



HAL
open science

L'évaluation des institutions d'insertion professionnelle des personnes handicapées : Radiographie des missions handicap

Jean-Michel Lattes

► **To cite this version:**

Jean-Michel Lattes. L'évaluation des institutions d'insertion professionnelle des personnes handicapées : Radiographie des missions handicap. Regards croisés sur le traitement institutionnel de l'emploi des personnes handicapées, Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique (ATHAREP), May 2008, PARIS, France. hal-02559595

HAL Id: hal-02559595

<https://hal.science/hal-02559595v1>

Submitted on 30 Apr 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

**« L'évaluation des institutions d'insertion professionnelle
des personnes handicapées : radiographie des missions
handicap »**

Jean-Michel Lattes
Maître de Conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole
Chercheur au LIRHE (CNRS –UMR 5066)

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

« L'évaluation des institutions d'insertion professionnelle des personnes handicapées : radiographie des missions handicap »

par

Jean-Michel Lattes
Maître de Conférences en droit privé
Chercheur au LIRHE (CNRS)
Université de Toulouse

L'organisateur de ce colloque, Augustin Boujeka, m'a fait l'amitié de me solliciter pour la troisième année consécutive pour le colloque de l'ATHAREP consacré cette fois-ci au « *traitement institutionnel de l'emploi des personnes handicapées* ». Son courriel m'indiquait que mon intervention - je cite – « *pourrait consister dans une figure libre autour des approches institutionnelles sociales et juridiques des missions handicapées tournées vers l'emploi des personnes handicapées* ». C'est donc « *très librement* » que je vous propose de nous pencher sur des missions qui se caractérisent par leur très grande diversité tant sur le plan statutaire que dans leurs modes d'intervention.

La création d'une « *mission* » suppose, le plus souvent, la volonté de celui qui en est à l'origine de faire avancer une cause ou un dossier. En matière de handicap, les « *missions emploi* » résultent le plus souvent de la mise en place d'un environnement juridique - voire politique – susceptible de rendre indispensable une action nouvelle ou, tout au moins, renforcée.

Ainsi, si les structures Internationales et Européennes participent, directement ou indirectement, comme l'Etat français, à l'incitation à la création de ce type de missions tant au niveau public qu'au niveau privé, les résultats obtenus semblent démontrer paradoxalement – à la fois – l'existence d'une véritable volonté politique mais aussi des hésitations et maladresses témoignant du caractère expérimental, et souvent incertain, des démarches initiées.

L'Organisation Internationale du Travail est intervenue à de multiples reprises¹ pour favoriser la prise en compte des situations de handicaps. La définition du handicap et la mise en place d'une classification internationale en 1980² comme la mise en place, en 1993, de règles visant à favoriser l'égalité des chances au profit des personnes handicapées participent à la responsabilisation des Etats incités à éliminer les obstacles à une participation égalitaire des personnes handicapées à la vie sociale³.

La Convention Internationale relative aux droits des personnes handicapées adoptée en décembre 2006 par l'Organisation des Nations Unies consacre la nécessité de garantir aux

¹ *La gestion du handicap sur le lieu de travail*, Recueil de directives pratiques du BIT, 2002.

² Cette classification a été revue en 2001 avec l'adoption d'une classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé. Désormais sont différenciés les déficiences, les incapacités et les désavantages.

³ La journée internationale des personnes handicapées du 3 janvier 2007 confirme la volonté de l'OIT de poursuivre sa lutte en faveur d'un travail décent pour les personnes handicapées.

→ Arthur O'Reilly, *The right to decent work for persons with disabilities*, BIT 2007.

handicapés la pleine jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Cette Convention vise, en particulier, à inciter les Etats signataires à s'engager à prendre des mesures appropriées pour leur assurer une parfaite équité dans « *l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'informatique et à la communication (...) et aux autres équipements et services fournis au public* ».

L'Union européenne a – dans un premier temps – orienté son action vers l'économie. Progressivement cependant elle a été conduite à étendre son champ d'intervention aux personnes dans une logique sociale⁴. L'UE a ainsi proclamé l'année 2003 « *Année européenne des personnes handicapées* » afin de mettre en lumière les obstacles et discriminations qu'elles subissent, l'objectif étant de leur permettre d'exercer les mêmes droits politiques, sociaux, économiques et culturels que les autres citoyens. Si les politiques en matière de handicap relèvent essentiellement de la responsabilité des Etats membres, l'UE ne reste pas inerte afin de favoriser l'intégration de ces salariés. Le constat de la diversité des actions menées et de leur efficacité variable⁵ a amené la Commission de l'UE à organiser un véritable plan d'action en faveur des personnes handicapées⁶ sur une période de 8 ans tout en mesurant, tous les deux ans, la réalité des résultats obtenus. Le bilan 2006-2007 témoigne de l'efficacité réelle de cette stratégie même si des progrès restent possibles. Quatre axes ont été définis : l'encouragement de l'activité professionnelle⁷ - l'accès à des soins et services d'assistance de qualité⁸ - l'accessibilité aux biens et aux services⁹ - l'accroissement de la capacité d'analyse de l'UE¹⁰. Par ces plans, l'UE vise à favoriser la mise en œuvre de véritables stratégies en soutenant financièrement les principales organisations européennes dans le domaine du handicap¹¹.

Le bilan des pays membres de l'UE en matière de handicap traduit d'évidents progrès¹². La mise en place de législations nouvelles, la généralisation de mesures de réinsertion, la création de structures de soutien aux personnes handicapées, en particulier dans

⁴ La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne proclamée à Nice en décembre 2000 affirme dans son article II – 86 que « *l'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté* ».

⁵ Didier Noury, Patrick Segal et Claire Aubin, *Rapport thématique sur la politique du handicap en Europe*, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, 2003.

⁶ L'UE applique actuellement son Plan 2003/2010 (PAH). Ce plan se divise en phases d'une durée de deux ans comportant diverses données stratégiques destinées à lutter contre les inégalités dont les personnes handicapées sont victimes. Cette méthode permet d'assurer un véritable suivi des actions menées.

⁷ La directive 2000/78/CE du 27.11.2000 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi a été transposée dans tous les Etats membres et il est désormais possible d'en mesurer l'efficacité. Par ailleurs, le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) et le Fonds Social Européen (FSE) font de l'accessibilité un critère à respecter pour obtenir des aides.

⁸ Un référentiel européen sur la qualité des services sociaux d'intérêt général est en cours d'élaboration.

⁹ Cet aspect porte aussi sur l'« *e-accessibilité* », élément essentiel pour favoriser l'accès des handicapés aux emplois de demain.

¹⁰ L'UE cherche ici à améliorer son analyse sur les problèmes portant sur le handicap afin de permettre l'adoption de décisions plus efficaces.

¹¹ Le programme « *Progress* » pour 2007-2013 prévoit ce type de financements (Décision n° 1672/2006/CE).

¹² La Cour de justice des Communautés européennes participe à ces évolutions comme en témoigne sa décision du 11 Juillet 2006 (CJCE 11.07.2006, aff. C-13/05, Mme Chacon Navas / Eures Colectividades SA) donnant une véritable définition du handicap et facilitant ainsi l'application du principe communautaire de non-discrimination → Augustin Boujeka, « Le principe communautaire de non-discrimination et la définition du handicap », *Rec. D.* 2006, p.2801.

le domaine de l'emploi, la prise en compte du secteur public... tout cela traduit la montée en puissance d'un dispositif européen comportant de multiples « *missions handicaps* »¹³.

Il est possible de considérer que la France ne va pas connaître la création de véritable mission emploi/handicap avant la fin de la première guerre mondiale. Auparavant, seule une logique d'assistance prévalait dans les actions publiques. L'insertion de la personne handicapée dans la société n'était pas véritablement prise en compte mais le retour des invalides de guerre amène notre pays à organiser une véritable solidarité à leur égard, non seulement par le moyen de pensions et de soins gratuits, mais aussi par la création d'emplois réservés dans l'administration.

La loi de 1975 est le premier texte qui privilégie la logique de réintégration alors que la loi de 1987 renforce l'obligation d'emploi. De son côté, la loi du 11 février 2005 fixe 3 objectifs majeurs : le libre choix d'un projet, la participation à la vie sociale et la mise en place d'une logique de service plutôt qu'administrative.

De fait, il est possible de considérer que les « *missions handicap* » se mettent en place dans le contexte d'incitations le plus souvent publiques (Partie I), utilisant des partenariats nouveaux (Partie II) et, cela, dans un environnement relevant, à la fois, du droit public et du droit privé (Partie III).

Partie 1. Les incitations à la mise en place de missions handicap.

A. L'intervention de l'Etat.

Sans évoquer le rôle traditionnel de l'Etat dans sa fonction de création et de contrôle de l'application des normes juridiques¹⁴, son intervention - à la fois dans la mise en place de missions comme dans l'incitation à les créer - participe à notre analyse. L'Etat joue en fait un rôle incitatif, voire coercitif, sans aller jusqu'à imposer la création généralisée de « *missions handicap* » tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Certaines structures incarnant son action dans des domaines spécialisés participent à la mise en place d'un environnement juridique favorable à l'organisation de ces missions.

En matière d'emploi, il convient de mettre l'accent sur l'importance de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)¹⁵ chargée de proposer les orientations à mettre en œuvre dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle continue. La DGEFP doit, pour cela, en construire le cadre juridique en concertation avec les départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle est responsable de la mise en œuvre des dispositifs et de leur évaluation en veillant à inscrire son action dans les orientations européennes.

¹³ Le programme 2008/2009 de l'UE traduit le renforcement de la prise en compte de la problématique de l'emploi. L'UE cherche à améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées en favorisant la fixation d'objectifs nationaux.

¹⁴ Le gouvernement utilise parfois les compétences d'experts extérieurs pour mettre en avant et analyser des problèmes précis. C'est le cas de la mission sur « *l'intégration des personnes malvoyantes et aveugles à la vie de la cité* » intégrant l'accès à l'emploi qui reste pénalisé par une mauvaise connaissance de la part des employeurs notamment sur le plan des exigences et des contraintes liées à la déficience visuelle. Cette mission a été confiée au chanteur non voyant Gilbert Montagné.

¹⁵ La DGEFP est placée sous l'autorité du ministre de l'Economie, des Finances et de l'Emploi et elle est notamment mise à la disposition du ministre du Travail.

Une des ses sous directions – la sous-direction « *Service public de l'emploi* » - intervient plus précisément dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées¹⁶. Une des missions¹⁷ qui lui est confiée est, en effet, de « *concevoir et d'animer les dispositifs et les actions spécifiques destinées à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en lien avec la politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle comme avec les politiques relatives au handicap* ». En cela, elle participe clairement à l'organisation des missions handicap et veille à la bonne application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

B. Le nouveau rôle des Conseils généraux.

Le droit du handicap s'est assez rapidement inscrit dans une logique géographique. Le dispositif mis en place dépend, en effet, très largement des Conseils généraux et de leur mobilisation. La loi de 2005 établit, pour le département, de nouvelles obligations, en termes de concertation, de prévention/formation des personnels et de promotion de l'accessibilité au sens large, tant comme pourvoyeur de service public que comme employeur et cela dans le domaine des transports, de la voirie, du bâti et de l'accès à l'information, le cœur du dispositif étant la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

En l'espèce, l'application pratique de la loi fait apparaître 3 grands choix opérés par les Conseils dans la mise en place des MDPH. La plus grande partie des Conseils a fait le choix de mettre en place des maisons indépendantes des Conseils généraux mais conservant un lien fort avec l'institution départementale¹⁸. D'autres Conseils ont fait le choix d'une intégration totale avec l'institution. Le directeur a généralement d'autres fonctions et le personnel dépend directement du Conseil¹⁹. Certaines maisons, enfin, sont gérées par des associations indépendantes des Conseils²⁰. Le Conseil général n'est alors que l'un des partenaires de la MDPH.

La mission emploi de ces structures peut donc varier en fonction des choix structurels effectués par l'institution départementale, ce qui ne favorise pas l'analyse conceptuelle des missions handicap.

C. La Halde.

Créée par la loi du 30 décembre 2004, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (Halde) est une autorité administrative indépendante chargée de lutter contre les discriminations et pour l'égalité. De fait, elle aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires afin de les combattre. Elle la conseille pour toute démarche juridique et participe ainsi à l'établissement de la preuve de la discrimination. Elle peut, en outre, se saisir de toute pratique discriminatoire dont elle a eu connaissance afin d'en obtenir la sanction. Elle peut, pour cela, mener des investigations destinées à établir la réalité

¹⁶ La fonction générale de cette structure consiste à concevoir le cadre juridique et la coordination des moyens mis en œuvre par l'Etat et le service public de l'emploi pour assurer la régulation du marché du travail.

¹⁷ Elle est par ailleurs en charge de l'indemnisation du chômage, du marché du travail et du suivi et de l'appui aux actions menées par l'AFPA.

¹⁸ Ce choix a été fait par 56 % des Conseils généraux. Les MDPH sont implantées le plus souvent dans un site distinct et disposent d'un directeur indépendant mais les relations fonctionnelles avec les Conseils demeurent fortes.

¹⁹ Ce choix a été réalisé par environ 40 % des Conseils.

²⁰ C'est le cas de 4% des MDPH.

de la pratique discriminatoire²¹. En cas de discrimination avérée, elle saisit le procureur de la république.

Au-delà de la seule fonction d'information, la Halde a donc pour mission essentielle la lutte contre toute forme de discrimination et, à ce titre, elle participe à la lutte contre la discrimination à l'embauche des personnes handicapées. Le rapport d'activité de la Halde témoigne de la montée en puissance de l'institution. L'augmentation forte des réclamations (+ 53% en 2007) traduit la prise de conscience de son utilité. Le fait que la moitié des recours porte sur les discriminations à l'embauche et que la santé et le handicap constituent la deuxième cause de handicap (22%) après l'origine (27%) démontre l'utilité – pour les entreprises – d'organiser une action interne, en particulier par la création d'une mission handicap.

Il est possible de considérer que la Halde constitue un vecteur fort de mise en place de structures de ce type, le droit européen ayant entraîné le renversement de la charge de la preuve en matière de discrimination. Soumis à l'obligation de prouver qu'ils n'agissent pas de manière discriminatoire à l'encontre des handicapés²², les chefs d'entreprise sont, de fait, incités à mettre en place des missions handicap afin d'établir sans ambiguïté leur volonté de réaliser les objectifs fixés par le Code du travail.

Partie II. Les partenaires des missions handicap.

A. Les structures publiques et para-publiques participant aux missions handicap.

Publiques ou para-publiques, un certain nombre de structures participent à l'environnement des missions handicap. Elles peuvent, en particulier, être mobilisées pour leur procurer une assistance en vue de favoriser l'emploi des personnes handicapées.

1. En lien avec l'Etat.

On trouve – dans ce contexte – des structures, souvent associatives mais contrôlées par l'Etat, intervenant dans le placement, la formation ou l'adaptation au poste des personnes handicapées.

CAP EMPLOI

Le réseau national des Cap Emploi intervient en complément des actions menées par l'ANPE. Il est issu des lois de 1975 et de 1987 renforçant l'obligation d'embauche de travailleurs handicapés et regroupe les Equipes de Préparation et de Suite de Reclassement (EPSR) et les Organismes d'Insertion et de placement (OIP) sous le sigle unifié « Cap Emploi »²³. La loi de 2005 en fait le réseau des Opérateurs de Placement Spécialisé (OPS). Il intervient au niveau du département dans le cadre des missions placées sous l'autorité de la DDTEFP et le financement est essentiellement assuré par l'AGEFIPH.

²¹ L'objectivité des délibérations de la Halde leur donne pleine valeur juridique. A titre d'exemple, dans une délibération du 13/11/2007, la Haute autorité a reconnu que le fait pour un employeur de se référer à un avis d'inaptitude d'un médecin du travail ne constitue pas une discrimination (n° 2007-294).

²² On verra, par exemple, une délibération de la Halde relative à une situation de discrimination dans l'emploi dans une situation où un employeur n'est pas en mesure de se justifier dans le contexte d'un refus d'embauche pouvant être lié à une situation de handicap (n° 2007-239 du 1.10.2007).

²³ Il existe aujourd'hui deux fédérations au sein de ce réseau : l'Union Nationale pour l'Insertion du Travailleur Handicapé (UNITH) et Ohé Prométhée.

La mission du dispositif Cap Emploi est de faire converger les compétences des personnes handicapées en recherche d'emploi et les besoins des entreprises. Pour cela, la structure peut apporter, au salarié comme à l'entreprise, un appui à la recherche d'emploi ou de formation, un accompagnement personnalisé tout au long du parcours d'insertion, des conseils au reclassement, une assistance administrative et une préparation à l'emploi. Les missions handicap des entreprises peuvent y trouver des candidats adaptés à leurs besoins.

L'AFPA comme l'ANPE interviennent le plus souvent en concertation avec Cap Emploi dans le domaine du handicap.

L'AFPA

L'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes apparaît comme un partenaire de l'AGEFIPH dans sa mission de placement professionnel des personnes handicapées. Par le moyen de conventions signées depuis 2000, l'AFPA a mis en place un réseau de professionnels dont la mission est l'accueil des personnes handicapées dans les centres de formation. L'enjeu majeur est d'améliorer, par la formation, la compétence des demandeurs d'emploi handicapés. Les missions handicap peuvent, par ce moyen, bénéficier de formations facilitant l'adaptation des profils des candidats potentiels à leurs besoins réels.

L'ANPE

La mission générale de l'ANPE consiste à améliorer le fonctionnement du marché du travail et à contribuer à l'adaptation de l'offre et de la demande²⁴. Si, au niveau local, l'ensemble des conseillers à l'emploi est responsables de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'aide au placement des personnes ayant la reconnaissance de travailleur handicapé, il existe aussi, au niveau départemental, des conseillers à l'emploi affectés à leurs spécificités.

L'ANPE bénéficie de financements AGEFIPH²⁵ et informe les travailleurs handicapés des aides pouvant être attribuées par cette structure: aides à l'embauche, aides à la formation, soutien financier pour l'adaptation des machines, aides aux employeurs... Il est donc possible de considérer que la mission handicap de l'ANPE est diversifiée : le placement bien sur mais aussi l'aide à la formation ou, tout simplement, l'information. En cela, l'ANPE peut servir de structure ressource pour répondre aux besoins des missions handicap.

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP)

Les CRP ont la responsabilité de l'accueil de travailleurs handicapés en formation²⁶ afin de favoriser leur retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail par l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles. Pour être admis dans un Centre de rééducation professionnelle (C.R.P.), il faut être reconnu " *travailleur handicapé* " par la CDAPH et être

²⁴ L'ANPE assure « *le service public du placement* » en application de l'article L. 311-1 du Code du travail. De fait, toute personne handicapée à la recherche d'un emploi doit s'adresser à son agence locale de l'ANPE dans la mesure où l'accueil, l'information, l'orientation et l'aide au placement des travailleurs handicapés font partie intégrante de leurs missions.

²⁵ L'ANPE a signé une Convention avec l'AGEFIPH en vue développer des actions pour l'emploi et la formation des personnes handicapées dans le cadre de l'emploi. L'ANPE sera aussi chargée d'instruire les demandes de primes d'insertion versées par l'AGEFIPH.

²⁶ Il s'agit de formations professionnelles de longue durée (souvent supérieure à un an). Elles permettent l'adaptation à un nouveau milieu professionnel grâce à des périodes d'application en entreprise. Un suivi médical, social, psychologique et un accompagnement à l'emploi des stagiaires est assuré. La majorité des formations proposées par les CRP débouchent sur des diplômes homologués par l'Etat (200 formations qualifiantes du niveau V au niveau III dans 24 secteurs d'activité).

orienté par la commission dans un C.R.P. Le plus souvent organisés sous forme associative, les CRP doivent bénéficier d'un agrément de l'Etat. Ils participent à la réadaptation du salarié handicapé et à ce titre peuvent s'insérer dans les démarches organisées par les missions handicap.

2. En lien avec les Conseils généraux.

Comme indiqué précédemment, le choix des départements pour mettre en place un dispositif unique s'explique par la volonté du législateur de se situer le plus proche possible de la personne handicapée. Celle-ci doit pouvoir trouver - sur un seul site de proximité – des réponses à ses questions et des solutions à ses besoins.

a. Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

L'enjeu majeur de la création de ces maisons est d'offrir aux personnes handicapées un accès unique aux droits et prestations, à toutes les possibilités d'appui dans l'accès à la formation et à l'emploi et aux informations sur les démarches pouvant être menées²⁷.

C'est donc une sorte de « *guichet unique* » devant apporter des réponses aux personnes handicapées comme à leurs familles. Sa mission en direction de l'emploi des personnes handicapées s'appuie sur son mode d'organisation et, en particulier, sur ses deux principaux organes que sont sa commission exécutive et la commission des droits et de l'autonomie.

- La Commission exécutive (COMEX).

Elle gère et administre la MDPH. Si la moitié de ses représentants sont issus du Conseil général, le reste est issu pour moitié de représentants d'associations et, pour le restant, de représentants de l'Etat, des organismes locaux de protection sociale et d'acteurs locaux. La présence de la direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle traduit le fait que l'emploi des personnes handicapées participe aux missions de la CDAPH.

- La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)²⁸.

Cette commission a remplacé, dans la loi de 2005, les Commission Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP). De fait, en matière d'emploi, ses missions sont essentielles. La CDAPH aura, en effet, la responsabilité de prendre des décisions en conformité avec les souhaits de la personne handicapée ou de son représentant légal. Elle doit ainsi se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée par référence à sa capacité d'intégration professionnelle ou sociale et à la capacité de travail y afférant. Elle reconnaît la qualité de travailleur handicapé et se prononce sur l'attribution de la prestation de compensation du handicap.

²⁷ Depuis 2006, il en existe une par département.

²⁸ La CDAPH se compose de 4 représentants du Conseil général, de 4 représentants de l'Etat dont le directeur de la DDTEFP, de 2 représentants des organismes sociaux, de 7 membres désignés par le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales, d'un représentant d'association de parents d'élèves et de 2 représentants d'organismes de gestion d'établissements pour personnes handicapées. Le mandat est de 4 ans.

- L'équipe pluridisciplinaire d'évaluation.

Un des enjeux essentiels de la loi de 2005 était d'apporter une réponse individualisée à la personne handicapée. L'équipe pluridisciplinaire a pour mission d'évaluer les besoins de compensation et le niveau d'incapacité de la personne handicapée. Son intervention permet d'évaluer les situations particulières par l'intervention de spécialistes compétents²⁹.

- Fonds départemental de compensation.

Chaque MDPH a la responsabilité de gérer un fonds départemental de compensation. Il attribue des aides destinées à permettre aux handicapés de faire face aux frais de compensation restant à leur charge. Il peut donc compléter les aides intervenant dans le domaine de l'emploi.

L'ensemble de ces dispositifs participe clairement à la mission d'insertion de la MDPH. S'il est trop tôt pour tenter d'en évaluer l'efficacité, la diversité des structures en place permet de s'interroger sur les écarts risquant de naître de la comparaison entre leurs modes d'intervention.

b. Le Conseil départemental consultatif des personnes handicapées.

Issu d'un décret du 27 novembre 2002, ce Conseil constitue la déclinaison départementale du Conseil national consultatif des personnes handicapées. Sa large composition l'amène à intervenir dans de nombreux domaines sur lesquels il est donné un avis et à formuler des propositions. On y trouve, en effet, les représentants locaux de l'Etat, des collectivités locales, des associations et des organismes contributeurs.

Sans être véritablement spécialisé dans la thématique de l'emploi, il intervient dans ce domaine, en particulier par le moyen de son rapport annuel sur l'application de la politique du handicap dans le département. La mission emploi participe donc à son rôle même si elle est intégrée dans de multiples fonctions.

B. Le financement de l'insertion.

1. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Créée par une loi du 30 juin 2004³⁰, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) est responsable de la gestion des fonds perçus du fait de la suppression d'une journée de congés dans l'année³¹. Cette Caisse a pour finalité de contribuer au financement de la prise en charge de la perte d'autonomie, notamment des personnes handicapées³².

Les missions de la CNSA dans le domaine du handicap sont multiples: financement de l'accompagnement de la perte d'autonomie des personnes handicapées,

²⁹ Ces professionnels sont des spécialistes ayant des compétences médicales ou paramédicales, en psychologie ou en formation scolaire et universitaire, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Le rôle de l'équipe dans le domaine de l'emploi est donc majeur. Des expertises d'autres spécialistes sont possibles.

³⁰ Loi n° 2004-626 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

³¹ Les financements proviennent du paiement de la contribution de 0,3% versée par les employeurs, de la contribution additionnelle au prélèvement social sur les revenus du patrimoine et les produits de placement (Articles L. 245-14 et L. 245-15 du Code de la Sécurité sociale) et sur les sommes engagées ou produits réalisés à l'occasion de certains jeux.

³² Etablissement public à caractère administratif, la CNSA a la personnalité juridique et une autonomie financière. Elle est contrôlée par le Parlement dans les mêmes conditions que les Caisses de Sécurité sociale. 40% de son budget est consacré aux actions en faveur des personnes handicapées.

expertise technique pour l'évaluation des déficiences et de la perte d'autonomie, expertise et appui dans l'élaboration des schémas nationaux d'organisation médicale, conseil sur les aides techniques, communications sur le handicap et ses problématiques... Au-delà de la mission principale de financement, la CNSA participe à d'autres actions pour une meilleure prise en compte des problématiques du handicap tant au niveau national qu'au niveau local. A ce titre, elle est garante de l'égalité de traitement des personnes en perte d'autonomie sur l'ensemble du territoire afin de limiter les risques pouvant découler de la décentralisation au sein des maisons départementales³³.

2. L'AGEFIPH.

Mise en place par la loi du 11 février 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) est chargée de gérer les contributions financières des entreprises de 20 salariés et plus qui s'acquittent par ce moyen, en tout ou partie, de leur obligation d'employer des travailleurs handicapés. Les sommes collectées sont utilisées pour favoriser toutes les formes d'insertion de salariés handicapés en milieu ordinaire de travail.

La mission de l'AGEFIPH consiste à financer des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le cadre de mesures définies dans son programme d'intervention³⁴. Ces financements concernent les entreprises du secteur privé y compris les artisans, les organismes et établissements publics soumis au droit privé, les travailleurs handicapés reconnus par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les organismes de formation, les prestataires de bilans de compétences et les opérateurs de l'insertion et du reclassement. L'AGEFIPH finance, dans ce cadre, des aides à l'embauche, des aides à la formation et des aides à l'aménagement des postes en particulier par l'adaptation des machines et des outillages.

L'Etat passe avec l'AGEFIPH des conventions dites « *d'objectifs* » destinées à fixer le cadre de leurs actions communes. La Convention signée en Février 2008 prévoit: le renforcement des actions de formation professionnelle, le développement de l'accès à l'emploi, l'aide à la création d'entreprises par les personnes handicapées, ... De son côté, l'AGEFIPH signe des accords avec des structures intervenant dans le contexte de ces objectifs. C'est le cas, par exemple, de la Convention passée avec l'AFPA des pays de Loire en Avril 2008 afin de constituer un projet Régional.

3. Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Il a été créé par la loi de 2005 et constitue le pendant de celui que gère l'AGEFIPH pour le secteur privé³⁵. Il est alimenté par les contributions des employeurs

³³ On note cependant que la CNSA n'a pas de pouvoir coercitif à l'encontre des maisons départementales.

³⁴ Ces actions concernent l'information et la sensibilisation, le diagnostic et le conseil, les bilans d'évaluation et d'orientation, la mise à niveau et la mobilisation, le maintien dans l'emploi, la création d'activité, l'aménagement des situations de travail, l'accessibilité des lieux de travail, les aides à la formation en alternance, les aides à l'apprentissage, la formation professionnelle, le soutien et le suivi de l'insertion, les actions préparatoires au placement, les détachements en entreprises, les rapprochements du milieu protégé et du milieu ordinaire, les réseaux d'insertion et de placement, les primes à l'insertion, le soutien à l'intégration en milieu ordinaire de travail, les aides techniques et humaines, les aides aux innovations.

³⁵ Le décret d'application du 3 mai 2006 a confié cette gestion à la Caisse des dépôts et consignations. Le FIPHFP est, de son côté, dirigé par un organe délibérant composé de représentants des employeurs, des personnels et des personnes handicapées. Un Comité local est institué dans chaque région.

publics assujettis par la loi de 1987 à l'obligation d'emploi de 6% mais qui ne la respectent pas. Le FIPHFP reçoit « *pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles* ».

Ces fonds sont mobilisables au profit de certaines actions des missions emploi publiques. Si la collecte effectuée par le Fonds va en s'améliorant, à l'inverse les versements demeurent médiocres.

4. DDTEFP.

Les missions confiées à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) ne se limitent pas au simple financement d'actions d'insertion. Depuis 1992, en effet, des Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH) permettent aux DDTEFP de coordonner l'action des différents partenaires publics et privés afin d'optimiser l'accompagnement des personnes handicapées sur le marché du travail³⁶.

5. Les fonds Européens.

Complexes à mobiliser, les Fonds européens peuvent participer à certaines missions handicap.

Les Fonds de développement Régionaux (FEDER) peuvent ainsi participer au financement d'investissements productifs permettant la création et le maintien d'emplois durables tout en recherchant à promouvoir l'égalité face à l'emploi.

Plus spécialisé, le Fonds Social Européen (FSE) vise à prévenir et à lutter contre le chômage en favorisant l'intégration des exclus sur le marché du travail. A ce titre, il participe lui aussi aux actions d'insertion des personnes handicapées.

C. Les associations et structures d'emploi intervenant dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées.

Le monde du handicap se caractérise par la richesse de son environnement associatif. Les carences anciennes des pouvoirs publics en matière d'intégration ont favorisé le développement de structures fondées sur des solidarités de handicaps.

En matière d'emploi, ces associations interviennent dans plusieurs domaines: l'information, l'expertise, la gestion d'emplois adaptés, l'accompagnement... dans le cadre de missions emploi donc la formalisation est plus ou moins affirmée selon les cas.

1. Les associations généralistes.

Ces associations reconnues nationalement et souvent intégrées dans les dispositifs mis en place par les textes récents participent à l'insertion des personnes handicapées par de multiples moyens pouvant aller de la simple diffusion d'information jusqu'à l'embauche en passant par l'aide à l'insertion.

C'est le cas de l'Association des Paralysés de France (APF)³⁷ qui publie un certain nombre de guides liés à cette problématique comme le « *Guide du demandeur*

³⁶ Le PDITH apparaît comme un lieu de concertation entre les différents acteurs qui participent à la conception, à la programmation, au suivi et à l'évaluation des actions menées. Ce programme permet, en particulier, de mettre en œuvre des actions, d'orientation, d'information, d'accès et de maintien dans l'emploi en milieu ordinaire tout en assurant l'articulation entre les dispositifs de droit commun et les dispositifs spécialisés.

³⁷ <http://www.apf.asso.fr>

d'emploi en milieu ordinaire »³⁸ facilitant la diffusion des informations et leur prise en compte par les handicapés en recherche d'emploi. L'APF gère, par ailleurs, 56 structures de travail adapté (EA et ESAT) et organise de multiples formations par l'intermédiaire d' « APF Formation ».

Plus spécialisée mais, elle aussi nationale, l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT) intervient directement sur la problématique de l'emploi avec la création de la semaine de l'emploi des personnes handicapées, le réseau des réussites ou encore les « Jobs Datings »³⁹. Comme l'APF, l'ADAPT dispose d'organismes de formation et gère des établissements protégés. De son côté, la Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés (FNATH) développe une action revendicative destinée à faire accepter les accidentés de la vie comme des citoyens à part entière⁴⁰ en particulier dans le domaine de l'emploi⁴¹.

2. Les associations spécialisées.

Les missions emploi des entreprises s'appuient souvent dans la mise en place de leurs actions sur des structures associatives susceptibles de les aider à passer d'une volonté d'intégration en faveur des personnes handicapées à une réalité d'accueil, de formation et d'insertion.

L'association Tremplin⁴² participe à ce dispositif en s'efforçant, en partenariat avec des entreprises⁴³, de permettre à des personnes handicapées de passer de leur statut d'étudiant ou d'apprenti à celui de futur travailleur⁴⁴. Ce type de partenariat correspond aux besoins qui se dégagent des actions menées par des missions handicap d'entreprises en difficulté pour atteindre leurs objectifs.

L'ATHAREP⁴⁵, organisatrice de ce colloque, s'inscrit dans cette perspective avec pour objectif l'accessibilité de la fonction publique.

3. Les entreprises d'insertion.

La CDAPH est responsable, comme nous l'avons vu précédemment, de l'orientation des personnes handicapées vers l'emploi en milieu protégé, essentiellement les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Les anciens ateliers protégés sont, de leur côté, devenus des Entreprises Adaptées (EA) et ont rejoint le milieu ordinaire de travail.

Les ESAT.

Les établissements ou services d'aide par le travail ont remplacé les anciens centres d'aide par le travail (CAT)⁴⁶. Ils relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant

³⁸ Voir aussi : « De l'intégration à la non-discrimination » - Actes du colloque de 1997 – APF Formation.

³⁹ Entretiens « flash » organisés en vue de favoriser l'embauche.

⁴⁰ La FNATH développe aussi une très large intervention dans le domaine de la prévention.

⁴¹ La FNATH organise avec l'AGEFIPH des colloques sur l'emploi des personnes handicapées.

⁴² <http://www.tremplin-entreprises.org/presentation/index.php>

⁴³ Prés d'une centaine d'entreprise sont aujourd'hui partenaires de Tremplin.

⁴⁴ La signature du groupe MEDERIC (40 implantations et 3750 collaborateurs en France) avec l'association Tremplin d'une charte de partenariat s'inscrit dans cette perspective. MEDERIC s'y engage à accueillir des étudiants handicapés et à les accompagner dans l'emploi par le moyen de contrats en alternance.

⁴⁵ Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique destinée à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées diplômées dans la fonction publique (www.atharep.org).

⁴⁶ Les ESAT relèvent du milieu dit « protégé » par opposition au milieu « ordinaire » de travail.

dans le Code de l'action sociale et des familles⁴⁷. Leur objet est d'offrir aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel complétées par un soutien médico-social et éducatif.

La personne handicapée qui souhaite bénéficier d'une orientation professionnelle doit en faire la demande à la CDAPH en utilisant le formulaire de demande unique. La commission prend une décision provisoire d'orientation. À l'issue de la période d'essai (habituellement de 6 mois) au sein de l'ESAT, la commission prononce la décision définitive d'admission. La période d'essai peut être réduite ou prolongée selon le cas. Les entreprises du milieu ordinaire de travail qui recrutent une personne handicapée sortant d'un ESAT ou d'une entreprise adaptée peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique de l'AGEFIPH⁴⁸.

Il est, de fait, possible de considérer que les ESAT sont investis d'une double mission en matière d'emploi. Ils doivent, à la fois, organiser des activités dites « protégées » mais aussi, lorsque cela est possible, faciliter l'orientation d'une personne handicapée vers le milieu ouvert.

Les EA et les CDTD.

Une entreprise adaptée (anciennement « atelier protégé ») ou un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) est une entreprise du milieu ordinaire du travail employant au moins 80 % de travailleurs handicapés, lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités⁴⁹.

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services soit avec des entreprises adaptées (EA) ou des centres de distribution de travail à domicile créés et agréés⁵⁰, soit avec des établissements et services d'aide par le travail⁵¹ autorisés dans les conditions prévues par les articles L. 313-1 à L. 313-9 du code de l'action sociale et des familles.

Cette modalité n'entre cependant en compte que pour 50 % au maximum de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %)⁵². Les règles d'équivalence entre la passation de tels contrats et l'emploi de personnes handicapées sont définies par l'article R. 5212-6 du Code du travail.

⁴⁷ La création des ESAT est autorisée par arrêté du préfet qui fixe le nombre de places. Ils peuvent être publics ou privés. La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement.

⁴⁸ Quelles que soient les modalités d'exercice de cette activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail, les travailleurs handicapés concernés continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'établissement ou le service d'aide par le travail auquel ils demeurent rattachés.

⁴⁹ Ces structures bénéficient d'aides de l'Etat et doivent permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur. Elles peuvent servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises non adaptées du marché du travail.

⁵⁰ Article L. 5213-13 du Code du travail;

⁵¹ Articles L. 313-1 à L. 313-9 du code de l'action sociale et des familles.

⁵² Les règles d'équivalence entre la passation de tels contrats et l'emploi de personnes handicapées sont définies par l'article R. 5212-6 du Code du travail.

Partie 3. Les différentes missions handicap.

A. Les missions handicap rattachée au secteur public.

Les missions handicap des Universités et des communes trouvent leurs origines dans des dispositifs fondamentalement différents. Au niveau de l'éducation nationale, le ministère est intervenu relativement rapidement pour organiser l'accueil des étudiants handicapés dans les Universités. Pour les communes, à l'inverse, il faut attendre 2005 pour que la loi organise une véritable obligation d'emploi alors qu'auparavant l'importance des missions handicap dépendait de la bonne volonté des élus concernés.

1. Les missions handicap des Universités.

Les années 90 se caractérisent par la prise en compte par le ministère de la nécessité de mettre en place des chargés d'accueil dans toutes les Universités afin de généraliser des actions jusqu'alors limitées aux initiatives isolées de certains responsables administratifs ou enseignants. Si la problématique de l'accessibilité matérielle va constituer la première tâche de ces structures nouvelles, d'autres problématiques vont progressivement s'imposer comme l'accessibilité pédagogique et, bien sur, l'accès à l'emploi. Il aurait été paradoxal de permettre à un étudiant handicapé de réaliser un parcours diplômant sans qu'en fin de cursus il puisse disposer d'un métier à la hauteur de sa réussite.

L'absence de cadre unique entraîne la création de structures très hétérogènes d'une efficacité variable selon les établissements⁵³. La Charte pour l'égalité des droits dans l'accès aux formations d'excellence signée le 17 janvier 2005 par le ministère de l'enseignement et de la recherche complétée par la Charte Université-Handicap signée le 5 septembre 2007 devraient permettre d'améliorer cette situation complexe. Ce dernier texte prévoit, en effet, « *la création dans chaque établissement, d'une structure dédiée à l'accueil et à l'accompagnement des étudiants handicapés* ». Dotée d'une ligne budgétaire spécifique et d'un personnel formé, cette structure sera un lieu clairement identifié au sein de l'Université avec une permanence horaire affichée.

Cette unité de forme comme de moyens devrait permettre une amélioration de la situation des étudiants handicapés en particulier dans la préparation à l'accès à l'emploi.

2. Les missions handicap des communes.

Afin d'optimiser leurs interventions en faveur des personnes handicapées, certaines communes ont mis en place des « missions handicap ». Ces missions ont pour finalité de mobiliser l'ensemble des acteurs et moyens locaux autour de l'objectif d'intégration⁵⁴. Force est de constater que l'emploi ne constitue pas le principal objet de ces structures, les compétences naturelles des communes constituant le socle naturel de leurs interventions, en premier lieu l'accessibilité. Ici encore, les fonctions attribuées aux missions handicaps des communes se caractérisent par leur très grande diversité même si dans leur construction on retrouve le plus souvent les élus et responsables des communes concernées,

⁵³ L'étude du site Internet du ministère (<http://www.sup.adc.education.fr/Handi-u/AnnuR>) témoigne de cette très grande diversité. Au-delà des structures que constituent les délégations régionales de l'AGEFIPH et les services des SUJO, les missions handicap des Universités se caractérisent par leur absence d'unité dans leurs moyens comme dans leurs capacités à intervenir.

⁵⁴ On peut citer l'exemple de la ville de Fontenay-sous-bois dont la mission handicap a pour finalités: l'expertise des services municipaux sur la question du handicap, le regroupement des représentants des associations de personnes handicapées et – surtout – la mise en synergie des différents acteurs locaux et nationaux autour de l'accessibilité, du logement et de l'emploi des personnes handicapées. La mission de cette commune a, en particulier, permis la signature d'une charte « ville handicap » en avril 2005, dans le but d'engager les principaux partenaires que sont: l'éducation nationale, les autres collectivités locales, l'ANPE, l'OPAC 94, ...

les principales associations de personnes handicapées et des structures ou personnalités qualifiées.

L'emploi n'est pourtant pas absent de ces missions handicap. La loi de 2005 incite en effet les communes à se préoccuper de leur quota de salariés handicapés et les compétences municipales peuvent par ailleurs participer à l'accès à l'emploi. De fait, certaines communes n'hésitent pas, par le moyen de la signature de chartes « Ville handicap », à impliquer leurs missions handicap dans les problématiques d'embauche de personnes handicapées⁵⁵. L'absence de cadre référent génère ici une très grande variété de dispositifs⁵⁶.

B. Les missions handicap des entreprises du secteur ordinaire.

Les textes relatifs au handicap, en particulier la loi de 1987, ont incité les entreprises à rechercher à faciliter le recrutement de salariés handicapés y compris par la création de véritables missions handicap dans le cadre d'accords de branche, d'entreprise ou d'établissement⁵⁷. Ces missions essentiellement constituées au sein de grandes entreprises leur permettent de développer une véritable stratégie dans leur prise en compte du handicap en optimisant les ressources découlant de l'application des nouveaux textes⁵⁸.

La loi de 2005 permettant désormais aux employeurs de s'acquitter de l'obligation en faisant application d'un accord de groupe⁵⁹ – niveau non retenu dans les textes précédents – les grands groupes d'entreprises ont relancé leur réflexion dans le domaine du handicap, le fait de ne pas atteindre le quota de 6% représentant un enjeu financier important⁶⁰. Considéré comme secondaire il y a quelques années, le handicap constitue désormais une des principales préoccupations des entreprises au même titre que les droits à retraite voire la couverture sociale.

La signature par **la SNCF** d'un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dès Janvier 1996 a entraîné la mise en place d'actions efficaces évaluées dans le cadre de la création d'une mission centrale « travailleurs handicapés »

⁵⁵ La ville d'Issy les Moulineaux, par exemple, prévoit dans sa charte signée le 29 Juin 2000 que la mission handicap mise en place a aussi pour fonction de promouvoir l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap, notamment en utilisant ses propres capacités d'accueil ainsi que le réseau existant (Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés, O.I.P., E.P.S.R), de demander à l'ANPE, aux P.A.I.O. et aux missions locales de prévoir la présence d'une personne formée pour l'accueil des Travailleurs Handicapés, dans chacune de ses antennes, de faire connaître les possibilités données par la loi de 1987 et les mesures d'aide à l'emploi de l'AGEFIPH (insertion professionnelle, aménagement de postes de travail), de participer à tout processus de développement de structures de travail adaptées et de confier des marchés aux établissements de travail protégé, à chaque fois que cela est possible et de favoriser le développement d'emplois d'auxiliaires d'intégration professionnelle.

⁵⁶ Voir, par exemple, les villes de Bordeaux (Conseil Ville et Handicap) – d'Orléans (Mission ville handicap) ou de Nantes (Commission extra municipale).

⁵⁷ Le fait de signer un accord d'entreprise confirme l'importance donnée au bilan de l'entreprise dans la mise en œuvre de ses actions en direction du handicap. Les syndicats signataires bénéficient, en effet, d'une capacité d'évaluation de ces missions.

⁵⁸ La mission handicap facilite la signature d'accords d'entreprises, la valorisation des dépenses liées au handicap et le développement de prestations avec le milieu protégé.

⁵⁹ Comme pour les accords de branche et d'entreprise, l'accord doit comprendre obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux des trois actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques et plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. L'autorité administrative donne désormais un agrément à l'ensemble de ces accords et cela pour l'ensemble de leur durée d'application.

⁶⁰ Paradoxalement, la majorité des salariés handicapés travaille dans des entreprises de moins de 20 salariés.

rattachée à la DRH de l'entreprise. Cette mission est responsable de l'animation et du suivi de la politique de l'entreprise à l'égard des personnes handicapées et dispose de correspondants locaux dans chaque établissement. Pour optimiser ses actions, la mission handicap de la SNCF a recours à l'antenne spécialisée de l'ANPE, Handipass, au réseau Cap Emploi et à l'Association Tremplin dont elle est adhérente⁶¹. Ce choix de multiplier les actions pragmatiques dans un contexte de proximité, permet à la mission handicap de la SNCF de tendre vers un taux d'emploi proche de l'obligation légale, soit : 5,74 % en 2005⁶².

L'entreprise **AUCHAN** participe à cette démarche de proximité dans un contexte structurel différent. C'est dans le cadre de conventions, en particulier avec l'AGEFIPH que l'entreprise développe son action d'intégration bénéficiant ainsi de l'une des dispositions de la loi de 1987⁶³ dans le cadre de ses accords d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées. A cet effet, Auchan met en place un plan d'actions centré autour de quatre grands axes :

- Identifier et recenser les meilleures pratiques parmi les actions menées par ses établissements en matière de recrutement, de formation ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées, afin d'en démultiplier l'impact,
- Favoriser le développement de plans d'actions locaux ou régionaux en faveur de l'emploi des personnes handicapées chez Auchan, notamment par l'intermédiaire d'une collaboration accrue avec les délégations régionales de l'AGEFIPH,
- Développer la connaissance mutuelle entre les partenaires de l'insertion (notamment le réseau Cap Emploi) et les établissements Auchan afin de permettre une meilleure adéquation entre les profils des candidats handicapés et les différents métiers d'Auchan,
- Mettre en œuvre un projet expérimental d'aménagement des postes d'hôtes de caisses pour personne à mobilité réduite.

On retrouve ici la même stratégie que celle mise en œuvre à la SNCF : coordination nationale et pragmatisme local⁶⁴.

La mission Handicap du groupe **CARREFOUR** est rattachée à sa politique de développement durable dans le cadre de la mise en place de sa politique en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination. Le groupe mène un plan national de lutte contre l'exclusion des personnes handicapées avec de multiples objectifs : recruter des personnes handicapées, les former, former ceux qui travaillent avec eux en particulier dans le cadre d'un handicap lourd, développement des relations avec le secteur protégé, reclassement en cas d'inaptitude à une catégorie de postes... On retrouve ici encore les relais locaux, CARREFOUR s'appuyant sur ses réseaux de magasins⁶⁵.

⁶¹ La mission Handicap de la SNCF intervient dans un très large nombre de domaines: recherche de candidats handicapés, aides à l'insertion, adaptation des locaux et des postes, formations adaptées, reclassement des salariés devenus inaptes, contrats avec le secteur protégé agréé,

⁶² Soit, plus de 4000 salariés handicapés.

⁶³ La signature d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche est l'une des modalités prévues par la loi du 10 juillet 1987 pour s'acquitter de l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Une entreprise relevant d'un tel accord n'est pas tenue de contribuer à l'Agefiph et ne peut bénéficier de ses aides que dans la mesure où les actions prévues dépassent le cadre dudit accord.

⁶⁴ L'entreprise compte aujourd'hui 2 200 salariés reconnus handicapés sur 48 000 salariés.

⁶⁵ Le groupe Carrefour a mis en place un programme "Mission handicap" dans 187 hypermarchés Carrefour et 596 supermarchés intégrés Champion dès 1999. Le groupe a signé un partenariat avec les organisations syndicales et l'ANPE, et s'est engagé à embaucher un minimum de 500 personnes handicapées. Depuis la signature du premier accord cadre « Mission Handicap » le groupe a recruté 2 149 collaborateurs handicapés. A ce jour, il compte environ 3 350 collaborateurs handicapés dont 360 recrutés en 2007. L'accord cadre « Mission Handicap » a été renouvelé 4 fois, le dernier accord couvrant la période 2008-2010.

En mars 2004, le groupe **PPR** - 300 sites assujettis et 47.000 personnes en France - a inauguré sa propre Mission Handicap. La proportion de salariés handicapés atteignait à l'époque 3,36 %. Le but est d'atteindre les 6 % en 2008. Chez PPR, la mission handicap compte une dizaine de personnes représentant chacune une enseigne et incarnant des fonctions variées tels qu'un directeur de magasin, un médecin du travail salarié ou une personne des ressources humaines en fonction des besoins de chaque enseigne.

La mission est rattachée à la direction du développement social et des rémunérations qui dépend de la DRH. A partir d'un tronc commun, les problématiques sont envisagées de manière variable selon les enseignes et leurs caractéristiques⁶⁶. Une filière de reclassement par enseigne se voit confier la mission handicap afin de ne pas créer de filière parallèle pour l'emploi des personnes handicapées et suivre ainsi les processus classiques de l'entreprise.

Chez **Air France**, la mission handicap est active de longue date. Suite à la loi de 1987, l'entreprise a signé un premier accord d'entreprise en 1991 alors que l'effectif ne comportait que 3% de salariés handicapés. Fin 2004, la proportion atteignait 6,2 % sur un total de 55.000 personnes. Au lieu de verser une contribution à l'AGEFIPH, le budget est directement alloué à la mission handicap, soit 1,6 million d'euros en 2004.

Au sein d'Air France, les salariés handicapés ont aussi bien affectés à des postes de mécanicien, d'informaticien, d'agent de gestion ou des services commerciaux. Il n'y a pas de poste réservé à des individus handicapés⁶⁷. En revanche, il y a très peu de navigants handicapés à cause de la visite d'aptitude au conseil de l'aviation civile qui interdit toute déficience physique ou sensorielle.

Les motivations des entreprises dans la création d'une mission handicap sont diverses et variées⁶⁸. Nul doute, cependant, qu'elles participent par leur action à restaurer l'entreprise dans sa fonction sociale.

Conclusion

Les termes « missions handicap » correspondent, nous l'avons vu, tant dans le privé que dans le public, à des logiques d'appropriation pour les structures qui s'y investissent. Les communes comme les universités ou les entreprises constituent des missions handicap lorsqu'elles veulent avancer dans ce domaine, soit par conviction et par choix éthique, soit du fait de l'évolution d'un environnement juridique devenant plus contraignant.

Si le bilan de l'action des missions handicap témoigne de leur hétérogénéité, nul doute cependant qu'elles constituent un vecteur fort d'aide à l'accessibilité professionnelle des personnes handicapées.

⁶⁶ Pour Redcats par exemple, il s'agit de la prévention et du traitement de l'inaptitude due aux process industriels

⁶⁷ En 2005, en pleine maturité, la mission handicap d'Air France a créé une formation gratuite pour les personnes handicapées qui ont postulé comme agent d'escale commerciale et ont manqué de peu le recrutement. La formation de dix personnes sur sept mois a permis à cinq d'entre elles d'être embauchées. Aujourd'hui, Air France souhaite rééditer la formation mais ne trouve pas de candidat qui ait le niveau d'entrée...

⁶⁸ On aurait pu aussi évoquer : Dassault Systèmes (accord 2007-2009), France Telecom (1987 avec création de la Fondation Orange en 2007), Disneyland Resort Paris (dès 1992), SFR (2002), les pôles handicap créés par Adeco et Manpower, la création de cabinets spécialisés dans le recrutement de travailleurs handicapés (TH Conseil), la Société Générale (2007), et l'apparition de cabinets conseils externes aux entreprises et participant à leurs missions handicap.