de compte-rendu de recherche ou encore de discussion entre les auteurs.

Sans prétendre traiter l'ensemble des questionnements en lien avec l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, en particulier dans la fonction publique, cet ouvrage propose un éclairage sous la forme de chapitres courts qui apportent chacun, sous un angle différent, un aperçu des enjeux sous-jacents à l'inclusion et à sa concrétisation. D'une certaine manière, il s'agit de « vignettes » qui invitent le lecteur à aller regarder au-delà du cadre. Le livre se structure ainsi autour de quatre grands questionnements. Nous revenons dans un premier temps sur les processus de catégorisation avant de nous intéresser au développement d'environnements de travail inclusifs et à la transformation des collectifs de travail pour terminer sur l'émergence de nouveaux métiers de l'accompagnement au travers de l'exemple du référent handicap.