



**HAL**  
open science

# Le handicap physique au travail : évolutions, vécus et communication interne. Le cas des travailleurs sportifs et non sportifs

Marie Hingant

## ► To cite this version:

Marie Hingant. Le handicap physique au travail : évolutions, vécus et communication interne. Le cas des travailleurs sportifs et non sportifs. Education. Université Paris-Est, 2017. Français. NNT : 2017PESC0063 . tel-01937276

**HAL Id: tel-01937276**

**<https://theses.hal.science/tel-01937276>**

Submitted on 28 Nov 2018

**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.

Laboratoire « Analyse Comparée des Pouvoirs » (EA 350)

Thèse présentée pour l'obtention du Doctorat en  
Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives

Par Marie HINGANT

---

## Le handicap physique au travail : évolutions, vécus et communication interne

*Le cas des travailleurs sportifs et non sportifs*

---

Sous la direction de Denis BERNARDEAU-MOREAU, Maître de Conférences et  
HDR en sociologie à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Soutenue publiquement le 24 mars 2017

### Membres du Jury

Marina Honta, Professeure des Universités en STAPS, Université de Bordeaux

*Rapporteur*

Anne Marcellini, Professeure associée en sciences sociales à Lausanne

*Examineur*

Sylvain Ferez, Maître de Conférences et HDR en sociologie, Université de Montpellier 1

*Rapporteur*

François Grima, Professeur des Universités en gestion, Université Paris-Est Créteil

*Examineur*

**Tome 1**



Laboratoire « Analyse Comparée des Pouvoirs » (EA 350)

Thèse présentée pour l'obtention du Doctorat en  
Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives

Par Marie HINGANT

---

# Le handicap physique au travail : évolutions, vécus et communication interne

*Le cas des travailleurs sportifs et non sportifs*

---

Sous la direction de Denis BERNARDEAU-MOREAU, Maître de Conférences et  
HDR en sociologie à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Soutenue publiquement le 24 mars 2017

## Membres du Jury

Marina Honta, Professeure des Universités en STAPS, Université de Bordeaux

*Rapporteur*

Anne Marcellini, Professeure associée en sciences sociales à Lausanne

*Examineur*

Sylvain Ferez, Maître de Conférences et HDR en sociologie, Université de Montpellier 1

*Rapporteur*

François Grima, Professeur des Universités en gestion, Université Paris-Est Créteil

*Examineur*

**Tome 1**



*A mamy, qui aurait été si fière de ce travail et grâce à qui j'ai réussi à finir en puisant de mes dernières ressources.*

*A Julien, qui partage ma vie et qui a partagé tous les moments de doutes.*

*A mes parents, pour m'avoir toujours soutenue et encouragée. Sans eux ce travail n'aurait pas été possible.*

*A mon frère, pour son admiration toujours aussi débordante à mon égard.*



# Remerciements

A l'issue de la rédaction de cette recherche, je suis convaincue que la thèse est loin d'être un travail esseulé. En effet, je n'aurais jamais pu réaliser ce travail doctoral sans le soutien d'un grand nombre de personnes dont la générosité, la bonne humeur et l'intérêt manifestés à l'égard de ma recherche autour du handicap n'a cessé d'évoluer chaque jour.

En premier lieu, je tiens à remercier mon directeur de thèse, Monsieur Denis Bernardeau-Moreau, pour la confiance qu'il m'a accordée en acceptant d'encadrer ce travail doctoral, pour ses multiples conseils et pour toutes les heures qu'il a consacrées à diriger cette recherche. J'aimerais également lui dire à quel point j'ai apprécié sa grande disponibilité, j'ai été extrêmement sensible à ses qualités humaines d'écoute et de compréhension tout au long de ce travail doctoral.

Mon travail de recherche sur le terrain a été particulièrement facilité par la société ENGIE et plus particulièrement la filiale d'ENGIE Inéo, et je tiens à exprimer tout particulièrement ma reconnaissance à Daniel Gaudas. Au-delà du responsable national de la mission handicap de cette branche, Daniel a toujours été à mon écoute. Il a surtout cru en moi dès notre première rencontre. Cet enthousiasme à mon égard m'a permis d'aller au-delà de mes attentes et m'a permis de mener à bien cette rédaction.

Un grand merci aussi à la région Île-de-France, qui a cru en mon projet et m'a permis de le réaliser en finançant mon travail de recherche.

Merci à toutes les personnes interviewées durant ces trois années de travail : les sportifs de haut niveau en situation de handicap, les managers, les chargés de mission handicap, les travailleurs (sportifs ou non) en situation de handicap, les travailleurs sportifs. Merci de m'avoir accordé de votre temps et de m'avoir confié vos expériences.



Un grand merci à Tata Josiane et Cécile pour avoir relu une partie de ma thèse et merci à Rose-Marie et Cyril pour avoir accepté de relire le document final.

Un merci particulier à toutes mes petites gymnastes du club, qui ont été très tolérantes durant ces derniers mois et m'ont permis de mener à bien et de finaliser dans les temps cette thèse. Leur curiosité m'aura permis de ne jamais rien lâcher malgré quelques moments de doutes.

Mes remerciements vont aussi à ma famille et mes amis qui ont eu un leitmotiv commun : « *Quand est-ce que tu la soutiens ta thèse ?* », bien qu'angoissante en période de doutes, cette question récurrente m'a permis d'atteindre mon objectif final.

Merci à Soso, Ludi et Gaëlle pour m'avoir encouragé sans cesse et sans relâche depuis le mois de juin. Sans elles, la fin de cette rédaction aurait été bien plus ardue.

Merci à mon frère, Baptiste, et à Laëtitia, pour m'avoir offert deux jolis petits rayons de soleil durant cette étape doctorale. Mes princesses ont été un doux réconfort dans les moments difficiles, qui furent d'ailleurs nombreux ces derniers mois.

Un doux et tendre merci à mes parents où leur timidité et leur sensibilité auront rythmé ces trois dernières années universitaires.

Un GRAND merci à Julien, qui au quotidien n'a cessé de me motiver, de m'encourager et de croire en moi. Sans lui, ces trois dernières années n'auraient pas été les mêmes.

# Acronymes

<b>AAH</b>	Allocations aux Adultes Handicapés
<b>ADAPT</b>	Association pour le Développement Auxiliaires Pédagogiques et de Technologies d'enseignement
<b>ADPH</b>	Associations des Directeurs de santé publique
<b>AFPA</b>	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
<b>AGEFIPH</b>	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
<b>BOETH</b>	Bénéficiaire (potentiel) de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
<b>CAT</b>	Centre d'aide par le travail
<b>CDAPH</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
<b>CDCPH</b>	Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées
<b>CNCPH</b>	Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées
<b>CNHandicap</b>	Conseil National du Handicap
<b>CPSF</b>	Comité Paralympique Sportif Français
<b>DARES</b>	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
<b>DOETH</b>	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
<b>DREES</b>	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
<b>EA</b>	Entreprise adaptée
<b>ERP</b>	Etablissement Recevant du Public
<b>ESAT</b>	Établissement ou service d'aide par le travail
<b>ETP</b>	Equivalent temps plein
<b>FFH</b>	Fédération Française Handisport
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>GRTH</b>	Garantie de ressources des travailleurs handicapés
<b>MDPH</b>	Maison départementale des personnes handicapées
<b>Mission</b>	Mission handicap d'ENGIE Inéo : Personnel Handicapé – Anticiper, Reclasser et Employer.
<b>P.H.A.R.E</b>	
<b>MS</b>	Ministère des sports
<b>OETH</b>	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
<b>PCH</b>	Prestation de Compensation du Handicap
<b>PMR</b>	Personne à Mobilité Réduite
<b>PSH</b>	Personne en Situation de Handicap
<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
<b>RSE</b>	Responsabilité Sociétale/ Sociale des Entreprises
<b>SHN</b>	Sportif de haut niveau
<b>SHNH</b>	Sportif de haut niveau en situation de Handicap
<b>TH</b>	Travailleur handicapé
<b>Unapeda</b>	Union nationale des parents d'enfants déficients auditifs



# Sommaire

<b>Cadre général .....</b>	<b>13</b>
Introduction.....	15
1. Etat de la question.....	26
2. Questionnements et problématique.....	67
3. Problématique, hypothèses et cadre méthodologique .....	74
<b>Partie n° 1 : Le handicap physique en France - évolutions et représentations .....</b>	<b>91</b>
Introduction.....	93
1. L’approche sociologique du handicap physique .....	96
2. Le cadre juridique du handicap en France .....	114
3. Le récent cadre politique français .....	120
4. L’évolution du cadre économique français du handicap .....	126
5. Le regard de la société française sur le handicap .....	130
6. Le regard sur le handicap dans l’entreprise ENGIE Inéo .....	139
7. Tentative de catégorisation des représentations du handicap dans une agence locale d’ENGIE.....	152
Conclusion .....	180

<b>Partie n° 2 : Handicap et communication interne en entreprise .....</b>	<b>183</b>
Introduction.....	183
1. Mieux connaître le handicap grâce aux médias.....	188
2. La communication interne sur le handicap en ENGIE Inéo, à l'épreuve du local .....	194
3. Le sport, un levier d'action pour faire évoluer le regard sur le handicap ? .....	213
4. Handicap et RSE: un lien de plus en plus fort?.....	245
Conclusion .....	260
<b>Conclusion générale.....</b>	<b>265</b>
Bibliographie .....	279
Liste des tableaux.....	311
Liste des figures.....	313
Liste des situations .....	315
<b>Tables des matières .....</b>	<b>317</b>

*Cadre  
général*



# Introduction

Le sport est révélateur de règles, de formes mais aussi d'épanouissement. C'est un vaste courant de bien-être quand nous le côtoyons au quotidien. Cet environnement sportif a rythmé mes cinq premières années universitaires. Au-delà de cela, le sport fait partie de ma vie depuis l'âge de mes trois ans. Petite gymnaste, entraîneur de gymnastique, juge de gymnastique artistique, ce sport m'a donné des valeurs, de la rigueur et incontestablement une réelle détermination à aller au bout de mes objectifs.

Titulaire d'un master STAPS option management des organisations sportives au sein de l'université Paris Est Marne la Vallée, j'ai, grâce à mon Master II, travaillé avec et pour les sportifs « handi » lors de l'intégrathlon<sup>1</sup>. En décembre 2012, l'idée de me spécialiser dans un domaine en vogue me semble être un avenir prometteur. Je me renseigne alors pour réaliser un doctorat. Après plusieurs discussions avec mon responsable de master, je me lance à la conquête d'une allocation doctorale. La région Ile-de-France propose à ce même moment de prendre en charge les frais de dix futurs doctorants. Le thème imposé par la région est le « **handicap** ». Plusieurs mois s'écoulent, et j'analyse dans son intégralité le terme handicap. Après de nombreuses recherches, lectures et conclusions, je décide d'étudier l'évolution du regard sur le handicap dans le milieu professionnel, afin de me différencier de tous les autres sujets tels que l'emploi des travailleurs handicapés, la scolarisation des enfants en situation de handicap ou encore l'évolution de la législation en matière de handicap au travers des lois de 1975, 1987 et de 2005.

La réponse de la Région IDF doit être rendue courant octobre 2013, mais motivée, je me lance malgré tout en première année de thèse et trouve un poste d'éducateur sportif pour rendre mon quotidien plus confortable financièrement. Fin octobre 2013, les services de l'enseignement supérieur de la Région m'annoncent que je suis retenue pour recevoir une bourse de 36 mois afin de pouvoir aisément réaliser ma thèse. Denis Bernardeau-Moreau, responsable du master, accepte tout naturellement de me suivre dans cette expérience encore inédite.

---

<sup>1</sup> L'Intégrathlon est une grande fête sportive, ouverte à tous, dont l'objectif est de créer du lien à travers la connaissance de l'autre et la sensibilisation du plus grand nombre (grand public, jeunes, professionnels...). Cette fête sportive a lieu en Seine-Saint-Denis, <http://www.integrathlon.com/fr>.



C'est alors que mon travail d'investigation commence, je travaille pour proposer un sujet d'étude à la fois original et au cœur de l'actualité. Le handicap est un univers que je côtoie depuis mon plus jeune âge par le biais de connaissances et d'amis de mes parents, de mes grands-parents et de mes proches. Par ailleurs, je découvre que le terme handicap englobe un large éventail de pathologies tant physiques que mentales.

Ma première idée est de définir ce grand domaine, qui reste malgré tout encore méconnu par le grand public. En effet, le handicap représente un milliard de personnes<sup>2</sup> dans le monde, soit 15% de la population. Le nombre de personnes handicapées est en augmentation. Cela s'explique par le vieillissement des populations (les personnes âgées ont un risque plus élevé de handicap) et l'augmentation mondiale des problèmes de santé chroniques associés à un handicap, comme le diabète, les maladies cardiovasculaires ou les maladies mentales. Nous pouvons aussi préciser ces chiffres à l'échelle européenne, où le handicap dans sa généralité touche 80 millions de personnes<sup>3</sup> soit 16% de la population<sup>4</sup>. Qu'en est-il à l'échelle nationale ? Quels sont les chiffres ? D'après une enquête réalisée par l'INSEE en 2007<sup>5</sup>, la population dite « handicapée » représente au sens large 9,6 millions de personnes en France. Ces chiffres restent cependant très théoriques, et interrogent sur la notion même de handicap.

La définition du handicap a une origine anglo-saxonne. En Grande-Bretagne, selon les « Oxford Dictionaries », le terme handicap (par contraction de « hand in cap »), a désigné, d'abord au XVIIIème siècle, un jeu d'échange d'objets avec compensation financière au cours duquel les protagonistes mettaient de l'argent dans un chapeau et manifestaient leur accord en sortant leurs mains pleines ou vides. Le jeu a été ensuite utilisé, au XVIIIème siècle, pour désigner de manière analogue la procédure par laquelle les propriétaires de chevaux donnaient ou non leur accord au poids devant être porté par chaque cheval (Sanchez, 2012, p.11).

---

<sup>2</sup> OMS : Organisation Mondiale de la Santé, 2011, « Rapport Mondial sur le Handicap », p.11

<sup>3</sup> CFHE : Conseil Français des Personnes Handicapées pour les questions Européennes, 2006, « Rapport : Dynamiser l'emploi Des personnes handicapées - « Mesures appropriées » Des ouvertures européennes », p.3

<sup>4</sup> Chiffres publiés en 2010 par « Handicap International », (sur la base des estimations démographiques pour 2010).

<sup>5</sup> Enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES.

Dans la seconde partie du XIXème, le handicap n'a plus seulement désigné la procédure mais aussi le poids supplémentaire attribué au cheval réputé supérieur. C'est par la suite, vers 1880, que le mot en est venu à signifier une condition inférieure ou désavantageuse pour un être humain. A partir de 1915, il a été appliqué à des enfants handicapés aux États-Unis. Dans l'entre-deux guerres, son usage s'est étendu aux adultes. En 1935 naît une association américaine appelée « The League of the Physically Handicapped ». Elle fut refondée en 1940 avec le même nom (*Ibid.*, p.12).

En France, l'usage du terme remonte probablement à la fin du XIXème siècle pour les courses de chevaux puis, un peu plus tard, dans un sens figuré, pour signifier un désavantage, comme en atteste son intégration en 1913 dans le dictionnaire de l'Académie française. Ultérieurement, le secteur médico-social commence à l'utiliser pour désigner les difficultés d'insertion des personnes infirmes, difficultés qui se confondent toutefois avec l'infirmité elle-même ou les incapacités en résultant (*Ibid.*). Comme le rappellent les travaux de Camberlein (2011), le terme « handicap » n'a qu'un siècle d'existence en France. Il s'est imposé progressivement dans les années 1950-1960 pour désigner les personnes souffrant d'une incapacité ou d'une déficience motrice ou mentale. En 1967, dans un célèbre rapport<sup>6</sup>, François Bloch-Lainé détache, « dans le grand tout de l'inadaptation », le handicap proprement dit dont l'originalité tient dans la liaison entre un point de vue sanitaire (sous la forme de l'infirmité) et les difficultés particulières eu égard à une situation ; à quoi Stiker ajoute que « l'inadaptation peut être due tout autant à l'état de la société, qu'à celui de l'individu et c'est alors le milieu qui est inadapté aux personnes » (Stiker, 2004, p.22).

C'est principalement au rapport Bloch-Lainé que fera référence l'exposé des motifs des lois de 1975. Son succès dans les milieux professionnels et associatifs est probablement dû au fait que, tout en prenant acte des flottements de la terminologie et des débats en cours, il se situe explicitement sur un autre terrain, celui de la rationalisation des procédures administratives. Stiker approfondit les propos du rapport et précise que : « *Les administrateurs ne sauraient attendre, il leur faut accomplir un effort d'ordre malgré l'absence de certitudes durant la période de tâtonnements* » (2003, p.18).

---

<sup>6</sup> Etude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées. Rapport présenté au Premier Ministre par François Bloch-Lainé, Inspecteur général des finances, décembre 1967.

L'usage du « handicap » n'est officialisé qu'en 1975 par la loi dite d'Orientation<sup>7</sup> en faveur des personnes handicapées. Les termes « handicap », « personnes handicapées », voire « personnes en situation de handicap », vont progressivement supplanter « infirme », « invalide », « inadapté » (Hamonet, 2010, p. 4). Sur cette base se construit la politique en vigueur jusqu'à nos jours dans le cadre de la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées. Cette loi pose les droits de la personne handicapée, et notamment la notion de maintien en milieu ordinaire chaque fois que possible : l'intégration scolaire trouve là son fondement juridique, l'insertion professionnelle aussi. Elle marque ainsi le passage de la logique d'assistance à la logique de solidarité (Didier-Courbin et Gilbert, 2005, p.211). Le terme « handicap » n'ayant été officialisé qu'il y a une dizaine d'années sur notre territoire, son usage reste timide.

Or, à l'heure où l'emploi est très convoité et au vu de la conjoncture économique actuelle, notre intention est de mieux comprendre la situation professionnelle de la personne handicapée. L'Union européenne propose une nouvelle réglementation qui garantit l'inclusion des personnes handicapées dans le marché du travail. La loi du 10 juillet 1987<sup>8</sup> constitue un tournant fondamental en instituant une obligation de résultat et de mise en œuvre de moyens dans l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire. Cette loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés est l'héritière de la loi de 1975, de ce système d'obligation d'emploi. Elle le rénove en transformant une obligation complexe de procédures en obligation de résultat et en offrant aux employeurs diverses solutions leur permettant de s'en acquitter. Elle institue, pour tous les employeurs publics ou privés de plus de 20 salariés, une même obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et met en place un fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées géré par l'Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour le secteur privé. Ce n'est que par la loi du 11 février 2005 que le secteur public sera doté lui aussi d'un fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique<sup>9</sup> (Ravaud, 2010, p.4).

---

<sup>7</sup> Loi n° 75-534 du 30 juin 1975.

<sup>8</sup> Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

<sup>9</sup> FIPHFP.

En France, la loi de 1957 consacre l'utilisation du terme « handicap » et se préoccupe du reclassement professionnel des catégories jusqu'alors disparates ou limitées aux mutilés de guerre. Elle considère pour la première fois ce qu'est un « travailleur handicapé » et charge des institutions d'attribuer ce statut<sup>10</sup>.

En 2003, l'année européenne des personnes handicapées met au premier plan de l'actualité la situation de ces personnes. Cette année offre aux institutions européennes une occasion unique de se pencher sur les problèmes rencontrés par les personnes en situation de handicap dans l'exercice de leur travail. Les délégations de l'Union Européenne sont encouragées à y voir la possibilité de prêter une attention particulière à la question des personnes handicapées au travail et de s'assurer, de façon active, que les personnes atteintes d'un handicap, ainsi que leurs familles, soient intégrées pleinement et en toute égalité aux actions menées par l'Union Européenne en faveur des pays en développement, conformément aux principes de travail exposés dans la présente loi d'orientation de 1975. Au cours de ces quelques mois, différentes actions de communication sont mises en avant au niveau de l'Union. L'objectif et le défi sont d'accroître la visibilité des personnes handicapées. Au final, il aura fallu douze mois d'une campagne mise en œuvre par le mouvement des personnes handicapées et, en amont, un travail de longue haleine avant que ne soient formulés les mots tant attendus par des milliers de personnes : « Une nouvelle directive européenne spécifique au handicap est nécessaire pour combattre toute discrimination envers les personnes handicapées » (Prets et Weber, 2005, p.56).

Ces propos sont prononcés par Anna Diamantopoulou<sup>11</sup>, Commissaire européen pour l'Emploi et les Affaires Sociales, qui, dans son discours final lors de la conférence de clôture de cette année européenne, à Rome, reconnaît enfin la nécessité de développer un nouvel instrument législatif de lutte contre la discrimination. Inclure véritablement les personnes handicapées ne signifie pas, comme nous l'entendons trop souvent, se contenter de jouer sur un secteur isolé de la société : les citoyens handicapés ont droit, comme tout le monde, à une éducation de qualité, à la culture sous toutes ses formes, à des activités sportives, à des logements décentes et adaptés, au choix de fonder ou non une famille, à accéder aisément

---

<sup>10</sup> Amira, Meron, 2004/2005, « L'activité professionnelle des personnes handicapées », France, portrait social.

<sup>11</sup> Elle fut élue au Parlement hellénique à Kozani (ville Grecque) dès 1996. Elle a été nommée Ministre au développement et à la privatisation avant de devenir Commissaire européen pour l'Emploi et les Affaires Sociales en 1999.

aux transports publics. La France décide alors en 2005 de revoir les lois de 1975 et 1987 pour redéfinir le handicap. **La loi du 11 février 2005<sup>12</sup> définit le handicap dans toute sa diversité. Son article 2 stipule que « constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ».** La Classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé<sup>13</sup> définit pour sa part le handicap comme un terme générique pour les déficiences, les limitations de l'activité et restrictions à la participation. « *Le handicap est l'interaction entre des sujets présentant une affection médicale (paralysie cérébrale, syndrome de Down ou dépression) et des facteurs personnels et environnementaux (par exemple attitudes négatives, moyens de transport et bâtiments publics inaccessibles, et soutiens sociaux limités)* ». Dans la mesure où il est difficile de s'approprier un sujet s'il est défini de plusieurs façons différentes, nous avons choisi dans le cadre de cette thèse, la définition émise par la loi de 2005, qui nous semble plus proche des concepts sociologiques (celle de la CIF<sup>14</sup> semble prôner un aspect plus médical que nous ne retenons pas).

Comme le souligne l'enquête HID de 1999 évoquée par Mormiche et Goillot en 2003, le handicap comprend trois dimensions :

– *La déficience* : « Dans le domaine de la santé, la déficience correspond à toute perte de substance ou altération d'une fonction ou d'une structure psychologique, physiologique ou anatomique. » Par ailleurs, une déficience se caractérise par des problèmes organiques (fonctions physiologiques des systèmes organiques, y compris les fonctions psychologiques) ou anatomiques (parties anatomiques du corps telles que les organes, les membres et leurs composantes) – (p.17).

---

<sup>12</sup> Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

<sup>13</sup> Handicap et Santé, Aide Mémoire 352, décembre 2015.

<sup>14</sup> La Classification Internationale du Fonctionnement du handicap et de la santé.

– *L’incapacité* : « Dans le domaine de la santé, une incapacité correspond à toute réduction (résultant d’une déficience) partielle ou totale de la capacité d’accomplir une activité d’une façon normale ou dans les limites considérées comme normales, pour un être humain » (p.18).

– *Le désavantage* : « Dans le domaine de la santé, le désavantage social d’un individu est le préjudice qui résulte de sa déficience ou de son incapacité et qui limite ou interdit l’accomplissement d’un rôle considéré comme normal, compte tenu de l’âge, du sexe et des facteurs socioculturels » (p.18).

Mais la loi définit aussi les différents types de handicap :

Le handicap moteur recouvre l’ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).

Le handicap sensoriel regroupe les difficultés liées aux organes sensoriels, et plus particulièrement :

- Le handicap visuel, qui concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes.

- Le handicap auditif. Si la perte auditive totale est rare, la plupart de ces déficients possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s’accompagne ou non d’une difficulté à oraliser.

Les maladies invalidantes sont les maladies cardiovasculaires, diabète, insuffisance rénale chronique, hépatites, cancers, maladies respiratoires, scléroses-en-plaques, maladies de l’appareil digestif, VIH... Ces maladies, entraînant des problèmes de santé et des incapacités nécessitant une prise en charge continue pendant plusieurs années, sont donc des maladies de longue durée, évolutives, souvent partiellement invalidantes et susceptibles de complications<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> 2011, toutes ces informations nous parviennent de « handicap infos » en partenariat avec l’Agefiph.

Le handicap psychique : La notion de handicap psychique a été retenue dans la loi du 11 février 2005 dite loi sur le handicap. Il se distingue du handicap mental de la façon suivante : le handicap psychique, secondaire à la maladie psychique, reste de cause inconnue à ce jour (alors que le handicap mental a des causes identifiables). Il apparaît souvent à l'âge adulte alors que le handicap mental apparaît lui à la naissance. Les capacités intellectuelles sont indemnes et peuvent évoluer de manière satisfaisante. C'est la possibilité de les utiliser qui est déficiente. La symptomatologie est instable, imprévisible. La prise de médicaments est souvent indispensable, associée à des techniques de soins visant à pallier, voire à réadapter, les capacités à penser et à décider. Le handicap psychique est la conséquence de diverses maladies : les psychoses, et en particulier la schizophrénie (désorganisation ou dissociation perte de l'unité psychique, délire paranoïde - perception erronée de la réalité -, symptômes déficitaires ou négatifs avec une diminution des réactions émotionnelles et apparition de troubles cognitifs) ; le trouble bipolaire (trouble maniaco-dépressif) ; les troubles graves de la personnalité (personnalité « borderline », par exemple) ; certains troubles névrotiques graves comme les TOC (troubles obsessionnels compulsifs).

Le handicap mental est « un arrêt du développement mental ou un développement mental incomplet, caractérisé par une insuffisance des facultés et du niveau global d'intelligence, notamment au niveau des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des performances sociales ». Il touche 1 à 3% de la population générale, avec une prépondérance du sexe masculin. Les causes du handicap mental sont multiples : elles peuvent surgir à la conception (maladies génétiques, aberrations chromosomiques, trisomie, syndrome de l'X fragile, incompatibilité sanguine...) ; pendant la grossesse (radiation ionisante, virus, médicaments, parasites, alcool, tabac...) ; à la naissance (souffrance cérébrale du nouveau-né, prématurité...) ; après la naissance (maladies infectieuses, virales ou métaboliques, intoxications, traumatismes crâniens, accidents du travail ou de la route, noyades, asphyxies...). La trisomie 21 est la forme la plus connue de handicap mental, et provient d'une anomalie chromosomique.

Le terme « handicap » étant une notion trop étendue, il a fallu s'ajuster, faire des choix et cerner notre sujet d'étude. Le handicap que nous connaissons le mieux par expérience personnelle étant le handicap physique, nous avons choisi de nous concentrer sur ce dernier.

La raison n'est pas uniquement personnelle. Le handicap mental est un sujet bien plus complexe et moins bien compris par les entreprises, comme nous l'explique la Responsable nationale de la mission handicap à la Mutualité sociale agricole (MSA), Mme AïO Maryse<sup>16</sup>, durant nos entretiens exploratoires : « *Très bonne idée de ne pas évoquer les personnes handicapées mentales dans vos recherches, car les compétences demandées par les employeurs sont de plus en plus pointues et spécifiques. Les méthodes de travail se complexifient* ». De même pour la sociologue Christine Naschberger<sup>17</sup> : « *Très peu d'entreprises se sentent capables de gérer ce profil de personnes. Le handicap se gère au cas par cas. Les entreprises n'avancent pas et le terrain n'est pas prêt pour les accueillir* ». De plus, les entreprises, plutôt que d'embaucher des personnes handicapées mentales, font de plus en plus souvent appel aux ESAT<sup>18</sup>, les établissements de services d'aide par le travail. C'est ce que révèle le baromètre<sup>19</sup> publié par le groupe d'assurances Humanis. Informatique, entretien des locaux, des espaces verts, logistique et conditionnement, ces établissements proposent désormais toute une palette de services. Au-delà de la bonne action, il s'agit surtout pour les entreprises d'échapper à la taxe qu'elles doivent verser si elles n'emploient pas 6% de personnes handicapées. Nous reviendrons sur ce point plus tard. Au final, ce dispositif se révèle gagnant pour tout le monde, puisque 95% des entreprises qui sous-traitent à ces établissements se disent satisfaites du travail fourni<sup>20</sup>.

**Par conséquent et en raison des explications données ci-dessus, nous n'évoquerons dans la suite de notre recherche, que les types de handicap tels que : le handicap moteur, le handicap sensoriel (les déficiences visuelles et auditives) et les maladies invalidantes. C'est ce que nous appelons le handicap physique.**

---

<sup>16</sup> Entretien n° 2, l'intégralité des entretiens figurent dans le Tome 2 de cette thèse. Ils ont tous été synthétisés.

<sup>17</sup> Entretien n° 3.

<sup>18</sup> Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) (couramment encore appelés « centres d'aide par le travail » ou CAT) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

<sup>19</sup> Baromètre IFOP pour Humanis réalisé du 7 au 16 décembre 2015 à partir d'une enquête téléphonique auprès d'un échantillon représentatif de 801 entreprises ou établissements publics de 20 salariés ou plus ; d'une enquête en ligne auprès d'un échantillon de 289 Etablissements et services d'aide par le travail (Esat) ou d'Entreprises adaptées (EA) du 8 décembre 2015 au 15 janvier 2016 ; et du recueil de témoignages sur une communauté en ligne auprès de deux cibles. <http://presse.humanis.com/assets/barometre-ifop-humanis-2016-osez-l-esat-ea-faa5-186aa.html?lang=fr>.

<sup>20</sup> Ibid., p.33.



Quelques chiffres issus de l'enquête HID de 1999<sup>21</sup> pour cibler notre sujet :

Au total, 1,7 million de personnes souffrent d'une déficience visuelle, dont 560 000 malvoyants légers, 932 000 malvoyants moyens et 207 000 malvoyants profonds, (dont environ 61 000 aveugles complets). 30 % des déficients visuels souffrent d'un polyhandicap. 61 % des déficients visuels sont des personnes âgées de plus de 60 ans. Moins de 1 % des déficients visuels (8 000 personnes environ) se servent d'interfaces d'ordinateurs (reconnaissance vocale, écran tactile, synthèse vocale). 15 % des aveugles ont appris le braille, 10 % l'utilisent pour la lecture et 10 % pour l'écriture également. L'apprentissage du braille est plus rare chez les malvoyants profonds (3 % environ) et les malvoyants moyens (1 % environ).

Ce sont 5,18 millions de personnes qui endurent une déficience auditive, ce chiffre se décline ainsi : 1,43 million de personnes souffrent d'une déficience auditive moyenne à sévère ; 303 000 personnes d'une déficience auditive profonde ou totale. 4 déficients auditifs sur 5 déclarent une ou plusieurs autres déficiences, le plus fréquemment d'ordre moteur (44 %). Moins de 1 % des déficients auditifs (44 000) déclarent utiliser la langue des signes (8 % chez les personnes ayant une déficience auditive profonde ou totale).

Les déficiences motrices concernent environ 2,3 millions de personnes, soit 4 % de la population générale. Parmi ces personnes, la déficience motrice est isolée ou prédominante pour environ 850 000 d'entre elles : 1,5 % de la population générale est ainsi considérée « handicapée moteur ». Selon les données de l'Assurance Maladie, les pathologies présentant la plus forte croissance annuelle en matière de prise en charge en affection de longue durée sont : les maladies du foie et les cirrhoses (9,9 %), les scléroses-en-plaque (10%), les maladies inflammatoires chroniques intestinales (8,9%), l'épilepsie et les infections neuromusculaires (8,6%), les cancers (6,3%), la spondylarthrite ankylosante (7%), et le diabète (6,2%)<sup>22</sup>.

La notion de handicap est une construction sociale, c'est ainsi que le rappelle remarquablement l'ouvrage de Stiker (Talpin, 2002, p.127). Il y a donc une réelle nécessité de reconnaître à la situation de handicap, une certaine spécificité. Le Britannique Philip

---

<sup>21</sup> Mormiche P., et Goillot C., op., cit.

<sup>22</sup> Septembre 2006 : Pratique et organisation de soins.

Wood<sup>23</sup>, suite au souhait de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) d'explorer les possibilités de systématiser une terminologie applicable aux « *conséquences de maladie* », a le mérite de définir le handicap avec clarté : « *Le handicap est un phénomène social : c'est une limitation ou une modification des rôles sociaux que l'intéressé aurait souhaité tenir ou qu'on aurait attendu de sa part* » (Blanc, 2006, p.42) ; pour lui, ceci va de pair avec la question de la reconnaissance institutionnelle du handicap et avec les réponses apportées à celui-ci une fois qu'il est reconnu. Nous sommes donc handicapés pour deux raisons : (*Ibid.*), tout d'abord, sur le plan corporel. A la différence des personnes non handicapées, les personnes en situation de handicap ne peuvent espérer un corps doté des ressources et des compétences socialement attendues, par exemple la fluidité de geste, l'aisance et la maîtrise dans le déplacement. Un corps handicapé, quel que soit le type de déficience, est absolument handicapé, car le manque le définit même si les compétences restantes sont visibles ou potentielles et que des apprentissages sont possibles. Puis sur un plan social (*Ibid.*) : la personne handicapée existe dans des ensembles sociaux ayant leurs contraintes et leurs nécessités : la place qu'elle peut prendre est donc relative aux situations sociales existantes. Mais si, à l'inverse et comme c'est le cas aujourd'hui, les emplois disponibles supposent des qualifications éloignées de celles des personnes handicapées, ces dernières seront handicapées au regard des conditions sociales.

Pour les personnes handicapées, le travail reste aujourd'hui encore une clé pour une insertion sociale. Nous faisons ici référence à des termes - travail, insertion, intégration, inclusion - qui renvoient à une grande variété de situations et de significations, et qui finalement, recouvrent peut-être plus des idéaux, sinon des idéologies, que des pratiques. (Le Dantec, 2004, p.73). **Si toutes les facettes du handicap nécessitent d'être détaillées et développées, nous avons décidé de traiter du handicap physique dans le monde du travail ordinaire**<sup>24</sup>. Le travail, note Morin, est un « *opérateur de santé* » (2006, p. 66) dont il convient de favoriser l'accès à tous. Pour les personnes en situation de handicap, l'insertion professionnelle est donc essentielle, voire salvatrice. Elle est aussi, comme le souligne Blanc, « *un test révélateur des solidarités existantes au sein des sociétés démocratiques aujourd'hui*

---

<sup>23</sup> Professeur Philip Wood était un épidémiologiste renommé qui a révisé la Classification des maladies et transformé le champ de la médecine de santé publique.

<sup>24</sup> Situation d'une personne handicapée travaillant dans une entreprise autre qu'un établissement spécialisé dit en milieu protégé, Légifrance, 2015.

*malmenées par la mondialisation* » (2006, p.49). De plus, le travail permet à l'homme de jouer un rôle dans la société, qu'il soit déficient, handicapé ou valide. Le résultat de son travail a une valeur reconnue par ses collègues, son entourage. Il est acteur de la vie économique et sociale. Le travail est le lieu où les français passent la majeure partie de leur temps. « *Travailler permet de se réaliser personnellement. Le travail est à la fois source de revenus et vecteur d'épanouissement social car le travailleur participe à la vie en société. Il est aussi source de reconnaissance d'autrui. C'est la raison pour laquelle notre société doit veiller à protéger le droit au travail pour tous* <sup>25</sup> ».

Après plusieurs recherches, nous avons constaté que les études sur l'emploi des travailleurs handicapés (TH), sur le taux de chômage ou encore sur l'insertion des TH étaient très développées par plusieurs auteurs (Blanc 1999, Gardien 2006, Morin 2006, Sticker 2006, Poizat 2007, Gardou 2010). Depuis la loi de 2005, 11 ans se sont écoulés, il est donc judicieux de s'interroger sur les efforts réalisés par les entreprises françaises pour l'emploi de travailleurs handicapés. La partie suivante vise donc à faire le point sur la question du handicap physique au travail.

## **1. Etat de la question**

Nous évaluons le nombre de personnes handicapées (physiques et mentales) qui travaillent en 2013 à 870 000 dont 386 000 dans les établissements privés assujettis<sup>26</sup>, soit 3.70 % de la population active<sup>27</sup>. Il faut savoir que les travailleurs handicapés (TH) sont confrontés à différents types de discriminations, que nous détaillerons ultérieurement. Nous développerons également les difficultés rencontrées par les personnes handicapées dans leur insertion professionnelle et plus précisément dans l'emploi. Nous comparerons le taux

---

<sup>25</sup> Fleur, 2010, Insertion des personnes handicapées dans le monde du travail, blog pour l'emploi.

<sup>26</sup> Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises employant au moins 20 salariés, depuis plus de trois ans, sont tenues à une obligation d'emploi d'au moins 6% de personnes handicapées dans leur effectif. La loi du 11 février 2005 réaffirme cette obligation et l'étend à de nouvelles catégories de personnes handicapées.

<sup>27</sup> Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques – DARES.

d'emploi dans le secteur privé et le secteur public, et nous évoquerons l'évolution du taux de chômage des TH. Nous constaterons alors que le niveau de formation des personnes en situation de handicap reste un frein majeur de recrutement pour les entreprises. Nous verrons aussi que les TH sont confrontés à des difficultés d'accès à l'environnement de travail et d'aménagement des postes.

Dans un premier temps, nous proposons de définir et de comprendre la personne en situation de handicap, qui « *bien souvent encore, engendre peurs et craintes* »<sup>28</sup>. Il est commun de rencontrer des personnes ne sachant pas comment faire face au handicap (Goffman et Kihm, 1975). Pour ces auteurs, les Français considèrent l'« incapacité », comme ce qui semble ne plus être possible de faire, quand les Anglo-saxons apprécient ce qui est encore possible. Car être en situation de handicap ne signifie pas l'être pour tout ou partout. Ainsi, lorsque l'environnement est adapté à ses besoins, la personne en situation de handicap est très souvent autonome et n'a pas besoin d'autrui. Le handicap est « la déficience (*impairment*) » correspondant au niveau médical, qui caractérise l'altération, la perte d'une structure ou d'une fonction physiologique ou anatomique. L'incapacité (*disability*) caractérise l'effet de la déficience sur les fonctions et sur la réalisation des activités. C'est la réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité dans les limites considérées comme normales. Enfin, le désavantage désigne les conséquences des deux précédents au regard des exigences normées de la vie sociale (Caraglio, 2006, p.454). C'est le résultat d'une déficience ou d'une incapacité qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle social. Le handicap n'est plus assimilé à la maladie ou à la déficience, mais devient la conséquence de celle-ci (*ibid.*).

Le travailleur handicapé n'est pas totalement inapte au travail. Il peut s'agir de l'altération d'une ou plusieurs fonctions motrices ou sensorielles dans notre cas. La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)<sup>29</sup> reconnaît la qualité de travailleur handicapé. Elle favorise également l'accès aux mesures d'emploi et de formation

---

<sup>28</sup> Citation extraite de – « Les situations complexes de handicap » - juillet 2011, Recherche documentaire, CEDIAS.

<sup>29</sup> Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ont été créées par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Leur fonctionnement a été précisé par le décret 2005 -1589 du 19 décembre 2005.

professionnelle. Les travailleurs en situation de handicap bénéficient de dispositifs spécifiques, destinés d'une part, à faciliter leur accès et leur adaptation au marché du travail et, d'autre part, à inciter et favoriser l'embauche par les employeurs. Lorsque nous parlons de « travailleur handicapé », nous avons souvent en tête l'image de personnes présentant un handicap visible, comme par exemple des personnes contraintes de se déplacer en fauteuil roulant. Pourtant, nous pouvons nous trouver dans une situation difficile face à l'emploi en raison d'un problème de santé qui peut être invisible d'apparence, mais entraîne de la fatigue, des douleurs, des absences... Toutes sortes de contraintes qui rendent la vie au travail compliquée. En France, 12 millions de personnes présentent une déficience, 80% d'entre elles arrivent à intégrer un poste sans aménagement particulier. Or, si l'objectif d'un taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés est maintenant connu des entreprises, l'obligation de négocier sur ce sujet, pouvons-nous lire dans l'ANACT<sup>30</sup>, semble, elle, beaucoup moins certaine (Bonnet, 2010, p.20).

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)<sup>31</sup> favorise l'insertion des personnes en situation de handicap. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est officialisée par la loi de 2005 qui stipule : « *est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées* » (Article 70). Si, à la suite d'un accident, d'une maladie, de troubles psychiques, une personne ne peut plus assumer les mêmes conditions de travail, elle peut faire une demande de RQTH. Avoir le statut de travailleur handicapé accorde des droits spécifiques.

Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

---

<sup>30</sup> ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

<sup>31</sup> La notion de travailleur handicapé concerne la personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites, à cause d'un handicap. Il peut s'agir de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) reconnaît la qualité de travailleur handicapé. Elle favorise également l'accès aux mesures d'emploi et de formation professionnelle. Source : site officiel de l'administration française.

Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. Celle-ci vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut ne pas reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Dans ce cas, elle conclut soit à l'impossibilité d'accéder à tout travail soit, à l'inverse, à la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu). Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des aides de l'Agefiph<sup>32</sup>, de profiter de l'orientation, via la CDAPH vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle, d'avoir le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi, de posséder l'obligation d'emploi, ou encore avoir l'accès à la fonction publique par concours, aménagés ou non, ou par recrutement contractuel spécifique.

En 2011, 2 millions de personnes de 15 à 64 ans vivant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire déclarent disposer d'une reconnaissance administrative d'un handicap (RQTH) leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Malgré ce dispositif, la population handicapée reste assez éloignée du marché du travail. Ainsi, en 2011, seules 35 % des personnes de 15 à 64 ans reconnues handicapées sont en emploi, contre 64 % pour l'ensemble de la population<sup>33</sup>.

Cette reconnaissance est le sésame permettant à l'employeur de bénéficier des aides de l'Agefiph, et de prendre en compte le salarié dans la DOETH<sup>34</sup> annuelle de l'entreprise. De son côté, le salarié, en refusant une RQTH ou en ne la faisant pas valoir, se prive de l'ensemble des aides qui pourraient lui être attribuées en tant que travailleur handicapé, et qui lui permettraient probablement d'être plus performant en limitant la pénibilité de son travail. Il prend également le risque, en cas d'absences répétées, de congés maladies de longues durées ou de retards, de créer un climat de suspicion auprès de ses collègues et sa

---

<sup>32</sup> Créée en 1987, confortée dans son rôle en 2005, l'Agefiph a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

<sup>33</sup> 2014, tableau de l'économie française, collection INSEE Références, *Mesurer pour comprendre*.

<sup>34</sup> Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif. Pour lui permettre de justifier qu'il a bien rempli cette obligation, l'employeur doit chaque année déclarer le nombre d'emplois occupés par des travailleurs handicapés. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement leur obligation d'employer des personnes handicapées doivent verser une contribution.

hiérarchie (Bonnet, 2010, p.17). Néanmoins, ne pas se déclarer travailleur handicapé n'est pas illégal. Pour un salarié, il est parfois délicat de savoir s'il vaut mieux se déclarer handicapé ou pas. L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 6 mai 2003, estime que la démarche de se déclarer handicapé ou pas est strictement personnelle et que nul ne peut contraindre une personne à réaliser cette démarche. Le salarié qui bénéficie de ce statut s'avère donc libre d'en informer son employeur ou de ne pas le faire.<sup>35</sup> D'autant que ce salarié particulier peut être sujet à des discriminations dont l'ampleur et les caractéristiques vont être abordées dans le point suivant.

## **1.1 L'emploi et les discriminations des personnes en situation de handicap dans le monde et en France**

Si le handicap peut être permanent, discontinu, situationnel ou compensé, il est toutefois rarement présenté comme bénéfique pour l'entreprise, même s'il conduit parfois à une survalorisation des personnes concernées, alors décrites comme volontaires exemplaires et consciencieuses (Rohmer et Louvet, 2006).

D'après certains auteurs (Chauvière 2003, Stiker 2005, Kerroumi 2007, ou encore Camberlin 2011), la France est en retard dans le domaine du handicap. Pourtant, il conviendrait de nuancer ces propos. Les lacunes, les carences, les points faibles concernent aussi les autres pays, ainsi : « *Il n'y a pas de paradis du handicap* » écrit Stiker (2006, p.41). Les statistiques existantes attestent que les personnes handicapées font face à de nombreux obstacles lorsqu'il s'agit de s'insérer sur le marché du travail. Les données de plusieurs pays révèlent des taux d'emploi et d'activité moins élevés pour la population handicapée que pour les autres personnes. Les raisons invoquées le plus souvent par les participants à notre étude pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées sont les suivantes : l'obligation découlant des lois, les pénuries de main-d'œuvre anticipées, le rôle social de

---

<sup>35</sup> 2014, Guide handicap : « handicap et emploi lutte contre les discriminations: les entreprise s'engagent », p.16.

l'organisation, la promotion du profil « employeur de choix », les valeurs organisationnelles et les compétences que possèdent les personnes handicapées.

### ***Que se passe-t-il dans le monde ou en Europe ? Quelles sont les lois liées à l'emploi ?***

Les notions de personne handicapée et de travailleur handicapé varient selon les pays (Amira, Meron, 2004/2005, p.174). L'examen des dispositions étrangères fait apparaître un clivage entre les pays (Allemagne<sup>36</sup>, Espagne et Italie) qui, comme la France, ont créé une obligation d'emploi des personnes handicapées dans toutes les entreprises d'une certaine taille et les autres (Danemark, Pays-Bas, Royaume-Uni et Etats-Unis) qui privilégient l'élimination des discriminations dont les personnes handicapées peuvent être victimes sur le lieu de travail. En Italie, en Allemagne et en Espagne, quel que soit leur statut, les entreprises dont l'effectif dépasse un certain seuil, fixé respectivement à quinze, vingt et cinquante salariés, ont l'obligation de réserver une fraction de leurs postes de travail à des travailleurs handicapés. En Espagne<sup>37</sup> et en Italie<sup>38</sup>, l'obligation de contribution est réservée aux employeurs qui disposent d'un certificat de l'administration attestant que leur entreprise ne peut pas employer directement des salariés handicapés. En Espagne, le paiement de cette contribution (liée à l'obligation d'emploi) peut être remplacé par de l'emploi indirect : l'employeur signe un contrat de fournitures de biens ou de services avec un centre de travail protégé ou avec un handicapé qui exerce son activité professionnelle sous forme libérale.

Dans ces trois pays (Allemagne, Espagne et Italie), l'obligation d'emploi des handicapés n'exclut pas l'existence de diverses mesures (prise en charge de dépenses d'adaptation,

---

<sup>36</sup> La loi sur les Personnes Gravement Handicapées de 1974 constitue la base actuelle de la politique d'emploi des personnes handicapées. Les entreprises publiques et privées de 16 ou plus salariés ont l'obligation de réserver 6% de leurs postes aux personnes gravement handicapées.

<sup>37</sup> Un décret Royal de 1983 approuve les dispositions de la loi d'intégration de 1982 qui établissait un système de quotas. Le décret impose un quota obligatoire de 2% à toutes les entreprises (le quota est de 3% pour les entreprises publiques) de plus de 50 salariés.

<sup>38</sup> Une loi de 1968 établit un système de quotas pour les secteurs privé et public. En 1992 le système est révisé, bénéficiant aussi aux personnes handicapées mentales et établissant un quota de 15%, qui varie en fonction de la taille de l'entreprise et de chaque catégorie de handicap. Au début de 1999, une nouvelle loi actualise le système de quotas italien. Le quota est ramené à 7% pour les entreprises privées et publiques de plus de 50 salariés. Les entreprises ayant entre 36 et 50 salariés doivent employer 2 personnes handicapées, et celles entre 15 et 35 salariés au moins un.



réduction des charges sociales) destinées à inciter les entreprises à recruter des handicapés. Les employeurs qui n'emploient pas le contingent de handicapés prévu par la loi doivent verser une contribution de substitution à un fonds, public ou privé, qui finance des actions en faveur de l'insertion professionnelle des handicapés. Les Allemands opèrent une réforme d'ensemble de leur politique en faveur des personnes handicapées. Avec l'adoption du Livre IX<sup>39</sup> du Code social, réadaptation et participation des personnes handicapées, ils réaffirment, notamment dans le titre II de ce texte, l'obligation d'emploi comme élément principal de la politique menée en faveur des personnes les plus sévèrement handicapées. Un an auparavant, la loi, pour améliorer l'intégration de ces dernières dans la vie active, avait quelque peu revisité l'ancienne loi de 1974. Il s'agissait de réduire d'un quart environ le chômage très important rencontré par les TH. Un échange a ainsi été proposé aux employeurs : l'embauche, en deux ans, de 50 000 personnes handicapées sévères contre une réduction du quota de 6 % à 5 %, le seuil d'application de la loi passant pour ces entreprises de 16 à 20 salariés. Il ne s'agit pas là d'un recul de l'obligation d'emploi. Le fait qu'à cette occasion le niveau de la taxe de compensation soit revu à la hausse et modulé en fonction du niveau d'emploi effectif de personnes sévèrement handicapées dans l'entreprise montre que l'objectif est davantage de renforcer l'effet de la loi (les 6 % étant rarement atteints) - (Velche, 2006, p.90).

En Italie, la loi de 1968, qui n'imposait qu'une obligation de procédure avec un quota de 15% est remplacée en 1999 par une obligation de résultat avec un taux de 7% pour les entreprises de 50 salariés et plus (1 poste en dessous de 35 salariés et 2 entre 36 et 49 salariés). Cette nouvelle loi prévoit aussi le versement (jusqu'à 60 % de l'obligation) à un fonds spécial pour les entreprises qui n'ont pas atteint leur quota et des sanctions considérables pour non-respect de l'obligation. Environ 178 000 personnes handicapées profiteraient de cette loi. Là aussi l'obligation d'emploi sort renforcée (*Ibid.*). Celle-ci est tout autant affirmée en Autriche<sup>40</sup>. Le quota de 4 % (pour les entreprises de 25 salariés et plus) ne supporte plus d'exception et porte désormais sur tous les types de handicaps (les handicaps mentaux en étaient jusque-là exclus), et la taxe de compensation à verser au fond spécifique

---

<sup>39</sup> Loi du 19 juin 2001, entrée en vigueur le 1er juillet 2001.

<sup>40</sup> Voir la communication orale de Hansjörg Hofer (ministère autrichien de la Sécurité sociale, des Générations et de la Protection des Consommateurs) à la Journée d'étude sur les quotas d'emplois solidaires pour personnes en situation de handicap, le lundi 21 novembre 2005, Bruxelles.

est portée à 201€ par mois et par poste manquant. Même si la situation de l'emploi des personnes handicapées semble s'améliorer, l'application de la loi est là aussi insuffisante : les quelque 85 000 postes concernés ne seraient occupés qu'à 62 %. Quant à la Belgique, qui avait voté en 1959 une loi qui n'a jamais été appliquée, elle se pose aujourd'hui sérieusement la question d'adopter un quota d'emplois. Elle a désormais lancé un processus d'étude de cette question avec des experts internationaux (*Ibid.*, p.91).

Le Danemark<sup>41</sup>, les Pays-Bas<sup>42</sup>, le Royaume-Uni<sup>43</sup> et les Etats-Unis<sup>44</sup> mettent l'accent sur l'élimination des discriminations dont les handicapés peuvent être victimes dans l'entreprise. Pour cela, ces quatre pays recourent à des moyens plus ou moins directs : le Danemark, le Royaume-Uni et les Etats-Unis cherchent à compenser les difficultés que les handicapés rencontrent sur le marché de l'emploi, tandis que les Pays-Bas optent pour une politique purement incitative à l'égard des employeurs. Au Danemark, la loi cherche à pallier les difficultés que les handicapés rencontrent sur le marché de l'emploi du fait de leur handicap. C'est la raison pour laquelle, dans la mesure où ils remplissent les conditions requises pour

---

<sup>41</sup> L'emploi des personnes handicapées au Danemark se comprend dans le contexte de la politique sociale danoise, basée sur les principes de solidarité, de normalisation et d'intégration. Traditionnellement, l'attitude politique danoise est contraire à l'idée d'intervention de l'administration dans le marché du travail. Les difficultés sont surmontées par la coopération des institutions impliquées socialement. Les conditions de travail (à l'exception de certains aspects tels que les salaires, les congés, la sécurité sociale, etc.) ne sont pas régies par la loi, privilégiant la négociation collective sur les contraintes légales. Cependant, les dernières réformes du marché de travail ont encouragé une position plus active de l'administration dans la lutte contre le chômage.

<sup>42</sup> Le travail en milieu ordinaire se concrétise dans une série de cinq obligations : D'une part, la loi sur l'Emploi des Personne Handicapées de 1986 impose une obligation générale aux entreprises, patronales, syndicats et administrations publiques de coopérer dans l'emploi des personnes handicapées. Ensuite, la loi de 1947 instaure un système de quotas, qui est abandonné en 1986, comme conséquence des bas résultats d'observation. Mais le gouvernement a maintenant l'obligation pour les entreprises de conserver des registres de toutes les organisations de personnes handicapées. L'employeur a par ailleurs l'obligation d'adapter la structure du lieu de travail, la répartition des tâches, les méthodes de production et de travail, etc. aux besoins des travailleurs handicapés. Les entreprises doivent également observer les dispositions de protection contre le licenciement de travailleurs handicapés. Les entreprises doivent enfin assumer les risques des maladies de leurs travailleurs et sont responsables des coûts des subsides pour maladie.

<sup>43</sup> La première législation relative à l'emploi des personnes handicapées au Royaume-Uni est la loi de 1944 (Disabled Persons (Employment) Act 1944), adoptée pour répondre aux nécessités des invalides de la Deuxième Guerre Mondiale. La loi de 1944 met en place un registre pour handicapés, un service spécialisé de placement, un système de quota de 3% imposé aux entreprises de plus de 20 salariés, des mesures légales de protection contre le licenciement et des emplois réservés aux personnes handicapées. Pour répondre aux développements sociaux, culturels et économiques intervenus depuis, le Royaume-Uni adopte en 1995 la loi relative à la discrimination à l'encontre des personnes handicapées (Disability Discrimination Act 1995, DDA). La DDA est applicable aux entreprises de plus de 20 salariés. Sont exclues les petites entreprises de moins de 20 salariés, ainsi que certaines professions, telles que les forces armées, les pompiers, les gardiens de prison, la police et d'autres.

<sup>44</sup> L'American with Disabilities Act (ADA), loi visant à adapter la société américaine à la situation des personnes handicapées, est adoptée aux Etats-Unis en 1990.

occuper les postes vacants, les handicapés bénéficient d'une priorité d'emploi dans le secteur public. Au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, les entreprises qui emploient au moins quinze personnes doivent respecter la loi sur l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap. En matière d'emploi, ces dispositions se traduisent par une double obligation : les employeurs doivent non seulement traiter les handicapés, candidats à un emploi ou salariés, de la même façon que les autres, mais ils doivent également adapter les conditions de recrutement et de travail à la situation particulière des handicapés. La seconde obligation, qui ne s'impose qu'à partir du moment où le handicap est connu de l'employeur, est appliquée en fonction des circonstances. En effet, l'adaptation, qui peut consister en un aménagement des locaux, en un assouplissement des horaires, en une modification des procédures de recrutement ou en la mise à disposition d'un auxiliaire, ne peut pas être mise en œuvre de la même façon dans toutes les entreprises. Elle dépend notamment de la situation financière, des effectifs et du secteur d'activité.

La loi néerlandaise sur la réintégration professionnelle des handicapés prévoit qu'une obligation d'emploi des handicapés puisse être introduite par voie réglementaire. Cette clause constitue en quelque sorte une menace pour le cas où les entreprises ne feraient pas les efforts nécessaires pour employer suffisamment de salariés handicapés, le dispositif en vigueur comprenant plusieurs mesures particulièrement incitatives à cet égard. Ainsi, le recrutement ou le reclassement de salariés handicapés entraîne d'importantes réductions des cotisations sociales dues au titre de l'assurance invalidité et de l'assurance chômage.

Les employeurs bénéficient de plusieurs autres aides : subventions pour compenser les surcoûts entraînés par l'embauche de salariés handicapés, possibilité d'embaucher un handicapé à l'essai pendant six mois sans le payer, la collectivité lui versant une allocation d'intégration qui complète les prestations financières auxquelles il a droit en tant que personne handicapée. Cette mesure diffère de l'obligation générale d'emploi des handicapés qui existe en Allemagne, en Espagne et en Italie, car elle ne bénéficie qu'aux handicapés qui possèdent la qualification nécessaire. Il s'agit donc d'une disposition visant à l'élimination des discriminations.

En plus des obligations ou des interdictions qui s'imposent à eux, les employeurs sont désormais invités dans plusieurs pays européens à envisager le plus rapidement possible la réadaptation de leurs salariés malades chroniques ou handicapés. Le principe est ici que le temps passé éloigné du milieu de travail de façon injustifiée n'a comme résultat que de rendre encore plus difficile le retour à l'emploi. En conséquence, plus vite l'employé concerné peut retrouver son emploi ou un autre emploi, mieux il récupèrera son potentiel. Si ses capacités de travail sont durablement altérées, son employeur peut bénéficier d'allègements de charges, de subventions ou de contributions pour maintenir son niveau de salaire.

Si les aides financières aux entreprises constituent le point commun de tous les dispositifs destinés à favoriser l'insertion des handicapés dans l'entreprise, elles s'accompagnent partout, sauf aux Pays-Bas, de mesures plus ou moins autoritaires : l'obligation d'emploi dans les entreprises d'une certaine taille en Allemagne, en Espagne et en Italie, la priorité d'emploi dans le secteur public au Danemark et l'interdiction de toute discrimination - assortie de son corollaire, la nécessaire adaptation des conditions de travail et de recrutement - dans les entreprises d'au moins quinze salariés au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.<sup>45</sup> La question de l'emploi des personnes handicapées est devenue une priorité et tous les pays européens finissent par adopter plus ou moins la même palette de mesures, soit à la demande des instances communautaires, soit par désir d'expérimenter à leur propre compte des solutions initiées par d'autres (*Ibid.*, p.92).

***Qu'en est-il en France ? Quelle est la réalité pour les personnes en situation de handicap qui cherchent à obtenir un emploi et pour celles qui veulent le conserver ?***

En France nous parlons plutôt de l'exclusion que de l'inclusion des travailleurs handicapés (Morin, 2006, p.63), lorsque la dégradation durable ou définitive d'une ou plusieurs

---

<sup>45</sup> Note de synthèse du Sénat – études de législation comparée - <http://www.senat.fr/lc/lc116/lc1160.html>.

fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques est substantielle ou lorsqu'il s'agit d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Une première réalité est la difficulté de la reconnaissance du handicap du point de vue du travail. Le texte de 1987<sup>46</sup>, s'intitulant « *en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés* », ne vise déjà plus les personnes mais bien davantage les conditions qui pèsent sur leur vie, leur insertion. En principe, il substitue aux obligations de procédure antérieures des obligations de résultat ; de même, il introduit l'emploi des travailleurs handicapés dans la politique contractuelle, toujours sous contrôle administratif. Mais le même texte offre aussi deux possibilités aux entreprises de s'acquitter de leurs obligations légales : soit en appliquant les accords conclus en vue de l'embauche, soit en versant une contribution à un fonds spécial de soutien au développement de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, fonds associant les partenaires sociaux et les associations de personnes handicapées. Il est fréquent de voir les entreprises payer la contribution financière<sup>47</sup> lorsque le taux légal n'est pas atteint, plutôt que de renforcer leurs équipes avec des travailleurs en situation de handicap (Chauvière, 2003).

Néanmoins, en France, l'action publique « en faveur des personnes handicapées », selon les termes de la loi d'orientation du 30 juin 1975<sup>48</sup> toujours en vigueur, ne s'est pas appuyée sur un impératif explicite de lutte contre les discriminations, mais bien davantage, et malgré les difficultés anciennes de ce modèle sociétal, sur une ardente obligation nationale d'intégration. La politique du handicap au sein du monde du travail ne cesse d'évoluer depuis quelques années. Dans cette loi, nous pouvons considérer de nouvelles mesures telles que :

- ❖ L'importance de la prévention et du dépistage du handicap ;
- ❖ L'obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés ;

---

<sup>46</sup> Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

<sup>47</sup> Le montant annuel à payer par travailleur handicapé manquant, pour une entreprise dont l'effectif est compris entre : (\*SMIC horaire en Janvier 2015)

- De 20 à 199 salariés inclus, la taxe représente : 400 x SMIC horaire/9.61 € soit 3844 €.
- De 200 à 749 salariés inclus, la taxe représente : 500 x SMIC horaire/9.61 € soit 4805 €.
- A partir de 750 salariés, le coût est de : 600 x SMIC horaire/ 9.61 € soit 5766 €.

<sup>48</sup> Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

- ❖ L'accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et le maintien aussi souvent que possible dans un cadre ordinaire de travail et de vie ;
- ❖ La Création des Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (*op. cit.*, p.112).

Cette loi est renforcée quelques années plus tard par la loi du 10 juillet 1987<sup>49</sup>. La loi en faveur de l'emploi des personnes handicapées détermine les conditions de l'obligation d'emploi imposant à tous les établissements de 20 salariés minimum d'employer 6% de personnes handicapées sur l'effectif total de leurs salariés. Cette loi définit également le statut de « bénéficiaire de la loi ». De plus, la France évolue et marque les esprits car en 2005, la loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées<sup>50</sup>, est édictée et est considérée comme une réforme de la loi du 30 juin 1975. Cette nouvelle loi pour l'égalité des droits et des chances, complète et renforce la loi de 1987. Elle inscrit des principes éthiques et civiques. Parmi ces principes, nous retrouvons le droit au travail et à la non-discrimination pour l'accès à l'emploi des personnes souffrant d'un handicap. Ce qui nous intéresse dans notre thématique, c'est le lien qu'il est possible de faire entre ce public (personnes handicapées) et le monde du travail au travers des chefs d'entreprises, managers ou chargés de mission handicap notamment.

**D'après les travaux de l'Agefiph de mai 2013<sup>51</sup>, nous comptabilisons ainsi en 2010, 336 900 travailleurs handicapés dans les établissements privés assujettis en milieu ordinaire. En 2012, on en recense 361 700 soit une nette évolution en quelques années<sup>52</sup>. La population des actifs augmente parallèlement au nombre de TH ayant la RQTH<sup>53</sup>. Par ailleurs l'Agefiph évalue à 100 300 le nombre d'établissements assujettis en 2012 à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.**

---

<sup>49</sup> Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

<sup>50</sup> Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

<sup>51</sup> Mai 2013, Agefiph, les personnes handicapées et l'emploi.

<sup>52</sup> Juin 2015, Agefiph, chiffres clés : les personnes handicapées et l'emploi.

<sup>53</sup> Rapport d'activités annuel Agefiph 2013.

Tableau n° 1 : « Les caractéristiques des populations handicapées en emploi (France) » tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.7

En %

	Population reconnue handicapée			Population handicapée définie au sens large			Population totale âgée de 15 à 64 ans		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Effectifs (en millions) ...	0,6	0,4	0,3	6,2	3,2	3,0	25,6	13,6	12,1
Répartition par sexe ....	100	61	39	100	49	51	100	53	47
<b>Âge</b>									
15-24 ans .....	3	3	2	6	7	5	9	10	9
25-39 ans .....	27	28	25	35	36	33	39	40	37
40-49 ans .....	38	35	44	31	30	33	29	27	30
50-64 ans .....	32	34	29	28	27	29	23	23	24
<b>Catégorie socioprofessionnelle ....</b>									
Cadres .....	5	5	6	10	11	9	15	18	12
Professions intermédiaires .	16	16	15	22	20	24	24	22	26
Employés .....	33	18	57	31	12	49	29	12	48
Ouvriers .....	38	52	16	27	44	11	23	36	9
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise. ....	8	9	6	10	13	7	9	12	5
<b>Statut de l'emploi</b>									
Indépendants. ....	9	10	7	11	15	8	11	15	8
Formes particulières d'emploi* .....	12	11	13	11	9	13	13	11	14
CDI .....	62	66	55	59	63	55	58	61	55
Fonctionnaires .....	17	13	24	19	13	24	18	13	23
<b>Temps de travail</b>									
Temps complet .....	72	85	53	81	94	69	83	95	69
Temps partiel .....	28	15	47	19	6	31	17	5	31

\* Intérim, stages, CDD et contrats aidés du secteur public et privé.

Champ : population âgée de 15 à 64 ans en emploi, France métropolitaine.

### Commentaires du tableau n° 1 :

En 2007, 1,8 million de personnes, âgées de 15 à 64 ans et vivant à domicile, déclarent avoir une reconnaissance administrative du handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé. Si nous ajoutons à cette population les personnes ayant un problème de santé depuis au moins six mois et rencontrant des difficultés importantes dans leurs activités quotidiennes ou vis-à-vis du travail ou ayant eu un accident du travail



dans l'année, nous aboutissons à une population, plus large, de 9,6 millions de personnes. Quel que soit le contour retenu, la population des personnes handicapées est relativement âgée et peu diplômée. La population des personnes ayant une reconnaissance officielle du handicap est en revanche plus masculine que la population totale. Les difficultés de participation au marché du travail et d'accès à l'emploi concernent surtout les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap. **Le tableau montre que le taux d'activité des TH est très inférieur à celui de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans (44 % contre 71 % en 2007) et leur taux d'emploi aussi (35 % contre 65 %). Ces personnes occupent plus souvent des postes peu qualifiés et à temps partiel que l'ensemble de la population. Elles expriment probablement des besoins importants en matière d'aménagement du poste de travail ainsi qu'en terme de soutien et de compréhension des collègues et des supérieurs.**

Commentaires du tableau n° 2 :

En 2011, les chiffres se ressemblent, mais certaines conclusions diffèrent. Comme l'ensemble de la population active en emploi, les personnes handicapées qui travaillent occupent souvent des postes d'employés, 39 % lorsque le handicap est reconnu, 34 % lorsque le handicap est défini au sens large, contre 29 % pour l'ensemble de la population. **Les personnes au handicap reconnu ont également plus souvent des postes d'ouvriers que l'ensemble de la population en emploi (35 % contre 21 %). Ainsi, 74 % d'entre elles sont ouvriers ou employés contre seulement 50 % pour l'ensemble de la population. Cela s'explique à la fois par un niveau de qualification moins élevé, et par le fait que certaines ont obtenu leur reconnaissance à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage soumis les ouvriers. Les cadres sont, pour ces mêmes raisons, peu représentés parmi les personnes ayant une reconnaissance administrative : 6 % contre 18 % en moyenne, et ce particulièrement chez les femmes (1 % contre 14 % en moyenne).**



Tableau n° 2 : « Les caractéristiques des populations handicapées en emploi (France) » tiré de l'enquête sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », DARES - Analyses, octobre 1013, n°66, p.8

	Population reconnue handicapée			Population handicapée définie au sens large			Population totale		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Effectifs (en milliers) .....</b>	<b>400</b>	<b>300</b>	<b>700</b>	<b>2 500</b>	<b>2 900</b>	<b>5 400</b>	<b>13 600</b>	<b>11 900</b>	<b>25 500</b>
<b>Sexe .....</b>	56	44	100	47	53	100	53	47	100
<b>Âge</b>									
15-24 ans .....	NS	NS	NS	3	4	4	8	7	8
25-39 ans .....	20	22	21	25	22	24	38	35	37
40-49 ans .....	31	31	31	31	30	30	28	29	29
50-64 ans .....	48	45	47	41	44	42	26	29	27
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>									
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprises .....	6	1	4	12	4	8	12	4	8
Cadres .....	10	1	6	15	7	11	21	14	18
Professions intermédiaires .....	17	17	17	22	23	23	23	27	25
Employés .....	20	62	39	12	54	34	13	47	29
Ouvriers .....	48	18	35	39	11	25	32	8	21
<b>Statut de l'emploi</b>									
Non salariés .....	6	1	4	14	6	10	15	7	11
CDD .....	10	12	11	6	9	8	6	11	9
CDI .....	82	85	83	77	83	80	74	80	77
Autres* .....	2	2	2	3	2	2	4	2	3
<b>Temps de travail</b>									
Temps complet .....	84	53	70	90	60	74	93	69	82
Temps partiel .....	16	47	30	10	40	26	7	31	18

En %

NS : non significatif

\* Intérimaires et apprentis.

Champ : population âgée de 15 à 64 ans en France métropolitaine vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues) et se déclarant en emploi.

Lorsqu'elles travaillent, les personnes handicapées ont des statuts d'emploi peu différents de l'ensemble de la population : elles sont majoritairement en CDI, notamment les femmes comme en 2007. Toutefois, celles au handicap reconnu par l'administration sont un peu plus souvent en emploi salarié que celles handicapées au sens large. Seuls 4 % d'entre elles sont non salariées, contre 11 % pour l'ensemble des travailleurs âgés de 15 à 64 ans, ce qui accroît la part relative des personnes salariées en CDI. Le travail à temps partiel est

nettement plus fréquent parmi les personnes reconnues handicapées : 47 % des femmes (contre 31 % dans l'ensemble des femmes en emploi) et 16% des hommes (contre 7 % dans l'ensemble des hommes en emploi) ne travaillent pas à temps complet. Le travail à temps partiel est également plus courant parmi la population handicapée au sens large mais l'écart par rapport à l'ensemble de la population en emploi est moins marqué.

D'après les travaux de l'INSEE, en 2013, 386 700 travailleurs handicapés ont été employés dans les 99 800 établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Ces salariés représentent 3,3 % des effectifs de ces établissements, soit 295 400 équivalents temps plein sur l'année. Leur nombre ainsi que leur part dans les effectifs ont augmenté en 2013. 78 % des établissements assujettis emploient directement au moins un bénéficiaire de l'OETH. Cette proportion croît avec la taille de l'établissement et varie selon le secteur d'activité, de 84 % pour le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale à 57 % pour le secteur de l'information et de la communication. 8 % des établissements assujettis ont uniquement versé une contribution financière à l'Agefiph.

En 2013, 36 500 nouvelles embauches de travailleurs handicapés ont eu lieu (contre 37 600 en 2012), plus souvent en CDD (38 %) qu'en CDI (31 %), et ce, quelle que soit la taille de l'établissement<sup>54</sup>.

### Commentaires du tableau n° 3 :

Avec un taux d'emploi de seulement 35 %, la population ayant une reconnaissance officielle du handicap compte 640 000 personnes en emploi en 2007. La part des personnes reconnues handicapées parmi les personnes en emploi atteint ainsi 2,5 % selon les résultats du tableau ci-dessus. Dans la population handicapée au sens large, 6,2 millions de personnes ont un emploi, ce qui représente 24,2 % de la population totale en emploi. En 2012, 100 300 établissements (+ 0,7 % en un an) sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

---

<sup>54</sup> DARES Analyses, novembre 2015, n° 83.

Nous recensons 361 700 travailleurs handicapés (-1,6 % en un an) dans ces établissements. Le taux d'emploi direct<sup>55</sup> de travailleurs handicapés en 2012 dans le secteur privé est de 3,1 %<sup>56</sup>.

**Tableau n° 3 :** « Part des personnes handicapées parmi les personnes en emploi selon le statut de l'employeur » tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.4

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Population handicapée définie au sens large	Population reconnue handicapée	Population handicapée définie au sens large	Population reconnue handicapée	Population handicapée définie au sens large	Population reconnue handicapée
Établissements privés de 20 salariés et plus .....	24,2	2,8	22,5	3,2	26,7	2,1
Établissements privés de moins de 20 salariés .....	23,3	2,3	22,5	2,8	24,1	1,9
Fonction publique .....	24,4	2,4	20,9	2,7	26,6	2,2
Non salariés .....	24,7	2,0	22,8	2,0	28,6	1,9
<b>Total .....</b>	<b>24,2</b>	<b>2,5</b>	<b>22,3</b>	<b>2,9</b>	<b>26,3</b>	<b>2,1</b>

Champ : population âgée de 15 à 64 ans en emploi, France métropolitaine.

Les employeurs privés français peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi selon plusieurs modalités, notamment<sup>57</sup> : l'emploi direct de personnes handicapées, la réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance, prestations de services avec des établissements et services d'aides par le travail (ESAT), des entreprises adaptées (EA) ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) dans la limite de la moitié du quota, accueil de stagiaires de la formation professionnelle), la mise en œuvre d'un accord agréé de branche,

<sup>55</sup> Part des travailleurs handicapés dans l'effectif total des établissements (y compris ceux ayant signé un accord spécifique sur l'emploi de personnes handicapées) en équivalent temps plein (ETP).

<sup>56</sup> Source rapport annuel Agefiph 2015.

<sup>57</sup> Ibid.

de groupe, d'entreprise ou d'établissement concernant l'emploi des personnes handicapées, et enfin, le versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph.

Tableau n° 4 : « Types de contrats des nouveaux bénéficiaires recrutés en 2012 et 2013 selon la taille de l'établissement » tiré de l'enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2013 - Un taux d'emploi en hausse, DARES - Analyses, novembre 2015, n°083, p.7

	2012				2013			
	CDI	CDD	Intérim et autres*	Total	CDI	CDD	Intérim et autres*	Total
<b>De 20 à 49 salariées</b>	41	38	21	100	<b>39</b>	<b>40</b>	21	100
<b>De 50 à 99 salariées</b>	32	37	31	100	32	39	29	100
<b>De 100 à 199 salariées</b>	30	34	36	100	30	37	33	100
<b>De 200 à 499 salariées</b>	29	32	39	100	28	35	37	100
<b>De 500 salariés ou plus</b>	<b>28</b>	39	33	100	<b>26</b>	<u>39</u>	<u>35</u>	100
<b><u>Total</u></b>	<b>33</b>	36	31	100	<b>31</b>	38	31	100
<b>Ensemble des salaires ayant moins d'un an d'ancienneté dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (Epic inclus).</b>	56	33	11	100	58	<b>32</b>	10	100

En %

\* Cela regroupe les contrats d'intérim ainsi que les contrats de mise à disposition (hors ESAT, EA et CDTD).

Lecture : en 2013, 40 % des nouveaux bénéficiaires des établissements de 20 à 49 salariés ont été recrutés en CDD.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.

#### Commentaires du tableau n° 4 :

En 2013, 36 500 nouveaux bénéficiaires de l'OETH<sup>58</sup> ont été recrutés dans les établissements assujettis (dont 80 % dans des établissements non couverts par un accord). C'est moins qu'en 2012 (37 600). Un peu moins d'un quart des nouveaux recrutés en 2013 (24 %) l'ont été au sein de petits établissements (20 à 49 salariés) et 40 % dans des établissements d'au moins 200 salariés. Toutes tailles d'établissements confondues, 31 % des bénéficiaires embauchés en 2013 l'ont été en contrat à durée indéterminée, soit 2 points de moins qu'en 2012 alors que la part des embauches en CDI augmente pour l'ensemble des salariés comparables. Cette baisse est marquée pour les plus grands établissements (500 salariés ou plus, -2 points), et pour les plus petits (moins de 50 salariés, - 2 points). C'est globalement la part des embauches en CDD qui progresse, plutôt que l'intérim.

Les nouveaux bénéficiaires de l'OETH sont plus souvent recrutés en CDD que l'ensemble des salariés comparables (38 % contre 32 % en 2013). Les recrutements de nouveaux bénéficiaires se font également bien plus fréquemment en intérim. La part des recrutements en CDI décroît avec la taille des établissements : de 39 % dans les établissements de 20 à 49 salariés à 26 % dans les établissements de 500 salariés ou plus. Les petits établissements ont recruté 61 % des bénéficiaires en CDD, intérim et autres. Les établissements de 500 salariés ou plus ont eu plus souvent recours au CDD et à l'intérim en 2013.

Plus d'un tiers (35 %) des nouveaux bénéficiaires recrutés en CDI le sont à temps partiel (contre 17 % parmi l'ensemble des nouveaux salariés en CDI). La part des recrutements en CDI à temps partiel est la plus élevée (43 %) parmi les établissements de petite taille et la plus faible (18 %) dans les plus grands établissements. Le travail est porteur de sens, comme le montre, à l'inverse, le délitement des personnes en situation de perte d'emploi. C'est un lieu de vie, un instrument de lien social. Il est aussi un « opérateur de santé » dont il convient de favoriser l'accès à tous. Pour les personnes en situation de handicap, l'insertion professionnelle est essentielle. Elle ne se fera souligne Morin que si « nous acceptons la réalité telle qu'elle est. Elle conduira à faire des choix, à prendre des mesures contraignantes accompagnées d'une communication authentique » (2006, p.63). Productrices de règles de

---

<sup>58</sup> L'OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés assure la collecte des contributions financières des établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle met en œuvre, gère et finance les actions définies dans l'Accord et les décisions prises par le comité Paritaire.

droit, les sociétés démocratiques visent à limiter les effets des inégalités. Mais l'inégalité d'accès à l'emploi dont les personnes handicapées sont victimes témoigne des difficultés quotidiennes à construire les conditions d'une égalité de traitement par l'intermédiaire du droit, lequel s'avère donc bien impuissant. Les travailleurs ou personnes handicapées sont victimes d'autres discriminations au quotidien. Au fondement des pratiques de discrimination – qu'elles soient directes<sup>59</sup>, indirectes<sup>60</sup>, positives<sup>61</sup> ou négatives<sup>62</sup>, comme au fondement des politiques anti-discriminations, nous constatons l'adhésion commune à l'existence de la catégorie « handicapé » (Gardien, 2006, p.51). Pour lutter efficacement contre les différentes formes de discrimination, il convient de mieux les connaître. Or, de ce point de vue, et au vu de résultats qui seront détaillés plus tard, un travail important reste à fournir. Nous tenterons ici de développer tous les types de discriminations auxquelles font face les personnes en situation de handicap, cette population étant confrontée à plusieurs sortes de ségrégations. Ces connaissances pourront nous permettre une évaluation plus précise des limites que rencontrent les politiques publiques visant à supprimer tous les genres de stéréotypes. L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) a publié en juillet 2010 une étude sur les discriminations liées au handicap<sup>63</sup>. 3 millions de personnes, soit 1 personne sur 20, déclarent avoir fait l'objet de discriminations au cours de leur vie à cause de leur état de santé ou d'un handicap d'ordre moteur, sensoriel ou cognitif. Ces discriminations peuvent revêtir la forme de moqueries, de mises à l'écart, de d'injustices, voire de refus de droits en raison du handicap ou d'un problème de santé.

---

<sup>59</sup> Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle une personne est traitée, en raison d'un motif prohibé, de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable. La loi donne une liste exhaustive de 18 critères de discrimination prohibés, parmi lesquels figurent le handicap, l'état de santé, mais aussi l'âge, le sexe, l'origine, la grossesse. La discrimination directe est visible, manifeste. 2012, Les Défenseurs des droits. *Le droit en action*.

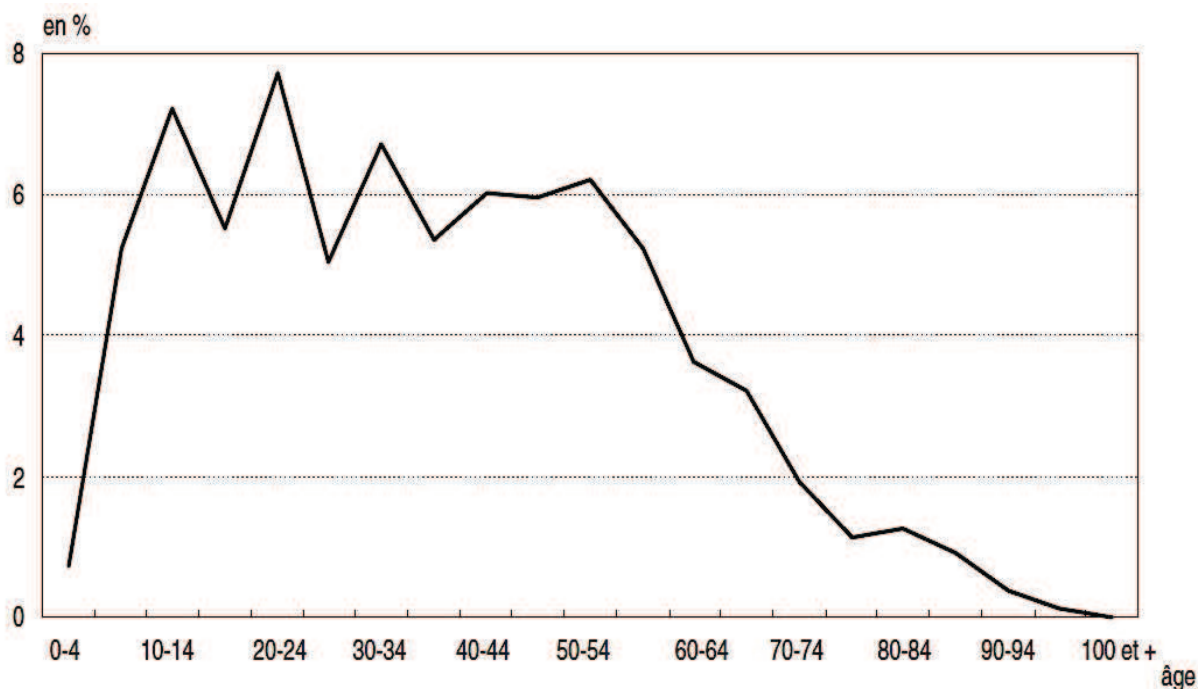
<sup>60</sup> La discrimination indirecte s'intéresse au *résultat* discriminatoire que produit une mesure et non à l'*intention* discriminatoire ou non qu'avait son auteur. 2012, Les défenseurs des droits. *Le droit en action*.

<sup>61</sup> La Discrimination positive est un concept politique qui consiste à donner des avantages à une catégorie de population qui est habituellement lésée. Celle-ci est née aux Etats-Unis afin d'aider les descendants d'esclaves qui souffraient de discrimination, notamment dans l'accès à l'emploi. Source : Internaute.com.

<sup>62</sup> Discrimination négative, lorsqu'un traitement moins favorable est donné à ceux qui ont un certain facteur plutôt qu'à ceux qui n'ont pas ce facteur.

<sup>63</sup> Gérard Bouvier et Xavier Niel, division Enquêtes et études démographiques, N° 1308 - juillet 2010, INSEE.

Figure n° 1 : « Proportion de personnes déclarant avoir subi au cours de leur vie des discriminations pour des raisons liées au handicap » tirée de l'enquête sur les discriminations liées au handicap et à la santé de Gérard Bouvier et Xavier Niel, Division enquêtes et études démographiques, INSEE Première<sup>64</sup>, juillet 2010, n°1308, p.2



Commentaires de la figure n° 1 :

Assez naturellement, d'après ce diagramme, les personnes en âge de travailler déclarent subir plus souvent que les jeunes des refus de droit et des injustices. Les questions d'apparence sont moins fortement ressenties, et les causes des discriminations relèvent plutôt pour les adultes de préjugés ou de jugements de valeur sur leurs capacités.

**Quelles sont les types de discriminations auxquels doivent faire face les TH ?**

---

<sup>64</sup> L'enquête a été réalisée en partenariat par l'Insee et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), avec l'appui de plusieurs partenaires financiers : l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF) et l'Institut de veille sanitaire (InVS), et de nombreux chercheurs dans l'élaboration du questionnaire et du protocole de l'enquête.



Tableau n° 5 : « Handicaps et discriminations chez les personnes de 25 à 54 ans » tiré de l'enquête sur les discriminations liées au handicap et à la santé de Gérard Bouvier et Xavier Niel, Division enquêtes et études démographiques, INSEE Première<sup>65</sup>, juillet 2010, n°1308, p.3

	Population selon les handicaps					
	Ensemble	Aucun handicap	Au moins un handicap	dont : au moins un handicap d'ordre		
				cognitif	moteur	sensoriel
<b>Répartition de la population</b>	100	90,4	9,6	4,6	4,1	3,0
<b>Personnes ayant déclaré avoir subi des discriminations liées à la santé ou au handicap</b>	6	4	23	31	26	19
<b>Parmi elles, personnes ayant déclaré, pour des raisons liées à un problème de santé ou de handicap :</b>						
avoir subi des insultes, des moqueries	68	71	65	67	62	60
avoir été mises à l'écart des autres	41	38	47	49	42	54
avoir été traitées injustement	33	27	42	44	44	42
s'être vu refuser un droit	17	14	22	21	26	23
<b>En raison :</b>						
de l'apparence	57	65	44	39	51	43
de préjugés, de jugements de valeur	30	19	47	50	46	50
de limitations liées au handicap	23	14	38	40	41	40
d'attitudes inhabituelles pour les autres	11	6	18	23	16	15

Commentaires du tableau n° 5 :

Parmi les 25-54 ans, les situations sont plus contrastées lorsque nous comparons les adultes qui travaillent et ceux qui sont au chômage. La moitié des chômeurs ayant déclaré une discrimination a le sentiment d'avoir subi une injustice liée à la santé ou au handicap, contre un quart des actifs ayant un emploi. De même, un tiers des chômeurs déclare des refus de droits, contre un septième des adultes en emploi. Les différences entre travailleurs et chômeurs concernent aussi le lieu de ces discriminations : la moitié des chômeurs qui ont subi une discrimination évoque le lieu de travail, tandis que les personnes en activité citent plutôt la période de leurs études. Cependant, pour les chômeurs, le sentiment de

<sup>65</sup> Ibid.



discrimination pourrait être lié au changement de situation vis-à-vis de l'emploi. Ils déclareraient donc à posteriori des discriminations sur leur ancien lieu de travail.

Enfin parmi les personnes de 25 à 54 ans inactives, les déficiences sont plus fréquentes et les handicaps plus lourds que parmi celles qui travaillent ou qui sont au chômage. Elles se plaignent plus fréquemment d'avoir subi des discriminations au cours de leur vie, davantage sous forme de moqueries que d'injustices ou de refus de droits, et plutôt dans les espaces publics (rue, transports) que lors de leurs études. **Il s'avère donc que les personnes en situation de handicap semblent le plus souvent touchées par des insultes ou des moqueries en raison de leur apparence. Les TH ont souvent le sentiment d'être mis à l'écart car ils ne sont pas comme les autres. Les personnes handicapées souffrent du regard d'autrui, mais aussi sans doute d'un manque d'attention.** Une personne handicapée qui s'engage dans telle ou telle entreprise devrait pouvoir s'exprimer explique Auerbacher sur d'autres sujets que le handicap. « *La population handicapée revendique à juste titre sa place dans la société, et plus particulièrement dans le secteur professionnel* » (Auerbacher, 2007, p.102). Aujourd'hui, cette population semble subir une certaine forme d'exclusion. Toute initiative suppose une prise en compte des questions de handicap, qui relèvent plus que jamais d'une dimension transversale.

## **1.2 Les travailleurs handicapés dans le public et le privé : regard comparatif et évolution**

L'emploi des personnes handicapées progresse dans le secteur privé et la fonction publique, mais demeure en-deçà de l'objectif affiché. **Par rapport au quota de 6% de personnel handicapé que doivent atteindre les entreprises privées ou publiques de plus de vingt salariés (loi du 10 juillet 1987), nous observons une stagnation dans le privé, aux alentours de 4% d'après un rapport sénatorial<sup>66</sup> du 4 juillet 2012. Certes ce quota de 6% n'a aucune**

---

<sup>66</sup> Rapport d'information fait au nom de la commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois (1) sur l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la

**base scientifique, mais il n'empêche que l'écart entre celui fixé par l'Etat et celui atteint par les entreprises est indicatif d'une difficulté réelle. Nous pouvons aussi constater que la durée moyenne de chômage est nettement plus élevée dans le cas des personnes handicapées que des autres. Nous savons également que la majorité des personnes handicapées détient un niveau de scolarisation et de qualification faible, là encore inférieur à la moyenne générale<sup>67</sup>. Les facteurs explicatifs sont certainement pluriels : la déficience a entraîné un parcours scolaire et professionnel particulièrement difficile ; les représentations sociales ne sont pas favorables et le seul fait du handicap produit de la discrimination par rapport à l'emploi ; l'accessibilité des locaux est insuffisante ; l'aménagement des conditions de travail est souvent négligé. La proportion d'étudiants handicapés dans les universités est loin de représenter la proportion de personnes handicapées dans la population générale. Si la loi de 1975 note Stiker a eu besoin du coup de fouet de celle du 10 juillet 1987, il reste que ni l'une ni l'autre n'a vraiment réussi à créer une dynamique forte d'intégration professionnelle<sup>68</sup>.**

Selon une étude de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de l'Agefiph<sup>69</sup> en 2014, 361 700 travailleurs handicapés étaient employés dans les 100 300 établissements assujettis à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH). En Equivalent Temps Plein (ETP) sur l'année, ces salariés handicapés représentaient 2,7 % des effectifs des établissements assujettis n'ayant pas signé d'accord relatif à l'emploi des personnes handicapées. C'est dans l'industrie que ce taux d'emploi est le plus élevé (3,4 %), tandis qu'il est plus bas dans le tertiaire (2,4 %). Comme le montre le tableau ci-après, le taux d'emploi a néanmoins augmenté entre 2006 et 2009, passant de 2,3 % à 2,7 %.

---

participation et la citoyenneté des personnes handicapées, par Mmes Claire-Lise Campion et Isabelle Debré, sénatrices. N° 635 session extraordinaire de 2011-2012.

<sup>67</sup> Ibid.

<sup>68</sup> Stiker, 2010, Evolution des concepts dans le champ du handicap, Groupe de travail piloté par Henri-Jacques Stiker.

<sup>69</sup> DARES 2014, n°083, « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012, Des recrutements plus nombreux en CDD qu'en CDI. »

Tableau n° 6 : « Taux d'emploi des TH dans les établissements privés assujettis en entreprises<sup>70</sup> », tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.8  
 et « Taux d'emploi des TH dans les établissements privés assujettis en entreprises », tiré des rapports annuels de l'Agefiph de 2010 à 2014.

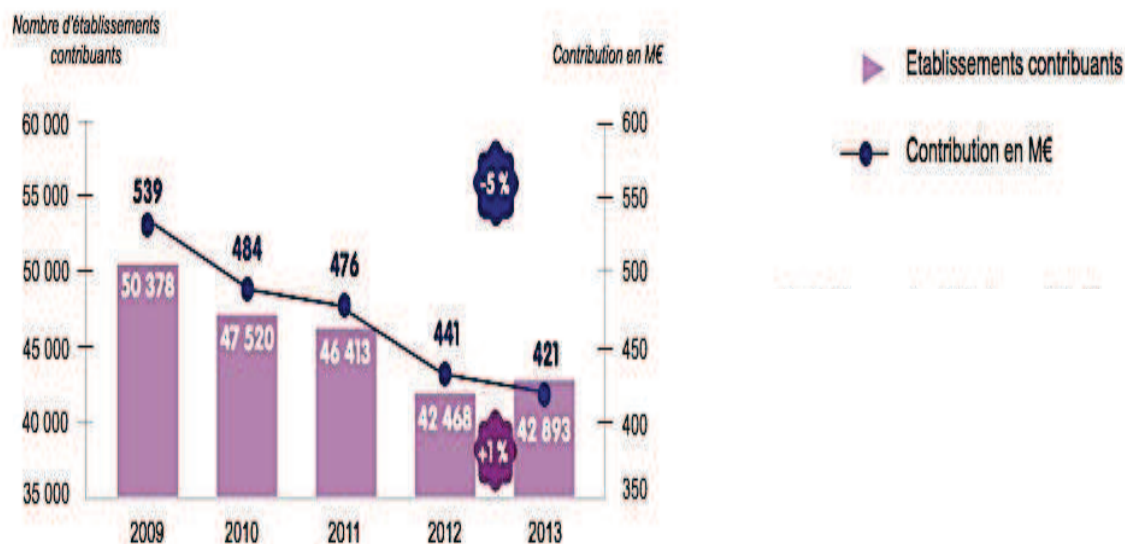
<b>2006</b>	<b>2.3 %</b>	<b>2009</b>	<b>2.7 %</b>
<b>2007</b>	<b>2.4 %</b>	<b>2010</b>	<b>2,8 %</b>
<b>2008</b>	<b>2.6 %</b>	<b>2012</b>	<b>3,1 %</b>

Commentaire du tableau n° 6 :

Cette progression doit cependant être envisagée avec précaution, dans la mesure où elle s'explique, principalement, par un changement des modalités de décompte des bénéficiaires de l'OETH inscrit dans la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008.

<sup>70</sup> Source : enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES.

Figure n° 2 : « Evolution de la contribution au fond privé (millions d'€) et du nombre d'établissements privés contribuant à l'Agefiph<sup>71</sup> », tirée de l'enquête sur les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres annuels, 2015, Agefiph, p.3



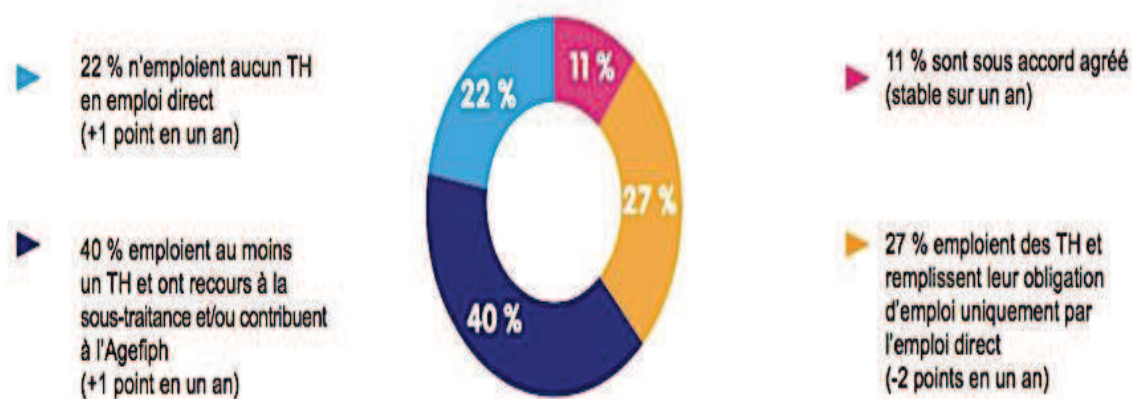
Commentaires de la figure n° 2 :

On observe que la contribution des employeurs à l'Agefiph est en diminution depuis 2007 : 421 M€ ont été collectés en 2014 au titre de l'année 2013 auprès de 42 893 établissements privés contributeurs. Le montant de la contribution a diminué de 5% entre 2012 et 2013. Le nombre d'établissements contribuant a augmenté de 1%.

Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette baisse : les fermetures ou regroupements d'établissements, la baisse des effectifs salariés, les accords agréés, les changements législatifs, ... mais aussi l'accroissement du nombre d'établissements qui répondent à l'obligation d'emploi par l'emploi direct et/ou le recours à la sous-traitance. C'est la preuve que de plus en plus d'entreprises ont recours à des actions positives en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Sous l'effet de la crise économique, un nombre non négligeable d'entreprises est passé sous le seuil des vingt salariés et n'est donc plus assujéti à l'obligation d'emploi.

<sup>71</sup> Source Agefiph, étude de mai 2012.

Figure n° 3 : « Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés au titre de 2012 : mode de réponse à l'obligation d'emploi des 100 300 établissements privés assujettis », tirée de l'enquête sur les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres annuels, 2015, Agefiph, p.3



Commentaires de la figure n° 3 :

D'après les chiffres de la DARES, au 1<sup>er</sup> janvier 2013, 10 596 employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées ont effectué leur déclaration auprès du FIPHFP. Ces employeurs comptaient à cette date 209 909 travailleurs en situation de handicap (+5,6 % en un an) dans leurs effectifs, avec une répartition de 34 % pour l'Etat, les établissements publics nationaux, les organismes consulaires (FPE et divers), 24 % pour la fonction publique hospitalière (FPH) et 42 % pour la fonction publique territoriale (FPT). Le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés (déclaration 2014) au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour l'ensemble des employeurs publics était de 4,90 % dont : 3,83 % pour l'Etat, les établissements publics nationaux, les organismes consulaires, 5,34 % pour la Fonction publique hospitalière, 5,97 % pour la Fonction publique territoriale.

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi selon plusieurs modalités, notamment : l'emploi direct de personnes handicapées, la réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs

handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses pour maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagements de postes de travail) ou le versement d'une contribution au FIPHFP.

**Depuis mai 2015, le taux d'emploi de la Fonction Publique a franchi le cap des 5%. En effet, pour la première fois le taux d'emploi légal des personnes handicapées a atteint les 5,7%. Avec 6,22% pour la Fonction Territoriale, 4,18% pour la Fonction Publique de l'Etat et 5,41% pour la Fonction Publique Hospitalière.** *« Ces résultats illustrent l'implication des employeurs des trois fonctions publiques, ainsi que de nos partenaires sur l'ensemble du territoire en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il faut saluer particulièrement les résultats historiques de la fonction publique territoriale qui dépasse pour la première fois le taux d'emploi de 6% fixé par la loi »* déclare Marc Desjardins, Directeur de l'Établissement public FIPHFP<sup>72</sup>.

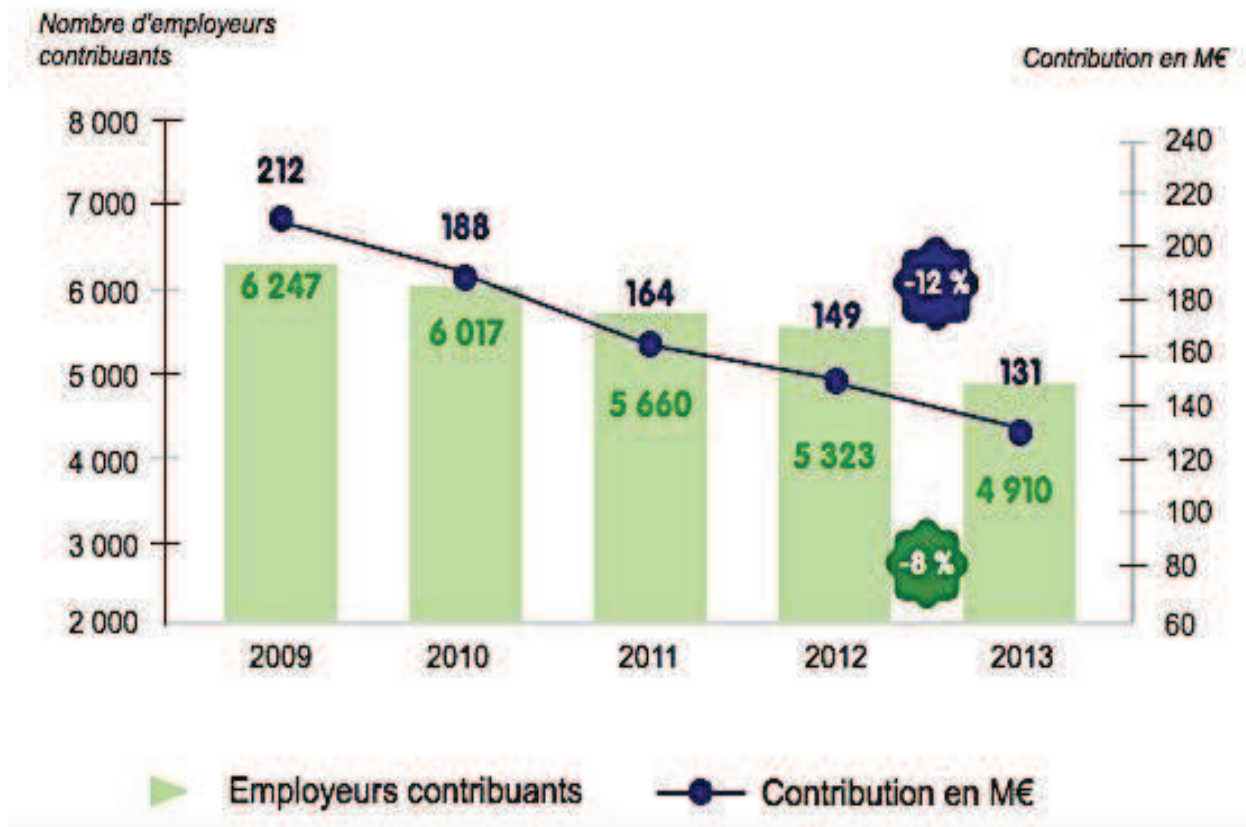
#### Commentaires de la figure n° 4 :

Entre 2009 et 2011, le nombre d'employeurs publics contribuant au FIPHFP a baissé de 13 % grâce à la progression du taux d'emploi. Paradoxalement, la contribution au FIPHFP a augmenté entre 2007 et 2010, passant de 110 millions d'euros à 214 millions. Depuis 2011, les montants perçus par le fonds sont en diminution, du fait de l'augmentation du nombre d'établissements publics s'acquittant de leur obligation d'emploi par des actions positives en faveur des travailleurs handicapés (emploi direct et indirect, dépenses diverses).

---

<sup>72</sup> Handicapinfos.com, mai 2016.

Figure n° 4 : « Evolution de la contribution au fonds publics (en millions d'€) et du nombre d'employeurs publics contribuant au FIPHFP<sup>73</sup>», tirée de l'enquête sur les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres annuels, 2015, Agefiph, p.5



Deux données sont particulièrement révélatrices de la dynamique d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique :

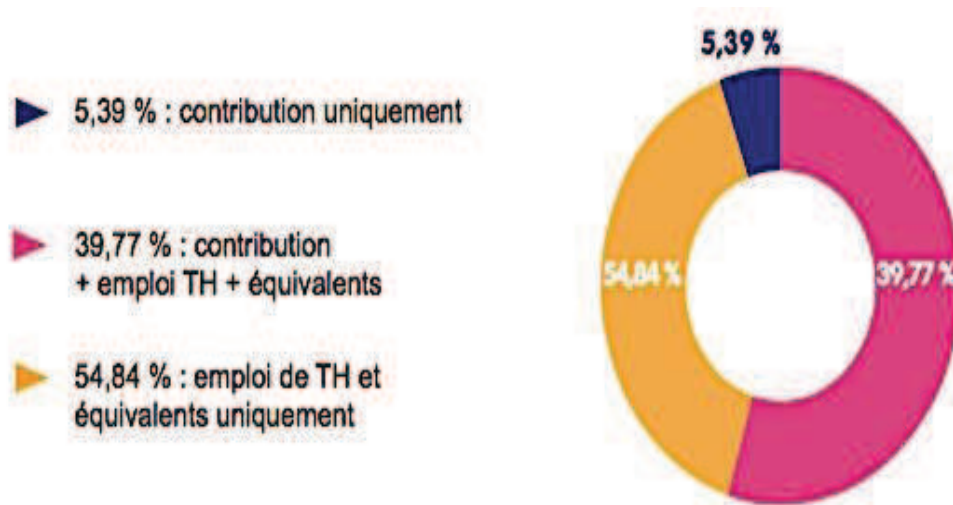
- l'augmentation significative du nombre annuel de recrutement : de 6 000 en 2006, celui-ci est passé à 14 000 en 2011<sup>74</sup>;
- le doublement du nombre annuel de maintien dans l'emploi : de 7 500 en 2006, celui-ci a atteint 15 000 en 2011<sup>75</sup>.

<sup>73</sup> Source Agefiph, étude de mai 2012.

<sup>74</sup> Chiffres annuels, 2015, Agefiph, « les personnes handicapées et l'emploi », p.5.

<sup>75</sup> Ibid.

Figure n° 5 : « La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public, source FIPHFP, tirée de l'enquête sur les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres annuels, 2015, Agefiph, p.5



Commentaires de la figure n° 5 :

La baisse du montant de la contribution depuis plusieurs années est à rapprocher du taux d'emploi légal en constante augmentation.

Dans une communication du 29 février 2012 adressée aux ministres du Budget, des Solidarités et de la Fonction publique, puis transmise aux Commissions parlementaires compétentes, la Cour des comptes<sup>76</sup> dresse le constat d'une grave inégalité de traitement entre secteur public et secteur privé en ce qui concerne l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La fonction publique est soumise à l'OETH comme le secteur privé depuis 1987 mais, jusqu'en 2005, elle n'était pas contrainte de payer une contribution financière lorsque le quota de 6 % de travailleurs handicapés n'était pas atteint. La part des personnes handicapées dans les effectifs y est voisine de celle des établissements de moins de 20 salariés du secteur privé : elle est légèrement plus faible pour les hommes et, à l'inverse, nettement plus élevée pour les femmes.

---

<sup>76</sup> La Cour des comptes est une juridiction administrative qui a cinq rôles distincts : juger la régularité des comptes établis par les comptables publics, contrôler le bon emploi et la bonne gestion des fonds publics, y compris dans les organismes non dotés de comptables publics, publier un rapport annuel, certifier la régularité, la sincérité et la fidélité des comptes de l'État, contrôler l'action du gouvernement. La Cour des comptes a pour mission de s'assurer du bon emploi de l'argent public et d'en informer les citoyens (selon l'article 47-2 de la Constitution).



### Des règles qui majorent le taux d'emploi dans le secteur public :

La Cour des Comptes<sup>77</sup> note tout d'abord que le secteur public bénéficie d'un mode de dénombrement des bénéficiaires de l'OETH plus favorable que le secteur privé, avec pour conséquence, une majoration du taux d'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique. En effet, sont ajoutés à la liste des bénéficiaires de l'OETH les titulaires d'un emploi réservé, les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité et les agents reclassés. Or, ces trois catégories réunies représentent plus de la moitié des bénéficiaires de l'OETH recensés dans le secteur public. Par ailleurs, la Cour souligne la difficulté à effectuer une comparaison stricte des taux d'emploi dans le secteur privé et dans le secteur public, dans la mesure où les modes de décompte des effectifs (effectif d'assujettissement, effectif total et effectif de bénéficiaires) et de calcul de la contribution ne sont pas similaires.

### Des employeurs publics exclus de l'OETH :

La Cour des Comptes observe ensuite que le périmètre de l'OETH dans le secteur public fait l'objet d'une interprétation restrictive fondée sur le seul statut juridique de certains employeurs publics. Selon l'interprétation de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP), c'est le statut de l'employeur et non le statut des personnels, qui constitue le critère d'assujettissement des employeurs au FIFPFH.

Toutes ces données nous permettent d'établir un constat sur les difficultés d'insertion des TH en entreprise.

---

<sup>77</sup> Rapport d'information fait au nom de la commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois (1) sur l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, par Mmes Claire-Lise Campion et Isabelle Debré, sénatrices. N° 635 session extraordinaire de 2011-2012.

### **1.3 L'insertion des travailleurs handicapés : Quels postes, quelles formations, quelles compétences ?**

De nombreux auteurs (Gardou 1991, Le Dantec 2004, Blanc 2006 et 2009, Kerroumi 2007) notent que l'insertion des handicapés physiques dans le monde du travail est insuffisante dans notre société. Même si des progrès sont notables, les enquêtes évoquées précédemment de Handicaps-Invalidités-Dépendances en 1999, de la DARES en 2007, de l'INSEE en 2010, de l'Agefiph<sup>78</sup> en 2013 montrent que peu de personnes handicapées physiques travaillent en réalité avec des personnes valides.

Plusieurs raisons expliquent en partie les difficultés d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Trois, de notre point de vue, sont ici privilégiées (Blanc, 2006, p.46) : la première concerne les personnes elles-mêmes, la seconde les employeurs et la troisième les dispositifs.

#### Commentaires du tableau n° 7 :

« Des personnes handicapées éloignées de l'emploi », tel est le constat auquel renvoie la lecture de deux indicateurs bien connus et anciens. Tout d'abord, ces dernières ont un faible niveau de compétence professionnelle : 40 % des personnes handicapées ont un niveau de formation de base (CAP-BEP), ce qui est plus important que la moyenne nationale. De plus, nous constatons une formation professionnelle insuffisante.

Nous pouvons observer que la nature des emplois évolue : l'usage de l'ordinateur et la relation de service à la clientèle par exemple. Selon les déficiences, les personnes handicapées semblent en difficulté pour se glisser dans « les moules professionnels ». Des difficultés d'élocution, une gestuelle désordonnée, une instabilité de caractère et de comportement peuvent nuire à la continuité de l'activité et aux flux des relations sociales.

---

<sup>78</sup> Association Nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

Tableau n° 7 : « Les caractéristiques des personnes handicapées », tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.3

	Population reconnue handicapée	Population handicapée définie au sens large	Population totale âgée de 15 à 64 ans
En millions.....	1,8	9,6	39,4
En % de la population totale de 15 à 64 ans.....	5	24	100
Proportion des personnes se déclarant en mauvaise ou très mauvaise santé à la date de l'enquête.....	24	11	3
<b>Nombres de problèmes de santé au cours de douze derniers mois *</b>			
Aucun .....	0	0	21
1 ou 2 .....	24	26	38
3 ou 4 .....	26	33	24
5 et plus.....	50	41	17
<b>Sexe</b>			
Homme .....	55	46	49
Femme.....	45	54	51
<b>Âge</b>			
15-24 ans .....	3	9	18
25-39 ans .....	19	28	31
40-49 ans .....	28	26	22
50-64 ans .....	50	37	29
<b>Diplôme</b>			
Bac + 2 ou diplôme supérieur.....	9	18	24
Bac ou brevet professionnel .....	8	15	19
CAP-BEP .....	28	28	23
BEPC ou aucun diplôme.....	55	39	34

Selon Velut, le faible niveau de qualification des personnes en situation de handicap est pour les entreprises le déterminant majeur de non-embauche et des causes d'échec de l'emploi (2009). Cet argument se fonde sur les pratiques de recrutement des entreprises qui ont pour objectif de révéler des informations cachées sur la productivité de l'individu.

Commentaires du tableau n° 8 :

Les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes parmi les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap (51%) mais les femmes déclarent plus fréquemment avoir des problèmes de santé durables accompagnés de difficultés dans les

tâches de la vie quotidienne ou de limitations vis-à-vis du travail. **Plus âgée, la population handicapée est ainsi moins diplômée que la moyenne. 51 % des personnes ayant un handicap reconnu n'ont aucun diplôme ou seulement le BEPC (contre 31 % pour l'ensemble de la population) et seulement 7 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 27 % en général.**

Tableau n° 8 : « Caractéristiques des populations handicapées » tiré de l'enquête sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 » - DARES- Analyses, octobre 1013, n°66, p. 3

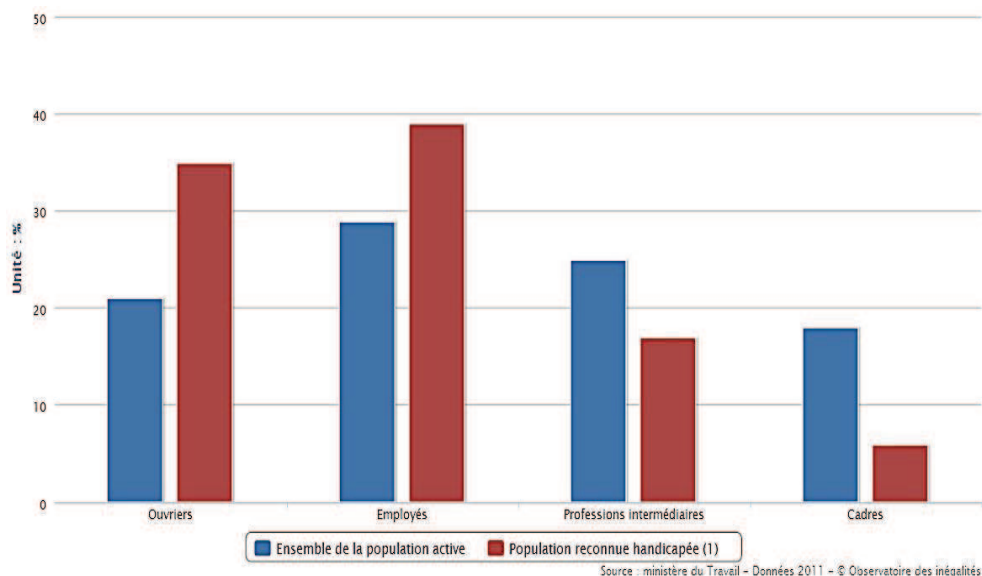
	Population reconnue handicapée	Population handicapée définie au sens large	Population totale
<b>Sexe</b>			
<i>Hommes</i>	<b>51</b>	44	49
<i>Femmes</i>	49	56	51
<b>Age</b>			
<i>15 - 24 ans</i>	4	6	18
<i>25 - 39 ans</i>	15	20	30
<i>40 - 49 ans</i>	27	23	22
<i>50 - 64 ans</i>	55	51	31
<b>Diplôme</b>			
<i>Bac + 2 ou diplôme supérieur</i>	<b>7</b>	17	27
<i>Bac ou brevet professionnel</i>	12	14	20
<i>CAP-BEP</i>	30	28	22
<i>BEPC ou aucun diplôme</i>	<b>51</b>	41	31
<b>Tranche d'unité urbaine</b>			
<i>Commune rurale</i>	25	26	23
<i>Unité urbaine de moins de 20 000 habitants</i>	18	18	16
<i>Unité urbaine de 20 000 habitants à moins de 200 000 habitants</i>	20	18	17
<i>Unité urbaine de 200 000 habitants ou plus</i>	28	28	26
<i>Agglomération parisienne</i>	9	10	17

En %

Champs : population âgée de 15 à 64 ans en France métropolitaine vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

Cette situation renvoie à deux explications. D'une part, les personnes peu ou pas diplômées occupent plus souvent des emplois physiquement difficiles où les accidents du travail sont plus nombreux. D'autre part, les personnes handicapées à la naissance ou dont les problèmes de santé sont apparus durant l'enfance peuvent avoir eu une scolarité difficile les empêchant d'obtenir des diplômes plus élevés. Ainsi, parmi les personnes handicapées au sens large, 10 % déclarent que leurs problèmes de santé durables ou leurs difficultés quotidiennes durables ont eu un impact sur leur scolarité ; elles sont 17 % parmi les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap. Pour 37 % (parmi ces 17 %), ces problèmes ou difficultés ont entraîné une interruption définitive de leur scolarité. Par ailleurs, 2 % des personnes reconnues handicapées déclarent ne jamais avoir été à l'école (Zaffran, 2015, p.40). Quelle que soit la définition retenue, la population handicapée est peu présente en agglomération parisienne (environ 10 %), du fait, en particulier, de la structure de la population de cette région plus jeune et plus diplômée (*Ibid.*).

Figure n° 6 : « Emplois occupés par les travailleurs handicapés », tirée de l'enquête sur les personnes handicapées face à l'emploi, Ministère du travail, donné de 2011- Observatoires des inégalités, p.1



### Commentaires de la figure n° 6 :

**Comme nous le montre ce tableau, les personnes en situation de handicap lorsqu'elles occupent un poste, relèvent principalement de la catégorie socio-professionnelle : des ouvriers ou des employés. Peu de TH sont cadres (à peine 6% contre 18% de la population active).** L'insuffisance des informations empêche les entreprises d'évaluer de manière adéquate les caractéristiques externes du candidat. Pour contourner cette insuffisance, elles basent leur recrutement sur des indicateurs qu'elles considèrent neutres. Le diplôme constitue ainsi un indicateur essentiel ; il fonctionne tel un signal pour l'entreprise qui fait l'hypothèse, pour réduire l'incertitude, que le diplôme certifie que la personne peut s'adapter au poste à pourvoir. Or la main-d'œuvre déficiente a un niveau de qualification très faible, ce qui justifierait le refus d'embaucher des entreprises (Plaisance, 2009, p.133). Consécutivement à l'absence de qualifications requises, les candidatures de cette population sont recalées au premier niveau de recrutement. L'embauche de telles personnes sans diplôme est en effet considérée comme une prise de risque pour l'entreprise, même si l'emploi ne demande qu'une très faible qualification (Bonnet, 2010, p. 16).

Ce phénomène est accentué par la logique de poste. L'entreprise considère les qualifications (et donc le diplôme) comme l'indicateur majeur. Par conséquent, cette logique limite les chances de recrutement des personnes handicapées en ne prenant pas en compte l'expérience et le potentiel de l'individu. Aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne, ce signal a beaucoup moins d'importance, ce qui permet de limiter l'obstacle que constitue, en France, le manque de qualification reconnue. L'expérience de l'individu et son potentiel sont des éléments tout aussi importants mais ils sont difficilement évaluables par l'entreprise et favorisent donc le risque de sélection adverse (Bonnet, 2010, p.19). L'inflation des diplômes et la destruction des emplois les moins qualifiés sont autant d'éléments qui amenuisent l'employabilité des personnes en situation de handicap (*Ibid.*). Toutefois, l'argument du faible niveau de qualification est surtout pertinent pour les entreprises de services ou de technologie de pointe qui se sont recentrées sur leur corps de métier et ont externalisé les fonctions opérationnelles. Ces firmes recherchant aujourd'hui des profils hautement diplômés, éprouvent d'importantes difficultés à trouver cette ressource rare (*Ibid.*).

Le rapport parlementaire Le Houérou<sup>79</sup> (2014, p.9) observe que le taux de chômage des personnes handicapées (PH) est de 22%, soit deux fois plus élevé que la moyenne nationale. Le nombre de postes occupés par des salariés handicapés « *a certes augmenté depuis 2007, dans le public comme dans le privé, mais cette hausse reste insuffisante pour absorber la hausse encore plus rapide de travailleurs handicapés.* » (p.19). Quelques 452.000 travailleurs handicapés pointaient à Pôle emploi fin 2014, soit 9% de plus qu'en 2013 et 2,2 fois plus qu'en 2007 : une progression presque deux fois plus rapide que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, s'alarment des associations<sup>80</sup>.

Selon les derniers chiffres publiés par le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), le nombre de demandeurs d'emploi handicapés « *a dépassé fin 2014 le cap des 450 000, un niveau jamais atteint* », soulignent l'Association des paralysés de France (APF) sur son site FaireFace et l'Union nationale des associations de parents déficients auditifs (Unapeda) dans un communiqué<sup>81</sup>.

Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi cumulent les difficultés : 44% ont plus de 50 ans, 23% seulement ont au moins le niveau bac, 56% sont au chômage depuis plus d'un an et 33% depuis plus de deux ans<sup>82</sup>. L'augmentation des demandeurs d'emploi handicapés s'explique notamment par la croissance du nombre de personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), avec un bond de 40% entre 2008 et 2011 (dernières données connues). Les entreprises continuent aussi de faire des efforts pour respecter leurs obligations. Ainsi, les pénalités versées à l'Agefiph par les employeurs ne respectant pas l'objectif de 6% de travailleurs handicapés dans les établissements d'au moins vingt salariés, sont passées de 539 millions d'euros en 2010 à 421 millions en 2014 et de 212 millions d'euros à 131 millions pour le FIPHFP, son homologue pour la fonction publique. Selon l'Agefiph, la baisse des recettes s'explique aussi par les fermetures ou regroupements d'entreprises et la baisse des effectifs salariés<sup>83</sup>.

---

<sup>79</sup> Septembre 2014, Annie Le Houérou, Députée des Côtes d'Armor Circonscription de Guingamp, « Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire - Aménager les postes et accompagner les personnes ».

<sup>80</sup> Par L'AFP pour Handicap.fr, le 27-08-2015.

<sup>81</sup> Ouest France, 27 Août 2015, Travailleurs handicapés. Le nombre de demandeurs d'emploi bat des records.

<sup>82</sup> Le Figaro économie, 2015, Record de demandeurs d'emploi handicapés.

<sup>83</sup> Article de presse handicapinfos.com du 28 Août 2015.

Tableau n° 9 : « Taux de chômage des populations handicapées selon le sexe et l'âge » tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.6

	Population reconnue handicapée			Population handicapés définie au sens large			Population totale âgée de 15 à 64 ans		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<i>Tous âges</i>	<b>19</b>	<u>18</u>	<u>21</u>	7	6	8	8	7	9
15 - 24 ans	NS	NS	NS	15	9	22	20	17	23
25 - 39 ans	18	17	20	8	8	7	8	7	10
40 - 49 ans	16	17	16	6	6	6	6	5	6
50 - 64 ans	19	18	20	6	5	6	5	5	6

En %

\*Taux de chômage : rapport entre le nombre de chômeurs et la population, active de 15 à 64 ans correspondante, selon la DARES.

#### Commentaires du tableau n° 9 :

Selon le tableau ci-dessus, les obstacles à l'emploi sont nombreux pour les personnes handicapées qui recherchent activement un emploi. En 2007, le taux de chômage des personnes reconnues handicapées s'établit ainsi à 19 %, soit plus du double de celui atteint pour l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans (8 %, tableau ci-dessus). Toutefois, le taux de chômage des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap a augmenté de trois points en cinq ans<sup>84</sup>. En 2007, le chômage touche davantage les femmes que les hommes avec une reconnaissance officielle du handicap (21 % contre 18 %). Pour la population handicapée définie au sens large, le taux de chômage est inférieur d'un point à celui de l'ensemble de la population, l'écart tenant surtout aux plus jeunes<sup>85</sup>.

Parmi les personnes en situation de handicap, les hommes ont deux fois plus de chances d'avoir un emploi que les femmes. Les taux de chômage varient selon les types de handicap et sont les plus élevés chez ceux qui souffrent de maladie mentale. Au Royaume-Uni, environ

<sup>84</sup> Source Agefiph- Rapports annuel de 2012

<sup>85</sup> Enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, p.6. Premières synthèses informations, n°47.1.



75 % des personnes en âge de travailler atteintes de troubles mentaux sont sans travail. En Suisse, la maladie mentale est devenue la première cause de demande d'allocation handicapée, représentant 40 % du total<sup>86</sup>.

Tableau n° 10 : « Taux de chômage des personnes handicapées selon le sexe et l'âge en 2013 » tiré de l'emploi et chômage des personnes handicapées, Synthèse - Stat- DARES, novembre 2015, n°17, p.49

	Population bénéficiant de la RQTH			Population en situation de handicap			Ensemble de la Population (15 à 64 ans)		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<i>Tous âges</i>	<b>19</b>	17	18	15	13	14	10	10	10
15 - 24 ans	<b>31</b>	35	33	<b>29</b>	30	30	24	25	24
25 - 39 ans	19	19	19	18	15	17	11	10	11
40 - 49 ans	18	17	17	14	12	13	7	8	7
50 - 64 ans	19	15	17	13	11	12	7	7	7

En %

\* Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active de 15 à 64 ans (actifs occupés + chômeurs).

\*\* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

\*\*\* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues) ; France métropolitaine.

#### Commentaires du tableau n° 10 :

En 2013, selon l'enquête Emploi en continu, le taux de chômage des personnes disposant d'une reconnaissance administrative d'un handicap s'établit à 19 %, soit près du double de celui atteint par l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans (10 %). Le taux de chômage est particulièrement élevé pour les 15-24 ans (31 % chez les personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative d'un handicap et 29 % chez celles en situation de handicap

<sup>86</sup> Bureau International du travail (BIT), 2007, « Le droit des personnes handicapées au travail décent », Genève.

contre 24 % en moyenne). L'écart avec la population totale est également prononcé pour les plus de 40 ans. Le taux de chômage des personnes disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap est plus élevé pour les hommes que pour les femmes, notamment pour ceux de 50-64 ans. Toutefois, les femmes de moins de 24 ans sont plus souvent au chômage que les hommes de la même tranche d'âge. Pour la population en situation de handicap, le taux de chômage est supérieur de quatre points à celui de l'ensemble de la population, l'écart tenant surtout aux personnes âgées de 25 à 39 ans.

Selon l'enquête réalisée par le Crédoc pour l'Agefiph, dix mois après leur inscription au chômage, 4 chômeurs handicapés sur 10 ont travaillé. Plus de la moitié (58%) d'entre eux l'ont fait dès 2002, soit après une période de chômage de six à neuf mois. De plus l'ANPE<sup>87</sup> confirme cette grande difficulté à retrouver du travail pour les personnes handicapées : trois ans après l'inscription au chômage 9% n'ont jamais retravaillé contre 6% pour l'ensemble de la population. Notons enfin que 61% ont eu plusieurs périodes de chômage (contre 53% pour l'ensemble)<sup>88</sup>.

#### Commentaires du tableau n° 11 :

Les 3/4 des personnes reconnues handicapées touchées par le chômage jugent que leur(s) problème(s) de santé rend(ent) plus difficile leur recherche d'emploi. Ce sentiment est partagé par un peu plus de la moitié de la population handicapée définie au sens large et 1/5<sup>ème</sup> des personnes âgées ayant connu un problème de santé et/ou un accident du travail au cours des douze derniers mois (tableau ci-dessus). Les problèmes de santé semblent donc être un obstacle important à la recherche d'un emploi. Ce lien entre santé et difficulté dans la recherche d'emploi concerne davantage les plus âgés et de manière identique les hommes et les femmes.

---

<sup>87</sup> Agence Nationale Pour l'Emploi remplacée par le Pôle emploi.

<sup>88</sup> Crédoc, mai 2004, « Sortir du chômage quand on est handicapé », Consommation et modes de vie.

Tableau n° 11 : « Obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées au chômage », tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.9

En %

	Population reconnue handicapée	Population handicapée définie au sens large	Population âgée de 15 à 64 ans ayant déclaré un problème de santé ou un accident du travail au cours des douze derniers mois
<b>Les problèmes de santé rendent la recherche d'emploi</b>			
plus difficile.....	77	54	20
plus facile.....	0	1	5
sans influence ou sans objet.....	23	45	79
<b>Lors d'une candidature à un emploi, les problèmes de santé sont-ils signalés ?</b>			
oui, dès le départ.....	35	22	7
oui, après le premier contact.....	21	12	6
non ou sans objet.....	44	66	87
<b>Au moins une candidature a-t-elle été refusée par un employeur à cause des problèmes de santé ?</b>			
oui.....	44	27	9
non.....	52	64	77
sans objet.....	4	9	13
<b>Aide par les associations spécifiques pour handicapés pour trouver un emploi ?</b>			
oui.....	35	15	4
non.....	61	72	70
sans objet.....	4	13	26

Lorsque les chômeurs reconnus handicapés se portent candidats à un emploi, environ 1/3 signale leur(s) problème(s) de santé dès leur premier contact et 1/5<sup>ème</sup> le fait après. Les proportions sont respectivement de 22 % et 12 % pour les chômeurs handicapés si nous considérons la définition plus large du handicap. Le signalement des problèmes de santé dès le premier contact avec un employeur augmente avec l'âge et est moins fréquent chez les femmes que chez les hommes, quelle que soit la définition du handicap. Bien que les femmes déclarent plus de problèmes de santé et plus fréquemment des limitations d'activité ou des gênes vis-à-vis du travail que les hommes, elles sont moins souvent reconnues

comme personnes handicapées par l'administration et/ou par leurs employeurs potentiels. 44 % des personnes reconnues handicapées pensent qu'au moins une de leurs candidatures à un emploi a été rejetée du fait de leur santé. Ils sont encore 27 % dans ce cas dans la population handicapée au sens large au chômage et 9 % dans la population totale au chômage ayant eu un accident du travail ou un problème de santé au cours des douze derniers mois. Cette proportion est plus élevée parmi les personnes handicapées âgées de 25 à 49 ans et concerne plus les hommes handicapés que les femmes, quel que soit le contour du handicap retenu.

Un peu plus d'1/3 des personnes reconnues handicapées se fait aider par les associations spécifiques dans leur recherche d'emploi. Ce recours est un peu plus fréquent chez les hommes handicapés de 25-49 ans<sup>89</sup>.

**Si *in fine*, la loi de 2005 impose aux entreprises assujetties d'atteindre un taux de travailleurs handicapés de 6%, la réalité montre qu'elles peinent à atteindre ce chiffre. Plusieurs raisons expliquent cela. Comme évoqué précédemment, les aménagements de poste spécifiques, le manque de diplômes et de formation, ainsi que les préjugés freinent les entreprises à embaucher des TH. Ces derniers subissent des discriminations sur leur lieu de travail. Le milieu ordinaire semble être un environnement d'appréhension pour les employeurs comme pour les salariés. Si tous ces points méritent d'être appréhendés, celui relatif aux représentations retient tout particulièrement notre attention.**

## 2. Questionnements et problématique

*Comment expliquer ce constat ?*

Le handicap apparaît et évolue avec le regard de l'autre. Comme nous allons maintenant le montrer (notes de synthèse sénatoriales, études de l'Agefiph, de la DARES, et de l'INSEE), la méconnaissance du handicap, les idées reçues, les représentations erronées et les préjugés sont autant de freins culturels qui empêchent la pleine insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées qui, pourtant, trouvent dans l'activité professionnelle des

---

<sup>89</sup> Ibid., p.6.

sources indispensables à leur mieux-être (Gardou 1991, Le Dantec 2004, Stiker 2006, Blanc 2006 et 2009, Kerroumi 2007). Malgré une intervention étatique et une organisation importante autour du handicap, nous constatons que les entreprises peinent encore à intégrer des personnes handicapées dans leurs équipes. Plusieurs éléments nous incitent pourtant à penser qu'un dépassement de ces fausses représentations est possible.

## **2.1. Des raisons économiques, culturelles et sociologiques pour expliquer les freins à l'embauche des travailleurs handicapés**

Malgré les incitations des pouvoirs publics, l'Agefiph et le FIPHFP constatent que les entreprises et les collectivités publiques peinent toujours à intégrer des personnes handicapées dans leurs équipes. Certes, les chiffres sont en progression mais le retard néanmoins persiste. Nous pouvons dès lors nous interroger sur les raisons de ce constat. Selon les auteurs, ces raisons sont multiples, à la fois économiques, culturelles et sociologiques. Pour Davin et *al.* (2006), les inégalités sociales face au handicap sont dues en partie à des installations défectueuses et des moyens matériels insuffisants. En effet, les travaux de Richard et Barth en 2015 montrent des difficultés d'aménagement des postes. Selon eux, le coût lié à l'accès aux bâtiments et bureaux freinerait les employeurs. Barth et Ramboarison Lalao (2013) insistent eux aussi sur la nécessité de mettre en place des aménagements de poste, afin de garantir une intégration durable et transposable à l'ensemble des profils de métier occupés par les TH. Le handicap, ajoute cet auteur, ne doit pas empêcher un salarié d'accéder à un emploi, ni d'évoluer professionnellement. D'après Christian Guenzi<sup>90</sup>, le travailleur handicapé ne doit subir aucun obstacle dans l'exercice de sa profession. Au besoin, l'employeur doit aménager son poste de travail et l'accès à son poste. L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans

---

<sup>90</sup> 13/07/2011, Médecin du travail chez Total (entreprise du CAC 40). [http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.article.aspx?secteur=ST&id\\_art=2783&titre=L'aménagement+du+poste+de+travail](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.article.aspx?secteur=ST&id_art=2783&titre=L'aménagement+du+poste+de+travail).

le processus d'inclusion professionnelle. L'aménagement de la situation de travail vise à apporter des solutions techniques et organisationnelles aux éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour la personne qui l'exerce. Il prend en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels...) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la ou des personnes concernées.

Ce principe que pose la loi nécessite chaque fois que possible d'aménager la situation de travail des travailleurs handicapés. La prévention des risques professionnels doit, elle, prendre en compte les risques spécifiques qui pourraient les concerner. Insertion et prévention des risques professionnels ont donc beaucoup en commun.

Qu'en est-il de l'accessibilité au travail ? Il s'agit de pouvoir accéder, quel que soit son handicap ou sa déficience, à n'importe quel lieu, moyen de transport, installation, moyen technologique public avec la plus grande autonomie possible. L'accessibilité est un facteur important pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, elle ne doit pas être limitée aux locaux de travail mais aussi prendre en compte toute la chaîne de déplacement (transports, voirie, etc, ...). L'affirmation du principe d'accessibilité est déjà présente dans la loi du 30 juin 1975. La loi 91-663 du 13 juillet 1991 étant l'obligation d'accessibilité à tous les lieux de travail neufs ou résultant d'aménagement de locaux. La loi 2005-102 du 11 février 2005 a étendu le champ de l'obligation d'accessibilité : les employeurs doivent prendre « des mesures appropriées » pour permettre aux personnes handicapées « d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer, d'y progresser, ... » (Code du travail, art. L5213-6). L'aménagement de la situation de travail ne s'adresse pas seulement aux grandes entreprises, bien au contraire. Les petites entreprises de moins de 50 salariés sont les plus nombreuses (52 %) à bénéficier d'aménagements aidés par l'Agefiph. Quels que soient leur taille, leur chiffre d'affaire ou leur effectif, toutes les entreprises sont concernées par ces dispositifs. D'après l'enquête de l'Agefiph de 2014<sup>91</sup>, il apparaît qu'aujourd'hui seule 1 personne handicapée sur 5 bénéficie d'un aménagement de son temps de travail ou d'un allègement de ses tâches. Par ailleurs,

---

<sup>91</sup> Les résultats du rapport annuel de l'Agefiph en 2014.

les chiffres évoqués en amont ne soulèvent pas uniquement un problème d'aménagements, mais aussi de formation.

Comme nous l'avons déjà souligné en citant le rapport Le Houérou (2014, p.9), plus des 2/3 des personnes handicapées ont un niveau d'étude égal ou inférieur au BEP-CAP. L'enquête HID de 1999<sup>92</sup> souligne pour sa part un niveau de formation des personnes en situation de handicap trop inadapté aux postes de travail. D'après la dernière loi française, les personnes handicapées doivent avoir accès à la formation. Les personnes handicapées ne bénéficient pas d'une réelle formation et encore moins d'une formation tout au long de la vie (Auerbacher, 2007, p.2). Quand, exceptionnellement, cette formation existe, elle ne forme que pour des métiers mineurs ou obsolètes (*Ibid.*). Toute une population se retrouve ainsi sans avoir la possibilité de pouvoir bénéficier des avantages du contrat de transition professionnelle, du congé de reclassement ou de la convention de reclassement personnalisé (*Ibid.*).

Selon Velut (2009), un très faible nombre de personnes handicapées bénéficie des programmes régionaux de formation professionnelle (2 % des entrées en formation en région Ile-de-France en 2005)<sup>93</sup>. De plus, les actions de formation financées seraient majoritairement des actions courtes de bilan et d'orientation. Au niveau national, seulement 3 600 handicapés seraient sortis de l'AFPA<sup>94</sup>. Il en résulte que : « *les entreprises et les organisations d'accompagnement disposent au final d'un vivier de 18 000 personnes sortant chaque année d'un processus formatif qualifiant. C'est dire s'il y a urgence !* » écrit Velut (2009, p. 130).

De plus, ces populations sont en dehors du travail ou exclues de celui-ci, quand elles désirent se former à nouveau dans d'autres secteurs. Ce sont ainsi des personnes handicapées qui, pour des raisons de santé, au début de leur vie, n'ont pu se former, puis se stabilisent ensuite dans des structures « protégées ». Pourtant les personnes en situation de handicap devraient pouvoir intégrer un emploi en milieu ordinaire, dès lors que l'âge et les

---

<sup>92</sup> Mormiche P., Goillot C., op., cit.

<sup>93</sup> Garet, 2013, p.66.

<sup>94</sup> AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle... Cette formation permet de délivrer une certification professionnelle.

qualifications professionnelles sont acquis. Elles ne deviennent aptes au travail en milieu ordinaire qu'à la condition de disposer d'une formation tout au long de la vie et d'une sécurisation du parcours. Cette logique reste encore exceptionnelle car elle ne touche qu'une minorité de citoyens ; elle correspondra pourtant de plus en plus à la norme.

Les demandeurs d'emploi qui se déclarent travailleurs handicapés affichent un déficit de qualification et accèdent peu à la formation professionnelle continue ; ce qui explique leur fort taux de chômage (20 %) et une durée moyenne de chômage doublée.<sup>95</sup> Ce défaut de qualification est dû autant aux problèmes d'accès à la formation initiale, qu'au secteur et type d'emploi tenu par ces personnes en début de carrière (fréquemment dans l'industrie ou le bâtiment). La reconversion est d'autant plus difficile que le système de formation professionnelle continue est peu adapté : quasi-absence de formations à temps partiel notamment et dispersion des moyens, nuisant à une construction cohérente des parcours de formation. Les difficultés surviennent également pour les handicapés âgés sans qualification, quand ils doivent effectuer par une remise à niveau générale et se remobiliser pour se préparer à l'acquisition des contenus d'une formation diplômante. Malgré tout, en 2009, près de 95 000 demandeurs d'emploi handicapés ont suivi une formation, soit 37 % de cette population, contre 19 % en 2005<sup>96</sup>. La conséquence au niveau de l'insertion professionnelle est qu'un gros tiers des personnes handicapées ayant suivi une formation décroche un emploi un an après, dont un quart en contrat à durée indéterminée<sup>97</sup>. Les publics définis comme prioritaires dans les actions de formation dites de droit commun (c'est-à-dire destinées à l'ensemble des demandeurs d'emploi) contribuent à éloigner les travailleurs handicapés du champ de la formation. Ainsi, les demandeurs d'emploi handicapés, dont la moyenne d'âge est plus élevée, bénéficient peu des nombreuses actions du plan régional de formation, prioritairement destinées aux jeunes. L'offre de formation régionale n'apparaît pas toujours adaptée aux besoins spécifiques des travailleurs handicapés. La formation est une solution pour améliorer les conditions de la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés, mais seulement lorsqu'elle s'inscrit dans une approche dynamique du parcours.

---

<sup>95</sup> Le Monde- Economie, la formation, l'autre handicap, 15/11/2010.

<sup>96</sup> Ibid.

<sup>97</sup> Ibid.



Par ailleurs, les contrats de travail offerts aux travailleurs handicapés sont de plus en plus des CDI. En effet, d'après les études de la DARES et de l'INSEE en 2013, les entreprises proposent aux travailleurs handicapés la possibilité de travailler car l'Agefiph offre des aides financières aux entreprises, le CDI restant le contrat le plus prisé pour les TH. Ceci est donc en corrélation avec le salaire octroyé aux TH. Les mentalités semblent évoluer en faveur des travailleurs handicapés sur cet aspect, mais cette évolution reste lente et n'autorise pas une employabilité comparable à celle des travailleurs valides.

Dans l'emploi ordinaire, il apparaît que les personnes ayant un handicap reconnu par l'administration expriment donc des besoins importants en matière d'organisation et d'aide au poste de travail ainsi qu'en soutien et compréhension par leurs collègues et leur supérieur hiérarchique. Seulement, 1 TH sur 5 bénéficie d'un aménagement de son temps de travail ou d'un allègement de ses tâches. Parmi ceux qui n'en bénéficient pas, 1/4 souhaiterait avoir ce type d'adaptation du poste de travail. 36 % des personnes reconnues handicapées occupant un emploi ordinaire considèrent que leurs collègues et leur supérieur sont compréhensifs face à leur handicap et les soutiennent<sup>98</sup>. 25 %<sup>99</sup> de ceux qui ne ressentent pas ce soutien de leur entourage professionnel disent qu'ils en auraient besoin. Pourtant, les évolutions des cadres politique, économique et social offrent des conditions d'une réelle dynamique de l'emploi des personnes handicapées. Certains signes semblent être encourageants, tels l'accroissement des intentions de recrutement et des demandes de financement constaté par l'Agefiph depuis quelques mois. Si l'emploi des personnes handicapées et tous les autres critères qui couvrent le monde du travail se portent mieux depuis quelque temps en France, il reste encore beaucoup à faire et nous devons nous interroger sur les raisons d'un taux d'employabilité encore aussi bas notamment dans le secteur privé.

Alors pourquoi un taux d'employabilité si faible dans les entreprises ? Quels sont les principaux obstacles ? Est-ce par peurs, par préjugés ? Est-ce parce que le handicap nourrit des représentations collectives négatives l'assimilant à des questions sociales supposées perturbantes pour le bon fonctionnement de l'entreprise (Kerroumi, 2007, p.32) ? Est-ce parce que les entreprises assujetties à ce taux pensent que le handicap est synonyme de

---

<sup>98</sup> 2003, Credoc, La compréhension sociale du handicap, cahier de recherche n° 182.

<sup>99</sup> Sources Agefiph, rapports annuels de 2010 à 2015.

non-productivité (Kerroumi, 2006) ? Est-ce parce que, comme le relève l'enquête HID de 1999, le niveau de formation des personnes en situation de handicap reste inadapté aux postes de travail ?

## **2.2. Les difficultés d'insertion du travailleur handicapé : un problème de représentations ?**

Expliquer en partie, le constat établi dans les pages précédentes nous amène à évoquer les représentations. Pour Kerroumi (2007), le problème est à rechercher davantage dans les représentations sociales dans la mesure où les entreprises associent encore trop souvent le handicap à un facteur de non-productivité. Malgré les efforts des associations et des pouvoirs publics, le handicap, poursuit cet auteur, continue à nourrir des représentations négatives. Point (2010) observe lui aussi que le handicap est rarement présenté comme un atout pour l'entreprise, justifiant de ce fait les réticences persistantes des employeurs à recruter des salariés handicapés (Charles-Fontaine 2010, Berthélemé 2010). Pourtant depuis 1957<sup>100</sup>, l'utilisation du terme « handicap », est reconnu dans le secteur professionnel. Est considéré comme travailleur handicapé, « toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques » (Omnès et Bruno, 2004, p.8). Etre reconnu travailleur handicapé c'est pouvoir bénéficier de dispositifs de réinsertion professionnelle (*Ibid.*). Au regard de la situation actuelle des travailleurs handicapés, notre intention est de nous intéresser aux représentations sociales qui, de notre point de vue, constituent l'un des points fondamentaux facilitant ou limitant l'insertion professionnelle de ce public particulier. Le concept social de représentation a été introduit par Durkheim (1968)<sup>101</sup> différenciant les représentations collectives et les représentations individuelles. Les premières, précise Moscovici, ont la particularité d'avoir comme substrat la société toute

---

<sup>100</sup> Loi du 23 novembre 1957.

<sup>101</sup> Comme le rappelle Ferreol, il revient à Durkheim d'avoir donné le premier au concept de représentation un statut sociologique (1991, p.244).

entière (2003, p.81). Elles forment des catégories de pensée interprétant la société en tant que réalité *sui generis*. En cela, elles possèdent une certaine stabilité que n'ont pas les représentations individuelles, plus variables parce que constitutives de la conscience de chacun (*Ibid.*). Pour Weber (1971, p.12), les représentations, quelles que soient leurs catégorisations, sont avant tout sociales car elles forment des cadres de référence et de pensée qui guident et orientent l'action des hommes individuellement et collectivement. Codol va également dans ce sens. Pour lui, « *ce qui permet de qualifier de sociales les représentations, ce sont moins leurs supports individuels ou groupaux que le fait qu'elles soient élaborées au cours de processus d'échanges et d'interactions* » (1982, p.2). **Notre objectif est d'apporter quelques éléments de réflexion sur les problèmes supposés du handicap physique au travail en nous intéressant en particulier aux représentations sociales qu'il suscite auprès de salariés et de cadres collaborant quotidiennement avec des travailleurs handicapés. Quelles représentations ont-ils du handicap physique au travail ? Ont-elles évolué au contact de travailleurs handicapés ? Ces représentations sont-elles corrélées avec le positionnement hiérarchique des salariés ?**

### **3. Problématique, hypothèses et cadre méthodologique**

Les enquêtes de Handicaps-Invalidités-Dépendances en 1999, de la DARES en 2007, de l'INSEE en 2010, de l'Agefiph en 2011 évaluent et mesurent les désavantages sociaux subis par les personnes en situation de handicap. Ces études mesurent les difficultés rencontrées par les personnes handicapées dans le milieu professionnel et montrent qu'il existe une petite évolution positive du regard que portent les Français sur le handicap physique. Néanmoins, certains efforts restent à fournir. Depuis la loi de 2005, les Français semblent être encore hésitants et gênés lorsque l'on évoque le handicap au travail. **Durant nos nombreuses investigations, nous avons pu observer ces gênes et embarras que pouvait susciter la présence d'un travailleur handicapé auprès de ses collègues. Ces derniers**

rencontrent des difficultés au quotidien tant par la méconnaissance du sujet que par le fait de ne savoir en discuter avec les personnes directement concernées.

En ce sens, afin de répondre aux interrogations multiples qui concernent les travailleurs handicapés au travail, nous proposons la problématique suivante :

**Le handicap physique au travail :**  
**entre vécus, expériences et communication interne,**  
**comment faire évoluer les représentations ?**

Au terme d'une réflexion construite et raisonnée, nous pouvons émettre quatre hypothèses :

*Hypothèse 1 : L'approche sociopolitique peut permettre de mieux comprendre comment la société aborde la question du handicap physique à travers le temps.*

De tous temps, les sociétés ont cherché des raisons pour expliquer le handicap, la survenue d'une déficience, l'existence des différences. De ces « théories populaires », qui alimentent les représentations sociales, découle la manière dont nous considérons et traitons les personnes en situation de handicap. Étant des êtres humains, nous réagissons en fonction des représentations que nous avons construites dans notre environnement (l'environnement physique comme social). **L'environnement interdisciplinaire du handicap connaît des mutations et des transformations. Ce domaine semble évoluer avec le temps. De ce point de vue, nous supposons que parler du handicap et de ses approches sociales et politiques participe à la compréhension et au choix des stratégies publiques à mettre en place (Diop, 2012, p 19).** L'Etat se montre sensible aux questions de handicap. Des lois

évoluent, des politiques spécifiques en faveur des Personnes en Situation de Handicap (PSH) voient le jour et des moyens financiers sont votés pour optimiser l'insertion des travailleurs handicapés. Plusieurs questions méritent d'être posées. Comment aborder sociologiquement le handicap ? Comment le domaine économique du handicap évolue ? Quelles sont les lois en vigueur en matière d'égalité des chances ? Comment juridiquement et politiquement la France se positionne à ce sujet ? Comment se positionnent les pouvoirs publics au sujet du handicap physique ?

Hypothèse 2 : *Les représentations des travailleurs sur le handicap en entreprise, un mixte entre malaise, méconnaissance et compassion, peuvent être un frein à l'embauche.*

Les enquêtes de Handicaps - Invalidités - Dépendances en 1999, de la DARES en 2007, de l'INSEE en 2010, de l'Agefiph en 2011, montrent que la meilleure façon de garantir l'insertion professionnelle de ce public particulier reste l'entreprise classique où les contacts réguliers entre valides et non-valides sont sources d'enrichissement et de développement mutuel. Une étude récente réalisée par le CSA<sup>102</sup> constate qu'une personne sur cinq se dit mal à l'aise à l'idée de travailler aux côtés d'une personne en situation de handicap physique. Dans la même étude, 94% des français interrogés estiment que les personnes en situation de handicap sont confrontées à des difficultés sur leur lieu de travail. Pour 15% de la population interrogée, les managers ne sont pas assez sensibilisés et formés. Une autre étude réalisée en 2009 par l'IFOP<sup>103</sup> montre que 12% des personnes interrogées pensent qu'il est assez difficile de travailler avec une personne en situation de handicap. Elles sont 53% à estimer que travailler au quotidien avec une personne en situation de handicap physique serait difficile. Pourquoi une perception du handicap en entreprise aussi nuancée ? Pourquoi la loi de 2005 n'a-t-elle pas apporté une prise de conscience plus soutenue ?

**Les représentations sociales nous donnent la possibilité à travers l'analyse d'une entreprise d'énergie, de mieux centrer le noyau central des représentations construites**

---

<sup>102</sup> Etude CSA pour le CED – « Handicap au travail : les perceptions des Français » - Septembre 2014.

<sup>103</sup> Etude IFOP sur les perceptions, regards et vécus des salariés sur le handicap dans l'entreprise réalisée pour ADIA et EURO RSCG C&O en octobre 2009.

**par les salariés (cadres et employés) travaillant quotidiennement avec des personnes handicapées. Nous émettons l’hypothèse que cette étude de terrain sur les représentations doit nous aider à mieux cerner les freins (et les moyens de les lever) qui perdurent et continuent de limiter l’embauche des TH.**

*Hypothèse 3 : La communication interne de l’entreprise sur le handicap peut permettre une réelle sensibilisation des salariés.*

Selon l'Agefiph, l'organisme collecteur des fonds pour l'insertion des handicapés, sur les 100 000 entreprises de plus de vingt salariés soumises à l'obligation légale de 6 % de handicapés dans leur rang, près de 30 000 n'en comptent toujours aucun. Ce n'est pourtant pas faute de communiquer sur le sujet. La communication interne et externe est un levier essentiel dans la mise en place d'une politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Pour être efficace, un plan de communication doit interpeller, faire dialoguer et inviter au partage des expériences de chacun des collaborateurs. La communication s'insère incontestablement dans la politique des entreprises. Une bonne communication, c'est l'art de se comprendre, d'échanger des informations sans brouiller le message et d'assurer une bonne gestion des flux informationnels au sein de l'entreprise. La question de la communication au sein de l'entreprise est désormais au cœur des préoccupations des dirigeants. En effet, le conflit, le manque de dialogue... sont autant de constats qui peuvent exposer l'entreprise à des difficultés voire à la crise. Depuis 2008, le baromètre national mesure et évalue le vécu des salariés par rapport au handicap dans un cadre professionnel. L'étude réalisée pour Handi-partage<sup>104</sup> en partenariat avec Logica, Société Générale et STMicroelectronics montre que les mentalités évoluent. 30% des salariés avouent ainsi avoir changé de regard sur leurs collègues handicapés. Le nombre de salariés mal à l'aise lors d'une rencontre avec une personne handicapée a aussi baissé de 6% depuis la précédente édition du Baromètre. Ce résultat est possible grâce au vécu des situations, à des actions de sensibilisation et des formations plus fréquentes dans les entreprises. La notion de handicap reste toutefois encore mal connue pour certains salariés. Une personne sur deux dans cette

---

<sup>104</sup> Les salariés français face au handicap, Étude réalisée pour Handi-partage en partenariat avec Logica, Société Générale et STMicroelectronics, 2<sup>ème</sup> édition, mai 2011.

même étude ignore en effet que la lombalgie, la dépression, le diabète, la claustrophobie, ou l'allergie peuvent représenter des handicaps et entrer dans le champ des maladies invalidantes.

**Nous supposons que les politiques de communication interne peuvent changer les représentations des TH. Quels peuvent être dès lors les effets positifs pour l'entreprise ? Comment les représentations sur le handicap physique peuvent-elles être insérées dans les politiques de développement dessinées par les entreprises ?**

Hypothèse 4 : *Le sport peut être un levier d'action permettant d'améliorer les représentations sur le handicap.*

Comme le souligne le Code du Sport, la pratique d'une activité sportive joue un rôle profondément sociétal auprès des citoyens<sup>105</sup>. Pratiquer un sport, c'est apprendre à s'intégrer dans un collectif. Certes, le sport donne un cadre, des repères, de l'autonomie, des règles et des objectifs à atteindre. Mais sa valeur ajoutée, en matière de représentations, tient aussi à sa capacité à mettre tous les participants à égalité, malgré parfois quelques différences. « *Ce qui est bon pour les personnes les plus en difficulté est bon pour l'ensemble de la société* » (Blaise, 2013, p.14). Aussi l'activité sportive semble être un puissant levier d'inclusion des personnes en situation de handicap<sup>106</sup>. Comme le soulignent Pierre et Barth (2010, p.88), le sport remplit une double fonction préventive et curative dont les bienfaits pour l'entreprise ne font plus aucun doute. **Lier travail, sport et handicap ne serait-il pas dès lors une vraie opportunité pour changer les représentations sociales du handicap au travail ? Nous supposons que l'activité sportive peut faire avancer les choses au sujet du handicap au travail ? Pour cela, nous proposons de montrer comment l'activité sportive peut favoriser la communication sur le handicap physique au travail ?**

Pour répondre à nos hypothèses, il nous a fallu construire un cadre méthodologique rigoureux et cohérent.

---

<sup>105</sup> Ibid., p.1.

<sup>106</sup> Ibid.

## Cadre méthodologique

Notre travail d'investigation associe questionnaires, entretiens et observations appuyé par une analyse de terrain. En effet, nous avons décidé d'étudier **les relations entre travailleurs handicapés et travailleurs valides d'une grande entreprise française : ENGIE Inéo**. Pourquoi ce choix ?

Lors d'une rencontre entre managers valides et handigolfeurs<sup>107</sup>, organisée par l'association CED<sup>108</sup>, nous avons eu la chance de discuter et de partager la journée avec Daniel Gaudas, responsable national de la mission handicap chez ENGIE Inéo. ENGIE Inéo est aujourd'hui l'un des principaux acteurs français en génie électrique, systèmes d'information et de communication. Experte en efficacité énergétique, cette entreprise développe des solutions globales afin de réduire l'impact environnemental des entreprises, et œuvre en faveur du développement durable. ENGIE est un groupe qui ne cesse de se transformer depuis sa création dans les années 1830. Conformément à ses valeurs et à ses engagements, ENGIE a pour ambition d'agir dans le respect des lois et des réglementations en vigueur dans les pays où l'entreprise est présente. Pour atteindre cet objectif, le groupe a mis en place une politique d'éthique qui accompagne au quotidien les décisions stratégiques, managériales et les pratiques professionnelles. Il s'est également doté d'outils nécessaires pour mesurer la conformité à cet engagement. ENGIE fonde sa politique d'éthique sur plusieurs principes d'action simples et précis : l'intégrité, l'honnêteté et le respect. De plus ENGIE repose sur 4 valeurs indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise telles que : l'Exigence, l'Engagement, l'Audace et la Cohésion. Ces valeurs définissent ce qui les rassemble. Elles guident les actions et s'expriment quotidiennement au sein des équipes d'ENGIE à travers le monde. En effet, ENGIE comporte plusieurs filières nationales et internationales car c'est une entreprise spécialisée et très dense en innovations.

---

<sup>107</sup> Personnes en situation de handicap et pratiquant du golf.

<sup>108</sup> Fondée en 2004, l'association CED accompagne de manière active les entreprises dans les environnements évolutifs et innovants. Le pôle « Innovation et partenariats », créé en 2013 au sein de CED, se nourrit de cette expérience et part d'une volonté forte de la partager et ainsi de permettre à CED de se positionner comme un acteur de référence sur ces sujets. Dans ce contexte, CED analyse le cadre légal, la manière dont il évolue et les tendances qui se dégagent. Partant de cette analyse, son rôle est également d'identifier les manques et les points d'amélioration pour proposer des solutions innovantes, en phase avec les besoins actuels.



En ce qui nous concerne, ENGIE Inéo dispose d'une politique handicap très avancée. En effet, chaque branche, filiale et entité du groupe s'approprie la politique handicap de celui-ci en tenant compte de ses spécificités opérationnelles ou locales. Des actions pertinentes sont ainsi menées en faveur du recrutement et de la professionnalisation de personnes handicapées. La formation et la sensibilisation autour du handicap sont d'autres composantes fortes de sa politique. En 2009, le Groupe a mis en place le réseau Handicap Groupe France, composé d'une vingtaine de référents Handicap. Ce réseau a pour mission de favoriser le partage de bonnes expériences en termes d'insertion et d'emploi des personnes présentant un handicap, de promouvoir l'égalité des chances, d'évaluer la montée en compétences des missions Handicap des entreprises, et de permettre la mise en place d'actions communes entre les différentes entités du groupe. Depuis juillet 2012, le groupe a mis en place des reportings<sup>109</sup> permettant de visualiser la volumétrie des candidatures des Travailleurs Handicapés (TH) et leur impact sur les recrutements. La démarche en faveur du handicap menée par ENGIE Inéo depuis 2004, portée par le programme « Mission P.H.A.R.E » (Personnel Handicapé : Anticiper, Reclasser, Employer), avec l'appui du cabinet Mpl Conseil, a pour objectif de faciliter l'accueil, l'intégration, le suivi et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap. Elle a permis la mise en place de deux conventions<sup>110</sup> avec l'Agefiph et la signature d'accords d'entreprises avec les partenaires sociaux d'ENGIE Inéo en 2011. Ces signatures ont officialisé l'engagement du groupe en matière de diversité et de qualité de vie au travail<sup>111</sup>. Acteur économique socialement engagé, ENGIE Inéo poursuit donc sur l'ensemble de son territoire une politique d'égalité des chances, de promotion des diversités et de lutte contre toutes les discriminations. Par ailleurs, ENGIE Inéo accompagne les salariés et les managers dans la recherche et la mise en œuvre d'actions de maintien dans l'emploi et de reconversion. C'est donc pour toutes ces raisons que nous avons choisi cette entreprise. Avec l'accord de la direction, nous nous sommes alors immergés dans leurs coulisses et plus

---

<sup>109</sup> La communication de données (en anglais *reporting*) est l'opération consistant, pour une entreprise, à faire rapport de son activité.

<sup>110</sup> « L'agrément » relève de la Commission d'administrateurs de l'Agefiph, qui statue sur le projet qui doit être accompagné d'un avis des partenaires sociaux. Elle ne libère pas l'entreprise de son obligation légale, notamment en cas de non-respect du quota. La durée de convention est fonction des objectifs, et varie entre 12 et 24 mois généralement. L'entreprise reste éligible aux aides financières de l'Agefiph.

<sup>111</sup> Petit guide pratique du maintien dans l'emploi, 2011, ENGIE Inéo.

spécifiquement dans celles de la filiale d'ENGIE Inéo. Pour mener nos investigations, nous avons construit un cadre méthodologique rigoureux et important.

**Dans un premier temps, nous avons utilisé un questionnaire initié par ENGIE Inéo (questionnaire via RITHa). L'ensemble des collaborateurs en situation de handicap d'ENGIE Inéo répartis sur l'ensemble des pôles de l'entreprise en France ont été sollicités pour répondre au questionnaire « RITHa » sur leur vécu et leurs ressentis lors de leur intégration ou reconnaissance de leur handicap et sur leur situation aujourd'hui. 184 collaborateurs ont répondu au questionnaire sur 745 travailleurs handicapés que compte l'entreprise, soit un taux de participation de 24,8 %. Ce questionnaire fut envoyé sur papier et par internet. Par le biais de cette analyse secondaire, nous avons ré-exploité les données de l'enquête faite en interne, nos résultats venant compléter l'analyse native. Ceci nous a alors permis de nous immerger très vite dans l'environnement d'ENGIE Inéo et de rapidement comprendre leur politique handicap. De plus, nous nous sommes fait une idée plus réaliste des relations qui pouvaient exister entre les TH et leurs collègues de travail.**

**Pour renforcer cette étude, une immersion en situation de 6 semaines a été nécessaire. Cette immersion s'est déroulée sur deux périodes. La première période a eu lieu du 9 au 13 novembre 2015 au siège d'ENGIE Inéo. Le siège d'ENGIE Inéo se trouve à la Défense, les bureaux sont répartis sur plus de 25 étages et le taux de travailleurs handicapés est assez faible, car les TH sont principalement sur le terrain. Cette première phase d'immersion nous a permis de mieux comprendre la politique nationale du groupe en matière de handicap et de connaître les principaux protagonistes de la conception et de sa mise en place. Toutefois, le taux de TH étant peu élevé (la plupart sont en réalité sur le terrain), cette période d'observation a montré rapidement ses limites. C'est pourquoi, il nous a fallu rechercher une filiale locale du groupe où la présence de TH et de travailleurs valides était suffisamment significative. Cette recherche a été perturbée par le départ du PDG d'ENGIE Inéo. Finalement, notre choix s'est porté sur une agence locale d'environ 300 salariés comportant 5,8 % de TH. Notre seconde immersion a débuté le 8 février et s'est achevée le 4 mars 2016. Nous nous sommes rendus dans les bureaux d'ENGIE Inéo de Lieusaint et sur les différents terrains d'intervention avec les salariés valides et handicapés. Nous avons pu observer l'attitude des travailleurs handicapés, de leurs collègues de travail et de leurs**

hiérarchies. Par la suite, nous avons pu échanger avec l'ensemble des personnes pour connaître leurs ressentis. Nous nous sommes immergés dans les bureaux d'ENGIE Inéo pendant plusieurs semaines afin de comprendre et d'évaluer le changement des représentations du handicap physique en entreprise. Cette immersion chez ENGIE Inéo nous a permis de nous approcher des faits réels. En effet, nous avons pu voir qu'elle était la nature des liens et des relations entre les salariés, les travailleurs handicapés et les dirigeants. Nous avons pu observer l'attitude des travailleurs handicapés, de leurs collègues de travail et de leurs managers. Par la suite, nous avons pu échanger avec les collègues des TH pour connaître leurs ressentis.

L'observation a permis de repérer de façon très fine les interactions entre individus et entre groupes, mais aussi les écarts et variations qui peuvent exister entre les discours (recueillis par entretiens) et les pratiques réelles. L'intérêt de travailler sur une petite communauté, délimitée, dans le cadre de l'observation, est de pouvoir décrire précisément la place de chacun des protagonistes par rapport aux autres (Chauvin et Jounin, 2010, p.143). Les observations sont alors pertinentes pour étudier des comportements, des attitudes ou des interactions. L'observation permet d'accéder directement aux faits. La nôtre fut non participante, c'est-à-dire que nous étions un simple observateur. Nous avons pu nous consacrer au seul recueil de données (*Ibid.*, p.146). Nous avons observé, pris des notes, échangé avec les employés, en gardant une certaine distance, car nous n'étions pas membre du groupe et voulions préserver un regard extérieur. Notre posture était fidèle à une sociologie compréhensive<sup>112</sup>. L'observation est aussi une méthode essentielle pour nous donner accès à « ce qui se cache », pour retracer l'enchaînement des actions et interactions ou encore saisir ce qui ne se dit pas ou « ce qui va sans dire. » (*Ibid.*, p.145). En effet, le sujet du handicap paraît poser, à l'instar des états des lieux, quelques difficultés en entreprise. Notre observation de terrain nous a alors permis de réellement pouvoir examiner tous les moindres faits et gestes entre les salariés et les managers et de voir quelles attitudes passaient entre eux. Nous tenterons de nous appuyer sur le concept de Boltanski en 2009 : « *Ce que disent et font les gens* » au sein d'ENGIE Inéo, afin de comprendre l'évolution des

---

<sup>112</sup> Cette sociologie compréhensive telle que développée par Weber s'intéresse à l'intérieur des situations sociales. Elle met en avant l'action des individus et tente de l'interpréter et de la comprendre selon les sens que chaque individu lui donne.

représentations du handicap au travail. Comme souligne l'auteur, il est essentiel d'être au plus proche de la « réalité sociale ».

A ce sujet, nous prendrons des exemples concrets (sous forme d'entretiens, d'extraits, ou d'encadrés illustrant des situations réelles) pour approfondir notre travail d'investigation. Nous n'utiliserons que les initiales des TH pour décrire notre travail d'observation. Le point positif de cette agence est qu'elle dispose de beaucoup d'espaces, c'est-à-dire que plusieurs personnes travaillent en même temps dans un même espace. Pour chaque bureau ou espace, nous avons observé au moins 5 personnes dans le même bureau, dont au moins un TH à chaque fois. Lorsque nous nous sommes rendus sur les chantiers, il y avait aussi au moins un TH par équipe. Il nous a toutefois été très difficile d'observer la relation cadre / TH, car les cadres disposent de bureaux individuels. Lorsqu'un TH a besoin d'un renseignement ou de pour poser une question, c'est principalement à lui de se déplacer pour aller à la rencontre de son manager. Au sein de l'agence, nous avons pu observer plusieurs comportements, certains collègues de TH se moquent, d'autres agissent avec empathie, ou encore avec admiration. Ces observations de terrain seront exposées durant toute la partie de cette thèse par le biais de situations qui viendront illustrer nos propos (présentés en encadrés).

En parallèle de ces observations, nous avons également pris le parti d'interroger, de nous entretenir et d'échanger avec des acteurs et responsables du handicap. En France et chez Inéo et également avec des travailleurs valides et handicapés de la filiale. Pour réaliser nos travaux de recherches, nous nous sommes appuyés sur les travaux de Blanchet et Gotman (1992) et Paugam (2010), partant du principe que ce dispositif d'enquête permet, dans son mode d'intervention, de passer progressivement de la recherche des réponses dans le cadre d'un savoir scientifiquement constitué, à la recherche des questions élaborées par les acteurs sociaux eux-mêmes. Ces entretiens ont pu cerner les représentations subjectives sur notre sujet. L'entretien constitue un fait de parole où il s'agit d'extraire des informations de l'enquêté à partir de son vécu. Ainsi, ne disposant pas d'enquête très précise sur notre sujet, nous avons produit notre propre enquête afin de pouvoir répondre à notre problématique. Ayant comme thème de recherche : le travail, le handicap et une population à étudier, nous avons créé une enquête « sur mesure » (Paugam, 2010, p.210). En effet, les données parues par le biais de grands Instituts comme l'INSEE, le Ministère de la Santé ou encore la DARES,

proposent trop souvent des analyses trop générales. Mener sa propre enquête permet de remédier à ces difficultés et d'obtenir des échantillons conséquents sur des problématiques spécifiques. Cette enquête nous a surtout permis de poser les bonnes questions afin que les réponses soient les plus proches du ressenti des travailleurs. Ainsi, nous avons une enquête très précise qui nous a fourni des réponses en cohérence à nos hypothèses et à notre problématique. L'enquête par entretien constitue de ce fait une technique de recherche à part entière, à la fois sur le plan des résultats et des fondements théoriques (Blanchet et Gotman, 2005, p.7). C'est une technique qui s'impose lorsque nous voulons aborder certaines questions et aussi une démarche qui soumet le questionnement à la rencontre des protagonistes, au lieu de le fixer d'avance. Selon Paugam, la présence physique d'un enquêteur, lors d'une enquête en « face-à-face », autorise une grande interaction avec l'enquêté, ce qui s'avère utile lorsque celui-ci ne comprend pas une question. Ce mode de passation nous a offert également la possibilité d'observer l'environnement de l'enquêté. L'ordre des questions fut réfléchi, permettant de mettre à l'aise et en confiance la personne. Ainsi, les prises de position et les questions trop personnelles étaient posées à la fin tandis que les questions qui impliquent des statuts civils et professionnels étaient abordées en premier. Par exemple, nous nous sommes dans un premier temps intéressés au parcours du travailleur par le biais de plusieurs questions<sup>113</sup>. Puis après quelques minutes d'échanges et de confidences, nous avons posé les questions les plus délicates<sup>114</sup>.

**Au total nous avons réalisé près d'une centaine d'entretiens exploratoires et approfondis. Les entretiens exploratoires au nombre de 18 ont été menés auprès de responsables sociaux et médicaux en charge des affaires du handicap en France. 19 autres entretiens approfondis ont été menés auprès de travailleurs handicapés sportifs issus d'ENGIE Inéo dans toute la France (dont certains ont participé au « Raid », nous en parlerons plus loin). Pour compléter notre travail exploratoire, nous avons aussi interviewé 7 sportifs de haut niveau travaillant dans d'autres entreprises privées, ainsi que 3 de leurs collègues de travail. Puis nous avons effectué une autre série d'entretiens (au total 30 dans l'agence locale de lieusaint) auprès des travailleurs handicapés, leurs collègues et leurs**

---

<sup>113</sup> Quel est votre parcours professionnel ? Comment avez-vous trouvé un poste chez ENGIE ? Avez-vous réussi à vous intégrer sans difficulté ?

<sup>114</sup> Etes-vous satisfaits de la mission handicap de votre entreprise ? Pensez-vous qu'ENGIE prenne conscience des besoins des TH ? Pensez-vous qu'il y a assez de communication à propos du handicap au travail ?

**responsables permettant ainsi de faire émerger des direx à dominantes modales<sup>115</sup>.** Pour intensifier notre travail exploratoire et approfondi, nous avons mené en parallèle de notre travail doctoral, une enquête complémentaire pour la rédaction d'un article<sup>116</sup>.

A l'issue de l'enquête secondaire (questionnaires Inéo - mission RITHa) et de nos observations et entretiens, les points de vue des différents protagonistes se sont précisés, certains étant contradictoires. En effet, les ressentis, images et perceptions du handicap au travail ne semblaient pas toujours en adéquation avec les actions observées sur le terrain. A l'issue de nos constatations, il nous a semblé dès lors pertinent de nous intéresser aux représentations sociales. Celles-ci nous permettent d'assimiler l'information en provenance de notre environnement et de communiquer avec autrui. Elles évoluent en fonction des préoccupations d'un groupe humain. Incontestablement, les représentations qu'ont les collègues, cadres ou dirigeants de TH sont différentes selon la catégorie professionnelle représentée. De plus, selon leur investissement ou non dans l'entreprise en faveur des travailleurs handicapés, les idées et les motivations diffèrent. Au vu de toutes nos observations, de tous nos entretiens et de l'enquête secondaire pour obtenir des résultats au plus proche de la réalité, nous avons pris le parti d'opter pour la sociologie des représentations, lesquelles sont constituées d'un ensemble d'informations, de croyances, d'opinions et d'attitudes à propos d'un objet donné, organisé et structuré (Abric, 2011, p.25). Toute représentation est donc une forme de vision globale et unitaire. Cette représentation restructure la réalité pour permettre une intégration à la fois des caractéristiques objectives de l'objet, des expériences antérieures du sujet, et de son système d'attitude et de normes (*Ibid.*, p. 17). Cela concède alors de définir la représentation comme une vision fonctionnelle du monde, qui permet à l'individu ou au groupe de donner un sens à ses conduites, et de comprendre la réalité, à travers son propre système de références, donc de s'y adapter et de s'y définir une place (*Ibid.*).

Plusieurs auteurs ont étudié les représentations du handicap mais ont choisi des méthodes bien différentes. Beaucoup ont axé leurs recherches sur le handicap mental. De nombreux

---

<sup>115</sup> Un discours modal est un discours qui tend à traduire l'état psychologique du locuteur (Blanchet & Gotman).

<sup>116</sup> Bernardeau D., et Hingant M. 2016. *Sport et socialisation professionnelle Le cas d'un raid organisé par une entreprise du CAC 40*. Vol. 2. Sociologies Pratiques 32. Paris: Presses Sciences Po. 19 entretiens ont été réalisés.

auteurs, en particulier depuis les années 1980 (Giarni *et al.*, Jodelet, Morva et Paicheler, Korf-Sausse, Moscovici, entre autres) se sont intéressés aux représentations sociales du handicap, utilisant parfois la notion de « figure » pour rendre compte des représentations stéréotypiques rencontrées à l'évocation du terme de handicap (Marcellini, 2007, p. 203). Ces travaux visaient, entre autres, à mieux connaître l'environnement humain dans lequel une politique d'intégration des personnes handicapées devait se développer. Pour certains auteurs tels que Jodelet (1990), un accent tout particulier est accordé à la clarification du concept de handicap et met en perspective l'étroite imbrication des savoirs scientifiques et des savoirs « naïfs » lorsqu'il est question de l'analyse des représentations sociales du handicap. Le nombre de travaux et de recherches sur les représentations sociales est maintenant considérable, comme le montre l'inventaire réalisé par De Rosa en 1990 (*Op, cit*, p. 39). Dans le travail de Serge Moscovici de 1961, qui introduit la notion de représentation sociale et fonde tout un nouveau champ d'étude en psychologie sociale, se trouve l'idée que les représentations sont des guides pour l'action (Abric, 2011, p. 11). Pour identifier les éléments constitutifs des représentations, de nombreuses méthodes existent. Abric, dans son ouvrage de 1994 (pp.73-102), en répertorie un grand nombre allant des entretiens, questionnaires, planches inductives et monographies. Avec cet auteur, nous pouvons distinguer trois étapes. La première étape est exploratoire et vise à repérer les éléments constitutifs des représentations. Nous y trouvons notamment la méthode de l'association libre (De Rosa, 2005) et celle complémentaire des couplages de mots (Vergès, 1984)<sup>117</sup>. La seconde étape s'intéresse à la structure et au noyau central des représentations. Figurent la méthode des tris hiérarchisés successifs (Abric, 1989), celle du choix successif d'items par blocs (Guillemi, 1994) ou encore la méthode des choix par étayage d'items (Flament, 1994)<sup>118</sup>. Enfin, la troisième étape porte sur la vérification de la centralité. Sont abordées la méthode d'induction de scénario ambigu (ISA), la méthode des questionnaires de mise en

---

<sup>117</sup> Vergès (1994) demande au sujet d'établir des relations entre une série d'items proposés en reliant par une flèche "les mots qui selon lui sont les plus en relation", puis à l'interroger sur les raisons et la nature des relations qu'il a indiquées. Le traitement de ces données par l'analyse de similitudes permet de construire un graphique, qui par hypothèse est représentatif de la structure cognitive de la représentation par la mise en évidence de zone et de polarité et par la centralité de certains items.

<sup>118</sup> Il s'intéresse en 1984 à deux éléments centraux : l'amitié (les membres du groupe cultivent des relations positives) et l'égalité (dans un groupe idéal il n'y a pas de chef). Il renforce ses propos en 1989 avec Molinier, qui met en avant que la convergence des opinions est un élément périphérique mais qui est caractérisé par une très forte centralité quantitative.

cause (Moliner, 1993)<sup>119</sup> ou encore celle des schèmes cognitifs de base (SCB) de Guillemi (1994).

**Pour notre cadre méthodologique, nous avons utilisé tout d'abord la méthode de l'association libre de De Rosa auprès de 30 salariés de notre filiale locale de l'énergie. Cette méthode permet à partir d'un mot inducteur, de demander au sujet de produire tous les mots, expressions ou adjectifs qui leur viennent alors à l'esprit (Abric, 2011, p. 81).**

Cette consigne permet de relever les *contenus* du champ de représentation à travers les mots associés au stimulus inducteur et librement disposés sur la surface de la feuille. Le fait que la consigne pousse le sujet à un processus associatif aussi rapide et spontané que possible favorise l'élicitation<sup>120</sup>, non seulement des mots qui sont logiquement soumis aux règles du processus associatif, mais aussi des contenus symboliques activés par le mot stimulus à travers des associations plus médiatees (*Ibid.*). Le caractère spontané, donc moins contrôlé et la dimension projective de cette production doivent donc nous permettre d'accéder, beaucoup plus facilement et rapidement que par un entretien, aux éléments qui constituent l'univers sémantique du terme ou de l'objet étudié (Abric, *Op, cit.*, p.81). Cette méthode permet l'actualisation d'éléments implicites ou latents qui sont noyés ou masqués dans les productions discursives (*Ibid.*). Notre but est ici de repérer les éléments constitutifs des représentations (noyau central) des salariés à partir du terme inducteur « handicap au travail ». Nous avons pu ainsi identifier deux groupes de représentations sur une échelle de polarité correspondant à deux types d'attitudes induites par les fonctions d'orientations des représentations (Abric, 1994, p.22-23). Cette étape nous a permis d'identifier les mots et expressions récurrents dans les discours (occurrences), à partir desquels nous avons construit, dans un troisième temps, une série d'items à valeur sémantique que nous avons proposée aux acteurs professionnels.

**Dans un second temps, conformément à la méthode des choix successifs par blocs exposée par Abric (1994, p.92), nous avons demandé à notre échantillon de sélectionner à partir**

---

<sup>119</sup> Molinier élabore une technique qui offre l'avantage de permettre conjointement de déceler et de contrôler les éléments centraux d'une représentation. Partant de l'idée qu'une représentation est un processus actif de construction de la réalité, Molinier en 1993 utilise cette propriété comme outil de repérage du noyau central.

<sup>120</sup> L'élicitation est une manière de soutirer de l'information à une personne ou un groupe sans que le but réel de la conversation ou de l'interview ne soit divulgué. Elle représente une technique de collecte de l'information à partir d'une source humaine généralement ouverte.



**d'une liste de 20 items, les quatre items qui leur semblaient les plus représentatifs ou les plus importants (affectés du score de +2).** Puis nous leur avons demandé de sélectionner dans les 16 items restants, les 4 items qui leur semblaient les moins représentatifs (affectés du score - 2). Puis, parmi les 12 items restants, nous leur avons demandé de distinguer à nouveau les 4 items les plus représentatifs (pour un score de + 1), et les 4 items les moins représentatifs (pour un score de - 1). Les 4 items restants sont ensuite affectés du score de 0. L'avantage de cette méthode est qu'elle induit une approche quantitative permettant de comparer l'importance relative de certains éléments de la représentation dans des groupes différents (Abric, *op. cit.*, p.93). Les résultats nous ont permis de mesurer l'indice de saillance (IdS), c'est-à-dire le nombre de fois qu'un item est cité ou choisi par les sujets interrogés. Pour vérifier certains résultats notamment auprès des managers, nous les avons à nouveau interrogés à partir d'une question volontairement conclusive afin de recueillir des réactions fortes.

La triangulation de ces diverses méthodes doit nous conduire à identifier avec le plus de précision possible les éléments constitutifs de la structure et du noyau central des représentations sociales du handicap au travail. En nous appuyant sur un travail pluridisciplinaire, nous avons *in fine* tenté de répondre à nos quatre hypothèses.

Cette thèse comprend deux parties :

Dans une première partie, nous parlerons de la perception du handicap dans la société française, afin de préciser les domaines économiques, politiques et juridiques de notre thème d'études. Nous nous intéresserons également aux représentations du handicap physique en entreprise, en interrogeant les travailleurs handicapés, leurs collègues et leurs managers afin d'évaluer et de comprendre comment le handicap est perçu au sein de la société ENGIE Inéo. Nos entretiens exploratoires et approfondis ainsi que nos observations en immersion nous permettront de mieux comprendre l'évolution du terme handicap.

Nous essayerons de comprendre sous l'effet de la théorie d'Abric comment le handicap est perçu dans le monde de l'entreprise.

Dans la seconde partie, nous évoquerons le rôle crucial des politiques de communication dans l'entreprise. Les outils de communication se révèlent utiles au sein des entreprises pour promouvoir le handicap physique sur les lieux de travail. Mais nous verrons aussi que cette communication a ses limites. Nous aborderons le rôle du sport comme levier d'évolution des mentalités. Pour cela nous utiliserons les propos recueillis par des travailleurs handicapés sportifs. Si le sport est l'objet d'autant de soins, c'est parce qu'il est porteur de valeurs et de représentations positives susceptibles certes de faciliter la rééducation des personnes handicapées mais aussi de reconstruire socialement les individus traumatisés (Barbusse, 2002) et favoriser leur intégration professionnelle parmi les travailleurs valides.



# Partie n° 1

## *Le handicap physique*

### *en France*

#### *Evolutions et représentations*

« Le handicap est un événement ordinaire de la vie <sup>121</sup> ».

---

<sup>121</sup> Patrick Gohet, figure du monde du handicap, est nommé adjoint au Défenseur des Droits chargé de la lutte contre les discriminations.



## Introduction

Pourquoi la perception d'une anomalie peut-elle arrêter le regard que nous portons sur l'être humain qui en est atteint ? Comment dépasser l'effet de sidération que provoque parfois la présence d'un « handicap », ou simplement une apparence corporelle peu ordinaire ? Un tel phénomène est-il inévitable ou une conversion, voire une révolution, du regard est-elle, en la matière, possible (Moïse, 2010, p.1) ?

« *Ce qui rend une personne handicapée différente, c'est le regard des autres*<sup>122</sup> », « *Ne pas se fier aux apparences* », « *L'habit ne fait pas le moine* », nombre d'adages ont popularisé l'idée que la véritable identité, l'appréhension du vrai se situe sous le vernis et non à la surface des choses et des gens. Pourtant, l'image que nous renvoie notre miroir et le regard que nous portent les « autres », ce miroir social, ne sont pas anodins, ils nous « définissent » car ils nous situent vis-à-vis de la norme. En effet, regarder et voir ne sont pas seulement des perceptions, mais des actes par lesquels se joue notre appartenance à la communauté humaine : être regardé, écrit Moïse, c'est être humanisé ou déshumanisé, et regarder, c'est être humain ou inhumain (*Ibid.*). Si regarder l'autre est un des moyens par lesquels nous le percevons, regarder n'est pas, rappelons-le encore, une simple saisie par le sens de la vue : cette saisie procède bien souvent d'une appréciation de l'autre et aboutit encore généralement à une forme d'évaluation (*Ibid.*, p.36).

Quoi qu'il en soit, dans tous les cas, et même dans celui où une rencontre fortuite ne semble pas préparer ou infléchir a priori notre regard, il semble que celui-ci ne soit que rarement vierge de certains préjugés. A ce titre, nombre d'hommes et de femmes atteints dans leur intégrité physique, disent souffrir davantage aujourd'hui, du regard posé sur eux que de leurs propres limitations. L'histoire du regard porté sur le handicap, fait de préjugés ou de raccourcis, est l'histoire d'un rejet de personnes jugées hors normes. Le regard porté sur l'anormalité humaine est la projection d'une vision de la société, car c'est bien en fonction des normes sociales que l'individu apparaît conforme ou non conforme, normal ou anormal (Compte, 2008, p.119).

---

<sup>122</sup>Citation d'un groupe créé sur les réseaux sociaux - <https://www.facebook.com/Ce-qui-rend-une-personne-handicapée-différente-cest-le-regard-des-autres-129066730462669>.

Dans son ouvrage, Norbert Alter (2012) fait résonner le terme différence avec handicap. De tous ces points de vue, la différence correspond plus ce à ce que les sociologues nomment la « construction sociale de la réalité » (Berger et Luckmann, 1966/2006). De plus, ce n'est pas la réalité de leurs handicaps qui limite la dynamique de leur carrière, mais l'idée que les normaux se font (et font) de cette réalité (Alter, 2012, p.25). La différence ne participe donc pas de la nature de la différence mais de la nature du jugement porté sur celui-ci (*Ibid.*). Le terme « handicap » fait lui-même obstacle à la singularité, à la prise en compte de la personne en tant que telle, puisqu'il renvoie à des difficultés extrêmement différentes, multiples, concernant le corps, qu'elles soient innées ou apparaissent au cours de la vie. Comment donner du sens à soi-même lorsque l'on est marqué par une terminologie aussi floue et généraliste ?

La situation de handicap convoque la personne tout au long de son existence et met au défi le sujet « d'advenir » en tant que tel. Rien n'est donné à la personne porteuse de difficultés physiques ou psychiques et tout est à construire. La situation de handicap ébranle les milieux familial et professionnel, provoque de la sollicitude, de la compréhension, mais aussi de la sidération, du désarroi, voire une certaine forme d'hostilité. Aussi, plus que dans toute autre situation, l'environnement est invité à mettre en œuvre ce que nous appelons communément aujourd'hui « l'accompagnement », mais aussi le partage (Conrath, 2011, p.16).

Les « images du handicap » évoquées précédemment trouvent leur origine dans des questionnements relatifs aux représentations sociales de la population en situation de handicap (Marcellini, 2012, p. 93). L'évolution des représentations, des savoirs sur les différentes formes de handicap, mais aussi sur les personnes en situation de handicap et surtout l'évolution de l'écoute accordée à la personne elle-même nous a incités à voir le sujet sous une autre forme. Car comme le dit Kristeva : « *Personne n'ignore que souvent le handicap fait peur ou honte* » (2005, p.13). La question du handicap relève d'un enjeu sociétal majeur, la multiplication des lois antidiscriminatoires au niveau mondial en témoigne. La littérature existante s'avère riche, pour autant, elle ne tient partiellement compte que des dernières avancées sur le sujet et se restreint principalement à l'étude de champs sectoriels (Colella & al., 1997 ; Jones, 1997 ; Klimoski & Donahue, 1997). Dans un

univers régi par la loi de l'apparence, la personne handicapée a bien du mal à exister car l'attitude qui a prévalu pendant longtemps envers les personnes en situation de handicap a été l'indifférence, puis une stratégie de dissimulation : « nous conseillons fréquemment aux personnes de passer inaperçues » (Loubat, 2005). Ceci s'explique par le fait que la place des personnes handicapées a été pendant longtemps à la marge et que les personnes présentant une déformation ou une impossibilité physique vivent depuis de nombreuses années dans « l'ombre de la vie » (Stiker, 1982). De fait, le handicap évoque la différence, la souffrance, parfois l'insoutenable et peut engendrer le rejet. Les réactions d'angoisse et de gêne à la vue du handicap sont les plus courantes. De cette première impression « troublante » naît souvent un sentiment de culpabilité. Il n'y a pourtant, dans cette forme de refoulement, rien de malsain ; il traduit notre fonctionnement psychologique ancestral qui, pour notre sécurité, nous conduit à rechercher l'identique et à fuir instinctivement la différence. Ceci interroge néanmoins notre capacité à aller au-delà de l'image et des aprioris et pose donc la question de la responsabilité individuelle et collective du regard que nous portons sur le handicap. Nous l'évoquerons de manière plus approfondie dans cette partie.

Diverses questions découlent de ce constat :

***Quelles visions portent les acteurs majeurs du handicap aujourd'hui ?***

***Comment perçoivent-ils le handicap et comment le font-ils évoluer ?***



# 1. L'approche sociologique du handicap physique

La sociologie est une science sociale, ou une science de l'homme et de la société, réunissant un ensemble de disciplines scientifiques ayant en commun l'étude de la société et des comportements humains. Ces disciplines ont en commun l'étude de l'homme et de la vie en société mais se distinguent par les angles d'approche et les objets spécifiques. La sociologie étudie des faits sociaux, s'intéresse à l'homme en société. Or, note Delmas en 2011, depuis le début du XX<sup>ème</sup> siècle, la sociologie a peu investi la déficience et le handicap. Le handicap fait l'objet d'interventions professionnelles diverses. Différents acteurs, principalement des secteurs médical et social sont amenés dans leurs pratiques à prendre en compte, voire prendre en charge, des personnes confrontées à des difficultés qui renvoient implicitement ou explicitement à la notion de « handicap ». Mais force est de constater la difficulté de définition de cette notion, le poids des implicites et les arrangements qui président à la classification des personnes comme handicapées (Blanc *et al.*, 2003, p.93).

Certes, de nombreux sociologues de renom, tels Bastide et Goffman, ont abordé, après la seconde Guerre Mondiale surtout, certains aspects concernant le handicap. Certaines déficiences ou certains handicaps ont fait l'objet de travaux plus nourris et plus anciens en sciences humaines et sociales. Mottez (2006) a étudié la surdité en général et la langue des signes en particulier ; Stiker (1982) a étudié l'infirmité dans une perspective d'historien. Il faut citer également l'existence de nombreuses autobiographies qui sont autant de témoignages de personnes en situation de handicap. Certains de ces auteurs ont d'ailleurs pu accéder à une forte reconnaissance médiatique, nous pouvons citer l'exemple de Segal (1977), dans les années 70, ancien délégué interministériel aux personnes handicapées. Les sociologues ayant travaillé sur les déficiences et le handicap en France sont de plus en plus nombreux depuis une vingtaine d'année. Citons : Ebersold qui a écrit la « construction du handicap (2010) ». Quant à Jaeger (2012), nous retrouvons ses idées dans « les dispositifs institutionnels ». Ou encore Ravaud (2003) qui nous aiguille sur de nombreux aspects sociaux, historiques, professionnels du handicap, et pour finir, Blanc (2005) qui avec ses collègues, s'intéresse à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société. Une différence, qu'elle soit physique, ethnique ou sociale, tend à être écartée de la

vie « normale » et à devoir trouver un mode de vie adapté à cette spécificité. La différence conduit à être l'objet de stigmatisation, et celle-ci consiste principalement à exclure (Alter, 2012, p.1).

Longtemps confiné dans le secret familial et isolé dans des lieux spécifiques, le handicap occupe pourtant l'espace public. Les personnes handicapées sont visibles dans les rues, apparaissent dans des productions culturelles, accèdent à tous les étages du système éducatif, exercent des activités professionnelles, participent à l'élaboration de décisions les concernant et s'impliquent dans la vie publique. Mieux connues, elles sont ainsi reconnues. Cette progressive reconnaissance s'explique de plusieurs raisons. D'abord, à la force du poignet et depuis l'entre-deux-guerres, les représentants des personnes en situation de handicap ont su se faire entendre des acteurs collectifs, au premier rang desquels l'État qui, au nom de la solidarité nationale, leur est venu en aide. La France s'est dotée d'un modèle d'intervention alliant universalisme et prise en compte progressive « d'un différentialisme mesuré » (Blanc, 2015). Ensuite, au sein des sociétés démocratiques qui ne peuvent ignorer de tels arguments, les personnes handicapées ont fait valoir les inégalités « naturelles » et sociales les pénalisant. De plus en plus s'imposaient des actions de réparation et d'égalisation des chances : le thème de l'accessibilité généralisée est devenu structurant car il actualise l'un des éléments du programme des sociétés démocratiques, la libre circulation qui, pour les personnes handicapées, est entravée par une succession d'obstacles illégitimes, réelles et symboliques. Le handicap trouve aujourd'hui un écho croissant au sein de la société française car il incarne « *une guerre de l'injustice signifiée par les hasards de la reproduction de l'espèce, la déficience native, et les dégâts de la reproduction sociale, la déficience acquise. Compris comme préjudice car constitutif d'inégalités, le handicap appelle réparation et implique la recherche des causes l'ayant constitué* » (Blanc, 2014, p.12).

Le terme de handicap est vaste et générique, pourtant il est doté de particularités et d'évolutions. Afin de mieux le comprendre, revenons quelques temps en arrière.

## 1.1. L'évolution du terme handicap

Donner une définition du handicap sur laquelle tout le monde s'accorde semble impossible. L'idée de classer des handicaps induit la crainte de voir les personnes concernées mises en compartiments, de voir de leur souffrance en rubriques et leurs problèmes quotidiens en tableaux et pourcentages. Pourtant, ces terminologies existent, car il y a toujours obligation de définir et de désigner. Ne serait-ce que pour reconnaître le handicap et échanger entre intervenants : personnes, familles, professionnels, décideurs politiques (Delcey, 2002). Maîtriser ces terminologies pour ce qu'elles valent, sans jugement sur ce qu'elles sont, est donc indispensable ; en gardant à l'esprit le caractère concret, quotidien et humain des réalités ainsi évoquées. La question du handicap est multiple. Multiple par son vocabulaire qui utilise d'abord le champ sémantique de l'infirmité pour l'abandonner, puis emprunter celui du handicap, multiple par ses définitions normatives, opérationnelles, sociales et d'usage, multiple enfin par ses représentations allant de l'exclusion à l'inclusion (*Ibid.*). L'évolution de ces termes ne traduit pas seulement l'image du handicap, plus ou moins négative, mais également les différentes voies de connaissance du handicap ainsi que l'organisation sociale des réponses qui sont proposées : « infirme », « boiteux » ou « bossu » sont des mots stigmatisés désignant l'apparence la plus grossière de la personne. Les mots « chronique » ou « incurable » s'attachent au caractère durable et le plus souvent définitif des atteintes. Les mots « impotent », « incapable » ou « personne à mobilité réduite » désignent non plus la personne mais ses impossibilités, les mots « mutilé » ou « paralysé » renvoient à l'origine médicale du handicap. Le mot « inadapté » enfin caractérise la place de la personne dans le corps social.

Les productions traitant du « handicap » montrent une diversité d'approches. Les unes sont normatives et vont s'employer à nommer, définir et circonscrire ce qu'est le handicap. Les autres sont descriptives et vont davantage s'employer à rendre compte de la manière dont la société se représente le handicap. L'approche normative ou opératoire veut expliciter et objectiver une situation. L'approche descriptive parle des représentations. Ces deux approches ont en commun de s'intéresser à la norme : les premières parce qu'elles

tracent la frontière de la normalité, les secondes parce que, considérant que la norme est d'abord une construction sociale, tentent de décrire la manière dont les sociétés se définissent et produisent leurs normes. D'un côté, il faut bien que le législateur, par exemple, définisse précisément ce qu'il entend par « handicap », incluant ceci, excluant cela, pour circonscrire l'ensemble cohérent qui fera l'objet d'une politique publique. De l'autre côté, il est cohérent que l'historien ou le sociologue, à l'inverse, se refuse à donner une définition monolithique du handicap et fasse parler les époques ou les sociétés. Toutes les deux sont utiles pour comprendre ce qu'est, à un moment donné, le handicap, et toutes deux sont, en un sens, reliées<sup>123</sup>.

D'un point de vue épistémologique, nous pouvons donc traiter le handicap en ayant recours à l'histoire des mentalités et des imaginaires. Non pas parce que le handicap ne renverrait pas à des situations concrètes, mais parce que celles-ci sont lues et interprétées différemment selon les époques, en fonction des représentations que nous y faisons de l'homme, de sa place dans le monde et dans la société. *Stricto sensu*, nous ne pouvons pas parler du handicap sur une longue durée puisque le mot lui-même n'apparaît qu'au XX<sup>ème</sup> siècle. Avant, nous utilisons d'autres termes, extrêmement variés (de paralytiques à débiles) qui définissent des situations différentes et dont le sens ne renvoie qu'imparfaitement à ce que nous mettons aujourd'hui sous le terme « handicap ». Chaque fois que nous utilisons ce terme dans un contexte historique antérieur au XX<sup>ème</sup>, c'est donc de manière « générique » et par commodité de langage.

En tant qu'être social, tout individu humain se construit dans son rapport à l'autre. C'est cette altérité qui permet à chacun de comprendre à la fois son identité et sa différence. Lorsque le corps est amputé, la question de l'identité se fait plus cruciale et moins évidente, tandis que le constat de la différence s'en trouve renforcé (Stiker, *op., cit.*). Nous reprenons ici des éléments historiques, notamment développés par Stiker (2002 et 2005), qui placent la figure de la personne handicapée dans une altérité radicale. A dire vrai, il s'agit plus de l'infirme, du paralytique, des aveugles, des sourds ou des muets qui renvoient à des situations variées et non unifiées sous le terme de « handicap », puisque sur la période qui

---

<sup>123</sup> "L'évolution des représentations du « handicap » : lire le handicap à travers l'altérité" par la Direction de la prospective et du dialogue public (DPDP) Grand Lyon - Octobre 2010.

nous intéresse et qui va de l'antiquité au XVIII<sup>e</sup> siècle environ, le mot n'existe pas. Les « anormalités » énoncées par le vocabulaire souvent privatif ou péjoratif de l'infirmité ou de la malformation sont des signes sociaux. Elles stigmatisent celui qui est d'une autre condition, qui est vu soit comme une erreur de la nature, soit celui qui est puni par Dieu et qui porte son infirmité comme la marque de son infamie (*Ibid.*).

Les évolutions du siècle des Lumières rendent possible un basculement que Stiker définit comme un renversement du regard social sur l'infirmité. L'infirme ne renvoie plus à un signe à chercher à l'extérieur de la société, en Dieu par exemple, mais en elle-même. Il ne pose plus la question : « De quoi est-il le symptôme ? », mais : « Qu'est-ce que la société peut ou doit faire d'eux ? » ; Après le XVII<sup>ème</sup> siècle, siècle qui se caractérise par une volonté très forte d'ordre social et durant lequel le « grand renfermement » et la création de l'hôpital général touchent les pauvres ainsi que les fous et les infirmes, un mouvement d'inclusion et de réparation des corps et des esprits va naître (*Ibid.*, p.12). Au XIX<sup>ème</sup>, puis au XX<sup>ème</sup> siècle, deux moments importants vont encore renforcer ces conceptions : l'industrialisation et la première guerre mondiale. « Cette nouvelle manière de percevoir et de traiter l'infirmité s'enracine tout d'abord dans le contexte de la construction de l'Etat providence et de la transformation progressive des notions de solidarité et de responsabilité (*Ibid.*). A la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, avec la question des accidents du travail engendrés par le développement de la société industrielle moderne, la signification que revêt l'accident est transformée. D'une part, l'accident devient régulier ; il résulte du cours normal des activités productives. D'autre part, il est une conséquence de la vie collective. Le mal, à travers l'accident, n'est plus d'origine divine ni d'origine individuelle, mais d'origine sociale. Considérée comme responsable de l'accident, la « société » est aussi considérée comme celle qui doit réparer le dommage subi par les individus. Progressivement, les « accidents de la vie » (*tels que la maladie, la mort, la criminalité, l'échec scolaire, le handicap, etc.*) sont interprétés en termes de « risques inhérents à la vie collective » (Winance 2004, p. 203).

Cette transformation de la vision du handicap s'incarne dans une loi votée en 1898 qui institue et organise la prise en charge des accidents du travail. La première guerre mondiale aura un effet amplificateur. Produisant un grand nombre de mutilés, la guerre place la société dans une situation de dette symbolique. En effet, Stiker dit « A ces soldats, époux et

*pères de familles, ayant laissé une partie d'eux-mêmes dans les combats, les autres sont redevables* » (2005, p. 133). C'est à cette date que, la technologie aidant, apparaissent les premières prothèses permettant de « réparer » les dommages provoqués par les combats. Ces outils intégrés au corps permettent d'offrir une place à des hommes qui la revendiquent et dont la société a besoin pour son économie, la guerre ayant engendré une pénurie de main d'œuvre. Fait intéressant, nous trouvons à l'époque nombre de prothèses qui ne prétendent pas remplacer le membre mutilé mais seulement certaines des fonctions qui facilitent le retour au travail de l'invalidé. Nous parlons alors de « rééducation fonctionnelle et professionnelle ». L'intégration passe par le retour à l'activité, au plus proche de la situation précédant la mutilation (Nové-Josserand et Bouget, 1917, p. 81).

Le contexte d'après-guerre aidant, la notion de handicap se généralise. Le terme lui-même emprunte à l'anglais et au champ sémantique du sport. Le terme utilisé en France à partir des années 1950, recouvre l'idée du traitement de « l'infirme » comme « individu à réadapter ». Emprunté au domaine du sport, et plus précisément au turf<sup>124</sup>, il renvoie directement à l'idée d'égalisation des chances. En sport, pour qu'une compétition soit intéressante, elle doit opposer des concurrents de force égale ; nous imposons donc un handicap, un désavantage, à certains concurrents. Cette métaphore est reprise dans la sphère de la justice sociale. Il s'agit de repérer ceux qui sont handicapés (désavantagés), de les classer en différentes catégories (handicapés physiques, mentaux...), de mettre en place des techniques pour les normaliser et pour leur permettre de retrouver une place dans la société des « valides » (avoir les mêmes chances que les autres de gagner la course). Ce traitement de l'infirme sous la forme du « handicap » est véritablement institué, en France, par la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées de 1975 (Winance, 2004, pp. 205-206.). Cette première évolution, considérable, place les personnes handicapées dans une forme de contradiction. Elle traduit ce qui était autrefois une déficience en un désavantage qu'elle tente de compenser pour que la course sociale devienne équitable pour tous. Pour autant, la stigmatisation demeure puisque la particularité (l'écart par rapport à la norme) reste et que, quoi qu'il en soit, pour bénéficier des possibilités de « rééquilibrage » des chances offertes par la loi, il faut passer devant une

---

<sup>124</sup> Lieu sur lequel sont organisés des courses de chevaux et des paris.

commission administrative qui validera l'inscription comme « personne handicapée ». Winance (2004) explique ainsi que la question de la normalité demeure sur le mode du « comme si », c'est-à-dire dans une forme de dénégation de la différence. Cette tendance, il nous semble, se poursuit et se renforce dans l'évolution du vocabulaire. Il y a des changements, des évolutions, des ruptures, qui nourrissent différentes représentations selon les objectifs poursuivis. Telle est l'analyse de Stiker : « *les mesures et les actions en direction des citoyens diminués tendent à effacer la différence qui est leur mais non à les établir, économiquement et socialement, au même rang. Certes, le vocabulaire turfiste peut laisser croire à l'imaginaire social que les chances sont égalisées : leur désavantage se pallie par des thérapies et des formations compensatrices. Mais, il faut y regarder de près, toutes ces corrections et tous ces amendements sont destinés d'abord à la résorption par le corps social et de façon très seconde seulement, à une valorisation ou une promotion. Le schème n'est pas celui de l'égalité, mais celui de l'identité* » (2005, p. 157-158). Ce que Stiker décrit au sujet du handicap se trouve encore renforcé par l'évolution récente du vocabulaire et l'utilisation de l'expression « *situation de handicap* ». En agissant sur l'environnement, nous faisons disparaître les situations de handicap. Par un tour de passe-passe sémantique, la question de la différence s'en trouve artificiellement réglée car nous avons oublié dans le raisonnement que, pour définir une « situation de handicap », il faut une « situation » et une « déficience » ou une « invalidation ». « S'il n'y a aucune marche ou si un plan incliné permet à la personne en fauteuil de rentrer dans l'immeuble, nous disons qu'elle ne rencontre plus de « situation de handicap ». Elle est toujours paralysée, certes. Elle est toujours « handicapée » au sens d'infirmes ou de paralysée, mais elle n'est pas en « situation de handicap » (Vincent Assante, *in Ville et Ravaud*, 2003, p. 30). Les années 1980 et 1990 connaissent d'importantes évolutions (Winance, 2004, p.211).

**En France, la transformation de la conception du handicap se traduit, à partir des années 1980, dans l'emploi, par certains acteurs, de la notion de « situation de handicap » ou « situation handicapante ». Cette notion opère un déplacement important : la cause du handicap n'est plus une déficience, mais une situation. Le handicap est produit par l'enchaînement de différents facteurs (individuels, sociaux, physiques...) qui forment une situation de handicap. Avec cette notion, le handicap n'est plus défini comme un écart à une norme, mais comme le résultat d'une interaction entre des facteurs individuels et des**

**facteurs environnementaux (sociaux ou physiques).** La personne est handicapée lorsqu'une interaction est rendue impossible ou difficile. D'une conception du handicap en termes de qualification ou en termes de déficience possédée, on passe à une conception en termes de rupture (Winance, 2004, p.212). Parler de « *personne en situation de handicap* » revient à positionner d'emblée la personne dans la société et signifie que la réduction du handicap passe par la transformation des relations qui constituent cette société, ce qui implique un élargissement de la réflexion (*Ibid.*, p.221).

Actuellement, le champ du handicap est en ébullition. D'une part, les pratiques de prise en charge se modifient, d'autre part, un débat important a lieu en France, au niveau législatif autour de la révision de la loi de 1975, ce débat faisant écho à un débat international. Le handicap est mis en question, ce qu'il signifie est problématisé et transformé.

## **1.2. Le handicap et les stigmates**

Comme nous l'avons vu précédemment, l'évolution du terme du handicap n'a cessé de se transformer au cours des siècles précédents. Qu'en est-il de l'image du handicap aujourd'hui ? Comment est-il perçu et quelle est son évolution ?

Pendant de nombreuses années, la question du handicap était envisagée sous ses aspects négatifs, tendant ainsi à stigmatiser l'anormalité, à rejeter et exclure de la vie sociale et de la citoyenneté les personnes atteintes de déficiences. Castel a justement détecté tout au long de l'histoire de la question sociale depuis le XIV<sup>ème</sup> siècle une « handicapologie ». Certaines populations qui, pour des raisons d'âge et surtout d'infirmité, ne peuvent subvenir par elles-mêmes à leurs besoins de base sont, de droit, assistées. « *Un noyau de situations de dépendances reconnues, constitué autour de l'incapacité à entrer dans l'ordre du travail du fait de déficiences physiques ou psychiques* » (1995, p.29) est dispensé du travail, alors que les pauvres valides se trouvent en situation délictueuse s'ils ne travaillent pas. Les infirmes



illustrent le grand dilemme, écrit Stiker (2003, p.12), qui traverse la question sociale, du vagabond au désaffilié : la récurrence de populations dissociées du travail ou dissociées des « formes d'échanges socialement consacrées », qui rendent problématique la cohésion sociale, par défaut d'intégration.

Le handicap occupant l'espace public, la sociologie accompagne son mouvement d'officialisation : en reconnaissant le handicap comme objet dorénavant légitime, la sociologie conforte sa place. Les sociologues s'intéressent à de multiples sous-catégories constituant l'objet handicap : ils se focalisent sur les déficiences, le mouvement associatif, le milieu spécialisé, les professions... Les thématiques dont ils s'emparent sont, elles aussi diverses : le logement, l'insertion professionnelle, la scolarisation, l'accompagnement, l'incidence familiale et sur la fratrie... Et, comme ils croisent des thématiques et des sous-catégories, la liste des travaux relevant de la sociologie du handicap s'allonge : la profusion des connaissances s'accompagne de publications synthétiques (Ville et *al.*, 2015). Mais si ces recherches augmentent en nombre, c'est aussi parce que les mondes du handicap sont divers et éclatés, dès lors la sociologie peut leur être utile : elle cerne des expériences spécifiques, crée des liens entre les composantes du secteur du handicap et relie ces parties à la société. Laïcisant le handicap, la sociologie contribue à le représenter : le secteur du handicap lui fait donc bon accueil et sollicite son expertise (Blanc, 2014, p.11).

Au handicap correspond une reconnaissance de droits et de contraintes spécifiques, un ensemble de schémas et de valeurs communément admis qui construit une représentation sociale. Goffman (1985) l'appelle « identité sociale virtuelle ». Son domaine d'étude est vaste : les exemples qu'il utilise s'appuient sur des recherches concernant des malades, des individus déficients, des délinquants et sur des témoignages autobiographiques d'acteurs de cinéma, d'homosexuels, de Noirs américains aussi bien que d'aveugles. Les situations qui servent à construire l'approche se caractérisent par un désajustement entre les attributs de l'individu et les attentes du milieu social dans lequel il se trouve. Dans le cours de l'interaction, l'individu livre des informations sur lui-même qui montrent ou qui peuvent montrer « qu'il possède un attribut qui le rend différent des autres membres de la catégorie de personnes qui lui est ouverte » (Calvez, 1994, p.65). L'objet de l'analyse de Goffman

concerne les réponses à cette situation sociale et leurs conséquences sur l'identité individuelle et sociale des individus (*Ibid.*).

Le stigmatisme englobe un ensemble important d'attributs de différences considérés selon trois types : les difformités physiques, les tares du caractère et les marques collectives telles l'appartenance ethnique, nationale ou sociale (*Ibid.*) Ainsi, le stigmatisme n'est pas défini comme un attribut organique ou social, mais comme une situation dans laquelle l'identité sociale de l'individu est rapportée à l'identité de son attribut de discrédit et sert à créer une interaction spécifique (*Ibid.*, p.66). L'importunité du stigmatisme désigne l'intensité avec laquelle celui-ci perturbe l'interaction. Goffman donne l'exemple d'une réunion d'affaire (Goffman, 1975, p.66). Si une personne en fauteuil participe à cette réunion, les autres participants verront qu'elle est en fauteuil roulant, mais lorsque tous seront assis autour de la table, ils oublieront l'infirmité de la personne, dans la mesure où celle-ci ne perturbera sans doute pas l'interaction. En revanche, si l'un des participants est affligé d'un défaut d'élocution, l'interaction sera très perturbée et le malaise sera constant, l'attention des participants sera sans cesse attirée et focalisée sur le défaut de la personne. L'importunité du défaut d'une personne se distingue donc de sa visibilité. Le défaut d'une personne peut être visible mais ne pas perturber l'interaction. Goffman s'arrête à cette conclusion. Or, son exemple suggère que le caractère stigmatisant d'un attribut est lié à son importunité. Si une interaction entre une personne normale et une personne affligée d'un stigmatisme n'est pas perturbée, la différence de la personne est vue par les acteurs, mais cette différence, dans l'interaction, n'est pas perçue comme une différence honteuse, comme une différence marquante et stigmatisante. Inversement, dans le cas du participant bègue, le fait que l'interaction soit fortement perturbée par cette différence la rend perceptible et la transforme en un attribut stigmatisant. A travers l'interaction perturbée, la différence devient une différence remarquée et marquante.

Goffman explique qu'il n'est pas difficile d'apercevoir le changement profond qui est en cause (2003, p.21). La vraie personne en situation de handicap correspond à la représentation d'un être normal, c'est-à-dire conforme à ce que les conventions sociales attendent d'une personne handicapée. Il donne une définition plus précise des stigmates dans son ouvrage de 1975 : « Le mot stigmatisme est d'origine latine (*stigma*) et dérive du grec

(stigzein qui signifie piquer). Il s'agit de stigmates corporels comme le handicap physique, les troubles de la vision ou encore les défauts du visage ou du corps ». Les capacités réelles de l'individu (en mieux ou en moins) constituent ce que Goffman (1985) appelle « l'identité sociale réelle ». C'est, dit-il, le désaccord entre l'identité sociale réelle et l'identité virtuelle qui constitue un « stigmaté », appelé faiblesse, déficit ou handicap. Dans « stigmaté », Goffman s'intéresse « à la situation de l'individu que quelque chose disqualifie et empêche d'être pleinement accepté par la société » (2003, p.25), autrement dit au traitement social du stigmaté dans la vie quotidienne, en se focalisant essentiellement sur les interactions mixtes.

Comme le handicap, le stigmaté réfère à un « écart négatif » par rapport à une norme sociale prédéfinie. Le stigmaté, comme le handicap, est toujours un discrédit, un « moins » dû à la possession d'un attribut perçu comme une « différence fâcheuse » (dans le cas du handicap, un « moins » dû à la possession d'une caractéristique physique, mentale, sensorielle ou psychique perçue comme déficience) - (Winance, 2004, p.208). Cette notion de stigmaté, qui supporte à la fois la notion de différences et de disgrâce manifestement apparentes, survient comme une façon particulièrement riche et instructive de regarder le handicap sous un angle psychosocial. Goffman définit comme normal l'individu qui au cours de l'interaction comble les attentes formées à son propos (pour qui identité sociale virtuelle et identité sociale réelle concordent) et comme stigmatisé, ou « non-normal », celui dont nous découvrons qu'il possède une particularité par exemple une « monstruosité du corps » qui le disqualifie par rapport aux individus appartenant à la catégorie attendue. Concernant cette définition du stigmaté, Goffman insiste sur le point suivant. Le stigmaté ne réfère pas directement à un attribut objectif distinct, mais à une caractérisation attribuée par les normaux en fonction d'un stéréotype, lors d'une interaction. Il réfère à un certain type de relation entre l'attribut et le stéréotype, ce type de relation étant une relation de non-correspondance ou de non-conformité : l'individu possède un attribut qui ne correspond pas à celui qu'il devrait posséder. Goffman ne s'attache ni seulement ni directement au handicap (*Ibid.*, p.207).

Etre atteint de ce qui est considéré comme une imperfection entraîne les autres à supposer toute une série d'autres imperfections ; c'est ainsi, indique Goffman, que certaines personnes s'adressent à des aveugles en criant comme s'il s'agissait de sourds ou bien essayent de les soulever comme s'ils avaient une déficience motrice. « Le stigmaté-handicap peut être une clé pour comprendre les autres » : bon nombre de personnes handicapées font un double constat. Le premier est qu'elles ont une meilleure connaissance des autres, une meilleure attention à leurs problèmes du fait du voyage dans les souffrances et des difficultés qu'elles ont rencontrées ; le second est que la délimitation entre « normaux » et « stigmatisés » (ou handicapés) n'est pas une frontière nette (Le breton, 1995, p. 26). C'est pour cela que la personne stigmatisée se réapproprie son identité stigmatisée pour en faire une identité acceptable qu'elle valorise (Grima *et al.*, 2015, p.4).

### **1.3. Le handicap et la liminalité**

La stigmatisation du handicap a existé et existe toujours. Mais le handicap a connu un autre terme : la liminalité. Au cours de la décennie passée, la question du handicap a pu trouver un écho dans les interrogations relatives à l'exclusion (Castel, 1995 ; Paugam, 1996). Mais, comme le souligne Stiker (1996), si elle rejoint la question sociale, elle présente des traits particuliers qui en font un champ d'interrogations spécifiques. En effet, elle ne renvoie pas simplement à des situations de marginalité ou d'absence de prise en compte d'une spécificité. Elle concerne aussi les préventions culturelles à l'égard des personnes handicapées. Cette conjugaison fait du handicap une configuration singulière dont l'approche de liminalité cherche à rendre compte (Calvez, 2000, p.1). La notion de liminalité a son origine dans l'analyse des rites de passage développée par Van Gennep (1909). Elle qualifie le moment où un individu a perdu un premier statut et n'a pas encore accédé à un second statut ; il est dans une situation intermédiaire et flotte entre deux états. L'analyse du handicap en tant que liminalité met en évidence cette situation de seuil comme un trait essentiel de la condition sociale des personnes en situation de handicap (*Ibid.*). Cette notion a été ensuite utilisée par Murphy pour caractériser la situation de l'invalidé. Murphy (1989,

1990) pose que la caractéristique essentielle des personnes handicapées est d'être dans une situation intermédiaire. « Les handicapés à long terme ne sont ni malades ni en bonne santé, ni morts ni pleinement vivants, ni en dehors de la société ni tout à fait à l'intérieur » (Calvez, 1994, p.73). L'analyse du handicap comme situation liminaire s'appuie sur la propre expérience de Murphy, devenu tétraplégique à la fin des années 1970. Son récit autobiographique (Murphy, 1990) tire sa force de l'usage de l'anthropologie pour construire le sens de son expérience. Cet anthropologue américain lui-même paralysé à cause d'une tumeur de la moelle épinière l'ayant progressivement rendu invalide, analyse la situation induite par la déficience et les cheminements auxquels elle contraint (corporels, existentiels, familiaux, sociaux). L'auteur, ethnologue de formation, est atteint d'une tumeur allant de la deuxième vertèbre cervicale à la huitième vertèbre dorsale et entraînant une infirmité progressive. Il procède à une analyse de son handicap de « l'intérieur » mais avec le savoir-faire de l'observateur ethnologue. Il confirme pleinement la justesse des observations de Goffman (auquel il se réfère souvent). Il est encore valide au début de l'ouvrage, et quasiment tétraplégique à la fin. Il connaît le terme fatal de sa maladie, il décède en 1990. Cette évolution de la maladie est l'occasion pour lui de faire le portrait des invalides et de l'ensemble des personnes déficientes. Il n'ignore pas les différences entre les types d'atteinte ni la diversité des personnes subissant des atteintes proches. Par exemple, les paraplégiques gardant une force musculaire suffisante dans les membres supérieurs jouissent d'une plus grande autonomie de déplacement.

Dans les services dans lesquels Murphy est hospitalisé, dans les associations de personnes handicapées, aussi bien que dans les situations de la vie ordinaire, il est à la fois sujet impliqué et témoin observateur de la construction sociale des handicaps (*Ibid*, p.74). Le rejet de ces cadres explicatifs le conduit à privilégier une perspective symbolique. Les représentations culturelles des déficiences s'insèrent dans la vie sociale sur deux plans, l'un structurel, la situation de seuil, et l'autre expressif des perceptions de crainte, de contagion, de répulsion. Le concept de liminalité englobe ces deux dimensions. Le cœur de l'approche réside dans l'idée que, par leur déficience physique, les personnes en situation de handicap ont perdu leur condition humaine ordinaire, mais qu'elles n'ont pas pour autant gagné un autre statut stabilisé et reconnu dans l'ensemble social (*Ibid*). Elles échappent aux classifications par lesquelles l'ordre social d'une communauté prend forme. Elles résultent

alors de la catégorie des êtres marginaux (*Ibid*, p.75). Avec la notion de liminalité, Murphy a nommé une dimension essentielle du handicap. C'est un rapport social qui exploite une déficience physique de l'individu et institue sa mise à l'écart, en dehors des classifications sociales ordinaires (*Ibid*, p.76). Le concept de liminalité enracine le handicap dans l'ordre social et culturel, et non dans l'ordre biologique. Il agence des représentations culturelles de différentes formes de déficiences physiques ou mentales et des configurations particulières de la structure sociale (*Ibid*, p.77).

## **1.4. Les cultures liées au handicap**

Les représentations symboliques de la déficience varient entre les cultures et à l'intérieur des cultures (Edgerton, 1970 ; Stiker, 1982). Ainsi, Stiker (1982) souligne « *qu'il n'y a pas de « handicap », de « handicapés » en dehors de structurations sociales et culturelles précises, il n'y a pas d'attitudes vis-à-vis du handicap en dehors d'une série de références et de structures sociétares* ». Blanc écrit : « *Parce que les personnes handicapées présentent un désordre dans leurs apparences, c'est-à-dire la déficience, elles se trouvent quasi mécaniquement placées dans une situation de liminalité. Confinées durablement ou de façon moins officielle et plus épisodique au sein d'entre-deux sociaux, elles occupent une position inconfortable puisqu'elles ne sont jamais totalement exclues ni définitivement incluses. Si leur sort n'est pas enviable, il s'accompagne toutefois de bénéfices divers, matériels, financiers, symboliques* » (Blanc, 2006, p. 12).

Ainsi, au cours de la décennie passée, la question du handicap a pu trouver un écho dans les interrogations relatives à l'exclusion (Castel, 1995 ; Paugam, 1996). Mais, comme le souligne Stiker (1996), si elle rejoint la question sociale, elle présente des traits particuliers qui en font un champ d'interrogations spécifiques. En effet, elle ne renvoie pas simplement à des situations de marginalité ou d'absence de prise en compte d'une spécificité. Elle concerne aussi les préventions culturelles à l'égard des personnes handicapées. Cette conjugaison fait du handicap une configuration singulière dont l'approche en termes de liminalité cherche à

rendre compte (Calvez, 2000, p. 1). Le handicap se livre à l'expérience immédiate à travers le sens que les acteurs lui assignent. En d'autres termes, il prend la forme d'une réalité sociale particulière, d'un objet social construit à partir des nombreuses significations attribuées par les acteurs sociaux. En effet, il ne s'agit plus seulement d'expliquer le handicap par les caractéristiques personnelles de l'individu mais davantage par le fonctionnement global de la société, qui produirait les situations de handicap des personnes pouvant être considérées comme autant de victimes massives, d'un système auquel elles seraient extérieures. Les individus en situation de handicap sont, aux yeux des autres, déviants et transgresseurs de la « norme sociale admise » en raison de leurs déficiences. Le fait de ne pas se conformer aux normes provoque une situation de déviance qui entraîne un étiquetage de la part de ceux qui repèrent cette transgression. Dès lors, le handicap apparaît comme une transgression de la ligne de démarcation entre la « normalité » et l' « anormalité ». Même si nous cherchons non sans raison à relativiser la norme, il reste que des normes sont établies pour tous avec parfois une grande rigidité exposant tout transgresseur à une exclusion sociale. La norme s'applique dans toute sa rigueur à ceux qu'elle étiquette et stigmatise. Force est de préciser que l'importance attachée aux attributs déficitaires de la personne participe à la production de la déficience et au maintien de la discrimination négative. Le handicap existe et se vit aussi dans la représentation, le comportement, le jugement et le regard de l'autre. En d'autres termes, le handicap n'est plus la seule caractéristique déficitaire inhérente à la personne mais aussi la résultante d'un ensemble d'attitudes et de pratiques sociales.

En mai 2001 est adoptée par l'Assemblée Mondiale de l'OMS *la Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé (CIF)*, qui, juste après un dispositif intermédiaire (CIH-2), révisé la conception du handicap sur la base des critiques faites au modèle médical de 1980 qui cantonnait le handicap aux pertes, aux manques, et aux déficits (Boucherat - Hue, 2014, p. 133). Aujourd'hui, la situation de handicap est reconnue comme une réalité faisant partie intégrante de notre société. Prise en considération sur le plan national, elle est désormais reconnue également à l'échelle européenne et a donné lieu à un ensemble de débats. Ces échanges ont permis déjà de dégager des mesures communes en faveur des personnes handicapées (Pernet et Savard, 2009, p.17).

En France, un champ du handicap s'est façonné depuis 1945 sur le mode de l'Etat-Providence. Le champ du handicap se construit comme un champ autonome, par rapport aux divisions disciplinaires habituelles parce qu'il les mobilise toutes selon les besoins et aussi parce que dans de nombreuses universités américaines, il existe des enseignements spécifiques concernant le handicap, où se croisent savoirs des savants, des acteurs et disciplines variées explique Delmas (2011). Il est très courant d'entendre dire qu'il faut changer le regard sur le handicap et tout le monde semble partager ce souhait. Toutefois, lorsque nous creusons un peu, les bonnes intentions cèdent facilement aux doutes : changer de quoi vers quoi ? Comment changer de mentalité et surtout comment concrétiser un tel changement ?

Dans l'évolution du regard ou de l'approche du handicap, il semble important d'utiliser les termes pertinents. Ainsi dans l'ouvrage « des vies en fauteuils », Marcellini (2005), nous explique que l'adjectif « valide » pour désigner les personnes en situation de handicap (PSH) est une spécificité française. Cette nomination est peu appréciée hors de notre pays car considérée comme politiquement « incorrecte ». En plus de certaines désignations, il existe plusieurs « modèles » autour de l'approche du handicap, mais le plus couramment cité est le modèle social qui est aujourd'hui le plus répandu dans le monde, sauf en France. Ce modèle considère que le handicap se présente lors de l'interaction entre un individu qui a une déficience (physique, sensorielle, intellectuelle ou psychique) et des barrières environnementales (physiques ou d'attitude) créées ou maintenues par la société. Le modèle social se reflète dans la définition du handicap adopté par la Convention des Nations-Unies sur les droits des personnes handicapées, signée et ratifiée par la France. Changer le regard, c'est donc aller d'une vision compassionnelle ou pathologique vers une société inclusive c'est-à-dire, selon les termes de Gardou, une société qui « *se flexibilise pour offrir, au sein de l'ensemble commun, "un chez soi pour tous"* » (Gardou, 2013<sup>125</sup>). Ainsi, l'évolution de la manière dont la société a considéré le handicap représente un facteur essentiel de la modification du regard conceptuel.

---

<sup>125</sup> In FaireFace n° 716, février 2013.



Chaque groupe ou société produit un ensemble de représentations sociales, permettant à leurs membres d'interpréter les événements qu'ils observent et de communiquer. Ceci renvoie à la notion de représentation sociale. Celle-ci se situe à l'interface du social et de l'individuel, du social et du psychologique. La recherche sur les attitudes à l'égard des personnes handicapées physiques, motrices en particulier, quoiqu'en perte de vitesse (contestation de la notion d'attitude) a foisonné dans les années 50 et 70, tout particulièrement dans la littérature nord-américaine (Cloerkes, 1981 ; Giami, 1986). Au début des années 80, Paicheler et ses collaborateurs étudient la façon dont le grand public se représente les personnes handicapées. Leurs résultats montrent deux représentations divergentes des personnes se déplaçant en fauteuil roulant. L'une, majoritairement exprimée, leur attribue anxiété et introversion ; l'autre, au contraire, associe à la déficience un type de personnalité calme, contrôlée, rationnelle...

Ainsi, être reconnu par la société comme « handicapé », c'est se sentir parfois relégué dans une catégorie sociale marginalisée, d'où l'importance de la stigmatisation dans la construction de la dimension sociale du handicap. Il existe bien une construction sociale du handicap par le biais des rapports interpersonnels qui s'instaurent lors des « contacts mixtes » (instants où normaux et stigmatisés partagent une même situation sociale, autrement dit, se trouvent physiquement les uns avec les autres (Goffman, 1975, p.23). Nuss estime que « nous ne naissons pas handicapé, nous le devenons par le regard des autres. Une telle affirmation peut paraître incongrue pour qui n'a pas éprouvé les effets inquisiteurs et réducteurs de regards posés sur soi, sur sa déchéance. Hélas, elle n'est qu'une désolante vérité qui résulte du fait qu'altérité et dégénérescence choquent et sidèrent la vue » (2001, p.14).

Le modèle sociétal, ajoute l'auteur, néglige la prise en compte des facteurs environnementaux, et la relation de cause à effet entre les déficiences et les désavantages sociaux mettrait uniquement l'accent sur les déficiences individuelles, négligeant par-là les facteurs contextuels. Or ce ne sont pas tant les personnes handicapées qui peuvent changer que l'environnement dans lequel elles évoluent. « Un modèle social du handicap a ainsi été proposé, prenant le contre-pied du modèle médical et refusant, lui, d'expliquer le handicap par les caractéristiques individuelles des personnes, mais plutôt par l'ensemble des barrières

*physiques ou socioculturelles faisant obstacle à la participation sociale et à la pleine citoyenneté des personnes concernées* » (Ravaud et Mormiche, 2000, p. 297). S'appuyant sur cette perspective, les personnes en situation de handicap s'organisent depuis une vingtaine d'années pour revendiquer un droit à une vie autonome, ce qui implique des modifications autant dans les rapports sociaux entre personnes handicapées et non handicapées que dans l'accès aux soins, aux transports, aux emplois, etc. Une double évolution est sans doute en marche, mais est loin d'avoir aboutie, notamment en termes de préjugés, d'inaccessibilité et de discrimination. Depuis une dizaine d'années, le champ des *disability studies* se développe, utilisant le vécu subjectif du handicap dans des modèles théoriques. « *Plusieurs changements se sont opérés : davantage de personnes handicapées ont commencé à étudier et théoriser sur le handicap, les spécialistes ont commencé à se centrer sur l'expérience personnelle du handicap, et les "activistes" du handicap ont été pris en compte* » (Albrecht et al., 2001, p. 23). Ces études élargissent la brèche initiée par le modèle social du handicap, en redéfinissant les points de vue : la théorie de la tragédie personnelle remplacée par celle de l'oppression sociale, le traitement individuel par l'action sociale, la médicalisation par l'autoassistance, l'adaptation par l'affirmation, l'identité individuelle par le changement collectif. Le contexte actuel, marqué par des avancées dans la recherche, dans les réflexions collectives et associatives, dans la prise de parole des personnes concernées, n'est-il pas favorable à des avancées sociales destinées à des personnes autrefois exclues de la société ? Le comité national Handicap, comme demandé par Julia Kristeva<sup>126</sup>, pourrait-il accentuer la tendance actuelle, en menant une campagne destinée notamment à éduquer les jeunes aux réalités des personnes « différentes » ?

Le débat relatif au handicap est en fait symptomatique des immenses questions sur lesquelles notre culture a bien du mal à voir clair. Il peut en révéler des aspects cachés comme il peut donner matière à des inflexions réglementaires.

---

<sup>126</sup> J. Kristeva, 2003, Lettre au président de la République sur les citoyens en situation de handicap, à l'usage de ceux qui le sont et de ceux qui ne le sont pas, Fayard.

## **2. Le cadre juridique du handicap en France**

La prise en charge des personnes handicapées a connu d'importantes mutations, notamment en raison de certaines lois et de leur application.

### **2.1. Des lois successives de plus en plus adaptées**

Le caractère hétérogène du handicap se retrouve dans la diversité des dispositions légales et des prestations que la plupart des pays ont mise en place et codifié au cours des cent dernières années. En France, jusqu'à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, l'aide apportée aux infirmes relève essentiellement d'une logique de bienfaisance qui se traduit surtout par leur accueil dans des hospices. Il faut attendre le début du XX<sup>ème</sup> siècle pour voir se développer une nouvelle approche culturelle et sociale de l'infirmité qui donnera naissance aux notions de réadaptation et de réparation. L'individu a subi un dommage, il faut donc le rétablir, sinon dans sa situation antérieure, du moins dans une situation équivalente. Le développement du machinisme et, de manière corollaire, celui des accidents du travail, puis la grande guerre de 1914 - 1918 au cours de laquelle un nombre impressionnant de soldats fut blessé à vie, constituent les principaux facteurs du changement des mentalités.

Pour améliorer le système de réparation des accidents du travail, la loi du 9 avril 1898<sup>127</sup> supprime la nécessité pour le salarié de prouver une faute de l'employeur (à qui il demande réparation) et instaure un système de réparation forfaitaire ; plus tard, en 1946, la gestion du risque constitué par les accidents du travail et les maladies professionnelles est transférée aux caisses de sécurité sociale. Par ailleurs, plusieurs lois sont adoptées pour réparer les préjudices subis par les blessés et mutilés de la grande guerre : une loi de 1916 (complétée par celle de 1923) accorde une priorité d'accès aux emplois du secteur public

---

<sup>127</sup> Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail.

(emplois réservés) aux invalides de guerre. La loi du 31 mars 1919<sup>128</sup> institue un droit à une pension fixée en fonction du taux d'invalidité. La loi du 26 avril 1924<sup>129</sup> impose à l'ensemble des entreprises privées l'obligation d'employer un certain pourcentage d'invalides de guerre.

Les années de l'entre-deux-guerres voient naître les premières grandes associations d'handicapés civils, notamment la Fédération des mutilés du travail en 1921, la Ligue pour l'adaptation des diminués physiques au travail (LADAPT) en 1929 et l'Association des paralysés de France (APF) en 1933. Sous la pression de ces associations et des syndicats ouvriers, les victimes d'un accident du travail, puis l'ensemble des handicapés civils, vont progressivement bénéficier de mécanismes d'aides inspirés de ceux qui avaient été institués pour les mutilés de guerre. En 1930<sup>130</sup> est créé un système d'assurance invalidité pour les salariés, qui sera réaffirmé par l'ordonnance de 1945<sup>131</sup> instituant la sécurité sociale, les travailleurs dont la capacité de travail ou de gain se trouve réduite de façon importante du fait d'une maladie ou d'un accident perçoivent une pension. Le droit à la rééducation professionnelle est reconnu aux victimes d'un accident du travail par une autre loi de 1930<sup>132</sup>. Un système de rééducation et de formation professionnelle est mis en place pour les aveugles en 1945 et étendu à tous les grands infirmes en 1949<sup>133</sup>. En 1955<sup>134</sup>, le bénéfice des dispositions assurant l'emploi obligatoire des mutilés de guerre est étendu aux autres handicapés (Dufresnes, 2000, p.179<sup>135</sup>).

Si historiquement, le handicap est défini selon ses propriétés biologiques, en référence à un modèle individuel et médical, qui l'envisage comme la résultante des altérations individuelles, dès les années 70, il est davantage considéré comme une construction sociale,

---

<sup>128</sup> Décret du 29 mai 1919 concernant les règles et barèmes pour la classification des infirmités d'après leur gravité en vue de la concession des pensions accordées par la loi du 31 mars 1919. JO du 13-06-1919 pp. 6095-6105.

<sup>129</sup> Journal officiel du 29 avril 1924, pp. 38-62.

<sup>130</sup> Loi du 14 mai : elle donne le droit aux victimes d'accidents du travail d'être admises gratuitement dans les écoles de rééducation professionnelle créées par les militaires.

<sup>131</sup> Création de la sécurité sociale qui permet d'assurer l'ensemble des salariés contre les conséquences de maladies et d'accidents non liés au travail mais les privant de leurs "capacités de gains".

<sup>132</sup> Loi du 14 mai 1930 : rééducation professionnelle gratuite des mutilés du travail auxquels leurs blessures ou infirmités ouvrent le droit à pension. Journal officiel du 15 mai 1930 page 5346.

<sup>133</sup> Loi du 2 août : elle généralise l'aide à la réinsertion à tous les grands infirmes par la création de l'allocation de compensation aux grands infirmes travailleurs. Elle ouvre l'accès à la formation professionnelle de tous les grands infirmes.

<sup>134</sup> Décret n° 55-689 du 20 mai 1955, modifiant la loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi des mutilés de guerre.

<sup>135</sup> In Encyclopédie de sécurité et de santé au travail.

existant uniquement dans un environnement dévalorisant les différences (Woodhams & Danieli, 2000). Ce nouveau modèle se détache de la responsabilité individuelle vis-à-vis du handicap et considère l'implication de la société dans la production de celui-ci : le handicap est un problème sociétal relevant principalement d'une question d'intégration des individus. En effet le handicap est engendré par l'interaction des déficiences, des restrictions d'activités et de participation sociale, modulée par des facteurs contextuels (environnementaux et personnels). Or, la visée internationale du modèle choisi par l'OMS ne conduit pas à une approche unique du handicap. Les trois approches évoquées cohabitent à l'échelle mondiale et vont marquer de leur influence les définitions légales adoptées par les pays en question (Richard et Barth, 2013, p. 25).

Le dispositif d'aide aux personnes en situation de handicap est par la suite amélioré et rénové par plusieurs grandes lois inspirées d'un nouveau concept, celui d'intégration : la loi du 23 novembre 1957<sup>136</sup> relative au reclassement professionnel des travailleurs handicapés, la loi du 30 juin 1975 dite d'orientation en faveur des personnes handicapées (qui aborde pour la première fois l'ensemble de la situation des handicapés et tous les problèmes de réinsertion sociale), la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Le vingtième anniversaire de la loi du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées a suscité un regain d'intérêt à l'égard des quelques 1,5 à 6 millions de personnes (soit 1/10 de la population) qui, en France, sont atteintes d'un handicap. Cette population, dont l'importance quantitative est difficile à cerner en raison de l'imprécision de la définition du handicap, reste encore trop souvent marginalisée dans la collectivité nationale. Malgré les progrès réalisés ces vingt dernières années, la situation des personnes handicapées demeure un problème de société très important. Elle présente, en dehors de ses implications collectives qui mettent en jeu la solidarité nationale, des aspects humains, moraux et affectifs particulièrement douloureux.

Le droit français affirme le principe de l'égalité des chances et de traitement à l'égard de cette catégorie de personnes qui possède les mêmes libertés et les mêmes droits que les autres citoyens. Mais cette égalité reste purement théorique en l'absence d'aides particulières : tel handicapé, par exemple, ne pourra aller et venir comme n'importe quel autre citoyen sans une adaptation des moyens de transport et des aménagements

---

<sup>136</sup> Loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés.

d'urbanisme. Pour accéder à cette situation d'égalité concrète, les personnes en situation de handicap ont besoin de diverses mesures destinées, non à les privilégier, mais à effacer les désavantages résultant de leur état. Ainsi, l'Etat cherche à garantir le traitement équitable en matière d'éducation, de formation, d'emploi et de logement par des dispositions légales et des mesures spécifiques. Le principe de l'égalité de traitement constitue, avec la réparation du handicap, l'objectif prioritaire des politiques sociales en faveur des personnes handicapées.

Néanmoins, en droit français, ces diverses mesures spécifiques ne sont généralement pas accessibles à l'ensemble des personnes atteintes d'un handicap, mais seulement à certaines catégories d'entre elles : par exemple, telle allocation, ou telle mesure destinée à favoriser l'intégration professionnelle n'est accordée qu'à telle catégorie d'handicapés. La diversité des handicaps et des situations des personnes handicapées entraîne l'élaboration de classifications dont dépend, en définitive, le statut de l'intéressé, chaque statut comportant sa propre évaluation du handicap.

En France, la classification essentielle des handicaps est établie selon leur origine. Bien évidemment, les classifications selon la nature du handicap (physique, mental ou sensoriel) et selon le degré d'invalidité entraîné par le handicap ne sont pas sans incidence sur le traitement des personnes handicapées : ces classifications sont prises en compte notamment pour déterminer le meilleur type d'établissement dont relèvera la personne (établissement de soins ou centre d'aide au travail) et, aussi, pour déterminer si elle doit bénéficier d'un système de protection sur le plan civil (les personnes atteintes d'une altération de leurs facultés mentales peuvent être placées sous tutelle ou curatelle). Mais c'est d'abord la classification fondée sur la nature du handicap qui détermine le statut officiel applicable à la personne handicapée, ainsi que les droits et avantages dont elle pourra bénéficier.

En effet, l'étude de l'ensemble de la législation française applicable aux personnes handicapées met en lumière la multiplicité et la complexité des systèmes visant à leur venir en aide. Cette pluralité de régimes a des origines historiques, mais elle subsiste aujourd'hui encore, souligne Dufresnes (2000, p.179<sup>137</sup>) et pose toujours un problème.

---

<sup>137</sup> In Encyclopédie de sécurité et de santé au travail.

## 2.2. La reconnaissance du terme handicap

Comme nous avons eu l'occasion de l'évoquer plus haut, c'est un rapport publié en 1969 (Bloch-Lainé, 1969) qui marque le début de la reconnaissance « officielle » du handicap, et part de la personne et des conséquences qu'elle subit, sans s'intéresser en premier lieu à ses causes. Sur cette base se construit la politique en vigueur jusqu'à nos jours dans le cadre de la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées. Cette loi, n° 75-534 du 30 juin 1975, pose les droits de la personne handicapée, et notamment la notion de maintien en milieu ordinaire chaque fois que possible : l'intégration scolaire trouve là son fondement juridique, l'insertion professionnelle aussi. Elle marque ainsi le passage de la logique d'assistance à la logique de solidarité. En outre, la loi de 1975 crée dans chaque département une commission départementale d'éducation spéciale (CDES) compétente pour tout ce qui concerne les enfants handicapés de 0 à 20 ans et une commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP deviennent les MDPH, et les RQTH) compétente pour les aides sociales auprès des adultes (allocations et hébergement) et le travail (Didier-Courbin, Gilbert, 2005, p.210).

Puis la loi du 10 juillet 1987 vise à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés. Cette loi institue notamment une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, pour l'ensemble des employeurs publics ou privés. Renforcée en 1990, cette nouvelle loi protège les personnes contre la discrimination en raison de leur état de santé ou de leur handicap ; par ailleurs et quelques années plus tard, la loi du 6 juillet 2000 contribue à l'accès des personnes handicapées aux pratiques sportives. L'objectif premier des lois successives est d'inciter les entreprises à employer des personnes en situation de handicap (Sabeg et Charlotin, 2006). La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 reconnaît déjà à la personne handicapée le droit à la compensation de son handicap (Barel, Frémeaux, 2009, p.1). Les entreprises n'atteignant pas le quota de 6% doivent verser une contribution financière à l'Agefiph (Sachet-Milliat et Maizeray, 2012).

La loi du 11 février 2005 va apporter des évolutions importantes pour répondre aux attentes des personnes handicapées dans cinq grands domaines : la compensation, la scolarité,

l'emploi, l'accessibilité, les Maisons Départementales des Personnes Handicapées. L'idée qui nous paraît la plus pertinente pour notre étude est celle liée à l'emploi. La loi met en œuvre le principe nouveau du droit à compensation des conséquences du handicap, quels que soient l'origine et la nature de la déficience, l'âge ou le mode de vie de la personne (Reliance, 2006, p. 81).

Cette loi sur le « handicap » aujourd'hui en vigueur affirme le principe de non-discrimination et donne la priorité au travail en milieu ordinaire en misant sur l'incitation des employeurs. Le dispositif de sanction est renforcé et étendu aux employeurs publics. Lesquels hésitent toujours à embaucher des personnes handicapées pour un ensemble de raisons d'ordre subjectif que nous aborderons plus loin. L'Agefiph, après des débuts difficiles apporte une contribution capitale au financement des adaptations nécessaires au sein de l'entreprise et au niveau des postes de travail. Elle contribue aussi fortement au développement de programmes de recherches technologiques dans le domaine de la compensation du handicap. Ainsi, même si la loi de 2005 touche peu aux dispositifs liés à l'emploi, l'état d'esprit qu'elle génère portera sans doute ses fruits à long terme (Cunin, 2008, p.33). Les entreprises doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

**Situation n° 1 (bureau d'étude de l'agence locale) : « Pour nous, cela ne change rien ! »**

Nous avons observé les attitudes des collègues d'un TH que nous nommerons J. âgé d'une quarantaine d'année, qui a eu un accident de moto il y a quelques années et qui souffre aujourd'hui d'une déficience motrice au niveau de la jambe droite. La spécificité de cet agent est de travailler à Lieusaint en bureau d'études, en tant que chargé de projet. Le bureau compte 5 agents, dont 2 femmes et 3 hommes dans un openspace. J. travaille dans cette agence depuis une dizaine d'années. A première vue son handicap ne se voit pas. Mais lorsqu' il se déplace, le handicap est visible. J. travaille la plupart du temps assis derrière son bureau. Son handicap ne semble pas être un frein et être mal perçu par ses collègues. Un de ses collègues nous explique « *On s'en fiche qu'il ait la RQTH, pour nous cela ne change rien,*



*du moment qu'il fait son travail.* » Entre eux, ils ont des relations conviviales. Ils rient ensemble et parlent assez ouvertement du handicap de J. depuis son retour, après un long arrêt de travail il y a 4 ans. Il n'y a pas de tabou et le handicap est relativement bien accepté dans cet espace de travail. Il y a un vrai climat de confiance entre les collègues. Il n'y a pas d'admiration ni de pitié, ses collègues agissent comme s'ils étaient face à une personne valide. La plupart ne savaient pas, d'ailleurs que la boiterie de J. pouvait être assimilée à un handicap. De plus, il est complètement autonome dans ses tâches et n'a aucun aménagement de poste. Son handicap n'altère en rien les résultats de l'entreprise et ne met pas en difficulté ses collègues de travail.

### **3. Le récent cadre politique français**

Après avoir observé l'aspect sociologique et juridique du handicap, nous souhaitons nous intéresser à l'évolution politique du handicap. Comment les gouvernements successifs ont-ils abordé le sujet ?

#### **3.1. Contexte**

En 2007, Auerbacher (2007, p. 100 - 102) explique que la politique signifie au sens étymologique la « *vie de la cité* ». Ne pas pouvoir accéder à cette vie de la cité constitue une discrimination. Aborder le problème du handicap revient à examiner la discrimination subie par les personnes handicapées. L'auteur précise aussi que quand un observateur évoque la présence d'une personne handicapée dans un milieu de militants ou dans la sphère politique, il s'agit d' « *une vieille dame impotente dans une chaise roulante* ». En aucun cas, cette personne n'est traitée en acteur ou actrice politique. « Dès que nous sommes handicapés dans un fauteuil roulant, nous sommes souvent perçus comme un objet », dénonce l'auteur (*Ibid.* p. 101), pour elle il y a lieu de considérer les personnes handicapées comme des acteurs à part entière de la vie publique, y compris dans leur capacité à accéder

à des fonctions électives (*Ibid.*).

En 2011, Chossy est chargé par le Premier ministre d'une mission visant à faire évoluer les mentalités et changer le regard de la société sur les personnes handicapées. L'auteur s'intéresse tout d'abord aux mots employés à leur égard, souvent stigmatisants ou blessants, et propose de les remplacer par d'autres termes pour insister sur leur capacité de participation active et d'implication - même modeste - dans la société. Avec l'objectif de passer d'une logique de prise en charge à une logique de prise en compte, il étudie successivement tous les aspects liés à la situation des personnes en situation de handicap : apports de la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, rôle des institutions, manifestation des différentes solidarités (Ecole, travail, logement, accueil, etc.), vie quotidienne, regards sur l'autisme, les maladies psychiques et le polyhandicap, vie affective et sexuelle, accessibilité, et sensibilisation de la situation des personnes handicapées à travers les médias.

Gardou, en introduction à ce rapport, interroge notre « *forme culturelle* » et invite implicitement les français à se refaire une culture, « une culture qui édifie des ponts et suscite les passages, ouvre de nouvelles voies à ceux qui attendent dans des impasses » ( p.7). Il appelle à travailler au déplacement du centre de gravité de nos conceptions et de nos pratiques. Pour faire évoluer les mentalités et changer le regard que la société porte sur le handicap, il faut changer les mots. L'enjeu est de ne pas employer d'autres mots que les mots ordinaires qui font partie de ceux que nous adressons à chacun. Si nous voulons parler avec une personne handicapée, si nous souhaitons parler du handicap explique l'auteur, il faut rester simple dans le langage. Toute distinction de langage enferme un peu plus encore la personne handicapée dans son ghetto. Le fait de faire passer le mot « handicap » dans le langage courant permet de le banaliser, d'apaiser les peurs ou d'en reconnaître l'existence. Gardou rejoint là les idées de Chossy. Nous voyons ici une vraie volonté de la part de ces auteurs de bousculer les mentalités et surtout de conférer au terme handicap une autre représentation moins pénalisante.

## **3.2. La France conduit une politique spécifique**

**Pour résumer, nous pouvons dire que la politique du handicap choisie par la France obéit à un double objectif : garantir une solidarité aux personnes dont la situation de handicap réclame des prestations spécialisées, des mesures d'accompagnement, des solutions de compensation ou l'attribution d'allocations spécifiques, le second objectif est de favoriser l'autonomie de tous ceux qui peuvent s'intégrer dans le milieu de vie ordinaire, notamment en éliminant ou diminuant les obstacles qui contrarient cette autonomie, en valorisant les potentialités de chacun et en mettant en œuvre des principes de lutte contre la discrimination.**

A ce sujet, nous voyons plusieurs entités se créer depuis plusieurs années afin de trouver des solutions pour l'autonomisation des personnes en situation de handicap. Le Conseil National du Handicap est créé en 2003, à l'initiative de Jacques Chirac. Cette association d'intérêt général se donne pour objectif de changer le regard et le comportement de chacun vis-à-vis des personnes en situation de handicap, de faciliter l'accès des personnes handicapées à la vie scolaire, sociale et professionnelle afin que soient mieux respectés leurs droits et leur dignité, de repérer et promouvoir les expériences réussies, notamment éducatives, sociales, culturelles, afin de « désinsulariser » les personnes concernées par le handicap. Il s'agit d'entretenir et développer les relations avec tous les acteurs agissant dans le domaine du handicap (associations, élus et pouvoirs publics, entreprises). Ajoutons la création du Conseil National Handicap (CNhandicap) préconisée en 2003 dans le rapport de Kristeva au Président de la République, lequel accorde son parrainage à l'association. Le CNHandicap se donne pour but de prolonger les Etats généraux de 2005 par diverses actions ou manifestations au plan départemental, niveau retenu dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, mais aussi au niveau national, sur le plan artistique, scientifique, informatif. Indépendant, le Conseil national handicap a une vocation transversale et transdisciplinaire, il rassemble des personnes handicapées, des professionnels, des membres de la société civile d'horizons divers, qui s'intéressent au handicap sous toutes ses formes et à tous les âges ; le

CNhandicap s'appuie sur les dix domaines inspirés des axes de travail de l'Université Lyon II et repris pour les Etats généraux nationaux en 2005 : autonomie, accessibilité et citoyenneté ; entreprise et employabilité ; personnes en grand déficit d'autonomie ; tourisme, sports et loisirs ; vie artistique et culturelle ; vie familiale et compensation du handicap; vie scolaire et universitaire ; action précoce ; justice et handicap. Les missions sont d'envergure nationale : communication de messages, enquêtes, sondages, organisation de manifestations (culturelles, sportives, ...), colloques, débats, en direction du grand public. Elles s'exercent également au niveau départemental, niveau retenu comme le périmètre d'action privilégié car il fédère les énergies locales, en lien notamment avec le Conseil général, la Maison Départementale des Personnes Handicapées et les principales associations du monde du handicap, tous représentés au sein du Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées (CDCPH)<sup>138</sup>.

En parallèle, le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) se met en place, il est un cadre privilégié de dialogue entre les organisations représentatives des citoyens handicapés et les différentes composantes de la société, ainsi que l'un des principaux lieux où peuvent se concevoir les initiatives permettant la meilleure prise en compte possible de la question du handicap par la société. Lorsqu'un texte réglementaire concernant les personnes en situation de handicap est en préparation, le CNCPH donne son avis au Gouvernement, soit parce que ce dernier le lui a demandé, soit parce qu'il prend l'initiative de le lui donner. Tous les trois ans, à la fin de chaque mandature, le CNCPH rédige un rapport qui porte sur tous les aspects de la vie de la personne handicapée. Parce que la prise en compte des situations de handicap est bien l'affaire de tous, le CNCPH considère que l'application de la loi réside aussi dans l'évolution des mentalités de tous ceux qui ont, à leur place respective, la mission de la mettre en œuvre. L'évolution du regard de la société dans son ensemble est un gage de réussite.

---

<sup>138</sup> Pour le CDCPH, il s'agit de sensibiliser, informer et former. Sensibiliser, c'est permettre de changer le regard *via* la rencontre. La rencontre est nécessaire, car on ne change par le regard par le seul discours. Elle peut s'illustrer par l'échange et la mise en situation (jeux de rôle, témoignages, manifestations artistiques, etc.). Informer, c'est faire prendre conscience des inégalités, des idées reçues, des préjugés, des problèmes rencontrés par les personnes handicapées et établir un parallélisme avec ceux des personnes valides. Constaté la vulnérabilité que nous avons en commun pour permettre une interaction et une reconnaissance mutuelle. Former, c'est permettre par la formation a pour objet de démultiplier les actions collectives de sensibilisation, d'en accroître la portée et l'efficacité auprès des jeunes notamment.

De plus, lors du comité interministériel du handicap (CIH) du 25 septembre 2013, le Gouvernement s'est engagé à « relever le défi de l'égalité » et à intégrer cet enjeu dans toutes les dimensions de l'action publique : chaque projet de loi présente désormais un volet spécifique à la prise en compte du handicap. Cet engagement exprime une vision, une volonté et une méthode. Une vision d'abord, selon laquelle une vie riche, une vie épanouie, est une vie qui permet à chacun d'exprimer ses talents, ses envies et ses sentiments dans tous les domaines de l'existence. Chacun peut légitimement aspirer à être un travailleur, un citoyen, un conjoint, un ami, un passionné d'art ou de sport... et plus encore à être tout cela à la fois. Idéalement, il incombe à chaque individu d'en décider selon un principe d'autonomie ; c'est le rôle des pouvoirs publics de le permettre. Cette vision conduit à une volonté, celle de lutter contre toutes les formes de discrimination et faire advenir une égalité réelle et concrète. Considérant que les personnes en situation de handicap semblent trop souvent reléguées, privées, isolées en raison de leur handicap, le Gouvernement s'engage à faire vivre « la promesse républicaine d'égalité ». Il affirme sa solidarité dans un contexte budgétaire tendu car il poursuit l'ambition d'une France unie et soudée. Le CIH est « *chargé de définir, coordonner et évaluer les politiques conduites par l'État en faveur des personnes handicapées* ».

Enfin, pour clore le processus d'entités indépendantes ayant comme sujet le handicap, l'Officiel du handicap est inauguré le 31 janvier 2008. Cette nouvelle instance associe l'ensemble des partenaires publics et privés intervenant dans le champ du handicap autour notamment d'un site internet ([www.officiel-handicap.com](http://www.officiel-handicap.com)) et d'un ouvrage de référence. Les informations présentées ci-dessous sont issues du site internet. L'Officiel du handicap est à l'initiative des traditionnels « Dialogues de l'emploi et de la formation des personnes handicapées » tenus sous le haut patronage du Président de la République. Chaque année, ces dialogues rassemblent au plus haut niveau : les Pouvoirs publics, les Institutions représentées par le Défenseur des droits, Pôle Emploi, l'IMS, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des grandes écoles, la Conférence des écoles françaises d'ingénieurs, l'Agefiph, le FIPHFP, le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées, le Conseil d'Orientation de l'Observatoire National sur la Formation, la Recherche et l'Innovation sur le handicap... Les Associations représentées par l'AFPA, les porte-paroles du Comité d'entente et de Liaison, ainsi que celles spécialisées dans l'emploi et l'insertion des

personnes handicapées comme l'ADAPT, UNITH, Cap Emploi, OHE PRO- METHEE, CHEOPS. Y participent également les entreprises. Près d'une centaine sont présentes chaque année par la voix de leur président, directeur général, directeur des ressources humaines, responsable RH et mission handicap. L'Officiel du Handicap c'est donc *un comité d'experts composé de personnalités de premier plan*. Il est composé des principales institutions et associations concernées, représentées par leurs dirigeants : le Défenseur des Droits, l'IMS, la Conférence des Grandes Ecoles, Pôle Emploi, l'AFPA, l'Agefiph, le FIPHFP, L'ADAPT, CHEOPS, l'UNITH, Conférence président d'Université, Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'ingénieurs, Cap Emploi, le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées et l'Observatoire National sur la Formation, la Recherche et l'Innovation sur le Handicap. L'officiel du handicap s'est doté d'une Commission de réflexion sur la refonte de la loi de 1987. Afin de répondre au mieux aux attentes de leurs consœurs, les entreprises actives et impliquées qui siègent au sein de cette Commission échangent sur des thématiques aussi diverses que la RQTH, le taux de 6%, la formation, la branche... Les travaux font l'objet d'un certain nombre de propositions qui sont régulièrement présentées aux pouvoirs publics.

Enfin, dix ans après la création de la PCH<sup>139</sup>, la mise en place d'un tiers payant pour l'acquisition d'aides et équipements techniques fait l'objet d'une disposition dans le cadre de la loi de santé. Ce dispositif permet d'éviter à des personnes parfois fragiles de faire l'avance de frais importants. Sur le thème d'une « société inclusive », cette quatrième Conférence nationale du Handicap de mai 2016 a notamment pour objectif de faire un bilan de ces quatre années de politique du handicap, d'éclairer les évolutions engagées et de tracer de nouvelles perspectives. Une large place est accordée aux innovations sociales concrètes, développées localement par les acteurs publics, privés et la société civile, pour repenser les modalités d'orientation et d'accompagnement des personnes handicapées, dans les parcours scolaires, sur le marché du travail et dans le logement. La conférence est également l'occasion de faire un bilan d'étape, dans un contexte où un nombre croissant de personnes handicapées accède au marché du travail.

---

<sup>139</sup> La prestation de compensation du handicap (PCH) est une aide personnalisée permettant la prise en charge de dépenses liées au handicap (aide humaine, matérielle, animale...). Il est possible de bénéficier de la PCH à domicile ou en établissement.

## 4. L'évolution du cadre économique français du handicap

*« Si le contexte économique particulièrement difficile que connaît notre pays ne peut pas être ignoré, il ne doit pas être un alibi pour ne pas se préoccuper de l'emploi en milieu ordinaire des personnes handicapées. Relâcher les efforts se traduirait bien vite par un recul des acquis de la loi de 2005 qui demandent au contraire à être consolidés sans cesse pour que l'emploi des personnes handicapées progresse dans les faits et que les préjugés reculent dans les entreprises, les administrations comme dans la société » (Rapport le Houérou de 2014, p.9).*

La crise crée certes des contraintes, mais elle rend plus nécessaire encore le droit des personnes handicapées à être efficacement accompagnées dans leur parcours professionnel, dans la recherche et le maintien dans un emploi en milieu ordinaire de travail que la personne soit demandeur d'emploi ou en emploi au moment où le handicap survient. Ce droit individuel, qui est aussi un devoir de solidarité et un juste choix économique, reste souligne Mme Le Houérou dans son rapport (p.9) encore trop souvent lettre morte. Nous l'avons déjà souligné, le chômage touche deux fois plus les personnes handicapées que le reste de la population (22%). La population des demandeurs d'emploi handicapés est plus masculine et plus âgée que l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi (DE). La durée du chômage est également plus longue (29% sont inscrits depuis plus de 2 ans contre 19% pour l'ensemble des demandeurs d'emplois<sup>140</sup>).

Si les personnes vivant avec un handicap sont actives dans leur grande majorité (59,1% d'entre elles, âgées de 15 à 64 ans, exercent en 1996 dans un secteur d'activité économique), ce potentiel important d'actifs qualifiés reste très insuffisamment exploité. Le handicap n'est pas encore un marché, encore moins une économie au sens organisé du terme. Inactives, les personnes handicapées pèsent sur l'économie nationale. En effet, lorsqu'une grande partie de la population est victime d'invalidité, cela se traduit par une perte en main d'œuvre (Mormiche et Ravaud, 2005). Dans un contexte de chômage endémique, les personnes vivant avec un handicap sont les plus exposées, n'ayant parfois

---

<sup>140</sup> DARES, Synthèse. Stat. Numéro 1 « Emploi et chômage des personnes handicapées » novembre 2012.

accès qu'à des emplois précaires. Nous les trouvons généralement dans les métiers de l'artisanat (couture, filature, arts plastiques, menuiserie, minoterie, maroquinerie, etc.), l'agriculture, le maraichage et le commerce. Le handicap, écrit Bolare, « *c'est comme le développement durable, les entreprises n'y vont pas de gaieté de cœur* » (1999).

Les statistiques de l'Agefiph de 2016<sup>141</sup> et le rapport d'activité de 2015 montrent un début d'année 2016 marqué par une accélération de la croissance et des créations d'emploi. L'activité économique croît de 0,6% en France au 1er trimestre 2016, portée notamment par une demande intérieure (consommation des ménages et investissement) très dynamique. L'INSEE estime que la croissance devrait atteindre 1,6% en 2016 (après +1,2% en 2015), accélération provenant des services marchands et de la construction. Pourtant, cette légère amélioration ne bénéficie pas aux TH.

L'activité de l'Agefiph en 2015 s'inscrit dans un environnement économique dont la légère croissance n'est toujours pas propice à un recul du chômage. L'action de l'Agefiph et de ses partenaires a permis d'enregistrer une progression des résultats d'insertion et de maintien dans l'emploi dans un contexte financier contraint. L'emploi des TH reste une priorité pour cette institution qui met tout en œuvre pour promouvoir le maintien et l'insertion des TH dans la vie active. L'Agefiph consacre en 2015, 62% de son budget d'intervention à l'insertion dans l'emploi, soit 265 millions d'euros. L'emploi salarié marchand continue de progresser au 1<sup>er</sup> trimestre 2016 (+ 40 000 après, une progression de 47 000 au 4<sup>ème</sup> trimestre 2015), le tertiaire restant dynamique malgré le ralentissement de l'intérim. Les perspectives d'embauches étant favorables, l'économie française devrait créer pour les TH 139 000 emplois marchands en 2016 (après 109 000 en 2015).

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2016, le taux de chômage s'est stabilisé à 10,2% en France (9,9% en Métropole), en recul de 0,1 point sur un an. Au cours des trimestres suivants, la hausse attendue de l'emploi devrait être supérieure à celle de la population active et le chômage diminuer de 0,4 point pour atteindre 9,8% fin 2016. Fin mars 2016, le nombre de

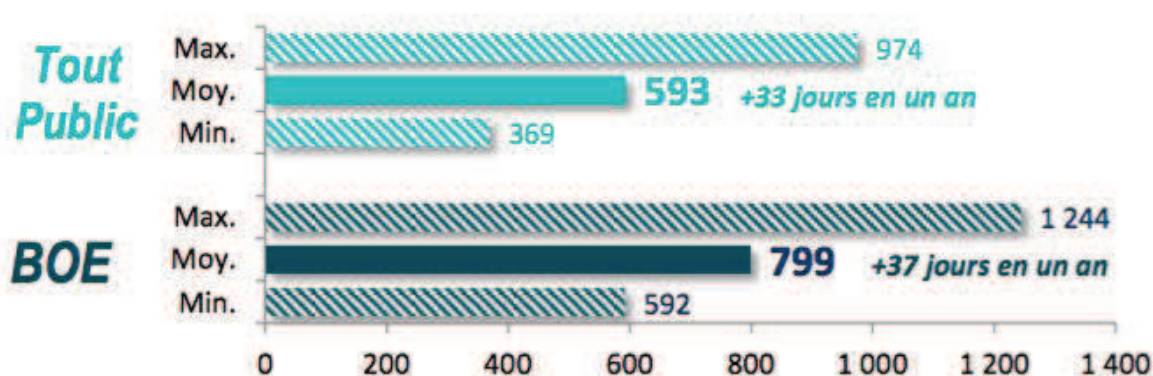
---

<sup>141</sup> Tableau de bord national emploi et chômage des personnes en situation de handicap, réalisé par l'Agefiph, bilan du premier trimestre 2016, publication de juin 2016.



demandeurs d'emploi handicapés (DEBOE) s'élève à 486 258. Il continue de progresser (+5,3% en un an), à un rythme toutefois plus modéré que les années précédentes<sup>142</sup>.

Figure n° 7 : « Ancienneté moyenne d'inscription au chômage en jours », issue du tableau de bord national emploi et chômage des personnes en situation de handicap, réalisé par l'Agefiph, bilan du premier trimestre 2016, publication de juin 2016, p.4



BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Commentaires de la figure n° 7 :

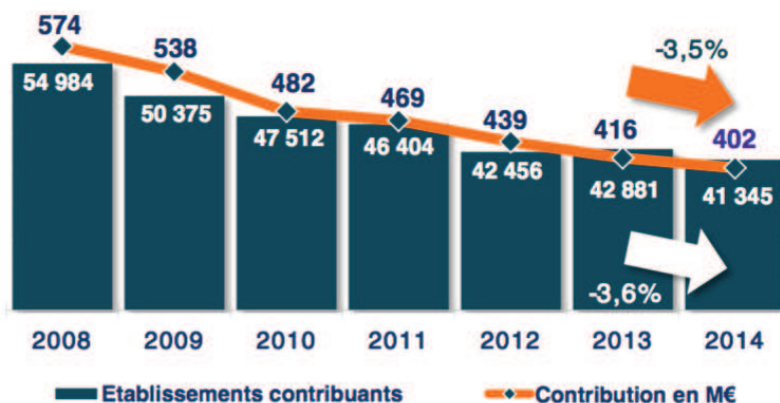
Les personnes handicapées, qui représentent 8,4% de l'ensemble des demandeurs d'emploi, présentent toujours des difficultés particulières d'insertion (âge élevé, plus faible niveau de formation...) qui se matérialisent par une forte ancienneté d'inscription au chômage : 799 jours en moyenne, soit plus de 200 jours de plus que pour l'ensemble des publics. Au 1er trimestre 2016, les Cap emploi ont permis plus de 15 500 recrutements de travailleurs handicapés, soit une hausse de 9% en un an. La forte mobilisation des contrats aidés enregistrée depuis plusieurs années s'est poursuivie et même accentuée.

A ce jour, il existe 99 800 établissements assujettis et 386 700 salariés handicapés. Le taux d'emploi direct de TH (en ETP) est de 3,3% (+0,4 point par rapport à 2010)<sup>143</sup>.

<sup>142</sup> Ibid.

<sup>143</sup> Ibid.

Figure n° 8 : « Contribution financière des entreprises vers l'Agefiph », issue du tableau de bord national- emploi et chômage des personnes en situation de handicap, réalisé par l'Agefiph, bilan de mars 2016 pour l'année 2015, p.6



Commentaires de la figure n° 8 :

Comme nous le montre le graphique ci-dessus la contribution financière des entreprises privées françaises est en diminution régulière depuis quelques années. Cette baisse étant inversement proportionnelle à l'augmentation des embauches, il semble donc que le handicap soit mieux accepté par les dirigeants des entreprises. Si la majorité des grandes entreprises ont signé des accords avec les partenaires sociaux sur cette question, les DRH semblent plus disposés désormais à recruter des salariés handicapés.

Si la loi handicap de 2005 permet une avancée significative, si la prise en compte du handicap et l'insertion professionnelle des personnes handicapées paraissent s'améliorer, la situation actuelle des personnes en situation de handicap reste toujours difficile sur le marché du travail comme en témoigne le fort taux de chômage dans ce secteur. Malgré la volonté politique et les efforts des milieux associatifs, les avancées restent encore timides et démontrent la nécessité de faire évoluer en priorité les mentalités et le regard que la société pose sur les personnes en situation de handicap.

## 5. Le regard de la société française sur le handicap

Avoir un handicap, qu'est-ce que cela signifie et implique aujourd'hui pour la personne qui en est atteinte, ses proches, la société ? Quel rapport pouvons-nous avoir avec un corps stigmatisé et stigmatisant ? Quel regard, s'interroge Nuss, pouvons-nous porter sur soi et comment pouvons-nous « s'arranger » avec le regard que les autres posent sur soi lorsque nous avons un handicap (2011, p.9) ?

Si la personne en fauteuil roulant dessinée sur les portes des toilettes, ou les places de parking symbolisent les personnes handicapées, le fauteuil roulant n'est en réalité utilisé que par 1% des travailleurs handicapés. Le champ du handicap est bien plus large qu'il n'y paraît. 85% des handicaps sont invisibles : la déficience visuelle, la déficience auditive, les maladies cardiaques, l'asthme, la dépression, les maladies évolutives comme la sclérose en plaques ou la spondylarthrite, les troubles musculosquelettiques, la mucoviscidose, la myopathie, la leucémie, mais aussi les phobies invalidantes, les allergies, les problèmes moteurs, la dyslexie, le diabète, le cancer, le SIDA... peuvent être reconnus comme situations de handicap<sup>144</sup>. En fait, les personnes en situation de handicap souffrent très fréquemment d'un déficit d'image (Loubat, 2005), tant pour des raisons culturelles qu'institutionnelles. En 2015, le handicap constitue le deuxième motif de saisine du Défenseur des droits pour discrimination<sup>145</sup>. Juste derrière l'origine (22,6 %), loin devant l'état de santé (12,8 %), l'âge (6,9 %) ou bien encore les activités syndicales (5,6 %). Trois réclamations sur quatre concernent une discrimination à l'emploi.

### *Pourquoi un tel constat ?*

---

<sup>144</sup> Livre Blanc I, 2003, Prendre la parole sur le handicap- Iken Conseil.

<sup>145</sup> Rapport annuel d'activité, Le défenseur des droits de l'Homme, février 2015.

La loi du 26 avril 1924 donne les véritables bases de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées. Cette loi est en effet la première mesure législative d'importance concernant l'emploi des « travailleurs handicapés ». Elle innove dans la conception de l'aide sociale en instaurant l'obligation d'emploi, en créant des règles sur le marché du travail compensant le défaut de rendement des travailleurs mutilés, et en prévoyant un système de redevance permettant de déroger à la loi. Pour la première fois, une loi crée une obligation, pour les entreprises privées qui emploient plus de dix salariés, d'employer une catégorie particulière de travailleurs, dans la limite de 10 % de son personnel <sup>146</sup>. L'émergence de ces nouvelles formes de solidarité prévues par la loi de 1924 n'est pas sans susciter des réticences de la part du patronat<sup>147</sup> et des conservateurs qui défendent ardemment leurs positions durant tout le débat parlementaire face à ses défenseurs (représentés par le président du Conseil et ministre des Affaires étrangères, Raymond Poincaré <sup>148</sup>). Pendant toute l'entre-deux-guerres, explique Romien, (2005, p. 233), le débat reste présent et la loi contestée.

Avec la loi du 23 novembre 1957<sup>149</sup>, le terme « travailleur handicapé » prend tout son sens. En effet, celle-ci, dite la loi Grazier, introduit cette nouvelle appellation dans le monde professionnel, favorisant une meilleure prise en compte de l'ensemble de la population dite handicapée. Elle définit le statut de travailleur handicapé et élargit les dispositions de réinsertion aux invalides civils. Si le travail confère un statut et des droits, le handicap en confère désormais lui aussi (Chapelle, 2004, p. 34).

Le thème du handicap se transforme en France et la loi du 11 février 2005 refonde profondément la politique en faveur des personnes en situation de handicap, avec pour ambition de changer le regard de la société et la considération dans laquelle elle tient la personne handicapée. En l'espace de dix ans, des progrès importants sont réalisés, dans de nombreux domaines de la vie des personnes handicapées. Par exemple : l'emploi des

---

<sup>146</sup> Articles 2 et 3, modifiés par les lois du 30 mars 1929 et du 31 décembre 1948, et étendus aux mutilés du travail ainsi qu'aux victimes civiles de la guerre.

<sup>147</sup> Particulièrement le Comité des forges et de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM).

<sup>148</sup> *Journal officiel des débats du Sénat* du 13 avril 1924, Delahaye, Japy, p. 862 ; M. Japy, p. 865-866 ; M. Sarraut, p. 865 ; Picquemard, p. 867 ; Delhaie, p. 867 ; comte Louis de Blois, MM. Poincaré, Marsal, Sarraut, p. 869 et s.

<sup>149</sup> Légifrance : Loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés.

personnes handicapées est placé au cœur des obligations sociales de l'entreprise et des services publics. Il progresse de 60% en dix ans. Les maisons départementales des personnes handicapées sont constituées en administrations de référence pour les personnes handicapées, qui s'adressent à ce guichet unique pour l'accès à leurs droits. Mais comme le souligne Mouchenik, le sujet du handicap n'est pas qu'une question de politique, de diversité ou de quota de recrutement, c'est aussi une question de représentation et de regard porté sur les handicapés (2012, p.29<sup>150</sup>). Dans notre domaine d'études, le « jugement » peut être synonyme de « regard ». En effet, la population porte un jugement de valeurs lorsqu'elle rencontre une PSH. Cette affirmation est confirmée par une étude IFOP<sup>151</sup>. Le jugement selon Moïse, est « *l'acte transcendantal d'un être libre. Ainsi être vue me constitue comme un être sans défense pour une liberté qui n'est pas ma liberté, c'est en ce sens que nous pouvons nous considérer comme des « esclaves » en tant que nous apparaissions à autrui* » (Ibid., p.42).

Cette enquête de l'IFOP, réalisée pour le fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), a interrogé des salariés et des dirigeants d'entreprises dans le cadre de la « Semaine pour l'emploi des personnes handicapées » en 2012. Parmi les patrons, 60% pensent que leur regard sur les personnes handicapées a évolué « *de manière positive* ». Du côté des salariés, 56% trouvent que leur regard a changé positivement. Lorsque nous demandons à une personne handicapée de se définir, nous retrouvons de manière récurrente l'idée qu'elle est à la fois une personne normale, mais qu'elle est différente et que cette différence se situe et se définit par un manque. La personne handicapée est confrontée tous les jours à sa différence, à sa réalité. Le handicap entraîne un désavantage social au sens où il révèle une différence qui, malgré l'évolution des mentalités, peut engendrer l'exclusion. Ce regard porté sur le handicap amplifie cette souffrance et peut provoquer des sentiments de culpabilité, des situations de repli sur soi, d'isolement, mais aussi une absence de prise de responsabilité ou de risque.

---

<sup>150</sup> Mémoire de master de Martin Mouchenik, étudiant à l'UPEM.

<sup>151</sup> Etude IFOP sur les perceptions, regards et vécus des salariés sur le handicap dans l'entreprise réalisée pour ADIA et EURO RSCG C&O en octobre 2009.

Une étude récente réalisée par le CSA<sup>152</sup> constate que plus de 4 personnes sur 5 se disent à l'aise à l'idée de travailler aux côtés d'une personne en situation de handicap physique. Cette même étude précise que 94% des français interrogés pensent qu'il est tout-à-fait possible d'exercer une activité professionnelle lorsque l'on est handicapé physique. 68% des personnes consultées trouvent normal et juste qu'il existe un quota de recrutement imposé aux employeurs. L'étude réalisée en 2009 par l'IFOP<sup>153</sup> montre par ailleurs que 88% des personnes interrogées pensent qu'il est facile de travailler avec une personne en situation de handicap. Elles sont 62% à estimer que les personnes en situation de handicap effectuent leur travail aussi bien que n'importe quel autre salarié. Une étude récente réalisée par l'IFOP pour l'Agefiph en novembre 2012<sup>154</sup> révèle que 85% des personnes interrogées ont le sentiment que la situation des personnes handicapées s'est améliorée en France au cours des 3 dernières années. 58% considèrent que le regard porté sur le handicap a lui aussi positivement évolué sur les trois dernières années écoulées.

Au vu des enquêtes ci-dessous, il semble bien que la loi du 11 février 2005 ait changé la donne dans les entreprises et auprès des salariés, en apportant une impulsion nouvelle aux chantiers de l'accessibilité et de l'insertion. Véritable état des lieux sur l'expérience de la relation au handicap, le baromètre national<sup>155</sup> permet de mesurer l'évolution du regard des salariés et de faire un retour sur ce qui a été fait depuis trois ans dans les entreprises françaises. 1 salarié sur 3 déclare avoir changé de regard sur le handicap au cours des 3 dernières années<sup>156</sup>. Il est particulièrement intéressant de noter que l'expérience, le vécu personnel ou professionnel, demeurent les raisons principales de ce changement. Ainsi ceux qui travaillent avec une personne en situation de handicap déclarent, à 40 %, avoir modifié leur regard de manière positive. Lorsque nous demandons les raisons pour lesquelles leur regard sur le handicap a changé positivement, 53% des salariés répondent qu'il fait suite à leur expérience dans leur vie personnelle et 37% dans leur vie professionnelle. Seuls 10% ont

---

<sup>152</sup> Etude CSA pour le CED – « Handicap au travail : les perceptions des Français » - Septembre 2014.

<sup>153</sup> Etude IFOP sur les perceptions, regards et vécus des salariés sur le handicap dans l'entreprise réalisée pour ADIA et EURO RSCG C&O en octobre 2009.

<sup>154</sup> Sondage pour les 25 ans de l'AGEFIPH sur l'emploi et les personnes reconnues handicapées : regard croisé des dirigeants d'entreprise et des salariés.

<sup>155</sup> Baromètre National / Les salariés français face au handicap - Étude réalisée pour Handi-partage en partenariat avec Logica, Société Générale et STMicroelectronics. 2011.

<sup>156</sup> Ibid.

changé de regard suite aux campagnes de communication nationales<sup>157</sup>.

En 2011, les chiffres positifs laissent entrevoir l'avenir avec optimisme. Tandis que 60% des salariés déclarent être plutôt à l'aise avec le handicap, 59 % d'entre eux déclarent souhaiter améliorer leur relation avec une personne handicapée. « Près d'un collaborateur sur deux est en demande, explique Ryckelynck<sup>158</sup>, cette prise de conscience est importante pour les entreprises et nous semble être un axe fort du travail à venir pour améliorer l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail ».

Nous avons interrogé plusieurs responsables, managers, dirigeants ayant un lien direct avec le handicap dans leur société. La plupart est d'accord pour dire que le regard sur le handicap physique en France a évolué depuis la loi de 2005. Pour Alain Picciotto<sup>159</sup>, responsable mission handicap à la RATP, « *les lois successives ont permis de faire évoluer les mentalités sur le handicap et ont aussi obligé les entreprises à se mettre en ordre de marche sur le sujet avec des objectifs et des résultats à atteindre.* » Ces propos sont confirmés par Nicolas Janda<sup>160</sup>, responsable de la formation au TH Conseil<sup>161</sup> : « *Les mentalités changent et évoluent. Nous avons de plus en plus de clients car les DG sont de plus en plus sensibles à ce sujet. Les entreprises sont sensibles grâce à la médiatisation, à l'intégration et à la RSE ... La loi de 2005 est une grosse aide pour les entreprises. Il y a une reconstruction d'égalité des chances. Cet acte juridique offre aux personnes handicapées une plus grande possibilité de trouver un emploi ou de s'insérer professionnellement. La France dans tout cela est à la croisée des chemins d'un point de vue géographique, légal et culturel* ».

Grâce à cette loi, le handicap est davantage reconnu socialement. Pour Maryse Aïo<sup>162</sup>, responsable nationale de la mission handicap à la mutuelle sociale agricole, « *l'obligation d'emploi arrêtée par la loi va dans le bon sens.* » Elle confère à la personne en situation de

---

<sup>157</sup> Ibid.

<sup>158</sup> Interview réalisé par Handipartage à l'occasion de la parution du Baromètre national - seconde édition mai 2011.

<sup>159</sup> Entretien n° 11.

<sup>160</sup> Entretien n° 8.

<sup>161</sup> Le TH Conseil est un cabinet de conseil, formation et recrutement, spécialisé dans la gestion de la diversité des organisations, et notamment l'emploi des personnes en situation de handicap.

<sup>162</sup> Entretien n° 2.

handicap un statut et surtout des droits, l'intention du législateur étant de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés (TH) dans les structures professionnelles. Comme le souligne Monique Pelletier, ancien ministre et Présidente du Conseil national handicap : « *le fauteuil roulant et la canne blanche ne font plus peur* »<sup>163</sup>. A ses yeux, les résultats d'enquête sont encourageants parce qu'ils montrent une amélioration de l'image du handicap dans la société. Marie-Françoise Arrighi<sup>164</sup>, chargée de projet handicap et insertion chez Disney, confirme, lors de notre entretien, la progressive prise de conscience des français, même si elle regrette que la France soit toujours en retard par rapport au Royaume-Uni, à l'Allemagne et à la Suisse. Marinette Friquet<sup>165</sup>, Directrice des Ressources Humaines chez Havas, nous explique lors de notre interview : « *la France est très en retard par rapport aux pays anglo-saxons. Néanmoins il y a de plus en plus de choses qui sont faites en faveur des personnes en situation de handicap. François Hollande a fait certaines promesses durant la conférence nationale de novembre dernier (2014). Les préjugés évoluent, je le vois au sein de l'entreprise. Les jeunes sont curieux et plus sensibles qu'avant. Maintenant la communication reste de la répétition et nous cessons de répéter sans cesse autour de ce sujet* ».

Certes la perception des Français se transforme mais une bonne communication semble primordiale pour faire avancer les choses plus rapidement. Ainsi pour Alain Sauton<sup>166</sup>, responsable de l'accompagnement des carrières aux ministères sociaux, « *la loi est une bonne chose, mais il faut changer le regard sur le handicap en France. Nous mettons en place des campagnes de communication sur plusieurs années, comme des journées de sensibilisation, des colloques. Les choses commencent à évoluer et à changer. En outre, nous regardons dorénavant les compétences des TH. C'est très important.* » Pour Florence Gravellier<sup>167</sup>, Responsable du Pôle Handicap et Compétences d'Adecco France, « *le Handicap n'est pas un obstacle à la performance, dans le sport comme dans l'emploi* ». Ainsi, nous voyons ici que certains managers ne semblent pas réfractaires à l'emploi des TH et véhiculent encore moins une image négative, bien au contraire. Les mentalités changent,

---

<sup>163</sup> Actes du colloque « Handicap : de la volonté d'agir au changement du regard handicap », octobre 2010, Chambre du commerce et des métiers, Groupe Mornay.

<sup>164</sup> Entretien n° 10.

<sup>165</sup> Entretien n° 15.

<sup>166</sup> Entretien n° 5.

<sup>167</sup> Entretien sur le site : [http://www.finyear.com/Le-Handicap-n-est-pas-un-frein-a-la-performance\\_a26372.html](http://www.finyear.com/Le-Handicap-n-est-pas-un-frein-a-la-performance_a26372.html)



évoluent et les préjugés reculent, reconnaît Claude Payrard<sup>168</sup>, délégué interrégional handicap pour la Région Ile-de-France. Erwan Le Cornec<sup>169</sup>, responsable mission handicap chez Assystem France et E&OS, le confirme lui aussi en précisant « *qu'il y a une évolution considérable sur le regard des PSH* ». Pour Amandine Popineau<sup>170</sup>, chargée de mission RH d'Edenred, « *le handicap est un axe stratégique de développement pour tous. Ce n'est pas parce que l'on est en situation de handicap que l'on est moins performant. 1 personne sur 2 peut être confrontée au handicap de façon temporaire ou définitive dans sa vie. Il s'agit d'utiliser d'autres compétences pour parvenir à ses objectifs. La difficulté principale relève de la « non connaissance » du handicap en interne et des idées reçues que cela implique* ». C'est une question de responsabilisation, ajoute Olivier Schneider<sup>171</sup>, responsable de l'insertion chez ISS : « *La politique Handicap permet de responsabiliser nos managers dans leur prise en charge des personnes en situation de handicap* ». Les résultats de nos entretiens montrent une certaine unanimité chez les responsables que nous avons interviewés pour eux, le regard sur le handicap physique évolue.

Nos différentes enquêtes exposées précédemment montrent les limites et les progrès du handicap physique en entreprise. Dans l'enquête CSA citée en introduction, 94% des Français estiment qu'une personne en situation de handicap est confrontée à des difficultés sur son lieu de travail car l'image du handicap n'est pas assez bonne. Ces idées sont renforcées par l'enquête IFOP réalisée pour l'Agefiph. Pour 57% des personnes interrogées, l'entrée en vigueur de la loi de 2005 n'a pas suffisamment incité les employeurs à modifier les habitudes sur l'emploi des personnes handicapées. Ceux-ci le reconnaissent eux-mêmes, l'embauche de TH reste difficile pour 64% d'entre eux. 40% des dirigeants et 41% des salariés considèrent que le regard sur les TH n'a pas réellement évolué.

A l'occasion d'une enquête, deux grandes institutions Mode-H Europe et Harmonie Mutuelles, ont réalisé un observatoire<sup>172</sup> afin de comprendre et de mesurer le regard porté

---

<sup>168</sup> Entretien n° 7.

<sup>169</sup> Entretien n° 13.

<sup>170</sup> Entretien sur le site : [http://www.finyear.com/Le-Handicap-n-est-pas-un-frein-a-la-performance\\_a26372.html](http://www.finyear.com/Le-Handicap-n-est-pas-un-frein-a-la-performance_a26372.html)

<sup>171</sup> Ibid.

<sup>172</sup> L'Observatoire « Regards sur le handicap » vient d'une réflexion commune des 2 partenaires sur le handicap visant à dresser un panorama sur le regard porté par les Français sur le handicap. Il a pour objectif de

par les Français sur le handicap. Certaines données peuvent nous intéresser : 6 Français sur 10 pensent que les handicapés sont mis à l'écart de la société. La moitié des Français ne sait pas comment se comporter face à une personne handicapée. Pour une large partie de la population française, « la relation avec les personnes handicapées se définit... et se finit par le regard qu'il soit triste, compatissant, aimant ou craintif - et par l'absence de mot concret pour l'appréhender ». 6 Français sur 10 ont une image plutôt négative de la situation des personnes handicapées. Pour 57% des Français, elles ne sont pas intégrées à la population et pour 63%, elles sont trop souvent mises à l'écart de la société. Nous verrons que nos entretiens, échanges et observations, viennent confirmer ces statistiques. Nous verrons que les autres managers, cadres, TH interviewés semblent en adéquation avec les chiffres illustrés dans ces études citées en amont.

Le sondage IFOP<sup>173</sup> de 2012 précédemment cité constate que 57% des personnes interrogées en situation de handicap considèrent que la loi de 2005 n'a rien changé dans leur quotidien. Ce sondage montre également qu'elles sont 64% à penser que l'intégration des travailleurs handicapés en entreprise reste encore très difficile. Transformer en profondeur le regard de la société sur le handicap reste donc, pour une majorité de nos interlocuteurs, une priorité et un préalable. Marie-Françoise Arrighi<sup>174</sup>, responsable diversité chez Disney, nous explique d'une manière franche et spontanée : « *le regard sur le handicap et le handicap tout simplement n'ont pas évolué. La loi n'a rien changé* ». Ce point de vue est renforcé par celui d'Alain Rochon, Président de l'AFP qui nous précise : « *Il est urgent de stopper le gâchis social et économique que représente l'exclusion des personnes en situation de handicap de la sphère travail. Le regard est important et doit changer, sans un regard positif le handicap ne peut pas évoluer !* » Pour M. Kerroumi<sup>175</sup>, ce constat est encore plus sévère : « *Ça n'a guère évolué depuis 10 ans. L'habillage était séduisant mais la situation est pire qu'elle ne l'était. La loi crée une citoyenneté différente de celle déjà existante sur le droit à la citoyenneté. Sachez que j'ai assisté toute la semaine en 2005, au grand débat sur la loi et*

---

comprendre et mesurer les composantes du regard porté par les Français, afin de mettre en place des actions efficaces pour modifier ce regard sur les personnes handicapées et suivre son évolution (notamment dans le cadre de la Loi handicap du 11 février 2005).

<sup>173</sup> Sondage pour les 25 ans de l'Agefiph : L'emploi et les personnes en situation de handicap : regard croisé dirigeants d'entreprise et salarié, 8 novembre 2012.

<sup>174</sup> Entretien n° 10.

<sup>175</sup> Entretien n° 1.

*il n'y avait qu'entre 8 et 12 députés sur 511, vous imaginez ?! Comment voulez-vous que ça évolue si les élus ne sont pas sensibilisés ? La loi de 1975 fut appliquée à hauteur de 10%, mais elle fut très complète. Celle de 1987 sur l'emploi, c'est pareil que celle de 1991 sur le logement mais celle de 2005 est un bilan négatif. Le handicap en France rime avec peur, et idées reçues. La culture française rime avec égoïsme et individualisme. Nous formons les gens au combat mais pas au reste. Je ne suis ni optimiste, ni pessimiste, je suis réaliste, nous avancerons en France que si des gens comme nous arrivent à sensibiliser les futures générations ».*

Pour Pierre Deniziot<sup>176</sup>, le nouveau délégué auprès de la présidente Régionale voilà ce qu'il nous déclare : « le "handicap" est devenu un mot, une notion totalement tabou (...). La réalité du quotidien, c'est pourtant la perception par les personnes concernées (simplement 10 à 15% de la population française) d'un recul de leurs conditions de vie. C'est la perception d'un triste renoncement politique et sociétal pour l'égalité des droits et des chances pour les personnes en situation de handicap. Une perception qui tue l'espoir de milliers de familles. Nous sommes encore dans une vision pathologique du handicap, par l'insertion par le travail, par l'accès à l'emploi... il faut prendre le handicap comme un fait sociétal et non un fait social. Le fait de sensibiliser dès le plus jeune âge serait la clé de la réussite sur les représentations du handicap. Certes la loi de 2005 est un bon début de conscience sociétal, mais les résultats ne sont pas ceux attendus, nous pouvons parler de déception du coup ».

Nous le voyons, ce point de vue des responsables en charge du handicap sur l'impact des lois et est assez nuancé sur l'insertion des personnes en situation de handicap. Dans la suite de notre travail, nous allons tenter de manière objective et méthodologique de mieux cerner les types de perceptions et de représentations des employeurs et des salariés. Nous prendrons pour cela l'exemple de l'entreprise ENGIE Inéo.

---

<sup>176</sup> Entretien n° 17.

## 6. Le regard sur le handicap dans l'entreprise

### ENGIE Inéo

La différence, quand elle est visible, se rapproche de la notion de stigmat, de marquage du corps, qui est un indicateur privilégié pour classer socialement une personne que nous rencontrons. Quand nous stigmatisons quelqu'un, nous avons tendance à lui attribuer toute une série d'incapacités : nous crions dans les oreilles des personnes aveugles comme si elles étaient sourdes. Un employeur refuse l'embauche d'une personne malvoyante parce qu'il y a des escaliers dans ses locaux... Nous avons souvent tendance à associer une diminution des capacités motrices, ou visuelles, ou auditives, à une diminution des capacités intellectuelles. La différence portée par une personne amène donc son lot de stéréotypes dévalorisants : vulnérable, faible, ayant besoin d'aide, incapable de nombreuses choses. Parfois, ces stéréotypes sont positifs, mais toujours dans le sens d'une erreur d'appréciation des aptitudes de la personne. Pour beaucoup, une personne malvoyante disposerait d'un odorat hypersensible, pour compenser le manque de vue.<sup>177</sup>

Si le handicap peut être discontinu, situationnel ou compensé, il est rarement présenté comme bénéfique pour l'entreprise, même s'il conduit parfois à une survalorisation des personnes concernées, alors décrites comme volontaires et consciencieuses (Rohmer et Louvet, 2006, p. 53). Si le handicap peut être en réalité mal vu dans les entreprises, c'est parce qu'il est souvent associé à l'idée de « non-productivité », ou encore de « baisse de performance » (Kerroumi, 2001, p.3). Le handicap reste l'objet de nombreuses discriminations en entreprise, restant *de facto* sur une approche défensive de la part des travailleurs handicapés (Point et *al.*, 2010, p. 295).

Pour Stone et Colella, les personnes handicapées sont l'objet de nombreux jugements négatifs. Les jugements particulièrement discriminatoires entraînent des stéréotypes, voire une stigmatisation, que cela soit en entreprise ou dans la société (1996, p.355). Un premier constat s'impose : tout handicap expertisé par la MDPH ou toute autre instance légitime n'est pas toujours perçu comme un handicap dans le monde de l'entreprise. Un handicap

---

<sup>177</sup> La notion de handicap et les représentations que l'on en a... Aurore Chanrion – Une Souris Verte... pour la Courte Echelle – Formation A.V.S. – 26/09/06.

avéré pour l'expert pourrait-il tout simplement ne pas exister aux yeux du néophyte ? Il semblerait bien que oui (Gardien, 2006, p 53).

Nous verrons dans cette partie que, pour certains salariés, le regard sur le handicap a évolué. Selon que leur trajectoire professionnelle les amène à travailler (ou non) avec des collègues déficients, leurs représentations changent, notamment en prenant conscience que les TH, non seulement sont porteurs, individuellement, de compétences, mais qu'ils contribuent aux apprentissages collectifs (Metzger, Barril, 2004, p.68). Comme nous le souligne Ravaud : « *Force est de reconnaître que la réalité des situations de handicap en milieu de travail nous est bien mal connue* » (1998, p.112).

#### **Quelques précisions sur le cadre méthodologique :**

L'échantillon des travailleurs handicapés physiques interviewés de l'entreprise ENGIE Inéo sont pour les deux tiers des agents, des assistants et des techniciens. Le dernier tiers est représenté par des responsables d'agence, de chantiers, d'affaires ou encore d'équipes. Nous avons eu la chance de pouvoir interroger des travailleurs handicapés évoluant dans des services différents et ayant des positions hiérarchiques qui diffèrent selon le lieu d'implantation de l'agence dans laquelle ils exercent leurs fonctions.

ENGIE Inéo est une filiale d'ENGIE, l'un des premiers énergéticiens au niveau international. Avec 15 600 collaborateurs et 300 implantations en France, ENGIE Inéo intervient sur des projets d'installations électriques industrielles et tertiaires, de réseaux d'énergie, d'éclairage public, d'infrastructures de transport et de télécommunications, de sécurité globale, de production d'énergie, de systèmes d'information et d'externalisation. Nous avons choisi d'interviewer des travailleurs handicapés afin de voir si une prise en compte du handicap était visible en entreprise. Nous avons voulu connaître leurs ressentis. Nous verrons ainsi que certains travailleurs handicapés ont une image assez positive du handicap en France et d'autres moins. Pour éclairer notre sujet nous nous sommes immergés au plus près des travailleurs handicapés. Nous avons pu aussi constater que les représentations de certains salariés du groupe n'étaient pas en adéquation avec la politique handicap de la filiale.

## 6.1. Les managers : un rapport ambigu avec le handicap physique

Dans l'entreprise, le cadre a une position tout à fait capitale ; en effet, il est au carrefour de toutes les catégories socioprofessionnelles qui se trouvent à l'intérieur de l'entreprise : ouvriers, employés, direction générale, etc. Il représente, la plupart du temps, le passage obligé dans les relations professionnelles. De ce fait, son opinion est importante. Ainsi, lors de nos différentes actions chez ENGIE Inéo, nous nous sommes entretenus avec des cadres de l'entreprise pour connaître leur ressenti sur l'évolution du handicap dans leur entreprise. Tous ayant souhaité témoigner de façon anonyme, nous ne les citerons que par l'initial de leur prénom. Par exemple, D. (Responsable d'affaires)<sup>178</sup> nous explique son ressenti et nous dit : « *Le handicap en France a clairement évolué, les gens changent d'idées au fur et à mesure des années qui passent et ça c'est depuis la loi de 2005* ». Pour G. (Responsables d'affaires)<sup>179</sup>, « *Oui ça a évolué mais sans plus, le regard des gens change mais c'est trop long* ».

En plaçant l'homme au cœur de l'entreprise, notre firme témoin se développe tout en renforçant son rôle sociétal. L'entreprise favorise le développement du talent, la diversité de chacun pour de meilleures performances. La démarche en faveur du handicap menée depuis 2004, portée par le programme « Mission P.H.A.R.E » (Personnel Handicapé : Anticiper, Reclasser, Employer), a pour objectif de faciliter l'accueil, l'intégration, le suivi et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap. Un manager, V. (Responsable du personnel)<sup>180</sup> nous explique : « *Le handicap n'a pas tellement évolué en France, pour vous dire, je ne prononce jamais ce mot là en parlant des TH de l'entreprise car je sais que les employés ou les gens en général pensent directement à une personne aveugle ou une personne en fauteuil roulant, du coup je parle de RQTH* ». Pour J. (Responsable en bureau d'études)<sup>181</sup>, « *Le problème, c'est que nous ne sommes pas éduqués à parler ouvertement du*

---

<sup>178</sup> Entretien n° 52.

<sup>179</sup> Entretien n° 51.

<sup>180</sup> Entretien n° 53.

<sup>181</sup> Entretien n° 55.

*handicap et des maladies avec ses collègues voire même avec nos familles donc ça ne peut pas avancer ! » Pour P. (Directeur d'agence)<sup>182</sup> le handicap : « C'est un domaine extrême, j'imagine que les gens pensent à la canne pour les malvoyants, aux fauteuils roulants ; en gros, le handicap faut qu'il soit visible pour que nous en parlons. Et puis, clairement, le handicap c'est aussi synonyme des places sur le parking d'un supermarché. Alors il ne faut pas s'étonner que ça n'évolue pas ».*

Pour d'autres cadres, le sujet paraît tabou, S. (Responsable en bureau d'études)<sup>183</sup> nous explique : « *Je ne me suis jamais posé la question. C'est un sujet que je ne connais pas bien. C'est trop flou pour moi et personne autour de moi n'en parle, alors j'imagine que ce sujet reste tabou et méconnu* ». Et puis O. (Responsable d'affaires)<sup>184</sup> nous dit : « *Je trouve que c'est encore trop tabou en France, beaucoup de gens jugent les personnes en situation de handicap sans savoir et sans connaître* ». B. (Responsable d'affaires)<sup>185</sup> a une claire opinion à ce sujet et explique : « *Pffff, je ne sais même pas car ici (dans l'agence) nous n'en parlons jamais, c'est hyper flou. Et puis à part faire des dossiers MDPH, ça ne change rien pour nous* ».

De plus, Kerroumi (2007, p. 161-167) a étudié les déficiences du management face aux travailleurs handicapés. Le thème du handicap des travailleurs, peu abordé par la littérature de management stratégique, a donné lieu, dans sa thèse, à une recherche inductive, fondée sur l'étude d'une trentaine de terrains (six sites protégés et 23 entreprises de toutes tailles). Il a constaté que la plupart des managers des organisations étudiées considèrent que le handicap est synonyme de non-productivité. Cette confusion est à l'origine d'attitudes qui ont pour caractéristiques la sous-estimation du potentiel professionnel du travailleur handicapé. Au travers des enquêtes menées, du fait de ce manque de confiance dans les capacités des salariés handicapés, nous relevons deux comportements caractérisant les déficiences du management face au handicap. D'une part, les managers n'appliquent généralement pas, à ce type de population, leurs stratégies organisationnelles usuelles. Lorsqu'ils ont à faire face au handicap, leurs décisions, notamment en termes de modes

---

<sup>182</sup> Entretien n° 50.

<sup>183</sup> Entretien n° 54.

<sup>184</sup> Entretien n° 56.

<sup>185</sup> Entretien n° 49.

d'organisation, sont moins souvent fondées sur des critères rationnels. D'autre part, les managers considèrent que les travailleurs handicapés relèvent du domaine social sinon de celui de la santé. Ils ont tendance à transférer leurs responsabilités aux cadres responsables des aspects sociaux au sein de l'entreprise (recrutement, reclassement, réorganisation, voire même mise en place de la politique d'insertion des personnes handicapées). Le handicap en entreprise reste un sujet délicat pour les cadres. Tentons de voir ce qu'il en est pour les travailleurs handicapés.

**Situation n° 2 (bureau d'étude de l'agence locale) : « Laisse, je le fais à ta place ».**

S. est âgé de 48 ans et est atteint d'une leucémie depuis presque 4 ans. Il est responsable de chantier et intervient sur tout le secteur de l'île de France. Il est amené à se déplacer quotidiennement. Il vérifie la connectivité des câbles électriques dans les communes dans des chambres informatiques. Sa maladie lui fait ressentir une fatigue quotidienne importante. En cas de panne ou de dysfonctionnement, il est amené à soulever des charges lourdes afin de résoudre le problème. Néanmoins ses collègues de travail sont très présents pour le soulager en cas d'impossibilité. Il travaille avec deux collègues qui ont la même considération à son égard. Son handicap est reconnu par ses collègues et qui sont soucieux de son bien-être. Ils sont prêts à intervenir pour le soulager autant que nécessaire. Nous avons pu voir l'un d'entre eux intervenir à la place de S. pour le soulager. Nous avons été témoin d'un échange verbal.

Collègue : « Laisse S., je le fais ».

S. : « Non c'est bon ça devrait aller ».

Collègue : « Non ! pousse-toi et laisse-moi faire ».

Sa hiérarchie si elle, connaît son handicap, ne semble pas reconnaître son invalidité. Comme pour beaucoup d'autres cas, si l'entraide entre certains collègues est spontanée, la reconnaissance du statut de TH par les managers l'est bien moins sur le terrain. Le manager semble être plus soucieux de mener à bien son objectif au détriment semble-t-il du bien-être de son salarié, qui plus est lorsqu'il est handicapé.



## 6.2. Les travailleurs handicapés interviewés : entre espoir et méconnaissance

Lors de notre travail de recherche, nous nous sommes entretenus avec 25 travailleurs handicapés chez ENGIE Inéo. Les travailleurs en situation de handicap se sont livrés et nous ont fait partager leur ressenti sur l'évolution du regard sur le handicap physique en France. Pour plusieurs d'entre eux, le handicap est devenu un domaine accessible et compréhensible. Thérèse (maladie invalidante : arthrodèse)<sup>186</sup> nous précise que « *le handicap évolue positivement. Nous en parlons un peu plus chaque jour* ». Jean-Michel (handicap moteur : fracture de la colonne vertébrale)<sup>187</sup>, confirme les propos de Thérèse : « *Oui on en parle un peu plus dans l'entreprise et dans la société* ». Malgré une évolution positive du handicap pour nos travailleurs handicapés, l'évolution reste assez lente. C'est ce que nous précise Frédéric C. (Handicap moteur)<sup>188</sup> : « *Oui, on parle plus du handicap aujourd'hui, mais c'est vraiment très lent. Si on en parle c'est un tout petit peu plus c'est tout* ». Béatrice a le même ressenti (handicap moteur, déficience motrice au niveau de l'épaule)<sup>189</sup>, « *Oui on en parle plus, c'est un petit peu moins tabou* ». Pour Cédric (maladie invalidante : diabète)<sup>190</sup> : « *le handicap en France évolue, mais l'évolution est lente, voire même bien trop lente* ». Les propos de Philippe (handicap moteur : hypoesthésie jambe droite)<sup>191</sup> rejoignent les propos de ses collègues<sup>192</sup> : « *Oui, il y a une meilleure prise en compte mais encore beaucoup de lenteurs* ». Charles (handicap moteur : traumatisme crânien)<sup>193</sup> renchérit : « *Parler du handicap c'est possible, le regard change mais c'est difficile de le faire évoluer* ». Certains travailleurs sont plus optimistes, nous avons recueilli les propos de Nicolas (handicap moteur)<sup>194</sup>, qui précise lors de nos échanges que « *le regard sur le handicap change tous les jours en notre faveur* ».

---

<sup>186</sup> Entretien n° 25.

<sup>187</sup> Entretien n° 23.

<sup>188</sup> Entretien n° 26.

<sup>189</sup> Entretien n° 36.

<sup>190</sup> Entretien n° 72.

<sup>191</sup> Entretien n° 31.

<sup>192</sup> Entretien n° 26.

<sup>193</sup> Entretien n° 29.

<sup>194</sup> Entretien n° 24.

Pour Frédéric L. (Handicap moteur : atrophie de la main gauche)<sup>195</sup>, le handicap évolue chez ENGIE Inéo, car « *ils ont essayé de recenser un maximum de personne SH pour faire augmenter leur taux. Le moindre petit problème est bon pour passer PSH. Mais au moins on parle du handicap !* » Il est vrai que ce taux des 6% instauré par les lois est difficile à atteindre. Pour ce faire, ENGIE Inéo incite ces travailleurs à se faire reconnaître TH lorsque cela est justifié et possible. Cela permet à ENGIE Inéo de faire passer un message positif autour du handicap dans l'entreprise, auprès de ses salariés et du grand public. « *Le regard sur le handicap évolue*, ajoute Rosalie<sup>196</sup> (déficiente auditive) *car il est vrai que l'on parle du Téléthon. Même, si, certes c'est pour d'autres types de handicap. En termes de communication autour du handicap, il y en a vraiment beaucoup au sein de l'entreprise. Du handicap on en voit, on en reçoit. On est submergé. On est beaucoup informé. C'est un vrai plaisir* ».

Depuis l'été 2014, ENGIE Inéo a rejoint le programme RITHa. RITHa (Réussir l'Intégration des Travailleurs Handicapés) est un programme de sensibilisation participative qui propose aux travailleurs handicapés de faire progresser l'intégration. Lancé en 2012, par Handi-partage, le programme a réuni dès le début plusieurs acteurs du handicap. Ce programme a pour vocation de mettre en place trois objectifs au sein des structures. Ces trois objectifs sont mis en place pour réussir l'intégration et la reconnaissance des travailleurs handicapés. Le premier objectif est de mieux connaître l'expérience réelle des travailleurs handicapés : Dans le processus d'intégration et de reconnaissance, de nombreux salariés handicapés ont acquis une vraie expérience. Or, très peu d'entreprises ont systématiquement recueilli celle-ci auprès de leurs collaborateurs. En donnant la parole aux travailleurs handicapés, RITHa leur permet de partager ce trésor d'expérience. Ainsi, tous les acteurs du handicap et les équipes peuvent mieux comprendre comment se passe réellement cette phase délicate. Le second objectif est d'obtenir des données nouvelles sur l'intégration et la reconnaissance : si les données chiffrées ne font pas la réalité, elles permettent de l'appréhender et de repérer des marges de progrès. En interrogeant les collaborateurs handicapés, nous leur proposons aussi d'évaluer leurs perceptions de leur situation au sein de leur entreprise. Ces éléments peuvent permettre aux entreprises participantes de se

---

<sup>195</sup> Entretien n° 20.

<sup>196</sup> Entretien n° 28.

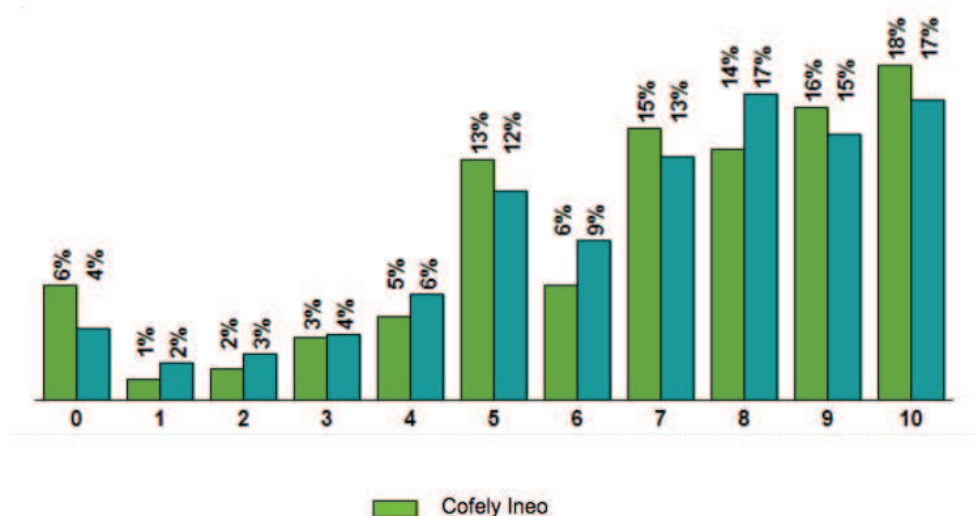
comparer et d'élaborer de nouvelles pistes de travail. Au-delà, tous les acteurs du handicap en France, et les personnes handicapées elles-mêmes, peuvent se référer à ces données pour mieux comprendre comment sont vécues leur intégration et leur reconnaissance dans le contexte professionnel.

Le dernier objectif est de produire avec les travailleurs handicapés des outils pour agir sur le terrain. Une fois ce trésor d'expériences et ces données à disposition, il est possible d'atteindre le troisième objectif de RITHa : concevoir des outils de terrain pour réussir les intégrations et les reconnaissances futures. Le premier outil, le guide RITHa est publié à l'occasion de la SEPH<sup>197</sup> 2013. La deuxième édition du guide est parue en juin 2014<sup>198</sup>. Ainsi, l'ensemble des collaborateurs d'ENGIE Inéo en situation de handicap, réparti sur l'ensemble des pôles de l'entreprise en France a été sollicité pour répondre au questionnaire RITHa sur leur vécu et leurs ressentis. 184 collaborateurs ont répondu au questionnaire sur 745 travailleurs handicapés que compte l'entreprise, soit un taux de participation de 24,8 %. Avec l'accord de l'entreprise, nous communiquons les résultats ci-après.

Figure n° 9 : « Evaluation de la prise en compte actuelle du handicap » tirée des résultats du questionnaire RITHa réalisé par Handi Partage à la demande d'ENGIE Inéo, 2014, p.22

COFELY Ineo - 2014 / Programme RITHa

0 signifie que votre handicap est très mal pris en compte, et 10 qu'il est très bien pris en compte.



<sup>197</sup> Semaine pour l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap.

<sup>198</sup> <http://www.ritha.fr/objectifs/>.

Commentaires de la figure n° 9 :

Aux dires des travailleurs handicapés d'ENGIE Inéo, ceux-ci semblent avoir bénéficié d'une prise en charge importante au sein de leur entreprise<sup>199</sup>. Les résultats marquent une moyenne de 7/10. Ainsi, l'entreprise semble prendre en considération les desideratas de ses employés et commence petit à petit à se transformer dans le domaine du handicap.

*« Mon dossier de prise en charge par le service RH a été très bien mené, explique S.<sup>200</sup>, un réel travail commun a eu lieu. J'ai trouvé une vraie écoute et lors de ma première journée, comme les suivantes, mes collègues ont été présents et disponibles ». Un autre employé précise dans ses réponses : « je fus bien intégré au bureau d'étude. C'est une grande satisfaction d'y être et je m'investis totalement dans mon travail. Le regard que portent mes collègues est agréable et positif, cela n'engendre pas de préjugés ou de discriminations ». La mission handicap nationale est très présente pour ces salariés handicapés. En effet, « suite à un accident de voiture, explique A.<sup>201</sup>, j'ai subi une perte de motricité importante, j'ai donc très vite fait la demande d'aménagements de poste qui a été vite acceptée, j'ai donc pu garder mon poste et avoir le soutien, le réconfort et la bonne écoute de la personne chargée de mission handicap dans l'entreprise. C'est un vrai plus pour nous les salariés ».*

Le questionnaire RITHa distribué à l'ensemble des TH d'ENGIE Inéo montre que les préjugés, les injures ou les regards déplacés ne font pas partie du quotidien des travailleurs d'ENGIE Inéo. Au contraire, le regard sur les TH évolue grâce aux bonnes pratiques de la mission handicap nationale. Les salariés précisent souvent dans leur réponse qu'ils ont une vraie chance de travailler avec les mêmes moyens que tout le monde. D'après les réponses de plusieurs employés, les relations avec leurs managers et collègues semblent bonnes<sup>202</sup>.

*« Mes collègues sont bienveillants et l'ambiance est bonne ».*

*« Je n'ai aucun secret pour mon manager, il connaît bien ma situation ».*

<sup>199</sup> Résultats du questionnaire RITHa, réalisé par Handi-partage pour ENGIE Inéo en 2014.

<sup>200</sup> Les réponses au questionnaire RITHa sont anonymes.

<sup>201</sup> Propos recueillis dans le verbatim du questionnaire RITHa.

<sup>202</sup> Résultats du questionnaire RITHa, ENGIE Inéo 2014, Verbatim.

« Il y a un respect et une confiance réciproque entre nous ».

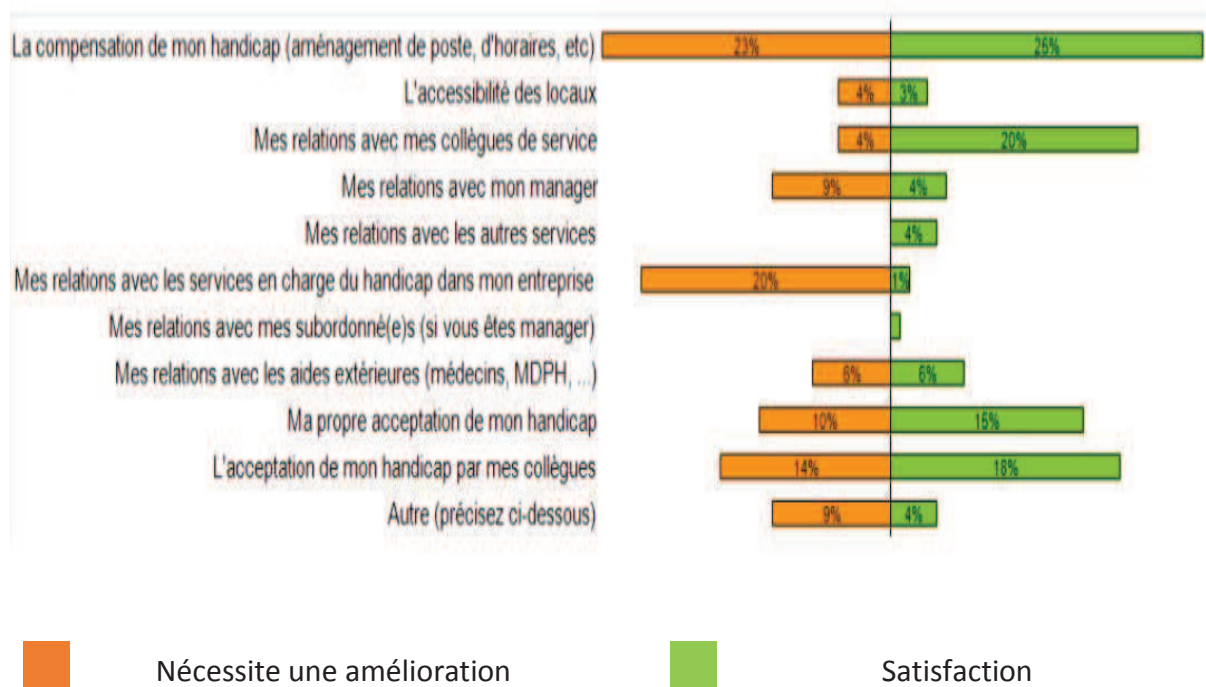
« Mes collègues n'ont pas changé de regard sur moi ».

« Avec le temps, mes collègues ont compris mon handicap ».

« Mon manager est une personne de confiance et me soutient dans ma démarche et au quotidien ».

Figure n° 10 : « Aspect donnant entière satisfaction à l'heure actuelle » tirée des résultats du questionnaire RITHa réalisé par Handi Partage à la demande d'ENGIE Inéo, 2014, p.26

COFELY Ineo - 2014 / Programme RITHa



Commentaires du figure n° 10 :

Par le biais de ces résultats statistiques (en pourcentage), il est important de noter que les relations qu'entretiennent les TH avec leurs collègues sont satisfaisantes, et que leurs collègues acceptent plutôt bien leur handicap.

Si l'enquête RITHa fait donc la démonstration d'une bonne acceptation générale du handicap dans l'entreprise, d'autres témoignages montrent des dysfonctionnements et des réticences récurrentes.

Lors de la prise en considération de leur RQTH, certains salariés ont eu quelques embûches : Un des salariés explique : « *Je me suis fracturé le poignet lors d'un chantier au travail, et puis des maux de genoux, de chevilles, de dos sont venus s'ajouter à cela. J'ai dû être arrêté un long moment, et quand j'ai repris le travail, il ne s'est rien passé, on ne m'a rien proposé à part remplir le dossier RQTH. Je voudrais arrêter le terrain et me former à autre chose, mais j'ai 56 ans, c'est peine perdue* ». Il est commun de voir que les grandes entreprises « *profitent d'une petite anomalie physique ou motrice pour faire demander à leur TH de faire une demande RQTH pour ainsi faire diminuer leurs indemnités vers l'Agefiph et faire augmenter leur taux d'emplois en entreprise*<sup>203</sup> ». La réalité du terrain révélé par ce questionnaire montre que certains collègues et ou managers n'apprécient guère la présence de TH dans leur secteur :

« *Il y a un manque de dialogue entre ma hiérarchie et moi* ».

« *Il n'y a rien de construit entre mon manager et moi* ».

« *Je rencontre des difficultés relationnelles avec mes collègues* ».

« *Je ressens au quotidien un manque de compréhension et de soutien de la part de mes collègues* ».

« *Mon manager n'explique jamais à personne que j'entends mal, du coup en réunion tout le monde a l'impression que je suis hors-jeu* ».

« *Il n'y a pas de communication autour de mon handicap* ».

« *Mon handicap est invisible, le sujet me paraît trop sensible alors j'essaie de me comporter comme un valide mais je n'y arrive pas toujours. Je fais cela car mes collègues ne veulent pas entendre parler de handicap* ».

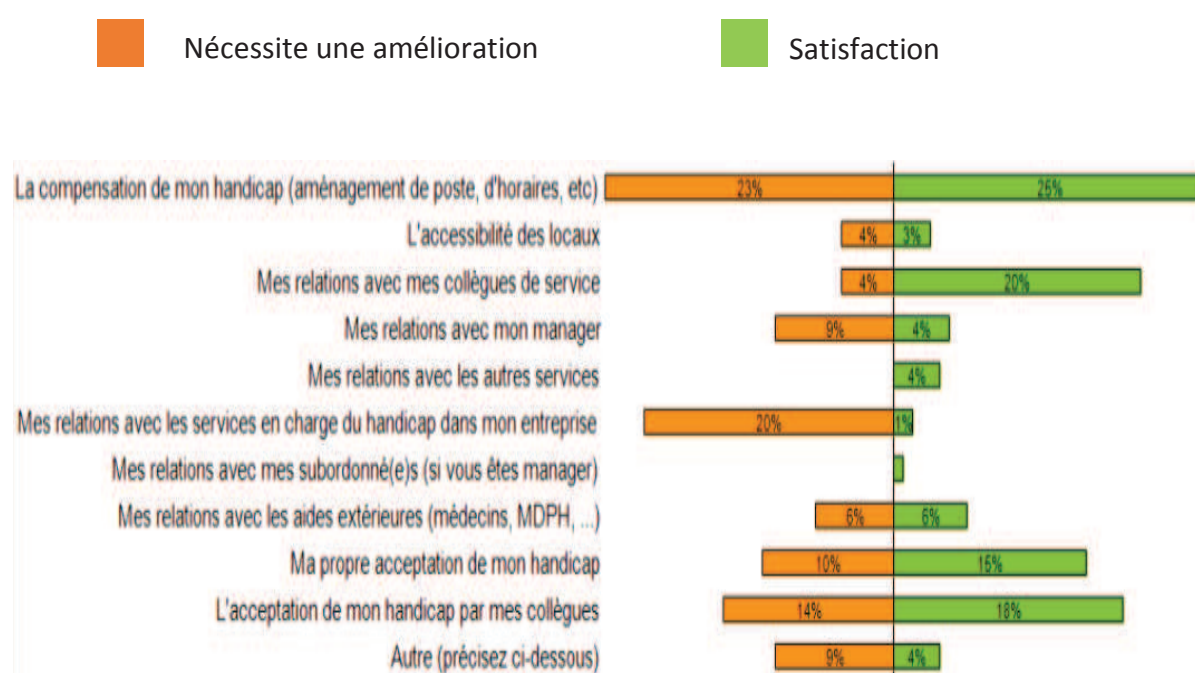
---

<sup>203</sup> Dires des TH dans le Verbatim des résultats de l'enquête RITHa.

Les managers et collègues ne semblent pas assez ouverts et donc pas sensibilisés au handicap. Les relations avec les managers restent parfois délicates. C'est ce que nous voyons dans ce diagramme :

Figure n° 11 : « Aspect donnant entière satisfaction à l'heure actuelle », tirée des résultats du questionnaire RITHa réalisé par Handi Partage à la demande d'ENGIE Inéo, 2014, p. 26

COFELY Ineo - 2014 / Programme RITHa



Commentaires du figure n° 11 :

Les TH soulignent que les relations avec leurs managers restent à améliorer. Le regard pénible des valides sur les TH reste le même malgré les principes évoqués dans les lois de 1975, 1987 et 2005.

Nos entretiens confirment l'enquête RITHa tout en la nuancant quelque peu. Didier (handicap moteur)<sup>204</sup> dit : « *Je ne sais pas si le regard sur le handicap a changé. C'est assez secret dans l'entreprise où je suis. On n'en parle pas beaucoup* ». Franck (maladie invalidante : diabète)<sup>205</sup> semble aussi perplexe à ce sujet : « *Je n'ai pas l'impression qu'il y ait un grand changement* ». Pour Agnès (maladie invalidante : sclérose en plaques)<sup>206</sup> : « *Je ne sais pas s'il y a une grande évolution, c'est difficile pour moi car je n'ai jamais été sensibilisée au handicap avant 2010. Je le suis depuis 5 ans à cause de mon handicap personnel* ». « *C'est bien trop lent* déclare Gérald (handicap moteur)<sup>207</sup>. *Je ne parle jamais de mon handicap car les gens ne sont au courant de rien. Et puis leur regard me gêne. Ma prothèse ne m'empêche pas de vivre mais je suis toujours censé faire attention car les gens portent un regard étrange sur le handicap. Le corps humain s'habitue à tout, mais pas les Français !* » Les confessions de Gabriel (handicap moteur : atrophie côté gauche)<sup>208</sup> : « *J'étais en fauteuil roulant durant un an et demi. C'était un enfer. Aujourd'hui je m'oblige à marcher car ça a été trop difficile. Mais faut-il encore avoir le courage de demander car avec le regard que portent les gens sur le handicap, cela ne nous aide pas* ».

La place du travailleur handicapé dans l'organisation constitue un « impensé », nous explique Metzger *et al.*, (2004, p.80) Pour différentes raisons et malgré des tentatives multiples, l'entreprise ne parvient pas à penser, de façon institutionnelle, la place et la spécificité des travailleurs handicapés.

---

<sup>204</sup> Entretien n° 27.

<sup>205</sup> Entretien n° 41.

<sup>206</sup> Entretien n° 35.

<sup>207</sup> Entretien n° 21.

<sup>208</sup> Entretien n° 30.



## **7. Tentative de catégorisation des représentations du handicap dans une agence locale d'ENGIE**

L'intérêt porté aux représentations d'une personne face à l'expérience d'un handicap (qu'il s'agisse de son propre handicap ou de celui d'une autre personne de son environnement social), peut répondre à des objectifs divers. Si nous nous intéressons plus généralement au fonctionnement de l'individu, la survenue d'un handicap est alors considérée comme un « événement traumatisant » ou « menaçant » au même titre que la mort d'un proche, par exemple, l'objectif étant d'analyser les comportements des personnes à ce type de situation (Ville et Ravaut, 1994, p.8). Les réponses possibles à l'expérience du handicap peuvent aussi s'envisager comme émergeant dans l'histoire d'une culture. Les disparités de points de vue que montrent nos questionnaires et entretiens, contribuent de fait, soulignent les auteurs (*Ibid.*), à « une fragmentation de la recherche et à la difficulté d'intégrer les différentes approches dans une compréhension globale » (p.9).

### **7.1. Le besoin vital des TH de travailler comme les autres**

Plusieurs enquêtes récentes dont celle de Méda (2004) et Druhle (2004) témoignent de l'attachement au travail des PSH notamment en milieu ordinaire. Les personnes handicapées souhaitent être considérées, non pas en fonction de leur déficience, mais tout simplement comme des personnes à part entière. Ayant des compétences à faire valoir, elles aspirent à un projet personnalisé et à une politique, qui soit faite non plus d'aides mais aussi de droits (*Ibid.*, p.41). Dans nos sociétés occidentales, le travail représente une valeur importante : il constitue un indicateur pertinent dans l'appréciation de la qualité de vie (Garcia, Laroche & Barrette, 2002). Il participe de façon substantielle à la définition de l'identité psychosociale (Rohmer et Louvert, 2006, p.49). Or le travail n'est pas réparti de façon équitable entre tous les individus. De ce point de vue, les enquêtes montrent que les personnes en situation de

handicap sont particulièrement défavorisées en matière d'emploi (Boulinier, 2000 ; Filpa *et al.*, 2000), et ce malgré les différents dispositifs législatifs et politiques particulièrement mis en avant dans le cadre de l'Année européenne des personnes handicapées. En réalité, étymologiquement, cette notion de « travail » trouve son origine dans le vocable latin *tripalium*, instrument de contention et de torture, soulignant les caractères de pénibilité et d'assujettissement alors attribués à cette activité (Gardien, 2006, p.10). Ainsi, le travail a commencé par signifier une occupation liée à un état de nécessité : l'homme travaillait pour subvenir à ses besoins car son patrimoine était inexistant ou insuffisant pour le dégager de ces contraintes matérielles. Travailler était alors le signe tangible d'une certaine vulnérabilité face à l'existence, et, par suite, l'inscription *de facto* dans un statut social peu honorifique. Ce terme « travail » est par la suite repris pour désigner une variété de situations impliquant une certaine souffrance ou encore un effort soutenu (Gardien, 2006, p.11).

Le travail s'inscrit dès lors dans des cadres sociaux lui conférant une certaine dignité ; travailler permet à certains individus d'avoir un « état ». Ce n'est qu'au cours du XV<sup>ème</sup> siècle que les compréhensions collectives vont mettre en exergue le travail comme activité productive visant un résultat et impliquant à la fois une coordination, et une mise en œuvre de moyens. Toujours au XV<sup>ème</sup> siècle, d'autres acceptions insistent davantage sur l'aspect rémunérateur du travail, d'autres encore font ressortir son utilité sociale et son inscription dans la sphère des échanges économiques. Au fil du temps, le métier et la profession deviennent un déterminant essentiel de l'identité sociale de tout actif (*Ibid.*).

Pour les PSH, travailler permet de se sentir appartenir au bataillon des « utiles au monde » (Gardien, 2006, p.12). L'investissement de la personne en situation de handicap dans une activité de production de biens ou de services lui confère une place au sein de la division du travail, et non pas au cœur de la population nécessitant l'aide sociale pour survivre. De ce statut social découle une utilité sociale, une fonction dans la production sociale des richesses, qui, articulées à d'autres, permettent, souligne l'auteur (*Ibid*, p.13), la perpétuation de notre société. Le travail est à la source d'un statut social plus gratifiant, à l'origine d'une place dans la hiérarchie sociale. De là découle un ensemble d'attentes *a priori* concernant la personne handicapée : tenir son poste, c'est être capable d'un certain nombre de choses. C'est donner la possibilité à la personne de faire ses preuves, de montrer ses

capacités et ses compétences, et non pas seulement ses limitations. Un intérêt est porté à son potentiel dans une perspective de productivité, laquelle dynamique peut entraîner, lorsqu'elle est soutenue, l'endossement de nouveaux rôles, l'intériorisation de nouveaux attributs, la perspective d'un aménagement plus favorable de l'image de soi. Rappelons aussi que travailler ne consiste pas seulement en une activité de production concrète, mais implique aussi de s'adapter à un milieu social spécifique, régi par des valeurs et des normes singulières (Gardien, 2009, p.9). De très nombreux travaux (Barbusse 2002 et 2004, Blanc 2006, Morin 2006) montrent que pour les personnes souffrant de handicap, le travail est porteur de sens et procure un sentiment d'utilité. Il est un lieu de vie et de création de liens sociaux. C'est ce qu'exprime Thomas<sup>209</sup> : *« Rendre service aux autres, c'est quelque chose que je ne peux pas trop faire dans le quotidien à cause de mon handicap. Le faire, dans le cadre de mon métier ça me fait du bien et exercer me donne le sentiment d'être utile aux autres »*. Le travail est aussi, note Morin, un *« opérateur de santé »* (2006, p. 66), dont il convient de favoriser l'accès à tous. Pour les personnes en situation de handicap, l'insertion professionnelle est donc essentielle, voire salvatrice. Elle est aussi, comme le souligne Blanc, *« un test révélateur des solidarités existantes au sein des sociétés démocratiques aujourd'hui malmenées par la mondialisation »* (2006, p.49). Si la loi contribue à améliorer l'insertion professionnelle des handicapés, qu'en est-il des représentations collectives ? Le regard que portent les français sur le handicap a-t-il évolué avec le temps ?

Charlotte de Vilmorin<sup>210</sup>, salariée et créatrice de l'entreprise Wheeliz et du blog Wheelcome précise que trop souvent : *« les entreprises nous prennent pour diminuer leur quota et non pas pour nos compétences. J'étais là pour faire du présentisme et c'est tout. J'essayais de produire de la richesse et de la valeur... j'ai été déçue. Après j'ai caché mon handicap jusqu'au jour de l'entretien mais j'ai dû refuser des postes car les entreprises n'étaient pas accessibles. Pourtant, travailler c'est important pour moi »* (2015, p.47). Certaines enquêtes insistent sur l'importance de cette activité leur permettant de se sentir participer au « vivre

---

<sup>209</sup> Entretien n° 42.

<sup>210</sup> Depuis l'enfance, Charlotte de Vilmorin vit en fauteuil roulant et a besoin d'un tiers pour l'y installer le matin et l'en retirer le soir. Avec l'aide de sa famille, elle réussit (au prix d'un véritable parcours du combattant) un cursus scolaire dit « classique ». après deux ans de prépa et une école de commerce. Elle entre en stage dans une grosse agence de publicité. Son blog, Wheelcome, raconte sa vie de femme active en fauteuil roulant. Charlotte de Vilmorin publie *« Ne dites pas à ma mère que je suis handicapée elle me croit trapéziste dans un cirque »*.

ensemble », d'être pleinement citoyens. D'autres mettent en lumière la possibilité que représente pour eux le travail, de participer à la norme sociale. Ils soulignent les droits et les devoirs, les éventuelles prérogatives dont ils deviennent les détenteurs (Gardien, 2009, p.13).

Comme vu dans le paragraphe précédent, le travail reste une source d'intégration et de motivation non négligeable pour les travailleurs en situation de handicap. Le monde de l'emploi est un lieu d'apprentissages multiples et variés, qu'il s'agisse d'apports, d'échanges ou de mutualisations de connaissances relatives à des éléments techniques, méthodologiques, organisationnels, relationnels, etc, ... (Gardien, 2009, p.9). Travailler exige aujourd'hui de gérer son employabilité. Ceci explique que certains travailleurs handicapés cherchent à changer de poste pour rester en constante évolution, que d'autres luttent pour obtenir des formations adaptées à leurs besoins spécifiques. Maintenir son employabilité demande en outre de développer de nouvelles capacités, y compris dans sa vie privée (*Ibid.*, p.10). Dans notre société contemporaine, force est de constater que le travail est une référence obligée, un déterminant primordial de l'identité sociale de tout individu (*Ibid.*, p.11).

Pierre (Handicap moteur : paraplégique)<sup>211</sup> nous explique que le travail semble essentiel « *car j'ai été en centre de rééducation 2 ans et ensuite je suis resté à la maison durant 1 an. Ce fut vraiment très long. J'avais ce besoin de reprendre le travail* ». De même pour Gérald (handicap moteur : port d'une prothèse)<sup>212</sup> : « *Je suis resté 6 mois en arrêt, c'était long, j'étais content de reprendre* ». Ou encore pour Nicolas (handicap moteur : paralysie côté gauche)<sup>213</sup> : « *Tout, ça me motive le matin et puis j'ai été très entouré de ma famille je me sentais utile pour elle mais autrement j'avais l'impression d'être inutile pour le reste. J'ai été 6 mois à la maison et je peux vous dire que les journées sont longues. J'ai été un légume durant 3 mois sans bouger de mon lit. Le travail est devenu un but pour moi. Je dois me lever le matin, j'ai des choses à faire et puis le fait de travailler me valorise. J'ai commencé à travailler à 20 ans et depuis je n'avais jamais été arrêté autant. Pour moi, il y a trois choses*

---

<sup>211</sup> Entretien n° 19.

<sup>212</sup> Entretien n° 21.

<sup>213</sup> Entretien n° 24.

*importantes maintenant : ma famille, mon travail et le sport. Sans ce trio, je ne me sens pas bien* ». Pour Gabriel (handicap moteur : atrophie côté gauche)<sup>214</sup>, le travail est vital : « *Parce que je peux travailler et je dois travailler. Après 2 ans en hôpital, on a qu'une envie c'est de travailler. Au départ, personne ne voulait que je travaille. Mais moi je voulais, ça m'a coûté très cher mais je travaille... ! Je me suis battu pour retravailler. Je pourrais avoir l'AAH<sup>215</sup> mais j'ai envie de travailler et le train de vie n'est pas le même. Je veux vivre avec ce que je veux* ». Agnès (maladie invalidante : sclérose en plaques)<sup>216</sup> : « *J'ai dû être arrêtée plusieurs mois lorsque l'on a découvert ma maladie. Et c'est là que je me suis rendue compte que le travail était important dans mon quotidien. Cela m'occupe, me donne des objectifs, et me permet de penser à autre chose qu'à ma maladie* ».

Au-delà de l'aspect pécunier comme peuvent le préciser Thierry (handicap moteur : motricité manquante sur les membres inférieurs)<sup>217</sup> et Didier (handicap moteur : « main bote »)<sup>218</sup>, le travail donne à nos TH la satisfaction d'un vrai lien social, perdu par le passé. Le travail semble être le remède à leurs obstacles quotidiens. Nous pouvons alors parler de valorisation comme l'évoque Jodelet : « *Conçu comme emploi et effort, le travail nécessaire, obligé, est aussi valorisation* » (2003, p.107).

Thierry (handicap moteur : motricité manquante sur les membres inférieurs)<sup>219</sup> nous explique : « *A part le côté pécunier, la satisfaction de réaliser un métier passionnant est très enrichissante à tous points de vue surtout sur les échanges humains. La satisfaction d'une insertion sociale, d'un aboutissement dans mon métier et le travail, me permet d'échanger avec les autres. C'est vraiment important de parler d'autres choses que du handicap* ». Pour Jean-Michel (handicap moteur : fracture de la colonne vertébrale)<sup>220</sup> : « *le travail me procure un bien être au quotidien. Oui, ça me change les idées et ça aide à surmonter mes*

---

<sup>214</sup> Entretien n° 30.

<sup>215</sup> L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est une aide financière qui permet d'assurer un revenu minimum. Cette aide est attribuée sous réserve de respecter 4 critères : incapacité, âge, nationalité et ressources (Source : Service public).

<sup>216</sup> Entretien n° 35.

<sup>217</sup> Entretien n° 22.

<sup>218</sup> Entretien n° 27.

<sup>219</sup> Entretien n° 22.

<sup>220</sup> Entretien n° 23.

*problèmes au quotidien* ». Quant à Thérèse (handicap moteur : arthrodèse)<sup>221</sup>, le travail lui donne « *un but le matin. Je me lève pour quelque chose. De la satisfaction, même si les douleurs sont présentes au quotidien* ». Didier (handicap moteur : « main bote »)<sup>222</sup> s'exprime aussi et pense que le travail lui donne « *de l'occupation car ce n'est pas parce que je suis en situation de handicap que je ne peux pas travailler. Ça me donne un but le matin* ». Pour Béatrice (handicap moteur : déficience motrice au niveau de l'épaule)<sup>223</sup>, le travail : « *c'est une valeur importante car cela me permet d'avoir un lien social avec mes collègues* ».

Enfin, un autre aspect essentiel de l'inscription professionnelle réside dans son impact sur la construction identitaire de la personne en situation de handicap. Le travail est à la source d'un statut social plus gratifiant, à l'origine d'une place dans la hiérarchie sociale. De là découle un ensemble d'attentes *a priori* concernant la personne handicapée : tenir son poste, c'est être capable d'un certain nombre de choses. Ainsi, cette personne a l'opportunité de faire ses preuves, de montrer des capacités et des compétences, et non pas seulement des limitations. Un intérêt est porté à son potentiel dans une perspective de productivité, laquelle dynamique peut entraîner, lorsqu'elle est soutenue, l'endossement de nouveaux rôles, l'intériorisation de nouveaux attributs, la perspective d'un aménagement plus favorable de l'image de soi. De fait, avoir un métier, c'est disposer d'attributs relatifs à une identité professionnelle, lesquels sont producteurs d'effets y compris dans le champ de la vie privée. La fonction exercée et l'emploi occupé participent fortement à la construction identitaire de l'individu, au travail comme ailleurs (*Gardien, op, cit., p.13*). Pour nos TH, le travail donne un but, une intégration, un lien social, des objectifs, un bien-être. Il est un besoin. Comment l'entreprise peut-elle répondre aux attentes de ses travailleurs handicapés ?

---

<sup>221</sup> Entretien n° 25.

<sup>222</sup> Entretien n° 27.

<sup>223</sup> Entretien n° 36.

## 7.2. Le noyau central des représentations des salariés de l'agence locale d'ENGIE Inéo

La notion de représentation est une notion tout à la fois très pratique et difficile à conceptualiser (Brouat, 1990, p.21). Celle-ci, telle qu'elle apparaît dans différents corpus, fonctionne comme une représentation marquée par des tensions, des contradictions et un flou comparable à celui qui est repéré à propos de la construction du stimulus dans les enquêtes d'attitudes et dans les recherches sur les représentations (Giami, 1994, p.31). Veil a été l'un des premiers, en France, à considérer que le handicap était un problème de société et qu'il importe de prendre en compte « *ses images, dont tout donne à croire qu'elles sont en majeure partie enfouies et inconscientes* » (Veil, 1968).

Paicheler souligne (1990) que les personnes handicapées sont dans une situation sociale jugée inacceptable du fait du « *regard des autres* », de leurs représentations. Insistant sur leur importance dans le champ de la santé, de la pratique professionnelle, il cherche à comprendre quel est le rôle des représentations actuelles des personnes handicapées (1990, p.244). Cette situation trouve une partie de son explication dans la présence de « représentations fausses » dans l'environnement social des personnes handicapées. Les dimensions négatives des attitudes à leur égard trouvent un écho d'une grande portée dans les études américaines (Giami, 1990). En effet, les représentations sociales et les figures emblématiques ou fantasmatiques du handicap déterminent les comportements et les conduites de chacun à l'égard des personnes que nous catégorisons comme « handicapées ». Les représentations sont une façon de percevoir la réalité, un objet, des individus, des faits de société, des mécanismes politiques ou encore économiques. L'ensemble de ces travaux nous permet de garder une trace des visions collectives du handicap transmises au cours du XX<sup>ème</sup> siècle, et qui se sont modifiées progressivement. En effet, un des résultats marquants des travaux de Giami et de ses collègues est le fait que « *le handicap mental se voit, alors que le handicap physique ne se voit pas* », c'est-à-dire que la catégorisation et la sur-stigmatisation du handicap mental s'organisent et se construisent par le biais d'un regard sur le corps et d'une représentation du corps (*Ibid.*, p.202).

Les figures du handicap, nous le voyons, sont à la fois marquées par le corps et ses images, et construites, dans une absence quasi-totale de visibilité directe des personnes présentant des déficiences.

Notre enquête au sein d'une agence locale de la société Inéo doit nous permettre de préciser le regard et les représentations que les salariés portent sur leurs collègues de travail en situation de handicap. Entre les représentations et les émotions, souligne Bourniche (2014, p.202), il existe une forte homologie fonctionnelle servant des enjeux avant tout adaptatifs, l'individu cherchant à rendre cohérent ses représentations avec la réalité à laquelle il doit faire face et tenter de s'adapter du mieux possible. Les représentations remplissent dès lors une fonction d'idéalisation de la société à partir de ressentis, d'informations, de croyances et de valeurs qui lui donnent sens. Dans l'approche constructiviste, les représentations, écrit Jodelet (2003, p.52), expriment les individus et les groupes qui les forgent et donnent de l'objet qu'elles représentent une définition spécifique. Pour cet auteur, elles sont « *une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* » (Ibid., p.53).

Esnard écrit pour sa part que « *la réalité est socialement construite et partagée, à savoir modelée par un système de représentations, croyances, valeurs qui déterminent le fonctionnement de l'individu au sein d'une culture spécifique* » (1998, p.12). Parmi les quatre fonctions des représentations identifiées par Abric (1994, p.20-24<sup>224</sup>), ce dernier explique que la fonction d'orientation permet d'expliquer les pratiques et choix comportementaux des individus en situation. Cet auteur souligne ainsi que « *les pratiques sociales sont largement orientées par les représentations sociales car représentations sociales et pratiques sont indissociablement liées : elles s'engendrent mutuellement ; les représentations guident et déterminent les pratiques et ces dernières agissent en créant ou en transformant des représentations* » (Abric, 1996, p.12). Notre intention ici, est de tenter de catégoriser quelques représentations construites par les salariés en présence de personnes

---

<sup>224</sup> Les trois autres fonctions proposées par Abric sont la fonction de savoir permettant aux individus de comprendre leur environnement, la fonction identitaire d'appartenance ou pas aux groupes, enfin la fonction justificatrice des choix comportementaux.



handicapées. Pour cela, nous nous sommes efforcés d'identifier les principaux groupes d'attitudes adoptées par les salariés puis avons tenté de caractériser les contenus et structures internes des représentations qui les induisent.

**Quelques rappels méthodologiques :**

Le service dans lequel nous avons mené notre enquête est une agence locale, filiale énergétique d'une grosse entreprise qui compte plusieurs milliers de salariés répartis sur l'ensemble du territoire français. Le service en question, localisé en région parisienne, emploie 300 salariés dont 18 personnes sont en situation de handicap physique (soit 5,8% de l'effectif). Ces derniers sont techniciens, agents de maintenances, conducteurs de chantiers ou encore chargés d'étude. Leurs handicaps sont divers, visibles ou invisibles : cela va de la difficulté de locomotion plus ou moins prononcée, à des maladies diverses plus ou moins invalidantes (maladie de Parkinson, diabète, leucémies, maladie de Crohn) et nécessitant parfois du matériel (poches, appareils auditifs ou cathéters). La plupart des bureaux sont répartis dans des grands openspaces présentant des aménagements adaptés à la nature du handicap. Pour tenter d'éclairer nos propos et identifier des groupes comportementaux, nous avons conduit une trentaine d'entretiens en face à face avec les collègues et cadres dirigeants des personnes en situation de handicap. Les questions posées (suivies de multiples relances) étaient les suivantes :

Comment caractériseriez-vous le regard que vous portez sur le handicap ? Est-ce la première fois que vous travaillez avec un travailleur handicapé ?

- Comment percevez-vous l'évolution de la question du handicap dans l'entreprise ?
- Le handicap de votre collègue vous pose-t-il un problème dans votre travail ?
- Qu'est-ce qui vous dérange le plus chez ce collègue ?
- Etes-vous sans cesse en train de vous adapter ?
- Parlez-vous de son handicap ouvertement avec lui, vos collègues, votre hiérarchie ?
- Quelle relation avez-vous avec votre collègue handicapé ?

Puis nous avons repéré les salariés et dirigeants travaillant quotidiennement avec des personnes handicapées, nous en avons sélectionné une trentaine (environ 4 salariés et 2 dirigeants pour un travailleur handicapé) avec lesquels nous avons mené cette enquête. La méthode d'association libre de De Rosa permettant d'identifier un certain nombre de mots et expressions rattachés à un terme inducteur. Nous leur avons posé la question suivante en leur demandant de nous répondre spontanément : « *A l'évocation du mot "handicap en entreprise", quels sont les quatre mots ou expressions courtes qui vous viennent à l'esprit ?* ».

Nous leur avons demandé ensuite de hiérarchiser leurs réponses par rang d'importance (numéroté de 1 à 4) puis de préciser si le mot ou l'expression évoquée avait pour eux une connotation positive ou négative (+ ou -). Nous avons ensuite noté la fréquence (F), c'est-à-dire le nombre de fois que les mots ou expressions étaient prononcés par nos interlocuteurs. Pour situer le noyau central, nous avons effectué le rapport entre le rang moyen (R) et la fréquence (F).

Les résultats sont exposés dans les tableaux ci-dessous. Le premier tableau (n° 12) restitue les résultats obtenus pour l'ensemble des salariés ayant été soumis à la méthode de l'association libre. Les deux tableaux suivants (n° 13 et n° 14) distinguent les employés au nombre de 20 et les cadres au nombre de 10.

Pour chaque tableau, les réponses présentées sont en rapport avec la question posée :

*A l'évocation du mot « handicap en entreprise », quels sont les quatres mots ou expressions courtes qui vous viennent à l'esprit ?*

Tableau n° 12 : Terme inducteur « handicap en entreprise » - Réponses des 30 salariés de l'entreprise

Question posée : A l'évocation du mot "handicap en entreprise", quels sont les quatre mots ou expressions courtes qui vous viennent à l'esprit ?

Pour comprendre le tableau : Plus le chiffre obtenu est proche de 0 et plus le mot correspondant est censé être proche du noyau central (NC) de la représentation.

Mots	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	R**	F	M +/-	NC * (R/F)			
Méconnaissance	1																																2.14	7	-	0.30	
Crainte	2								4					4					4														3.50	4	-	0.87	
Déni	3		2							2	1			4						3						3	2		4	4			2.80	10	-	0.20	
Retard	4																																	3.50	2	+	1.75
Gêne	1		4							3			3	3							3	4						3					3.00	8	-	0.37	
Moquerie	2																		3														3.00	3	-	1	
Sensibilisation	3		2											2	3	2					4					1			2				2.10	10	+	0.21	
Indifférence	4		1	2	1			1	2	4								1															2.00	8	-	0.25	
Problème								2								1																	1.50	2	-	0.75	
Acceptation difficile			3	3																													3.00	2	-	1.50	
Déconsidération			4																	4									4	3			3.20	5	+-	0.64	
Tolérance								2							4							2	4										3.00	4	+	0.25	
Admiration						3								1					2														2.00	2	+	1	
Ouverture d'esprit					3									1	2																		4.00	4	+	1	
Adaptation							1						4	2																			2.66	12	+	0.22	
Sujet tabou				4										3																			2.66	3	-	1.28	
Pas de différence						3						2								1													1.75	4	+	0.43	
Faux problème						4						4	2																				3.00	4	+-	0.75	
Immobilisme								4																										4.00	1	-	4
Atout pour l'entreprise																		1																2.66	3	+	0.88
Pas de frein								3	1			3																						2.20	5	+	0.44
Intégration									3	1																								1.80	5	+	0.36
Aménagement de poste																																		1.00	1	+-	1
Fauteuil roulant																			2															2.00	1	-	2
Manque de formation																	3																	2.00	5	+-	0.4
Mauvais image													1																					2.33	2	-	1.16
Problème de sécurité																		3																3.00	2	-	1.5

\*\* R = Rang moyen d'importance ; F = Fréquence ; M+/- Moyenne de la connotation ; NC = Noyau central des représentations.

**Tableau n° 13 :** Terme inducteur « handicap en entreprise » - Réponses des 20 employés de l'entreprise

*Question posée : A l'évocation du mot "handicap en entreprise", quels sont les quatre mots ou expressions courtes qui vous viennent à l'esprit ?*

*Pour comprendre le tableau : Plus le chiffre obtenu est proche de 0 et plus le mot correspondant est censé être proche du noyau central (NC) de la représentation*

Mots	Répondants																				R*	F	M + / -	NC (R/F)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
Méconnaissance	1	1	1	2											2						1.40	5	-	<b>0.28</b>
Crainte	2			4					4												3.33	3	-	1.11
Déni	3	2					2		4				3		3	2		4			2.87	8	-	<b>0.35</b>
Retard	4															3					3.50	2	+	1.75
Gêne							3	3	3					3			3				3.00	5	-	<b>0.60</b>
Moquerie													4								4.00	1	-	4.00
Sensibilisation									2	3	2		2	1	1			2	3		2.00	8	+	<b>0.25</b>
Indifférence			2	1		1	4														2.00	4	-	<b>0.50</b>
Problème						2					1										1.50	2	-	<b>0.75</b>
Acceptation difficile			3																		3.00	1	-	3.00
Déconsidération			4										4					4	3	1	3.20	5	+-	<b>0.64</b>
Tolérance						2					4				4						3.33	3	+	1.11
Admiration				3						1											2.00	2	+	1.00
Ouverture d'esprit			3						1		2										2.00	3	+	<b>0.66</b>
Adaptation					1			4	2				4	2	3	4	4			2	2.88	9	+	<b>0.32</b>
Sujet tabou			4							3											3.50	2	-	1.75
Pas de différence				3														1			1.66	3	+	<b>0.55</b>
Faux problème				4				2					1					2			2.66	3	+-	<b>0.88</b>
Immobilisme						4															4.00	1	-	4.00
Atout pour l'entreprise																				4	4.00	1	+	4.00
Pas de frein						3															3.00	1	+	3.00
Intégration							1				1										1.00	2	+	<b>0.50</b>
Aménagement de poste																			1		1.00	1	+-	1.00
Fauteuil roulant																					0	0	-	0
Manque de formation												3		1	2		1				1.75	4	+-	<b>0.44</b>
Mauvais image								1													1.00	1	-	1.00
Problème de sécurité																					0	0	-	0

\*\* R = Rang moyen d'importance ; F = Fréquence ; M+/- Moyenne de la connotation ; NC = Noyau central des représentations.

Tableau n° 14 : Terme inducteur « handicap en entreprise » - Réponses des 10 cadres de l'entreprise

Question posée : A l'évocation du mot "handicap en entreprise", quels sont les quatre mots ou expressions courtes qui vous viennent à l'esprit ?

Pour comprendre le tableau : Plus le chiffre obtenu est proche de 0 et plus le mot correspondant est censé être proche du noyau central (NC) de la représentation

Mots	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	R*	F	M +/-	NC (R/F)
Méconnaissance						4			4		4.00	2	-	2.00
Crainte			4								4.00	1	-	4.00
Déni				1						4	2.50	2	-	1.25
Retard											0	0	+	0
Gêne	1	4					4				3.00	3	-	1.00
Moquerie	2					3					2.50	2	-	1.25
Sensibilisation	3	2									2.50	2	+	1.25
Indifférence	4	1	2			1					2.00	4	-	0.5
Problème											0	0	-	0
Acceptation difficile											3.00	1	-	3.00
Déconsidération			3								0	0	+-	0
Tolérance							2				2.00	1	+	2.00
Admiration											0	0	+	0
Ouverture d'esprit					2						2.00	1	+	2.00
Adaptation							1	4		1	2.00	3	+	0.66
Sujet tabou								1			1.00	1	-	1.00
Pas de différence				2							2.00	1	+	2.00
Faux problème				4							4.00	1	+-	4.00
Immobilisme											0	0	-	0
Atout pour l'entreprise					1				3		2.00	2	+	1.00
Pas de frein			1	3				3	1		2.00	4	+	0.50
Intégration			3					2	2		2.33	3	+	0.77
Aménagement de poste											0	0	+-	0
Fauteuil roulant						2					2.00	1	-	2.00
Manque de formation							3				3.00	1	+-	3.00
Mauvais image					4					2	3.00	2	-	1.50
Problème de sécurité					3					3	3.00	2	-	1.50

\* R = Rang moyen d'importance ; F = Fréquence ; M+/- Moyenne de la connotation ; NC = Noyau central des représentations.

### Commentaires des tableaux n° 12 à n° 14 :

Le rapport entre le rang moyen d'importance (R) et la fréquence d'apparition (F) pour l'ensemble des salariés montre que les mots les plus proches du noyau central (< 1) sont : « sensibilisation, tolérance, adaptation, pas de différence, pas de frein, atout, intégration » (connotation positive) et « méconnaissance, crainte, retard, déni, gêne, indifférence, et problème » (connotation négative). Par ailleurs, notons aussi les expressions « manque de formation » et « faux problème » relevés dans les résultats qui, quant à eux, appartiennent aux deux connotations. Notons que les mots fauteuil roulant, aménagement de poste et immobilisme, ne sont cités qu'une fois sur les 30 réponses.

Pour étayer le résultat, nous relatons les trois situations (n° 3, 4, et 5) ci-dessous, illustrant respectivement des comportements de tolérance, de déni et d'indifférence.

#### **Situation n° 3 (bureau d'étude de l'agence locale) : « Allez, donne c'est à mon tour de t'aider ».**

S. est déficient visuel, il est complètement aveugle d'un œil. Il travaille avec deux femmes dans un bureau pour 3 personnes. Il travaille depuis plusieurs années au sein de l'agence, il est âgé de 40 ans et est chargé d'audit. S. est né avec ce handicap et doit faire des examens médicaux une fois par semaine. De ce fait, ses collègues acceptent de récupérer son travail durant ses absences.

S. : « Les filles, je serais absent mercredi, il y a le dossier SFR à terminer, qui d'entre vous aurait un peu de temps pour le clôturer ?

Collègue : « Allez, donne c'est à mon tour de t'aider sur ce coup ! »

Elles comprennent la nécessité pour S. de se faire suivre par rapport à sa maladie et de lui apporter de la souplesse dans son travail, lui évitant d'accumuler trop de retard dans ses missions quotidiennes. S. est très ouvert sur son handicap et en rit régulièrement avec ses collègues.

Le rapport entre le rang moyen d'importance (R) et la fréquence d'apparition (F) des 20 réponses concernant les employés montre que les mots les plus proches du noyau central des représentations sur le handicap au travail (< 1) sont : « intégration, adaptation, ouverture d'esprit, sensibilisation » (connotation positive), « méconnaissance, déni, gêne, indifférence et problème » (connotation négative). Nous avons ensuite trois expressions à connotation positive et négative qui ressortent : manque de formation, faux problème et déconsidération.

Chez les cadres, le rapport entre le rang moyen d'importance (R) et la fréquence d'apparition (F) des 10 réponses montre que les mots les plus proches du noyau central (< 1) sont : « adaptation, pas de frein et intégration » (connotation positive) et le seul mot qui ressort ayant une connotation négative est « l'indifférence ».

Ainsi la comparaison des termes évoqués par les cadres et par l'ensemble des employés montre qu'un terme à connotation positive ressort : « intégration ». De même pour les termes à connotation négative, une seule expression est commune aux cadres et employés : « indifférence ».

Ainsi, pour certains, le travailleur handicapé pose la question de la nécessaire intégration et de l'adaptation de son poste. D'autres se montrent plus réservés balançant entre gêne, agacement et indifférence. Il est intéressant de noter que si nous dissociions les résultats des cadres au nombre de 10 et des employés au nombre de 20, les conclusions montrent que les cadres semblent moins concernés par le handicap. Certains se montrent distants, voire indifférents aux situations de leurs salariés handicapés.

**Situation n° 4 (bureau d'étude de l'agence locale) : « Tu le fais exprès, cela fait 3 fois ! »**

Nous avons pu observer un openspace toujours dans les bureaux de Lieusaint où se trouvait V., une personne malentendante depuis plus de 10 ans. C'est une femme d'une cinquantaine d'années ayant découvert sa surdité partielle par le biais de ses collègues de travail. En effet, à plusieurs reprises, ils lui ont indiqué qu'elle ne semblait pas entendre parfaitement et l'ont incité à aller consulter. Depuis elle s'est faite appareillée. Son handicap est connu dans cet

environnement de travail, où elle exerce des missions de chargée de projet. Nous avons pu observer que certains de ses collègues jouaient avec sa déficience auditive. Le bureau dans lequel elle travaille comporte 6 bureaux dont 2 femmes et 4 hommes. Nous étions là lorsqu'une conversation entre V. et un de ses collègues a eu lieu.

*Dialogue entre un collègue valide et un TH :*

Collègue : « Bon V., tu as fini ? » (Lui demande un collègue en riant mais pas de réponse)

Collègue : « V., tu peux me dire où tu en es ? » (Toujours pas de réponse)

Collègue : « Hey oh V. tu m'entends ! » (Agacé, mais toujours pas de réponse)

Collègue : « Tu fais exprès là, ça fait trois fois que je te demande où tu en es ? » (En colère)

V. : « Oh pardon je ne t'avais pas entendu, j'ai terminé, je te l'envoie par email. »

Le collègue de V. a laissé apparaître une attitude et un sentiment d'agacement. Lors de la première question son collègue semblait jouer avec sa surdité. Mais après plusieurs tentatives de questionnement, il en est rendu à être irrité car V. n'avait vraiment pas entendu la question. A ce moment précis, un cadre qui assistait à cet échange semble surpris de cette attitude. Ce cadre n'a pas hésité à rappeler à son salarié les valeurs prônées par l'entreprise relatives à la diversité et au handicap.

#### **Situation n° 5 (bureau d'étude de l'agence locale) : « Les cadres eux, ils s'en fichent ».**

H. est diabétique et travaille sur les chantiers. Cela fait plusieurs années qu'il a découvert sa maladie. Il est à 5 ans de la retraite et ses collègues ne sont pas au courant car il n'ose pas en parler ouvertement, car son manager qui est informé de sa situation ne l'a jamais évoqué en réunion de chantier. Cependant au quotidien, H. est contraint de respecter davantage de temps de pause pour contrôler sa glycémie. Ceci semble être mal perçu par ses collègues qui pensent qu'il s'octroie plus de temps de pause que la normale. En effet, si le diabète est plus assimilé à une maladie qu'à un handicap, il conviendrait quand même de l'évoquer pour éviter des mésententes au sein de l'équipe. Le manager ne semble pas prendre en considération le handicap de H. sous prétexte que le chantier doit aboutir dans les délais et



sans doute parce que son manager se semble pas être au courant que le diabète peut être reconnu comme une maladie invalidante liée au handicap physique. C'est un des collègues de H. qui quant à lui connaît H. depuis des années et comprend ses temps de pauses importants. Il nous a glissé en aparté :

« De toute manière c'est pareil dans toutes les grosses boîtes. Nous vendons une entreprise qui est à l'écoute de ses employés au sujet du handicap mais les cadres s'en fichent, ils veulent juste finir les chantiers en temps et en heure pour récupérer l'argent ».

### **7.3. Deux groupes de représentations à connotation variable : la compassion et le déni**

L'émergence de ces deux catégories de représentations connotées différemment est confirmée par l'analyse du contenu des entretiens qui nous permet de distinguer deux groupes d'attitudes. Le premier groupe, celui que nous appellerons le groupe de la compassion, témoigne d'une attitude touchée et affectée de la part des salariés envers leurs collègues de travail handicapés. Ils se disent sensibles à leur situation et soucieux de mettre tout en œuvre pour optimiser leur intégration et effacer les différences. Dans le second groupe appelé le groupe de la gêne, l'attitude louvoie entre malaise et non-dit, le handicap étant minimisé, peu considéré, voire nié. Même si le problème de rentabilité n'est pas clairement évoqué ou alors de manière indirecte, il semble que ce soit davantage chez les cadres que le handicap soit perçu comme un frein pour la rentabilité de l'entreprise. Nous précisons ce point plus tard.

Les deux groupes d'attitude des salariés face à leurs collègues handicapés :

Groupes d'attitude	Extraits d'entretiens
<p>La compassion (de la prise de conscience à la responsabilisation)</p>	<p>- « <i>Ce qui me dérange, c'est de le voir dans cet état, que la maladie prend le dessus sur lui</i> ». (J., salarié).</p> <p>- « <i>Il vient 3h30 tous les matins et ça lui fait du bien et à nous aussi. C'est réciproque, il a besoin de nous et nous avons besoin de lui. Je dirais que j'ai la fibre paternelle qui s'est mise en place pour garder un lien avec notre collègue handicapé</i> ». (J., salarié).</p> <p>- « <i>Mon regard est plus attendri, il a changé et il changera au fil du temps en parallèle de l'évolution de sa maladie</i> ». (D., salarié).</p> <p>- « <i>On a pris vraiment conscience du handicap avec notre collègue</i> ». (S., salarié).</p> <p>- « <i>Souvent, je suis obligé d'aller sur site pour le faire à sa place on perd un peu de temps mais on s'adapte à son handicap et puis je préfère perdre du temps plutôt qu'il se fasse mal et qu'il ne puisse plus rien faire</i> ». (V., salarié).</p> <p>- « <i>Pour moi ça ne change rien. Il dit souvent qu'on est un plus pour lui car on le remotive, on l'encourage, mais aussi on le freine et on le protège de sa maladie</i> ». (F., salarié).</p>

Groupes d'attitude	Extraits d'entretiens
<p style="text-align: center;">La gêne (entre malaise et non-dit)</p>	<p>- « <i>C'est un sujet qu'on n'aborde jamais (...) Je ne sais pas si c'est de la gêne ou de la pudeur mais on n'en parle jamais</i> ». (M., salarié).</p> <p>- « <i>Le handicap crée chez moi de la gêne car je ne sais pas comment agir face à une personne handicapée</i> ». (A., salarié).</p> <p>- « <i>Le handicap me fait souvent penser à infériorité</i> ». (S., salarié).</p> <p>- « <i>Le handicap suscite souvent de l'indifférence dès lors qu'on n'est pas confronté personnellement à ce problème</i> ». (J., salarié).</p> <p>- « <i>Le handicap inspire toujours un peu de crainte quand on ne le connaît pas</i> ». (P., salarié).</p> <p>- « <i>Le dialogue sur le handicap au travail est compliqué, il faut du résultat et il y a de l'argent en jeu</i> ». (P., salarié).</p> <p>- « <i>Sur le handicap, cela reste flou. On ne veut pas trop en parler</i> ». (H., salarié).</p>

**Situation n° 6 (bureau d'étude de l'agence locale) : Quand le handicap provoque un sentiment d'empathie.**

Nous avons pu observer d'autres situations comme celle entre D. et ses collègues. La scène de travail se trouve à l'intérieur de l'agence, dans un nouvel openspace où se trouvent cinq hommes. D. est âgé de 56 ans et est gravement malade, car il est atteint de la maladie de Parkinson et son espérance de vie diminue chaque jour. Il est en mi-temps thérapeutique et travaille avec cinq collègues quotidiennement. Deux sont très proches de lui car ils ont connu D. avant, la maladie et vivent avec ses soucis de santé depuis plusieurs années. Les deux autres collègues sont quant à eux intérimaires, et ne semblent pas être sensibilisés au handicap. Pour autant ils respectent la présence de D. dans l'espace de travail. Ils essaient d'échanger avec D. sans pour autant montrer plus de volonté à lui montrer une aide spécifique. D. peine à parler correctement et à se déplacer. De ce fait ses deux collègues prennent toujours le temps de l'aider quand il a besoin de se déplacer ou d'aller faire une pause. Il y a une vraie entre-aide entre ces trois employés. A l'inverse D. les aide lorsque ses collègues rencontrent des problèmes informatiques. Il y a une aide réciproque et le handicap de D. ne semble pas être un frein au quotidien. Nous pourrions même parler d'amitié et de sympathie entre ses trois collègues. La représentation du handicap semble avoir évolué dans cette situation.

L'une des limites de la méthode de l'association libre soulevée avec justesse par Abric (1994, p.84) est qu'elle rend l'interprétation des items difficile en raison d'un contexte sémantique peu précis. Seul l'indice de positivité/négativité (M+/-) permet de préciser le sens des mots (quand un interlocuteur emploie par exemple le mot « gêne » vis-à-vis du travailleur handicapé, est-ce à dire qu'il le regrette chez les autres ou qu'il le ressent personnellement ?).

A l'issue de cette première analyse de contenu et pour pallier les défauts de la méthode d'association libre soulevés ci-dessus, nous avons recouru à une seconde méthode. Nous avons retenu les mots et expressions les plus employés par nos interlocuteurs (NC < ou égal à 1). Nous en avons élaboré une série d'items auxquels nous avons donné une portée

sémantique précise en tenant compte de leur connotation positive ou négative (M +/-) et des très nombreux entretiens informels que nous avons conduits durant notre enquête. Puis nous les avons agencés de manière aléatoire. Nous les avons ensuite testé auprès de quelques salariés puis les avons présentés à notre même échantillon en leur demandant d'effectuer une hiérarchisation par groupes d'items selon la méthode des choix successifs par blocs explicité dans l'encadré méthodologique. Pour calculer l'indice de « saillance » moyenne (Ids) de chaque item (Moliner, 1994), c'est-à-dire le nombre de fois qu'un item est cité par les sujets interrogés, nous avons additionné le score obtenu pour chaque item (entre -2 et +2) par l'ensemble des personnes interrogées puis nous l'avons divisé par le nombre de participants. Plus le score est élevé, plus la saillance de la représentation est importante. Emettant l'hypothèse d'une possible corrélation entre les représentations et la position hiérarchique des individus dans l'entreprise, nous avons choisi de séparer le groupe des salariés et le groupe des cadres. Les résultats figurent dans le tableau ci-dessous.

#### Commentaires du tableau n° 15 :

Pour l'ensemble des personnes interrogées, la tolérance (Ids 2,23), l'absence de différence (Ids 0,36), constituent les éléments centraux des représentations. Si nous distinguons les employés et les cadres, la sensibilisation (Ids 0,9), et l'absence de frein (Ids 0,45), arrivent en tête chez les premiers tandis que chez les seconds, sont le plus mentionnés la tolérance (Ids 1,1), le problème de rentabilité (Ids 0,8), et l'indifférence (Ids 0,8).

Tableau n° 15 : Indices de saillances (Ids) des items selon la méthode des choix successifs par blocs

Question posée : « Selon vous, quels critères parmi ceux listés ci-dessous correspondent le mieux à la représentation que vous vous faites du handicap en entreprise ? » Choisissez les quatre plus représentatifs puis les quatre moins représentatifs. Puis à nouveau, parmi les items restants, choisissez les quatre plus représentatifs puis les quatre moins représentatifs.

Pour mieux comprendre le tableau : Plus le score est élevé, plus la saillance de la représentation est importante.

Items	Score *	Ids**	Score	Ids	Score	Ids
	Tous (30)		Employés (20)		Cadres (10)	
Le handicap inspire toujours de la crainte quand on ne le connaît pas	-2	-0,06	-4	-0,2	+1	0,1
Le handicap physique n'est pas un frein à mon activité professionnelle et à mon entreprise	+ 11	<b>0,36</b>	+9	<b>0,45</b>	+5	0,5
Le handicap crée chez moi de la gêne car je ne sais pas comment agir	-24	-0,8	-18	-0,9	-9	-0,9
Le handicap me demande une adaptation constante dans mon travail	-7	-0,23	-6	-0,3	+1	0,1
Les handicapés souffrent souvent d'un manque de formation	-20	-0,66	-10	-0,5	-10	-1
Le handicap soulève quand même un problème de rentabilité	+1	0,03	+5	0,25	+8	<b>0,8</b>
Le handicap suscite souvent de l'indifférence quand on n'y est pas confronté personnellement	-2	-0,06	-9	-0,45	+8	<b>0,8</b>
Le handicap me donne envie d'être plus tolérant face aux personnes les plus fragiles	+7	<b>2,23</b>	-3	-0,15	+11	<b>1,1</b>
Le handicap génère souvent des moqueries de la part des personnes valides	-5	-0,16	+1	0,05	-6	-0,6
Face aux personnes handicapées, je suis admiratif de leur courage	-4	-0,13	+6	0,3	+3	-1,3
Pour moi, je ne fais aucune différence entre un salarié valide et un salarié handicapé	+23	<b>0,76</b>	+17	0,35	+6	-0,2
Les salariés ne sont pas assez sensibilisés aux problèmes du handicap	+6	<b>0,2</b>	+18	<b>0,9</b>	-13	0,5
Dès lors que les postes sont aménagés, le handicap ne pose plus aucun problème	-1	-0,03	+3	0,15	-2	0,6
Le handicap n'est pas assez pris en compte dans les entreprises	+8	<b>0,26</b>	+4	0,2	+5	-1,3
Face à un collègue handicapé, le mieux est de faire comme si son handicap n'existait pas	-13	-0,43	-12	-0,6	-2	-0,2
En réalité, le handicap est un problème pour l'entreprise et les salariés valides	-24	-0,8	-8	-0,4	-15	-1,5
Je fais tout pour que le collègue handicapé se sente pleinement intégré dans le service	-5	-0,16	-11	-0,55	+6	-0,6
Le handicap vous pousse à avoir plus d'ouverture d'esprit	+6	<b>0,2</b>	+7	<b>0,35</b>	-1	-0,1
Le handicap est un véritable atout au quotidien pour une entreprise	+13	<b>0,43</b>	+8	<b>0,4</b>	+5	0,5
Il y a trop de méconnaissance autour du handicap	-7	-0,23	+7	0,35	-2	-0,2

\* Rappel des bonifications : +2 points pour les quatre premiers items choisis et considérés comme les plus représentatifs ; - 2 points pour les quatre items choisis et considérés comme les moins représentatifs ; (sur les items restants) +1 point pour les quatre premiers items choisis et considérés comme les plus représentatifs ; - 1 point pour les quatre items choisis et considérés comme les moins représentatifs.

\*\* Ids : Indice de saillance.

La méthode de choix d'items par blocs successifs permet *in fine* d'émettre des hypothèses de « centralité » de certains éléments constitutifs de la représentation étudiée. Si nous comparons les items obtenus avec cette méthode avec ceux obtenus par la méthode de l'association libre, nous trouvons des corrélations fortes notamment sur les thèmes de la sensibilisation (0.21 et 0.2), de la tolérance (0.25 et 2.23), de la différence (0.44 et 0.76) et de l'absence de frein (0.44 et 0.36). Il apparaît assez nettement que les salariés ayant à travailler avec des personnes handicapées développent des représentations globalement positives à leur égard. Pour eux, il n'y a pas de difficultés à collaborer avec des personnes non valides dans leur espace professionnel. En cela, nos résultats semblent largement confirmer les enquêtes nationales conduites ces dernières années et commentées dans notre première partie. Grâce à ce travail de recherches, nous pouvons constater que les salariés sont en demande de sensibilisation et de compréhension (Ids à 0.9) sur le sujet du handicap.

Avec un indice de saillance à 0.2 pour les salariés et à 0.5 pour les cadres, ils se rejoignent pour dire que le handicap n'est pas assez pris en compte dans les entreprises. Ainsi ce résultat confirme notre première étude car nous notons un NC d'1.26 pour relever le fait que le handicap reste un sujet tabou. Paradoxalement les cadres et salariés, ont une représentation du handicap en entreprise, qui semble être positive car les résultats démontrent que le handicap serait un aout pour l'entreprise. En effet, cet item marque un indice de saillance à 0.43, ce résultat est confirmé par l'indice de saillance à 0.36, qui mentionne que le handicap physique ne serait pas un frein à l'entreprise et à l'activité professionnelle des salariés. Les craintes, les moqueries, la méconnaissance, l'indifférence, dire que le handicap est un problème pour l'entreprise et les salariés valides marquent des indices de saillances bien différents des résultats de la méthode d'associations libres. De ce fait, d'après cette méthode, le handicap pousserait les employés à avoir plus d'ouverture d'esprit (Ids à 0.20).

**Situation n° 7 (bureau d'étude de l'agence locale) : « D. est courageux, franchement je l'admire ».**

Prenons un autre cas où D. est atteint de la maladie de Crohn (c'est une maladie inflammatoire chronique du système digestif, qui évolue par poussées (ou crises) et phases de rémission. Elle se caractérise principalement par des crises de douleurs abdominales et de diarrhée, qui peuvent durer plusieurs semaines ou plusieurs mois). Il est âgé de 54 ans et travaille tous les jours sur les chantiers. Cela fait maintenant 3 ans que la maladie s'est déclarée. Collègues et cadres ont pris conscience que D. ne pouvait plus exercer son métier comme avant. Equipé d'un camion adapté à sa maladie D. a les mêmes conditions de travail que ses collègues valides. Lorsque nous sommes allés sur les chantiers avec l'équipe, nous avons pu observer que les collègues de D. étaient attentifs à ses faits et gestes. Plusieurs fois, ils ont pris sa place pour certaines manœuvres, qui nécessitaient une certaine force, que D. n'a plus à cause de sa maladie. Cela se voit, les collègues de D. sont admiratifs à son égard. L'un d'entre eux nous a confié en aparté : « *D. est courageux, il vient travailler tous les jours alors qu'il pourrait être en arrêt chez lui, franchement je l'admire.* » Les cadres ne font pas de distinction sur le terrain entre D. et les collègues, ils leur donnent à tous les mêmes consignes de travail, sans prêter attention aux déficiences physiques de D. La seule solution pour D. d'exister dans l'entreprise est d'essayer de réaliser les mêmes missions que ses collègues, malgré le fait qu'il puisse dessus en cas d'inaptitude physique.

Les problèmes d'aménagement de poste et d'adaptation ne sont pas soulevés par les salariés et cadres de l'entreprise d'énergie. En effet, les indices de saillance sont négatifs. Si certains salariés peuvent ressentir de la gêne (Ids à 0.8) à l'idée de devoir travailler avec ce public un peu particulier, leurs appréhensions semblent disparaître à l'usage.

Mêlant admiration et compassion, la plupart de nos interlocuteurs déclarent mieux comprendre les problématiques quotidiennes de leurs collègues non-valides. S'ils se disent soucieux de faciliter leur insertion dans l'entreprise, ils regrettent aussi de ne pas être mieux informés et plus sensibilisés par leur entreprise sur le handicap en général et sur celui de leurs collègues en particulier, voici quelques extraits des salariés que nous avons interrogés :



**Situation n° 8 (bureau d'étude de l'agence locale) : « Moi, le handicap je n'en entends jamais parler ! »**

*« Il n'y a pas de communication (...) on découvre le handicap au travail quand on y est confronté ou quand nos collègues proches le sont <sup>225</sup>».*

*« S'il y avait plus de communication dans l'agence autour du handicap, ça irait sans doute mieux pour les travailleurs handicapés et pour les équipes de terrain. Là il ne se passe rien <sup>226</sup> ».*

*« Moi, je n'en entends jamais parler, quand on va au bureau, on voit des millions d'affiches sur la sécurité mais jamais sur le handicap <sup>227</sup>».*

*« Lors de l'arrivée de nouveaux collègues avec handicap invisible, celui-ci n'est pas présenté par les managers et les collègues ne découvrent que quelque mois plus tard que le petit nouveau est en situation de handicap <sup>228</sup> ».*

*« Je trouve cela dommage que pour une grosse entreprise comme celle dans laquelle nous sommes, nous ne puissions pas recevoir aussi des informations à ce sujet. Du coup cela pourrait nous sensibiliser <sup>229</sup> ».*

*« Il y a une vraie politique handicap mais c'est vrai qu'on ne communique pas beaucoup <sup>230</sup> ».*

Pour les cadres, la situation semble un peu différente. Les indices de saillance montrent que les représentations du handicap chez les cadres que nous avons rencontrés évoquent aussi des problématiques d'indifférence et de rentabilité (Ids à 0.8). Sur ce point, beaucoup de salariés se montrent très critiques à l'égard de leur hiérarchie.

Ils se plaignent d'un manque de communication et regrettent l'absence de dialogue avec les cadres :

*« Les managers ne s'adaptent pas au handicap, c'est le business avant tout <sup>231</sup> ».*

---

<sup>225</sup> Entretien n° 54.

<sup>226</sup> Entretien n° 28.

<sup>227</sup> Entretien n° 58.

<sup>228</sup> Entretien n° 59.

<sup>229</sup> Entretien n° 54.

<sup>230</sup> Entretien n° 57.

<sup>231</sup> Entretien n° 54.

« Les cadres le prennent pour un valide. Ils sont au courant mais le sujet n'a jamais été abordé en réunion ou dans la journée par hasard <sup>232</sup> ».

« Il faut bien se le dire, le dialogue sur le handicap au travail par le biais des managers est compliqué pour eux, il faut du résultat et il y a de l'argent en jeu. Et il faut satisfaire le client donc ils (les cadres) sont là pour sortir quelque chose et tenir les objectifs <sup>233</sup> ».

**Situation n° 9 (bureau d'étude de l'agence locale) : « Je suis sourd mais pas handicapé ! »**

F. est atteint d'une surdité partielle c'est-à-dire qu'il est déficience auditif d'une oreille. Il travaille en bureau d'études et a 55 ans. Cela fait maintenant plusieurs années qu'il travaille avec les mêmes collègues et dans le même bureau que 4 autres de ses collègues masculins. Nous observons que ses collègues doivent répéter plusieurs fois la même chose pour s'exprime ou faire comprendre quelque chose à F. Ses collègues lui ont déjà glissé plusieurs fois qu'il devrait consulter car il avait de sérieux problèmes auditifs mais F. refuse d'y croire et d'accepter un éventuel handicap. En effet, F. a expliqué à plusieurs reprises à ses collègues que d'être sourd n'était pas être handicapé. F. éprouve de la gêne à parler de ce sujet. Mais ses collègues semblent également démunis. Personne dans ce bureau connaît les droits de F. en cas de reconnaissance d'une éventuelle surdité partielle. Une conversation entre collègues a eu lieu durant notre présence.

*Dialogue :*

Collègue 1 : « F. tu devrais te renseigner sur la reconnaissance de ton handicap ».

F. : « De mon quoi ? Handicap ? mais je ne suis pas handicapé ! »

Collègue 2 : « F. tu as du mal à nous entendre et on a de plus en plus de mal à nous faire comprendre ».

F. : « Mais on y arrive toujours c'est l'essentiel non ? »

Collègue 3 : « Tu sais que tu peux avoir des aides, ça ne coûte rien d'essayer ».

---

<sup>232</sup> Entretien n° 58.

<sup>233</sup> Entretien n° 54.

F. : « Quand tu me donneras les bons papiers et les coordonnées des bons interlocuteurs, on verra ! »

Nous pouvons voir dans cette situation que F. tend à nier son handicap. Il semble être difficile pour lui d'accepter une telle situation qu'il juge dégradante.

Tout au long de notre enquête, nous nous sommes rendus compte que la question de la productivité et de la rentabilité était un sujet délicat pour les cadres. Certains cadres le reconnaissent à demi-mots. Ils ne sont pas tous à l'aise pour parler du handicap dans leur entreprise, cela soulève des questions économiques et des enjeux de productivité difficiles à évoquer :

Pour J., (responsable en bureau d'études), parler du handicap en entreprise « *c'est délicat car on est dans une société privée et on a des objectifs à tenir, des résultats à rendre et automatiquement pour les entreprises, s'il y a handicap, on peut penser à un manque de productivité*<sup>234</sup> ». « *Malgré les actions de sensibilisation, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. L'acceptation du handicap prend du temps*<sup>235</sup> » explique pour sa part P., directeur d'agence.

Ayant des difficultés à aborder ce sujet avec les cadres de l'entreprise, nous avons eu l'idée de leur exposer les résultats de notre analyse mais en ne présentant que la partie la plus sujette à polémique. La question que nous leur avons posée était volontairement péremptoire et conclusive. Elle visait à susciter chez les cadres des réactions fortes. La question était la suivante : « *Les résultats de notre analyse sur les représentations obtenues à partir des choix et classements des items montrent que le handicap soulève, pour les cadres, un réel problème de rentabilité. Quels commentaires suscite ce constat ?* » Les réactions montrent une très forte polarité entre ceux qui réfutent et ceux qui admettent le lien entre handicap et rentabilité ou handicap et productivité.

---

<sup>234</sup> Entretien n° 55.

<sup>235</sup> Entretien n° 50.

Les extraits ci-dessous le montrent bien :

Cadres réfutant le lien entre handicap et rentabilité/productivité :

*« Je suis très surpris d'une telle analyse. C'est vrai que je n'en fais pas une priorité mais de là à dire qu'il y a non rentabilité !<sup>236</sup> »* explique D., responsable d'affaires.

*« Je suis surpris des résultats que vous présentez. Il me semble que les cadres sont de plus en plus conscients de l'intérêt pour l'entreprise de favoriser la diversité des talents mais également des contraintes financières pour l'entreprise lorsque les obligations légales ne sont pas respectées<sup>237</sup> »* explique T., directeur d'agence.

Cadres admettant le lien entre handicap et rentabilité/productivité :

*« Je ne suis pas surpris de votre message. Pour être honnête, le handicap ne me dérange pas mais les déficiences physiques un peu. Lorsque l'on a un gros chantier et que cela n'avance pas normalement, il est vrai que l'on occulte le handicap du travailleur handicapé car il faut rendre le chantier en temps et en heure. Il est donc difficile de parler du handicap et d'y faire attention quand il y a beaucoup d'argent en jeu et du profit à faire<sup>238</sup> »* explique B., responsable d'affaires.

*« Je pense qu'en étant honnête, la non productivité est quand même assez exceptionnelle ! Mais la perte de performance, oui ! Je reste persuadé que l'encadrement, même s'il ne le reconnaît pas forcément, n'apprécie pas le handicap et dans un terme plus large, les restrictions en règle générale !<sup>239</sup> »* nous dit O., responsable d'affaires.

---

<sup>236</sup> Entretien n° 52.

<sup>237</sup> Entretien n° 48.

<sup>238</sup> Entretien n° 49.

<sup>239</sup> Entretien n° 56.

## Conclusion

« *Les français doivent se refaire une culture*<sup>240</sup> ».

La première partie de notre travail doctoral a tenté d'éclaircir nos deux premières hypothèses et d'y apporter quelques éléments de réponses. La compréhension du contexte sociopolitique du handicap nous a permis de mieux cerner les enjeux sociétaux du handicap. Aujourd'hui une prise de conscience a lieu, de la part des acteurs publics et privés, même si les progrès demeurent encore timides.

Pour analyser le contenu des représentations liées au handicap physique en entreprise, nous avons eu recours à plusieurs méthodes qui, dans leur mode d'administration, présentent toutes des limites. L'analyse de contenu des divers entretiens conduits auprès du personnel de l'entreprise ne peut restituer toute la pensée de leurs auteurs. Les formes d'autocensure existent. La méthode de l'association libre présente des biais sémantiques et des erreurs d'interprétation, qui ne peuvent être complètement gommées par la méthode des choix successifs par blocs. Celle-ci a montré sa pertinence mais elle ne rend compte que partiellement des éléments de centralité et doit être confirmée par d'autres méthodes et entretiens de vérification. Il convient donc de rester prudent sur les conclusions qui peuvent être tirées de nos analyses. **Notre étude apporte toutefois quelques éclairages intéressants. Elle montre que le handicap physique au travail est plutôt bien perçu par les salariés dont certains déclarent même développer une certaine empathie. Les salariés que nous avons rencontrés reconnaissent avoir vu leurs représentations du handicap évoluer au contact de collègues en situation de handicap. Nos résultats montrent qu'ils se sentent plus concernés, que leur regard est globalement bienveillant grâce à une vraie prise de conscience. Globalement, pour autant, ce constat positif ne doit pas masquer une réalité plus ambiguë mêlant de la part des employés et des managers des réactions de déni et d'agacement et d'indifférence qui peuvent générer et freiner l'intégration des TH.**

---

<sup>240</sup> Charles Gardou dans le rapport de JF Chossy en 2011.

Dans l'agence dans laquelle nous avons étudié les rapports entre valides et TH, beaucoup de salariés attendent une meilleure information et une meilleure prise en compte du handicap au travail de la part de leur hiérarchie. En effet, au sens des salariés la communication interne reste l'outil idéal pour évoquer les déficiences physiques au travail. Nos résultats confirment l'existence certes relative (compte tenu du faible nombre de cadres interrogés) d'un lien entre le handicap et la non-rentabilité dans les représentations collectives des cadres. Certes, cette association ne semble concerner que certains cadres mais elle témoigne d'une certaine réticence et d'un manque de communication interne clairement ressenti par la plupart de nos interlocuteurs. Si la question de la productivité n'est pas explicitement évoquée par les cadres de l'entreprise, notre enquête montre que ce point est sensible et susceptible d'expliquer les freins qui empêchent le recrutement plus important de personnes handicapées au sein de l'entreprise.

La difficulté du handicap au travail ne pourrait-elle pas, s'insérer dans une dimension plus politique de l'entreprise ? Comment incorporer le handicap dans les outils de communication des entreprises ? Comment mieux communiquer et informer les salariés sur le sujet ?

Selon l'étude de Breitenbach (2004), les PH sont parfois perçues comme moins productives, ayant du mal à s'adapter aux différents événements et aux nouvelles techniques. De plus, leur adaptation au poste de travail semble très coûteuse pour les employeurs. Le manque de performance d'un employé reconnu handicapé « peut nuire à l'image de marque de l'entreprise (...) la crainte d'être assimilé aux handicaps et aux manques qu'ils engendrent, crainte de ressembler à la personne handicapée, crainte d'identification de l'entreprise à l'image de non-performances, de peu de rendement, de peu de qualifications » (Mercier & Bazier, 2001, p.527).

Certes, notre étude n'est pas aussi critique. Si elle confirme les gênes et les réticences de certains salariés à l'égard de leurs collègues en situation de handicap, la plupart se montre plutôt bienveillante et soucieuse de mieux faire. Il semble bien que les améliorations soient à rechercher dans une meilleure communication des entreprises notamment en interne.



# Partie n° 2

## *Handicap et communication interne en entreprise*

« Tout groupe humain prend sa richesse dans la communication, l'entraide et la solidarité visant à un but commun : l'épanouissement de chacun dans le respect des différences<sup>241</sup> ».

---

<sup>241</sup> Françoise Dolto, Conjointe de célébrité, Médecin, Parente de célébrité, Psychanaliste (1908 - 1988).





## Introduction

« Nous estimons écrit Chossy que 10 millions de personnes sont, en France, atteintes par un handicap et nous pouvons considérer que près de 20 millions sont directement concernées (parents, fratrie, entourage... » (2011, p.9). Pourtant, cette proportion non négligeable de la population ne semble pas toujours trouver sa place dans l'expression médiatique et ce, malgré les volontés politiques associées au travail du CSA<sup>242</sup>. Les personnes en situation de handicap, les « z'handicapés », ne font pas rêver dans cette société qui a un souci constant de l'esthétique, explique Chossy (*Ibid.*). De plus, il précise dans son rapport que : « *Le grand enjeu de la sensibilisation passe par la médiatisation. Pour expliquer, rassurer, convaincre et responsabiliser, la sensibilisation est plus importante que la formation souvent technique qui ne s'adresse qu'aux intervenants dans la sphère du handicap. Il faut marquer durablement les esprits par la sensibilisation mais, pour changer le regard, il faut inscrire sur le fond, la forme et le long terme des interventions médiatiques généralistes sur le handicap, avec des rendez-vous spécifiques réguliers, notamment dans l'audio-visuel. Il faut imposer l'image du handicap aux téléspectateurs et aux spectateurs sans pour autant les agresser. Il s'agit de dépasser le stade des médias spécialisés, pour se tourner vers les médias généralistes et « grand public » virtuoses de la sensibilisation de masse et d'opinion, et organiser des campagnes médiatiques qui s'inscrivent dans la durée. C'est l'exemple de film comme « Intouchables » ou de la série « Vestiaires » sur France 2 » (*Ibid.*).*

Certes, la question du handicap physique n'est pas totalement ignorée à la télévision. Son importance semble même considérable, tant d'un point de vue démographique (près de 12 millions de personnes en France sous l'effet du vieillissement de la population, etc.), législatif (l'accroissement du nombre de handicaps reconnus du fait de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées), économique (la question de son financement), politique (depuis son évocation dans les débats politiques) et sanitaire (la sélection des naissances et les avancées médicales en matière de réanimation déterminant certaines évolutions démographiques de la population handicapée) - (Grossetête et Marchetti, 2012, p.1). À notre connaissance, il

---

<sup>242</sup> Conseil Supérieur de l'Audiovisuel.

n'existe pas de travaux sociologiques analysant les représentations du handicap véhiculées par la télévision française, alors même que l'amélioration de la visibilité médiatique des populations concernées est au centre de leurs revendications, et tout particulièrement depuis l'émergence d'une nouvelle définition du handicap dans les années 1980 (Ravaud, 1999 et 2001 ; Winance, 2004). Celle-ci promeut l'idée qu'il s'agit, non pas de déficiences individuelles, mais de situations qui sont le produit d'un environnement social au sens large. Les recherches existantes sur la médiatisation des handicaps restent encore très parcellaires pour plusieurs raisons : soit parce qu'elles ne traitent que d'un type de support médiatique peu représentatif de l'ensemble des discours (Lachal, 1990 ; Lachal et Combrouze, 1998 ; Goggin et Newell, 2002 ; Paillette *et al.*, 2002), soit parce qu'elles se focalisent sur une situation de handicap donnée (Breton, 2010 ; Cardon *et al.*, 1999 ; Dutoit et Gafner, 1992 ; Gold et Auslander, 1999 ; Klin et Lemish, 2008 ; Lioger, 1998), soit enfin parce qu'elles sont essentiellement théoriques ou anciennes (Barnes, 1992 ; Haller, 1999 ; Lachal, 2000). Ce thème ne paraît pas constituer un enjeu saillant dans les débats publics. Comme le soulignent Grossetête et Marchetti en 2012, « *en ne s'intéressant qu'aux questions et problèmes qui accèdent à « l'actualité » grand public, nous nous interdisons, de fait, de réfléchir aux processus invisibles de la médiatisation (p.2). La publicité a pour vocation de faire passer un message et de faire la promotion d'un thème en particulier. « La force de l'expérience, de la rencontre, est indiscutable. Nous pouvons lutter contre les stéréotypes, les clichés, avec des campagnes de communication qui restent un vrai point de départ d'une politique volontaire, mais la barrière que crée sa propre émotion face au handicap ne se franchit qu'avec le vécu, la rencontre et le partage »* souligne Claude Boumendil, responsable de la Mission handicap de STMicroelectronics lors de l'étude avec le baromètre<sup>243</sup>.

Lorsque nous demandons les raisons pour lesquelles leur regard sur le handicap a changé positivement, 53% des salariés répondent que le changement fait suite à leur vécu dans leur vie personnelle et 37% dans leur vie professionnelle. Seuls 10% déclarent avoir changé de regard suite aux campagnes de communication nationales<sup>244</sup>. Il semblerait donc que les

---

<sup>243</sup> Le 2ème Baromètre National en date du 2 mai 2011 réalisé par Handi-partage et IFOP en partenariat avec Logica, Société Générale et STMicroelectronics a mesuré les expériences vécues des salariés français face au handicap. L'application de la loi du 11 février 2005 a changé la donne dans les entreprises et auprès des salariés, en apportant une impulsion nouvelle aux chantiers de l'accessibilité et de l'insertion.

<sup>244</sup> Ibid.

campagnes de publicité contribuent (certes moins que l'expérience et le vécu) à changer les représentations sur le handicap.

Aujourd'hui, plus que de réparer il s'agit de faciliter et de créer les conditions d'un échange qui permettent à la personne porteuse de handicap de se réaliser et d'exercer son potentiel créateur, avec les autres, comme les autres (Conrath, 2011, p.16). Si l'on suit le processus de résilience, cette capacité individuelle à résister à des situations, et à forger, à partir de cela, un projet de vie, de développement réaliste, on se rend compte à quel point les personnes en situation de handicap parviennent à se construire une vie (Manciaux, 2006, p.12). C'est une idée qui permet aux personnes qui subissent un handicap, de faire ressortir des dons ou des ressources cachées qui peuvent se révéler très efficaces quand on les sollicite. La résilience consiste « à vivre avec », dans le sens où cela fait partie de la vie de l'individu. La résilience se construit avec l'aide de personnes (*Ibid.*). Ces personnes sont plus communément issues de la sphère professionnelle. Ainsi cette résilience que peuvent connaître les TH, doit leur permettre la mise en place de leur propre construction sociale. En effet, cette intention de résilience pourrait être, dans la continuité des idées évoquées en première partie, une nouvelle forme d'évolution du regard sur le handicap. Pour développer nos idées nous prendrons l'exemple d'ENGIE et de sa filiale, pour qui la communication par l'évènement et par le sport reste impérative pour se construire socialement et permettre à ses TH de la faire également. Ce processus pourrait permettre une « *véritable révolution culturelle* » (Kristeva, 2003).

L'évènement comme le Raid<sup>245</sup> ou les Drives de l'insertion<sup>246</sup>, que nous détaillerons plus tard, sont des actions de relation intenses qui privilégient la communication de proximité avec les salariés de l'entreprise. Le but de ces deux évènements est de rassembler des personnes pour un moment d'exception. Ces évènements sans cesse renouvelés pour continuer à susciter l'intérêt, cherchent à étonner et capter l'attention. Le sport est un univers étendu, où nous verrons qu'il peut être combiné à d'autres domaines. Grâce à nos

---

<sup>245</sup> Évènement sportif organisé par ENGIE pour fidéliser, motiver et créer une cohésion de groupe dans les services.

<sup>246</sup> Participation des managers à cet évènement pour faire changer leur regard sur le handicap.

études nous verrons dans cette partie, si le sport, l'entreprise et la communication peuvent à eux trois modifier et changer les représentations sociales du handicap.

Diverses questions découlent de ces constats :

***Comment la communication peut-elle faire évoluer les représentations du handicap physique ?***

***Le sport peut-il être un levier pour lever les préjugés sur le handicap physique ?***

## **1. Mieux communiquer sur le handicap grâce aux médias**

L'association Noémi<sup>247</sup> souhaite mettre l'accent sur les potentiels de ces personnes, empreintes d'optimisme, soucieuses de leur dignité, respectueuses de leurs envies, capables de prendre le temps, d'accepter les difficultés, de vaincre les appréhensions et de donner du bonheur et de la joie. A ce titre, douze personnes en situation de handicap ont posé nues pour un calendrier 2011 publié par l'Association des paralyés de France (APF) des Hauts-de-Seine afin de « changer le regard des gens sur le handicap ». Il s'agit d'une exposition photo avec 36 clichés d'handicapés hommes et femmes, réalisé par la photographe Cécile Arfi. « *Les douze modèles ont posé nus pour prouver à tous que des personnes aux corps mutilés et déformés restent des individus à part entière* », indique un communiqué de l'APF-92. La motivation d'Arno, l'un des modèles, est de « *montrer le corps handicapé de façon brute, sans se soucier des canons de la beauté académique, chimérique, qui parcourt et cristallise une image falsifiée d'un corps standard* ». Au-delà des médias visuels, une série d'émissions

---

<sup>247</sup> <http://www.assonoemi.fr/>.

est dédiée au handicap sur Vivre FM<sup>248</sup>. Cette radio associative est destinée aux personnes handicapées et à tous ceux concernés par le handicap et l'exclusion.

Le cinéma est lui aussi convié à évoquer le handicap sur grand écran. Le handicap physique au cinéma connaît un fort succès depuis une vingtaine d'années. Pendant de nombreuses décennies, au cinéma, la place de la personne en situation de handicap était, au mieux, celle d'un faire-valoir du héros du film. Qu'il soit bossu, aveugle, unijambiste, sourd, muet, il était le compagnon de la vedette, jamais la vedette. Des vrais-faux handicapés de la Cour des Miracles de Notre-Dame de Paris jusqu'au Bernardo muet de Zorro, la liste est longue des handicapés qui apparaissent sur l'écran. Mais ce n'est que rarement que la personne handicapée tient le rôle principal. Les choses ont changé depuis les vingt dernières années et plus particulièrement depuis 1998/2000 où la production de ce type de films a sensiblement augmenté. Les cinéastes s'essaient à la neutralité et tentent d'éviter le voyeurisme, la complaisance. Le choix, subjectif, des films étudiés pour illustrer ce sujet, porte sur des œuvres qui ont pour thème le handicap ou un héros handicapé. Leur particularité est de mettre au premier plan la personne handicapée. Il s'agit d'une histoire dont elle est l'héroïne. A travers ces films, nous pouvons voir évoluer le regard porté sur le handicap par les cinéastes, mais aussi, corrélativement, l'évolution du public quant à la perception du handicap. Nous comptons ainsi 14 films pour la décade 2000 - 2009 contre 4 pour la décade 1990 - 2000 et 4 pour 1980 - 1990.

Chacun des plus beaux films français, relatant les faits ou les histoires de personnes en situation de handicap physique, véhicule une image forte, autorise un changement de regard et une prise de conscience de plus en plus importante des Français. L'immense succès, en France mais aussi bien au-delà, du film « *Intouchable* », raconte l'histoire de Philippe et Driss qui se lient d'amitié malgré leurs différences. Les réalisateurs de « *Nos jours heureux* » nous livrent ici une autre belle leçon de vie à l'humour ravageur. Un an après ce succès mondial,

---

<sup>248</sup> Le CSA a attribué dans toute l'Île-de-France la fréquence 93.9 au projet de radio de l'association ANPHI. VIVRE FM est composée de journalistes, d'animateurs et de techniciens, valides et handicapés. La fréquence s'adresse donc à toutes les personnes touchées par une déficience sensorielle, physique, mentale, psychique, ou handicapées par leur âge. Elle réserve aussi des temps de parole importants à ses auditeurs. VIVRE FM traite également de tous les thèmes fondamentaux pour l'épanouissement de chacun : vie quotidienne, insertion sociale et professionnelle, orientation, formation, accessibilité, santé, droit, culture et loisirs. C'est une radio ouverte aux nombreuses associations qui jouent un rôle primordial, chacune dans son domaine respectif.

et adapté d'un recueil de nouvelles de Craig Davidson, auteur américain controversé, « *De rouille et d'os* », drame profond de Jacques Audiard, est une ode au courage, à la ténacité, au deuil et à l'entraide. 2 millions d'entrées pour ce film, qui marque et raconte qu'un accident peut arriver à tout moment. Dans un autre registre, « *la famille Bélier* » nous livre une histoire drôle, émouvante et un message hors du commun sur la surdité.

Parmi les chaines de TV engagées, France Télévisions s'implique depuis plusieurs années dans la diversité, que ce soit au niveau de ses salariés que des programmes. Depuis fin 2013, le sous-titrage est disponible en direct sur la version mobile (IOS) Francetvpluzz. 70 à 80 % des DVD du catalogue de la filiale France Télévisions Distribution sont sous-titrés, 150 heures de programmes sont proposées en langue des signes française. Hélène Camouilly<sup>249</sup>, directrice déléguée à la diversité dans les programmes nous a reçus dans les bureaux de France Télévision et a pris le temps de nous expliquer la politique de diversité dans les programmes. En effet, c'est la seule chaîne de télévision s'étant intéressée à notre travail doctoral. Nous n'avons pas eu la possibilité de rencontrer les homologues d'Hélène Camouilly. « *L'idée était d'obtenir le Label Diversité reconnu par l'AFNOR<sup>250</sup>. Ainsi pour obtenir le label diversité, il a fallu se mettre en action et travailler sur quatre axes qui sont analysés par le CSA<sup>251</sup> sur nos antennes : La diversité ethnoculturelle, la diversité sociale, la diversité socioculturelle et la diversité pour l'égalité. Ce label nous permet d'avoir de la visibilité sur nos actions en faveur de la Diversité. Nous avons donc été précurseurs de la*

---

<sup>249</sup> Entretien né 16.

<sup>250</sup> Le Label Diversité, propriété de l'état, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant. Cette certification délivrée par l'Afnor reconnaît et fait connaitre les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail. Le Label Diversité concerne tous les types d'employeurs : les entreprises, les administrations, les collectivités territoriales, les établissements publics, les associations, etc.

<sup>251</sup> Crée par la loi du 17 janvier 1989, le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) a pour mission de garantir la liberté de communication audiovisuelle en France. Il a succédé à la Haute Autorité de la communication audiovisuelle (1982-1986) et à la Commission nationale de la communication et des libertés (1986-1989). La loi du 30 septembre 1986, modifiée à de nombreuses reprises, lui confie de larges responsabilités, parmi lesquelles : la protection des mineurs, le respect de l'expression pluraliste des courants d'opinion, l'organisation des campagnes électorales à la radio et à la télévision, la rigueur dans le traitement de l'information, l'attribution des fréquences aux opérateurs, le respect de la dignité de la personne humaine, la protection des consommateurs. De plus, le Conseil est chargé de « veiller à la défense et à l'illustration de la langue et de la culture françaises » sur les antennes. Plus récemment, il a reçu de nouvelles missions : rendre les programmes de la télévision accessibles aux personnes souffrant d'un handicap auditif ou visuel ; veiller à la représentation de la diversité de notre société dans les médias ; contribuer aux actions en faveur de la protection de la santé, etc.

*diversité dans les programmes par le biais de « Vestiaires ». Cette émission est donc notre emblème de ce que nous avons pu faire sur le handicap où l'idée était de désacraliser l'idée du handicap au quotidien et l'image du handicap ». Notons aussi que France 5 propose depuis 5 ans deux émissions liées au handicap : « L'œil et la main<sup>252</sup> » et « A vous de voir<sup>253</sup> ». Ce sont deux programmes consacrés aux malvoyants et malentendants.*

Documentaires, séries originales, fictions ou rendez-vous handisports : de nombreux programmes sont régulièrement consacrés à la thématique du handicap, aux côtés de reportages au quotidien dans les éditions d'information (*Ibid.*). Notons aussi un reportage intitulé « Dans la peau d'un handicapé ». Nous voyons les témoins évoluer dans toutes les situations de la vie courante pour comprendre ce que les personnes à mobilité réduite (PMR) vivent au quotidien. Les trois participants se livrent à cœur ouvert sur leur ressenti et leurs impressions. Julien s'exprime : « *Je ne m'imaginai pas que c'était aussi compliqué* ». « *J'ai eu l'impression comment Eve de perdre tous mes repères* » et puis le dernier observateur Audrey explique « *Je ressors changée de cette expérience, maintenant une personne en fauteuil dans la rue, je la vois différemment. Je ne la vois pas avec les mêmes yeux. Aujourd'hui je n'ai plus de peine dans les yeux quand je vois une PMR* ». Pour Audrey (PMR) : « *C'est la société qui forme le handicap. Si les gens étaient sensibilisés dans ce domaine, le regard serait différent et il n'y aurait plus de différence entre les valides et les handicapés* ».

Lors du Comité interministériel du handicap du 25 septembre 2013<sup>254</sup>, les associations de personnes handicapées ont souhaité qu'une grande campagne de communication soit

---

<sup>252</sup> « L'œil et la main » est une collection documentaire ayant comme point de départ les interrogations originales des sourds. Les sujets et les problématiques traitées ouvrent un espace de rencontre entre sourds et entendants où s'échangent regards et points de vue sur le monde. C'est une émission bilingue français - langue des signes. A ce titre, elle s'adresse aux uns comme aux autres.

<sup>253</sup> « A vous de voir » est une série de films documentaires traitant de la réalité des déficients visuels. Cette réalité est plurielle et mal connue : aveugles de naissance, par accident, malvoyants, jeunes, vieux, femmes, hommes, aux origines sociales diverses. Pour que l'ensemble de la communauté des personnes aveugles et malvoyantes ainsi que des personnes voyantes puissent mieux se comprendre, se rencontrer et vivre ensemble, "A vous de voir" doit approcher les attentes, les peurs, les désirs, les comportements des uns et des autres face au handicap.

<sup>254</sup> Le Comité Interministériel du Handicap, créé par décret du 6 novembre 2009 et réuni la première fois le 25 septembre 2013, est « chargé de définir, coordonner et évaluer les politiques conduites par l'État en faveur des personnes handicapées ». Sous la présidence du Premier Ministre, il réunit l'ensemble des membres du gouvernement concernés par cette politique.



lancée pour modifier les perceptions du handicap et renforcer l'information sur les mesures en faveur de l'accessibilité. Après une campagne digitale et radiophonique consacrée aux « Agendas d'Accessibilité Programmée » (Ad'AP) en 2014, le Gouvernement engage aujourd'hui la seconde phase de sa campagne en partenariat avec France Télévisions. Avec le soutien du Service d'information du Gouvernement (SIG), les équipes de « *Plus Belle La Vie* » ont conçu 20 saynètes d'une minute racontant le quotidien des personnes handicapées permanentes ou temporaires. Tourné dans les décors et avec des acteurs de la série, le programme « *Plus Belle La Vie Ensemble* » met également en scène des individus souffrant réellement d'un handicap. Son objectif est d'illustrer les différents aspects de l'accessibilité universelle. À travers des scènes de la vie courante, Le programme montre comment des aménagements prévus pour des personnes en situation de handicap facilitent, en réalité, la vie de tous.

Le handicap est également mêlé au sport. « *Vestiaires* », la seule série qui aborde la question du handicap, avec audace, humour et décalage s'est hissée, en quatre saisons, jusqu'au « prime-time » de France 2 et a ainsi réussi à transformer un sujet difficile en programme populaire. Du tendre au burlesque, du poétique au politique, quels que soient les sujets abordés, nos nageurs handisports sont toujours aussi libres, drôles et impertinents. « *L'idée pour le réalisateur a été de faire rentrer des comédiens célèbres et de le diffuser plus largement* » nous explique Hélène Camouilly. Un regard sur le handicap porté par l'humour et la joie de vivre des comédiens. C'est une façon innovante de parler en toute liberté du handicap. Dans un autre registre, « *Caïn* » est une série télévisée policière française. Le capitaine Frédéric Caïn est en fauteuil roulant depuis son accident de moto dont il est seul responsable (il était sous l'emprise de stupéfiants et en excès de vitesse). De plus la volonté de France Télévisions<sup>255</sup> est de persister avec cette série car comme nous l'explique Hélène

---

<sup>255</sup> France Télévisions a mis l'accent sur la sensibilisation à l'âge adulte, sans en oublier les plus petits. Le groupe a mis en perspective deux dessins animés : « *Will* » et « *Clé à Molette et Jo* ». Avec *Will*, enfants, parents, enseignants... disposeront de tous les outils pour parler du handicap de façon simple et naturelle. *Will* a 9 ans, il est malin, vif, énergique et d'un optimisme contagieux. Leader et survitaminé, il a un super carrosse qui tient bien la route ! Débrouillard et imaginatif, il s'éclate avec ses copains et vit à 100 à l'heure... dans son fauteuil roulant. Parce que « humour et handicap » sont compatibles, *Will* c'est d'abord une série animée de divertissement pour les 6 -10 ans, qui ne traite pas du handicap, mais dont le héros est en fauteuil roulant... tout simplement. Un vecteur riche de sens pour sensibiliser la jeune génération à travers une série. *Clé à Molette* est un petit robot tout droit tombé de l'espace qui va bouleverser la vie solitaire de Jo, un enfant sourd... Grâce à la langue des signes, Jo et le robot vont se forger une belle amitié et vivre des aventures qui vont les rapprocher des enfants entendants des environs.

Camouilly, « *Le handicap ne choque pas, l'intrigue est tellement bien que les français suivent cette émission pour l'histoire et parce que le héros de la série est en situation de handicap. Les français en redemandent et l'audience est de plus en plus importante* ».

La retransmission des Jeux Paralympiques a un impact extraordinaire. Le sport, pratique sociale fortement médiatisée, qui déplace plus de foule qu'un grand chercheur, comme l'aime à rappeler Axel Kahn<sup>256</sup> au cours de certaines de ses conférences, est une formidable fenêtre sur le monde, un véritable reflet de la société. L'exemple de l'ancienne championne aux Jeux paralympiques, Aimée Mullins, devenue mannequin d'une grande marque de cosmétique, permet de jeter un regard bienveillant et positif sur l'altérité et effacer un tant soit peu la stigmatisation à l'égard des personnes handicapées. La mise en lumière des compétitions internationales handisport, au sein de l'espace public audiovisuel français, est un enjeu déterminant pour les personnes handicapées dans la sphère sportive médiatique. Cette année, année olympique, la couverture médiatique des Jeux Paralympiques est totale sur France Télévisions. La médiatisation des Jeux Paralympiques, événement à la fois pour le sportif de haut niveau et concernant un public de personnes handicapées, s'est faite par étapes nettement identifiables, et dans un premier temps à travers le nombre d'occurrences par paralympiade. Un modèle de couverture médiatique semble se mettre en place autour de cette compétition spécifique, avec des prémisses avant 1996. L'analyse des derniers Jeux Paralympiques a permis de confirmer cette tendance à une médiatisation grandissante sur l'ensemble des paramètres mesurés : une spécialisation des journalistes, une médiatisation au sein de l'espace sportif français (Paillette, 2002, p.193). La médiatisation des Jeux Paralympiques semble bien s'articuler autour des logiques sportives et sociales. L'apparition du handisport, dans les émissions sportives met en avant une logique sportive qui s'illustre, également, par la mise en place de logiques clairement identifiées : promotion nationale, innovation, vedettariat (*Ibid.*).

Le CPSF<sup>257</sup> croit fortement au pouvoir de la médiatisation dans le changement de regard sur la différence et mène un combat sans relâche auprès des télévisions françaises pour valoriser le sport paralympique. Les résultats d'une enquête<sup>258</sup>, menée suite aux Jeux

---

<sup>256</sup> Médecin généticien et essayiste, ancien Président de l'Université Paris Descartes.

<sup>257</sup> Comité Paralympique et Sportif Français.

<sup>258</sup> Source CNDS.

paralympiques de Sotchi, montrent que 90 % des français trouvent les sportifs paralympiques inspirants et que 83 % regrettent de ne pas les voir davantage à la télévision. Les résultats confortent le CPSF dans son action. L'écho médiatique autour des Jeux paralympiques est révélateur d'un vif intérêt du public pour le handisport. Pour Charles Maximilien Rozoy<sup>259</sup>, « le public est demandeur de disciplines paralympiques ».

### ***Qu'en est-il pour les entreprises ?***

***Quels moyens de communication peuvent être proposés par ces dernières pour mieux faire connaître le handicap dans l'espace professionnel ?***

## **2. La communication interne sur le handicap chez ENGIE Inéo, à l'épreuve du local**

L'identité de l'entreprise, écrivent Anastassopoulos et *al.* (1985) et Ramanantsoa et Thiery-Baslé, (1989) se définit, d'une part, comme un ensemble de productions symboliques (histoire, croyances, rites...), ce que nous appelons communément la « culture d'entreprise » (Bosche, 1984 ; Thévenet, 1986), et, d'autre part, comme l'imaginaire organisationnel, c'est-à-dire l'image de l'entreprise perçue par les salariés. L'identité d'entreprise introduit les différentes individualités et représentations dans la construction d'un socle social et organisationnel commun (Massiera, 2007)<sup>260</sup>. Elle tend à faire converger les représentations des salariés, c'est-à-dire leurs idées et leurs sentiments individuels, liés à un idéal moral et à des valeurs de référence, pour obtenir d'eux des dispositions cognitives et des attitudes favorables à l'action (p.136).

---

<sup>259</sup> Entretien n° 46.

<sup>260</sup> In Julien P., Pichot L. et Burlot F., 2010, « Le sport en entreprise au service des pratiques managériales », *Communication* [En ligne], Vol. 28/1.

Le handicap en entreprise n'entre pas facilement dans les stratégies de communication des entreprises. Faire adhérer des salariés à un projet via des actions de communication en interne notent Guéguen, Granjean et Meineri (2011, p.20) semble difficile. En effet, communiquer sur le handicap ne peut mobiliser l'ensemble de l'entreprise qu'à la condition que cette politique soit impulsée par la direction générale, qui en définit les axes de communication en concertation avec les instances représentatives du personnel (*Ibid.*). Or comme le stipulent Bessières et Grima en 1999, « *la communication comme la formation ne bénéficient pas d'une légitimité historique issue de l'antériorité, à l'image des directions financières. Elles ont une faible reconnaissance interne* » (p.25). Mais Julien dit en 1994<sup>261</sup> que : « *Les petites entreprises fonctionnent par dialogue ou par contact direct. C'est ce qui devrait se passer dans les pôles ou agences de l'entreprise du CAC 40, mais il n'en n'est rien. A l'inverse, les grandes entreprises doivent mettre sur pied tout un mécanisme formel (et écrit) permettant le transfert d'informations tout en minimisant le bruit et en favorisant le contrôle. Ce que met en place la mission nationale handicap. Les très grandes entreprises vont même produire un « journal » de l'entreprise pour diffuser l'information générale et empêcher que les rumeurs nuisent à l'efficacité de l'entreprise* » (p.293). Bien souvent une communication efficace sur le handicap s'appuie sur des réalisations concrètes et suivies<sup>262</sup>. La communication, en réalité, déborde largement le cadre de l'information. Selon les sociologues d'entreprises, « *la communication dans l'entreprise met en relation des hommes entre eux en vue de faciliter leur action collective. C'est une action bilatérale, alors que l'information est une action unilatérale* » (Lehnish, 2013, p.120). Au regard de nos différentes observations et conclusions, les salariés nous ont confié être déçus de ne pas être assez informés et assez sensibilisés au handicap en entreprise. Le communicant a de plus en plus besoin de comprendre ce qui se passe sur la scène du travail qui est devenue un espace de communication de première importance (Charpentier, Viers, 2015, p.76).

Le sociologue Zarifian rappelle que la communication participe d'un double mouvement : un mouvement interne à l'organisation, fondé sur la nécessité de « coopérer », et un mouvement sociétal s'appuyant sur le besoin de « faire société » dans un contexte marqué par l'isolement et la perte des solidarités (2009, p.77). La communication interne est une des

---

<sup>261</sup> Chicha, Julien, 1994, « *Les PME : bilan et perspectives* », ouvrage en l'Honneur de Joseph Chicha.

<sup>262</sup> C. Bébéar, 2004, p.15 – rapport « Des entreprises aux couleurs de la France ».

déclinaisons de la communication dans l'entreprise, elle est la composante d'un système global d'organisations des flux d'informations et des échanges visant un équilibre informationnel et relationnel. La communication interne accompagne donc la stratégie de l'entreprise tournée vers ses salariés (Almeida, Libaert, 2010, p.9). La communication externe est l'ensemble des actions mises en place pour ses publics extérieurs (consommateurs et acheteurs, journalistes, associations de défense des consommateurs, distributeurs, clients, fournisseurs, milieux bancaires et financiers, actionnaires, pouvoirs publics...). Elle repose essentiellement sur la communication visuelle, les relations publiques et l'organisation d'événements. Pour l'entreprise, les objectifs de la communication externe sont essentiellement de se faire connaître, de se constituer une identité forte et de se différencier de la concurrence.

Encore aujourd'hui, le handicap semble faire peur et véhiculer nombre de clichés et d'idées reçues. Ainsi, 55 % des salariés qui ne travaillent pas avec des personnes handicapées pensent encore que celles-ci ont du mal à accomplir leur travail et 19 % des personnes interrogées pensent même que leur tâche serait compliquée à accomplir par un collaborateur handicapé<sup>263</sup>. Communiquer revient dans notre cas à sensibiliser l'ensemble des membres de l'entreprise aux réalités du handicap : rappeler que les handicaps sont divers et le plus souvent invisibles, qu'ils ne riment pas avec absentéisme et qu'un collaborateur handicapé apporte avant tout ses compétences professionnelles. Il existe, déclare un des dirigeants d'ENGIE<sup>264</sup>, « *de nombreuses manières de communiquer sur le handicap et sur les activités de la mission handicap* ». Il peut s'agir d'une brochure glissée dans le courrier du bulletin de salaire par exemple. En plus des journées de sensibilisation et de formation évoquées, il est possible aussi d'utiliser les autres supports de communication interne à disposition<sup>265</sup> (newsletter, affiche, journal interne, vidéo...). La problématique du handicap au sein des entreprises a évolué. Mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir avant que l'acceptation du handicap ne soit effectif et que la personne handicapée soit parfaitement intégrée et acceptée pour ses compétences<sup>266</sup>.

---

<sup>263</sup> Enquête d'opinion sur le handicap Harris Interactive pour l'ADAPT, septembre 2008.

<sup>264</sup> Entretien n° 12.

<sup>265</sup> Christine Naschberger et Dominique Bellion, 2010, AFMD, Guide Handicap.

<sup>266</sup> Améyovi Agbemavor, 2013, analyse au sein de l'association socialiste de la personne handicapée.

**Situation n° 10 (bureau d'étude de l'agence locale) : « Sans communication, il n'y a pas de sensibilisation ».**

Nous sommes dans l'agence de Lieusaint, dans un openspaces de 6 bureaux, mais seulement 3 collègues sont présents. Nous nous sommes entretenus avec Alexandre, un collègue de travail valide. Nous avons échangé au sujet du handicap au travail, et plus particulièrement du handicap chez ENGIE Inéo. Un autre de ses collègues se joint à nous, mais il souhaite garder l'anonymat. Ils nous expliquent :

Alexandre : « Je ne porte aucun regard particulier sur le handicap physique, car ma sœur est atteinte d'une myopathie, alors le handicap je sais ce que c'est. Mais je vois aussi que ça n'évolue pas. Ça fait 10 ans que ma sœur est handicapée et ça ne bouge pas. »

Collègue d'Alexandre : « Mais elle travaille ? »

Alexandre : « Non, du tout et puis dans son travail, ils ne sont pas très ouverts au handicap. Un peu comme ici en fait. Car franchement, il ne se passe rien. Nous n'avons pas d'infos. »

Collègue d'Alexandre : « Parce que tu crois vraiment que ça nous aiderait à changer ? »

Alexandre : « Evidemment, sans communication, il n'y a pas de sensibilisation. Plus on communique plus on aide les TH à s'insérer et à se reconstruire. Ils ont besoin de gens sensibilisés pour avancer. Mais il faut aussi que dans la boîte il y ait une vraie politique handicap. A mon avis, le lieu de travail reste un point stratégique pour que les TH puissent aller de l'avant ».

La communication interne dans l'entreprise est au carrefour de plusieurs questions fondamentales (Lehnisch, 2013, p.7). De plus en plus d'entreprises reconnaissent que les personnes porteuses d'un handicap peuvent constituer une plus-value pour leur organisation, quels que soient leurs handicaps (*ibid.*). Elles adaptent leurs postes de travail, sensibilisent leurs collaborateurs. Les personnes handicapées reçoivent une réponse à leurs besoins, ce qui leur permet de contribuer pleinement au succès de l'entreprise. Nous pouvons dire « *que la première forme de communication, en entreprise comme partout ailleurs, est constituée par l'ensemble des comportements en interaction de tous les acteurs de l'organisation. Ces comportements quotidiens, habituels ou surprenants, attendus ou*

*inattendus, sont constamment perçus et interprétés par les acteurs de la situation. Ces interprétations, à leur tour initient les comportements « en réponse » et ce, dans une chaîne sans fin » (Ibid.).* Il est nécessaire dans un premier temps, d'informer l'ensemble du personnel sur ce qu'est vraiment le handicap, sur les conditions types permettant d'être reconnu handicapé, les démarches à engager pour faire reconnaître son handicap, les avantages associés à la reconnaissance du handicap. Il faut permettre aux collaborateurs d'identifier les interlocuteurs dédiés dans l'entreprise (RH, mission handicap, représentants du personnel...). Pour que la communication soit efficace, il est important d'expliquer en donnant des définitions, d'illustrer ses propos avec des photos et de répéter les messages régulièrement sous des formes et selon des modalités différentes. Les objectifs sont de former les décideurs et les relais des salariés dans l'entreprise : collaborateurs des ressources humaines, encadrement, médecins du travail, membres des instances représentatives du personnel<sup>267</sup>.

**Situation n° 11 (bureau d'étude de l'agence locale) : le handicap génère un malaise par manque de communication**

Prenons un autre cas, nous nous sommes rendus plusieurs fois sur le terrain pour observer le comportement des collègues vis-à-vis de J. déficient moteur, qui est né avec le bras gauche plus court que le bras droit. Il est âgé de 31 ans et travaille depuis 5 ans chez Inéo. L'observation a eu lieu sur un chantier où J. pose des caméras de surveillance pour une commune.

Il travaille avec les mêmes outils que ses collègues, il n'a pas d'aménagement de poste. Il entretient de bonnes relations avec ses collègues de travail, ils s'entendent tous bien et tous sont d'accord pour dire que le handicap de J. n'est pas un problème au quotidien. Certains ne s'étaient même pas aperçus du handicap de J. Néanmoins, le terme handicap n'apparaît jamais dans leurs conversations. Il y a comme une gêne ou un mal-être à en parler. Les collègues de J. ont pris conscience de sa déficience visible mais agissent avec J. comme s'il était entièrement valide. Personne n'évoque le domaine du handicap, la représentation de celui-ci ne semble n'avoir ni évolué, ni régressé. Les collègues et J.

---

<sup>267</sup> Cahier de l'Agefiph, janvier 2014.

semblent vouloir rester muets sur le sujet car la situation paraît être inconfortable de part et d'autre. Toutefois, J. semble regretter qu'il ne puisse y avoir d'échanges sur le handicap.

*Discussion avec le TH en question, nous-mêmes et un de ses collègues :*

Nous : « Vous arrivez à travailler facilement avec J. malgré son handicap ? »

Son collègue : « Oui, sans problème. »

Nous : « Pourquoi est-ce si facile ? Vous en parlez librement avec lui ? »

Collègue : « Nous en parlons jamais, nous ne sommes pas sensibilisés et puis j'ai peur de le blesser. »

J. (TH) : « C'est vrai que notre chef ne fait pas attention à ce genre de « problème », on a l'impression que tout le monde s'en fiche, du coup ça crée un certain malaise. J'aimerais pouvoir en discuter librement sur le chantier, mais après j'ai peur d'être pris pour un fainéant car personne ne parle du handicap sur le terrain. »

Pour être efficace, la communication sur le handicap nécessite de s'inscrire dans la durée . Il peut être très positif de communiquer sur des actions concrètes ou des événements ponctuels, comme, par exemple, la participation de l'entreprise à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées. À condition, bien sûr, que ces actions soient suivies dans le temps et s'inscrivent naturellement dans la culture de l'entreprise. Communiquer, c'est dialoguer : c'est savoir employer les bons vocables, respectueux des personnes handicapées sans pour autant verser dans l'excès du politiquement correct<sup>268</sup>. Adopter une communication efficace passe par des échanges avec d'autres entreprises porteuses de bonnes pratiques. C'est ce que fait notre entreprise de référence, le responsable de la mission nationale discutant, échangeant et s'entretenant avec ses homologues de chez Thalès par exemple.

La mission nationale handicap d'ENGIE accompagne ses filiales, apporte des outils, crée des affiches, met en place des séminaires et journées d'informations. Elle propose des

---

<sup>268</sup> Les cahiers de l'Agefiph, 2014, « Communiquer sur le handicap en entreprise ».



réunions de sensibilisation, participe à la semaine des travailleurs handicapés, crée des alertes mailings très régulières. Chaque branche, filiale et entité du Groupe s'approprie la politique handicap du Groupe en tenant compte de ses spécificités opérationnelles ou locales. Des actions pertinentes sont ainsi menées en faveur du recrutement et de la professionnalisation de personnes handicapées. La formation et la sensibilisation autour du handicap sont une autre composante forte de la politique RH d'ENGIE.

Le responsable nationale d'Inéo<sup>269</sup> nous explique : « *Nous proposons des formations pour sensibiliser nos cadres au handicap. L'an dernier trois ont répondu à l'offre proposée et cette année sept, on progresse, mais vu le nombre de managers sur le secteur francilien c'est vraiment très peu. On devrait presque obliger les cadres à participer à des journées de formations et de sensibilisation. Nous essayons de tout faire pour que nos TH se sentent mieux intégrés. Nous proposons une vaste gamme de communication autour du handicap. Nous avons une convention avec l'Agefiph ce qui nous permet de bien développer notre mission handicap et cela passe nécessairement par de la sensibilisation et de la communication interne* ». Notons aussi que chaque antenne régionale possède un « référent handicap » qui a pour mission de développer et promouvoir la politique nationale. Chaque agence possède une personne clé à contacter en cas de besoin.

Lors de notre immersion chez ENGIE Inéo, nous avons rencontré de très nombreux travailleurs handicapés et leurs collègues à qui nous avons posé la question suivante : « Comment jugez-vous la communication autour du handicap dans votre entreprise ? »

Les réponses sont sans ambiguïté. Si la communication à l'échelle nationale est bien là, à l'échelle locale les informations passent mal. Les nombreux témoignages que nous rapportons ci-après démontrent l'écart considérable qui existe entre la politique nationale du groupe sur le handicap et sa concrétisation locale.

Thérèse<sup>270</sup> (elle a subi une arthrodeèse) : « *Il n'y a pas d'autre communication que celle de la mission handicap nationale* ». Didier<sup>271</sup> (déficient physique : la main bote) ajoute : « *Je ne vois pas de communication autour du handicap à part celle de la mission handicap*

---

<sup>269</sup> Entretien n° 12.

<sup>270</sup> Entretien n° 25.

<sup>271</sup> Entretien n° 27.

*nationale* ». Ces Propos sont renforcés par ceux de Jean-Michel<sup>272</sup> (fracture de la colonne vertébrale) : « *Non, il n’y a pas d’autre communication à part celle de la mission nationale* ». Cédric<sup>273</sup> (diabétique) explique à son tour : « *On reçoit la documentation par la mission handicap nationale et c’est tout* ». Vivien<sup>274</sup> (diabétique) porte le même jugement : « *Non, nous recevons la doc de la mission nationale et c’est tout* ».

La communication en faveur du handicap à l’échelle nationale apparaît très présente. Comme nous l’avons décrite auparavant, cette politique semble être appréciée par les TH. D’autant que l’entreprise renforce depuis deux ans sa politique de communication en faveur du handicap avec le programme RITHa et la mission P.H.A.R.E <sup>275</sup>. Celle-ci met en place des modules de formation auprès des managers et responsables. Elle permet aussi de former, et de sensibiliser les représentants syndicaux et du personnel. Au-delà d’une communication interne par le biais d’outils de transmission d’informations, les responsables des TH sont aussi formés et sensibilisés. Sur le site, explique Frédéric L.<sup>276</sup> (atrophie de la main gauche) : « *Il n’y a pas trop de communication autour du handicap, c’est surtout la mission P.H.A.R.E qui nous envoie de la documentation. On est alors bien informé* ». Quant à Gérald<sup>277</sup> (port d’une prothèse à la jambe) : « *On reçoit la documentation du programme RITHa* ».

Nous voyons par le biais de nos entretiens que la mission nationale a une grande proximité et est à l’écoute de ses travailleurs handicapés. Philippe<sup>278</sup> (hypoesthésie jambe droite) nous explique : « *Nous avons le droit à quelques informations et à un accompagnement individualisé mais tout ceci à l’échelle nationale* ». Jérôme<sup>279</sup> (déficient physique au bras gauche) précise : « *Régulièrement on reçoit de la documentation et on a toujours un petit mot sur le handicap au travail dans notre journal officiel* ». Et Gabriel<sup>280</sup> (atrophie de tout le

---

<sup>272</sup> Entretien n° 23.

<sup>273</sup> Entretien n° 71.

<sup>274</sup> Entretien n° 32.

<sup>275</sup> « Mission P.H.A.R.E. » (Personnel Handicapé : Anticiper, Reclasser, Employer), qui facilite l’accueil, l’intégration, le suivi, le maintien dans l’emploi des collaborateurs en situation de handicap.

<sup>276</sup> Entretien n° 20.

<sup>277</sup> Entretien n° 30.

<sup>278</sup> Entretien n° 31.

<sup>279</sup> Entretien n° 33.

<sup>280</sup> Entretien n° 30.

côté gauche) ajoute : « *On reçoit juste la documentation nationale. Je vois des infos passer sur le handicap mais c'est tout* ». Comme nous l'explique Daniel Gaudas<sup>281</sup>, le responsable national de la mission handicap d'ENGIE Inéo, sa mission principale est de piloter et d'animer des actions de communications et de sensibilisation auprès des salariées et des cadres de l'entreprise.

Pour améliorer la politique nationale en faveur du handicap, l'entreprise ENGIE Inéo met en place les Handy'trophées. Ils ont pour objectif de faire connaître aux 15 600 collaborateurs, la politique handicap. Initiés en 2012 par Inéo Grand Est, ils ont été étendus en 2013 à l'ensemble des pôles d'ENGIE Inéo. L'objectif de cet évènement est de faire vivre l'accord handicap signé en 2011 et d'impliquer le plus de collaborateurs possibles dans cette démarche afin que le regard généralement porté par des personnes en situation de handicap évolue vers plus de respect et de compréhension<sup>282</sup>. Ouverts à tous les salariés de l'entreprise, ils récompensent les actions selon leur degré de participation, d'innovation et le potentiel de déploiement. Chaque initiative récompensée par les Handy'trophées se voit remettre une contribution financière pour une association portant une aide aux personnes en situation de handicap. Ce concours s'inscrit dans le cadre de la démarche menée par l'entreprise en faveur du handicap depuis 2004, portée par le programme « Mission P.H.A.R.E. », qui facilite l'accueil, l'intégration, le suivi, le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap. Sur ce sujet, Rosalie<sup>283</sup> (malentendante) souligne : « *On reçoit de la documentation par la direction générale. Et on participe aux handy'trophés. On essaie de mettre des choses en place, on a fait venir un pongiste et une danseuse « handi ». On a passé la journée à découvrir ces deux disciplines. On fait venir un camion pour des dons de sang et puis on fait la récolte des bouchons pour un ESAT ou un CAT. On court aussi pour une association de sportifs handicapés. Alors autant dire qu'on est bien informé* ».

Par ailleurs, dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, l'entreprise organise pour ses collaborateurs en France une semaine de mobilisation autour du handicap. Le but de cette semaine est de contribuer à changer le

---

<sup>281</sup> Entretien n° 12.

<sup>282</sup> Entretien n° 12.

<sup>283</sup> Entretien n° 28.

regard sur le handicap et ouvrir davantage les équipes à la singularité et aux compétences de chacun. Au sein de cette entreprise, cette semaine de mobilisation autour du handicap est riche en événements. Au travers de conférences et d'ateliers pratiques, un des objectifs de l'événement est de sensibiliser les managers et les collaborateurs aux enjeux du management de la diversité. Ainsi notre responsable de la mission nationale<sup>284</sup> nous explique : « *Elle est indispensable dans mes missions et pour l'entreprise. C'est une aubaine pour nous cette semaine pour l'emploi : on sensibilise, on recrute, on accentue nos idées c'est vraiment génial* ».

Communiquer sur le handicap, c'est informer, instaurer un dialogue sur le sujet en interne et afficher ses engagements en matière de responsabilité sociétale à l'externe. La communication a un rôle central à jouer pour une meilleure prise en compte du handicap au sein de l'entreprise. Une stratégie efficace contribue à favoriser l'intégration, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Communiquer sur le handicap permet d'établir un climat de confiance et ainsi de faire en sorte que les salariés handicapés, et ceux susceptibles de le devenir, ne perçoivent pas le fait d'engager une démarche de reconnaissance de leur handicap, ou le fait de faire connaître leur statut de personne handicapée dans l'entreprise, comme un risque mais bien comme un avantage<sup>285</sup>.

« *Il y a beaucoup d'informations, de réunions avec les cadres, une formation issue de la mission P.H.A.R.E a eu lieu avec la Société MPI Conseil dans notre agence* », explique Daniel Gaudas<sup>286</sup>. Frédéric C.<sup>287</sup> (Déficient physique : vertèbre soudées) nous précise « *On se sert des documents nationaux mais le chef fait aussi sa propre communication autour de ce sujet* ». Rosalie (malentendante)<sup>288</sup> confirme : « *Ma hiérarchie est très axée sur ce sujet et essaie d'en parler au maximum* ».

Dans la politique de communication en entreprise, le cadre a une position tout à fait capitale. C'est souvent sur lui que repose le succès ou l'échec de tout projet de plan de communication dans l'entreprise. Il est, en effet, au carrefour de toutes les catégories

---

<sup>284</sup> Entretien n° 12.

<sup>285</sup> Les cahiers de l'Agefiph, « Communiquer sur le handicap en entreprise », 2014.

<sup>286</sup> Entretien n° 12.

<sup>287</sup> Entretien n° 26.

<sup>288</sup> Entretien n° 28.

socioprofessionnelles qui se trouvent à l'intérieur de l'entreprise : ouvriers, employés, direction générale, etc. Il représente, la plupart du temps, le passage obligé dans les relations professionnelles. L'équilibre du schéma communicationnel repose donc naturellement sur les compétences du cadre, non seulement techniques mais également « humaines » (Lehnisch, 2013, p.96). Seulement, la communication à ce niveau hiérarchique ne passe pas toujours bien chez ENGIE Inéo. Joël (collègue de TH)<sup>289</sup> explique : « *A l'époque, enfin c'était il y a deux ans, notre responsable nous a reçus pour nous expliquer les nouvelles missions de Dominique (TH), avec ses aménagements de poste. Le problème c'est que rien nous a été dit ouvertement, on a parlé du réaménagement du poste de Dominique sans parler de son handicap et de sa maladie. On a l'impression qu'ils ne sont pas très à l'aise sur le handicap* ». Pascal (collègue de TH)<sup>290</sup> explique aussi : « *Les chefs n'étaient et ne sont toujours pas très ouverts à cela. Nous n'en parlons quasiment jamais avec eux. Ils font toujours comme si de rien n'était* ». Agnès (sclérose en plaque)<sup>291</sup> nous dit : « *Il n'y a rien dans notre agence je n'ai pas l'impression d'être au courant de grand-chose* ». Pierre (paraplégique) nous explique : « *Il n'y a rien de plus que ce que l'on reçoit par email via la direction générale* ». Vivien (diabétique)<sup>292</sup> précise « *Il ne se passe pas grand-chose de la part du pôle* ». En effet, comme le stipule Lacoste (2001, p.133), « *On ne peut plus travailler sans communiquer* », ainsi nos travailleurs continuent à nous donner leur ressenti et Gabriel (atrophie côté gauche)<sup>293</sup> est très clair : « *Il y a des petites affiches que le RRH colle sur les murs. Je vois « mission P.H.A.R.E » mais je ne sais pas de quoi ça parle. On n'est au courant de rien. Sur le terrain il ne se passe rien. On a une politique handicap nationale développée mais sur le terrain il n'y a rien* ». Charles (déficient physique au niveau des jambes)<sup>294</sup> confirme nos propos : « *Malheureusement sur le terrain il n'en est rien, nous avons été dans une agence de 300 salariés, le taux de TH est de 5,7 % mais en terme de communication, il n'en est rien. Aucun salarié n'est sensibilisé au handicap, certains mêmes ne savent même pas à quoi ce domaine correspond dans le monde professionnel. Les TH interviewés disent que leurs collègues et managers ne prennent pas en considération leur*

---

<sup>289</sup> Entretien n° 58.

<sup>290</sup> Entretien n° 59.

<sup>291</sup> Entretien n° 60.

<sup>292</sup> Entretien n° 32.

<sup>293</sup> Entretien n° 30.

<sup>294</sup> Entretien n° 29.

*handicap* ». Franck<sup>295</sup>, un collègue de TH s'exprime à son tour et nous livre : « *Il n'y en a pas (en parlant de la communication) ... ce n'est pas culturel, on découvre le handicap au travail quand on y est confronté ou quand nos collègues proches le sont* ». Déandra<sup>296</sup>, une collègue de TH nous explique : « *Il y a une vraie politique handicap mais c'est vrai qu'on ne communique pas beaucoup* ». Joël<sup>297</sup>, un autre collègue de TH, nous dit : « *Il y a un manque de communication autour du handicap ici dans l'agence. Je trouve cela dommage que pour une grosse entreprise comme celle dans laquelle nous sommes, nous ne puissions pas recevoir aussi des informations à ce sujet. Du coup, cela pourrait nous sensibiliser. Et puis ne parlons pas des travailleurs sur le terrain, ils n'ont pas d'adresses e-mail, donc ils ne reçoivent rien. Mais bon, il faut bien se le dire, le dialogue sur le handicap au travail par le biais des managers est compliqué pour eux, il faut du résultat et il y a de l'argent en jeu. Et il faut satisfaire le client donc ils sont là pour sortir quelque chose et tenir les objectifs. Et sur le handicap cela reste flou* ». Jonathan<sup>298</sup> (Déficiência moteur, le bras gauche est plus court que le droit) nous explique : « *S'il y avait plus de communication dans l'agence autour du handicap, ça irait sans doute mieux pour les TH et pour les équipes de terrain. Là il ne se passe rien. Beaucoup travaillent avec des TH mais ça ne se passe pas toujours très bien, personne ne parle de rien. Des fois, on ne sait même pas que notre collègue est diabétique alors que si on expliquait clairement les choses cela éviterait certaines moqueries ou certaines critiques* ».

Les nombreux témoignages le montrent, la question du handicap en entreprise reste complexe. Nous l'avons vu dans notre partie précédente, recruteurs et managers ont les plus grandes difficultés à définir le handicap tant il est multiple (sensoriel, moteur, physique... de naissance ou par accident...Invisible ou visible...) et éminemment lié à la posture individuelle de la personne handicapée elle-même. La notion qui revient fortement est celle de difficultés : difficultés pour le salarié handicapé, difficultés pour l'employeur. Pour autant, une véritable volonté d'intégration du handicap au sein de l'entreprise est mise en avant par l'ensemble des personnes interrogées<sup>299</sup>. Dans les faits, c'est plus compliqué. En effet,

---

<sup>295</sup> Entretien n° 65.

<sup>296</sup> Entretien n° 60.

<sup>297</sup> Entretien n° 58.

<sup>298</sup> Entretien n° 72.

<sup>299</sup> Apec, Le handicap en entreprise- Les études de l'emploi cadre – novembre 2009, p. 6.

certaines responsables, certains managers d'Inéo renvoient le handicap à la notion de difficulté. C'est un terme qui revient systématiquement pour décrire la situation des personnes handicapées, dans la vie quotidienne et encore davantage dans le monde du travail. Globalement, elles sont perçues comme des personnes n'ayant pas tout le potentiel ni les capacités pour faire les mêmes choses que celles qui sont valides. Des difficultés pour se mouvoir, pour saisir les objets, ouvrir des portes, ou se diriger dans le monde, ne serait-ce pour réaliser certains actes les plus simples et évidents de la vie quotidienne. Pour l'entreprise, se posent des problèmes matériels et d'aménagement des missions qui peuvent, parfois, s'avérer compliqués à résoudre. Mais, surtout, les employeurs perçoivent que les personnes handicapées sont plus fragiles, plus fatigables que les autres salariés. De ce fait, elles sont perçues comme moins productives et plus difficiles à manager dans le cadre d'une équipe (Rapport de l'Apec - le handicap en entreprise : recrutement et management, 2009, p.7).

Comme nous l'avons vu précédemment pour le cas d'ENGIE Inéo, si la difficulté à définir le handicap vient certes de la diversité de celui-ci, elle résulte aussi d'une certaine méconnaissance de la question de la part des personnes valides. Celles-ci ont souvent du mal à en parler, se sentent gênées et préfèrent occulter le sujet par peur de maladresse ou de blesser. Leur crainte et leur gêne étant associées au handicap, elles se gardent de vouloir en plaisanter. Cette absence de communication sur ce sujet, notons-le aussi, est parfois aussi le fait de TH, comme le montre la situation n° 12 ci-dessous :

**Situation n° 12 (bureau d'étude de l'agence locale) : « J'ai toujours réussi à me débrouiller**

**seul ».**

Nous nous trouvons dans les bureaux de l'agence de Lieusaint. Toujours dans un openspace où se trouvent actuellement 5 bureaux. Il y a 5 hommes qui travaillent ensemble. Les collègues de W. sont très admiratifs de son parcours. En effet, il est atteint d'une déficience motrice qui l'empêche de marcher correctement. Il est atteint d'une maladie génétique depuis la naissance. Il a 25 ans et travaille depuis 2 ans chez Inéo. Il est chargé d'études et est actuellement en formation au sein de l'agence pour évoluer prochainement. Ses collègues ne l'entendent jamais parler, il est très discret, il ne demande jamais d'aide, ni de

conseils. Il est placé avec les autres dans cet espace de travail, mais semble être très introverti. Deux de ses collègues essaient constamment de le mettre à l'aise.

*Dialogue entre deux collègues valides et un TH :*

Collègue 1 : « ben alors W. tu as passé un bon week-end ? »

W. : « oui très bien merci. »

Collègue 2 : « et alors qu'as-tu réussi à faire ? »

W. : « j'étais en famille »

Collègue 1 : « tu n'as toujours pas avalé un moulin à paroles ? »

W. : « non (en riant timidement) »

Collègue 1 : « tu as besoin d'aide sur ton projet ? »

W. « non merci, je m'en sors. »

Collègue 2 : « Tout va bien, tu arrives à te débrouiller ? (En faisant référence à son handicap) »

W. : « Oui très bien, j'ai toujours réussi à me débrouiller. »

Ce dialogue n'indique pas à ses collègues depuis quand il est en situation de handicap. Nous voyons que ces deux collègues peinent à mettre en place un dialogue avec le TH. Il est très timide et malgré le fait qu'il accepte son handicap, il n'ose pas en parler ouvertement.

Nous lui avons alors demandé en aparté pourquoi il ne souhaitait pas évoquer son histoire et son handicap auprès de ces collègues. Il nous a expliqué qu'il était très timide et qu'il ne voulait pas que ses collègues aient pitié de lui. Il a, en fin de conversation, soulevé le fait que son manager ne lui avait pas demandé plus d'informations au sujet de sa situation et de son handicap et que de ce fait, il imagine que personne ne connaît ce domaine et que personne ne peut s'y intéresser.

La politique de diversité est souvent portée par la Direction. Cet élément est primordial, car le recrutement et la bonne intégration de travailleurs handicapés ne peuvent se faire sans le soutien de ses dirigeants, de la hiérarchie, des RH et de la Mission Handicap. Une bonne intégration des travailleurs handicapés est une démarche collective de l'entreprise qui ne



peut réussir que si toutes les instances sont mobilisées et déterminées à se lancer. Beaucoup de moyens sont nécessaires pour mettre en œuvre de véritables mesures sur les représentations du handicap. Des actions de communication sont aussi mises en place pour lever les craintes et représentations encore indissociables du handicap, et il convient pour l'entreprise rencontrée de mettre en avant les expériences réussies (*Ibid.*, p.13).

**Situation n° 13 (bureau d'étude de l'agence locale) : « Comment voulez-vous parler du handicap alors que nos locaux ne sont même pas accessibles ? »**

Nous nous trouvons dans l'agence de Lieusaint, et échangeons sur le thème du handicap avec deux collègues de TH. Ils acceptent le handicap de leurs différents collègues mais sont dans l'incompréhension. Ils nous expliquent leurs ressentis :

*Dialogue avec deux collègues valides de l'agence locale*

Collègue 1 : « Comment voulez-vous que l'on parle du handicap ici ? Les locaux ne sont pas accessibles, il n'y a pas d'ascenseur, ni de rampes. Les personnes en fauteuil roulant ne peuvent pas travailler dans l'agence. »

Collègue 2 : « C'est vrai, en plus il n'y a pas d'affiches dans l'agence, rien ne nous dit que l'on a une grosse mission handicap nationale. »

Collègue 1 : « Je ne comprends pas pourquoi les managers de l'agence ne sont pas plus sensibilisés que ça au handicap. »

Collègue 2 : « Surtout que l'on est une boîte de TP, alors les accidents de travail transformés en RQTH sont très fréquents. »

Collègue 1 : « Surtout qu'apparemment, j'ai discuté avec Véronique (responsable du personnel), l'agence n'est pas trop mal située en termes de chiffres, nous sommes presque à 6%. »

La communication à l'échelle locale au sujet du handicap ne semble pas être présente. L'incompréhension des valides reste, de ce fait, légitime. D'autant plus que l'agence se targue d'avoir atteint quasiment les 6% d'emploi de TH. Le doute et les interrogations des valides au sujet de leurs collègues TH s'installent.

Comme l'explique le rapport de l'Apec (*Ibid.*), chacun doit pouvoir découvrir ses talents et les développer, chacun doit pouvoir prendre sa place dans la vie de la cité. Participer à l'activité économique constitue un moyen majeur d'intégration. Il en est ainsi pour les personnes handicapées car les trajectoires professionnelles ne sont pas toutes linéaires (Grima *et al.*, 2015, p.1). Les entreprises communiquent principalement sur le sujet du recrutement des travailleurs handicapés pour attirer de nouveaux candidats. Il existe pour cela plusieurs moyens comme la mise en place de partenariats avec des associations, la participation à des forums et colloques, la publication dans la presse spécialisée, la diffusion des informations sur le site internet de l'entreprise, etc. La diversité est une politique qui s'inscrit dans une approche « gagnant-gagnant » pour l'entreprise et la société. Elle favorise la cohésion sociale tout en répondant à des enjeux d'entreprise : se mettre en conformité avec la loi et se prémunir d'une perte de réputation. En s'engageant dans une « démarche diversité », l'entreprise s'assure que ses modes de recrutement sont en conformité avec la loi ; elle prévient ainsi le risque de plainte pour discrimination ou la perte de réputation en cas de procès. Démontrer son engagement en tant qu'entreprise socialement responsable : œuvrer en faveur de la diversité, c'est construire une image positive de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses fournisseurs, de ses salariés et des collectivités territoriales (attribution de marchés publics, réponse aux attentes éthiques des consommateurs et des collaborateurs, etc). En termes de ressources humaines, la gestion de la diversité conduit à une optimisation des compétences et favorise l'implication des salariés explique le même rapport (*Ibid.*, p. 26). Diversifier ses sources de recrutement, intégrer de nouveaux profils permet aussi de faire face aux pénuries de main d'œuvre. Sur le long terme, une équipe diversifiée permet de mieux comprendre les attentes de ses différents types de clientèle, de pénétrer de nouveaux marchés, de développer la capacité d'innovation de l'entreprise, de mieux s'adapter au changement. Pour inciter les collaborateurs à adhérer à la démarche, il convient de mettre en place une communication adaptée à chaque cible. L'implication du personnel dépendra des moyens de communication utilisés. Les moyens de communication orale, comme l'écoute et les échanges sont favorisés lors des réunions ou des journées de sensibilisation, tandis que l'utilisation du web ou du format papier permet de toucher un plus large public car les supports restent consultables dans le temps. Dans tous les cas, ces actions sont essentielles et peuvent apporter des éléments de connaissance et de compréhension pour lutter contre les stéréotypes. Elles permettent également de lever des appréhensions.

Le handicap fait peur par méconnaissance. Une communication bien réfléchiée et soignée suscite un sentiment d'implication du personnel dans le processus d'intégration de la personne en situation de handicap dans l'entreprise par le changement de vision du handicap qu'elle provoque. Cela facilite l'intégration de la personne en situation de handicap et son maintien dans l'emploi.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la communication externe joue un rôle important pour son image et sa notoriété et pourtant, beaucoup d'entreprises limitent leur communication au strict minimum, que ce soit par manque de moyens ou de temps. La communication externe regroupe au sein du service de communication l'ensemble des formes et processus de communication d'une organisation envers le monde extérieur et les groupes cibles. C'est suite à des actions de communication externe que les partenaires, les clients et les prospects forgent leur opinion et leur attitude vis-à-vis de l'entreprise. Il est essentiel qu'une organisation puisse offrir d'elle une image positive basée sur l'expérience, la compétence et l'innovation. Comme le montre notre enquête, le handicap en entreprise reste encore un sujet compliqué, souvent assimilé au fauteuil roulant. Pourtant, 80% des handicaps sont invisibles. Ils recouvrent par exemple les problèmes auditifs, le diabète, la dyslexie, la schizophrénie ou encore la période de rémission d'un cancer. Seuls 2% des travailleurs handicapés se déplacent en fauteuil roulant<sup>300</sup>.

La filiale Inéo s'est engagée en 2004 dans une démarche volontariste en faveur de l'insertion et du développement des personnes en situation de handicap. Après la signature de deux conventions successives avec l'Agefiph en 2007 et 2009, le Groupe INEO a souhaité poursuivre et approfondir son engagement sur l'emploi des personnes en situation de handicap par la signature d'un premier accord étendu à l'ensemble des entités du groupe pour la période 2011-2013. Le taux d'emploi de 2,23% en 2006 a été porté à 4,55% fin 2013. Un deuxième accord vient d'être signé avec les partenaires sociaux pour 2014-2016. ENGIE Inéo va accentuer encore ses ambitions et engagements en matière de politique du handicap : poursuivre l'effort de recrutement de personnes en situation de handicap ; faire progresser les conditions et le processus de maintien dans l'emploi des personnes handicapées et suivre leur parcours professionnel ; anticiper et accompagner la gestion des

---

<sup>300</sup> Christine Naschberger et Dominique Bellion, 2010, AFMD, Guide Handicap.

inaptitudes afin de favoriser le maintien des salariés concernés dans leur poste ou leur reclassement dans un autre emploi ; pérenniser la formation et la sensibilisation des salariés, de l'encadrement et des partenaires sociaux au handicap et participer à l'évolution des stéréotypes ; renforcer l'impact des différentes actions menées par une politique de communication ; poursuivre et développer la collaboration avec des organismes et partenaires extérieurs spécialisés sur la thématique du handicap ainsi qu'avec les entreprises du milieu protégé et adapté.

En cette période de hausse du chômage chez les travailleurs handicapés, la France propose tous les ans, quelques événements pour promouvoir le handicap au travail et essayer de changer les représentations des Français à ce sujet. Créée en 1997 par l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (LADAPT<sup>301</sup>), la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) mobilise chaque année, lors de la troisième semaine de novembre, recruteurs, candidats handicapés, professionnels de l'insertion, journalistes et, plus largement, toutes les personnes concernées par l'emploi et le handicap. A l'époque, la semaine pour l'emploi des personnes handicapées est créée dans un contexte où, dans l'esprit collectif, handicap et compétences ne vont pas de pair. C'est également l'occasion de multiplier les actions de sensibilisation auprès du grand public, des entreprises ou des pouvoirs publics et de s'entourer de partenaires du monde économique. Cette semaine est un moment privilégié pour les entreprises, qui peuvent communiquer sur les actions qu'elles mènent en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Elle se décline en différentes actions autour d'un enjeu de société qui, en France, concerne plus de 2,5 millions de personnes : l'insertion professionnelle et le maintien dans emploi des personnes handicapées dans les secteurs publics et privés. Cet événement est l'occasion de multiples rencontres autour de l'emploi et du handicap. Toutes ces rencontres ont pour objectif de faire découvrir les initiatives et expériences existantes, de créer des passerelles entre les entreprises, les professionnels de l'insertion et les personnes handicapées. Chaque entreprise est maîtresse d'œuvre de cette initiative. Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, ENGIE

---

<sup>301</sup> LADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, a été fondée en 1929 par Suzanne Fouché, une jeune femme tuberculeuse choquée par la réclusion et l'oisiveté auxquelles étaient contraintes les personnes malades. Son but, inchangé depuis la création de l'association est que la personne handicapée retrouve sa dignité par une réinsertion dans la société active et professionnelle.

organise pour ses collaborateurs en France une semaine de mobilisation autour du handicap. Le but de cette semaine est de contribuer à changer le regard sur le handicap et ouvrir davantage les équipes à la singularité et aux compétences de chacun. Pour encourager la diversité au sein du Groupe, l'entreprise propose à ses collaborateurs une semaine d'échanges et d'informations autour de l'emploi des travailleurs handicapés. Cette semaine de mobilisation autour du handicap est riche en événements.

A travers des conférences et des ateliers pratiques, la filiale Inéo participe volontiers à cette initiative. Les objectifs de l'événement sont de :

- Sensibiliser les managers et les collaborateurs aux enjeux du management de la diversité,
- Faire connaître de manière pratique les maladies invalidantes et les troubles cognitifs, leur impact dans le milieu professionnel et les compensations utiles,
- Informer sur les démarches administratives de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), sur les allocations, sur les dispositions des accords d'entreprise pour les salariés qui se sentent concernés par le handicap (aidants familiaux ou à titre personnel).

A l'occasion de la semaine pour l'emploi, ENGIE Inéo met en place des « Handi'istoires », une exposition de photographie. Elle réunit des portraits de femmes et d'hommes en situation de handicap, reconnus pour leurs compétences et leur motivation. Le parti pris photographique s'inscrit dans une démarche documentaire où chaque portrait montre une personne sur son lieu de travail. Chacun des portraits et des parcours est une belle illustration de ce qu'il est possible de faire. Dans un autre registre mais pour le même événement, ENGIE Inéo invite des handicapés sportifs de haut niveau. Cette année deux sportifs de haut niveau Handisport ont témoigné de leur parcours : le champion de tir sportif, Tanguy de La Forest, ainsi que le joueur de tennis de table, Guy Tisserant<sup>302</sup>, qui aujourd'hui accompagne les entreprises dans le recrutement de personnes handicapées.

---

<sup>302</sup> Guy Tisserant est un joueur de tennis de table handisport né à Charmes, dans les Vosges, le 16 janvier 1961. Il a notamment été quatre fois champion paralympique et a été n°1 mondial de 1992 à 1998. Il dirige depuis 2004 une société de conseil spécialisée dans l'insertion des handicapés dans le monde de l'entreprise.

ENGIE Inéo utilise de plus en plus le sport pour promouvoir le handicap au travail. A ce titre, il existe deux événements phares chez ENGIE Inéo, l'un concernant l'ensemble des employés de l'entreprise et un l'autre touchant plus spécifiquement les managers de notre entreprise d'énergie. Comme nous avons tenté de l'illustrer sur le terrain, la communication est centrale pour faire évoluer les représentations sur le handicap. Inéo a pris conscience des efforts qu'elle devait continuer à faire pour que le thème du handicap dans ses agences locales soit davantage intégré aux problématiques professionnelles.

**Si l'entreprise peut se targuer d'atteindre les 6% de salariés handicapés, elle doit étendre sa campagne de communication auprès de son personnel. C'est en tout cas le souhait exprimé par la plupart de nos interlocuteurs. Il nous semble notable de souligner que la communication interne par le biais des managers est indispensable au bien-être des travailleurs handicapés et pour une meilleure prise en compte (Lépine, 2015, p.55).** De ce fait, le sport peut-il aider à sensibiliser les managers par le biais d'événements sportifs en lien avec le handicap ?

### **3. Le sport, un levier d'action pour faire évoluer le regard sur le handicap ?**

Nous souhaitons dans cette partie, évoquer le domaine du sport. En effet, sport et handicap forment un mixte intéressant depuis plusieurs années. Les historiens et sociologues s'accordent pour affirmer que le sport naît au XVIII<sup>ème</sup> siècle en Angleterre, dans le contexte de la révolution industrielle et d'un capitalisme émergent. Il se diffuse au XIX<sup>ème</sup> siècle dans les colonies britanniques et les sociétés industrialisées (Amérique du Nord et Europe continentale) avant de connaître de nouveaux foyers de diffusion au tournant du XX<sup>ème</sup> siècle, depuis les États-Unis et l'Europe de l'Ouest. En un peu plus d'un siècle, le sport et les pratiques sportives qui l'accompagnent deviennent un genre commun, un « idiome mondial » et l'un des mécanismes les plus efficaces et les plus rapides de diffusion d'activités

et d'organisations sociales que l'humanité n'ait jamais connu (Augustin, 2011, p.362). Les sciences sociales s'intéressent à ces phénomènes et les chercheurs commencent à leur accorder la place qu'ils méritent dans la société et l'aménagement des espaces. Plusieurs indicateurs attestent aujourd'hui de la place croissante prise par le sport dans la société. Du point de vue sociologique, les enquêtes relatives à la pratique sportive des Français démontrent l'importante massification des effectifs de pratiquants. Sur le plan économique, le sport représente désormais 33 milliards d'euros, soit près de 1,8 % du Produit Intérieur Brut (Honta, 2010, p.7). Dans le champ du handicap, la pratique de l'activité physique et sportive est devenue une réalité. Nous savons avec l'enquête « Handicap, incapacité, dépendance » qu'un tiers des personnes de 5 à 74 ans déclarant une déficience pratiquent une activité physique régulière (Compte, 2010, p.12). Comme le montre par ailleurs les travaux de Marcellini, la pratique sportive peut être utilisée par des personnes stigmatisées en raison de déficiences pour parachever un processus d'intégration comportant plusieurs étapes (Marcellini et *al.*, 2000). Le rapprochement avec des pairs permet la construction d'un collectif qui se définit initialement par la remise en cause des représentations sociales dominantes qui lui sont associées. En s'appropriant l'espace sportif, le groupe invente des modalités de pratique qui lui sont spécifiques, au cours d'une phase de différenciation caractérisée par une logique de repli communautaire. S'engage ensuite une phase de négociation permise par des rencontres entre la minorité constituée et le groupe dominant concrétisée par des ajustements réciproques : ouverture des activités spécifiques du groupe à des personnes non-membres et revendication de la prise en compte des spécificités dans le mouvement sportif général. Ces ajustements entre minorité et majorité permettent la participation sociale normalisée dans le respect de la différence (*Ibid.*). Ainsi, le sport est un univers étendu, où nous verrons qu'il peut être combiné à d'autres domaines. Par le biais de nos études de terrain et observations nous verrons si la communication par le sport peut changer les représentations sociales du handicap en entreprise.

### **3.1. Les sportifs handicapés : quelles compétences pour leur entreprise ? Quelle plus-value pour tous ?**

« Le sport n'est plus seulement le sport, il est un fait social total qui doit être plus que jamais facteur de lien social » (Leclerc, 2007, p. 18). En exprimant cela par la voix de son rapporteur, le Conseil économique et social montrait, en 2007, l'utilité sociale du sport dans la construction de ce sentiment d'appartenance à une même société, indispensable pour faire « corps », et que l'on appelle aujourd'hui « le vivre ensemble » (Compte, 2010, p.13). En France, le sport pour les personnes en situation de handicap constitue un phénomène historiquement récent (*Ibid.*, p. 15). Nous l'avons vu précédemment, la médiatisation des Jeux Paralympiques est en plein essor. Le sport permet de lutter contre tous les mécanismes d'exclusion et permet de remédier à l'affaiblissement des processus d'intégration des populations marginalisées, désocialisées, stigmatisées, désaffiliées (*Ibid.*, p.14). Avec les valeurs de partage, de citoyenneté, de consolidation du lien social, l'intégration par le sport est un leitmotiv utilisé par les politiques sociales (*Ibid.*, p.19) en direction des entreprises. Pour autant, la question qui se pose de façon récurrente est de savoir si cette pratique conduit à l'acceptation, à la reconnaissance et aux changements de représentations de ces sportifs handicapés. Le sport de « haut niveau » est une réalité récente (Compte, 2005, p.71) pour les sportifs handicapés qui agit comme un révélateur de postures vis-à-vis du handicap, un révélateur du sens donné à l'action par les sportifs eux-mêmes, un révélateur enfin de la place dévolue à la personne comme acteur de son propre devenir. L'évolution des représentations sociales de la personne en situation de handicap a subi dans les années 1980, une dynamique de transformations de terminologie pour parler du « sportif handicapé » et non plus du « handicapé sportif » (Marcellini, 2014, p.280). Cette évolution de langage semble marquer l'acceptation plus facile du handicap par le biais du sport. Cette évolution a été renforcée par l'émergence des Jeux Paralympiques dans les deux dernières décennies (*Ibid.*). En effet, les Jeux paralympiques reproduisent rigoureusement le modèle des Jeux olympiques (ils se déroulent au même endroit, la même année, sur les mêmes lieux de pratique), mais les deux événements ne se confondent pas (Penin, 2016). La politique du sport de haut niveau symbolise, peut-être mieux que toute autre initiative,



l'empreinte de l'État (Honta, 2002, p.34). Alors qu'ont de plus les sportifs de haut niveau handicapés que des personnes valides ? Que peuvent-ils apporter aux entreprises ?

Pour étayer notre hypothèse prétendant que le sport peut être un levier de communication en entreprise pour le handicap, nous avons sollicité plusieurs sportifs de haut niveau handicapés (SHNH) pour mettre en relief leurs expériences professionnelles, différentes de celles connues chez ENGIE Inéo. Grâce à nos entretiens, nous voulons montrer en quoi ces personnes handicapées sportives de haut niveau peuvent, par les compétences qu'elles mobilisent (sportives et professionnelles), être une plus-value pour leur entreprise.

#### **Quelques précisions sur le cadre méthodologique**

Nous nous sommes entretenus pour cela avec sept travailleurs handicapés, ayant une spécificité très intéressante pour notre étude. Ils sont tous sportifs de haut niveau. Ces entretiens entrent dans la catégorie des entretiens exploratoires. En effet, nous avons eu la chance de dialoguer avec six sportifs de haut niveau en situation de handicap. Cinq d'entre eux, Olivier Donval, Bastien Grundeler, Michaël Jérémiasz (Porte Drapeau des Jeux Paralympiques de Rio en Août 2016), Thomas Clarion et Charles Maximilien Rozoy sont rattachés à la Fédération Française Handisport. Lionel Comole pratique une activité, la course automobile, non représentée aux Jeux Paralympiques et Manon Genest, nouvelle championne du monde de Paratriathlon dépend de la Fédération Française de Triathlon depuis peu. Notons que cette discipline est la dernière entrée dans les épreuves des Jeux Paralympiques.

Nous avons également interrogé quelques-uns de leurs collègues de travail pour connaître leurs ressentis au sujet de l'intégration d'un sportif de haut niveau en situation de handicap en entreprise, et pour prendre conscience des atouts d'un tel emploi. En les rencontrant, nous voulions savoir quelles pouvaient-être pour les entreprises leurs plus-values justifiant et légitimant leur recrutement.

Nous retiendrons comme définition d'athlète de haut niveau le fait qu'une personne soit engagée dans un projet sportif de dimension nationale ou internationale. Tout au long de l'année, elle fait le choix de s'entraîner et de participer à des compétitions, quitte à ce que cela soit au détriment de sa carrière professionnelle ou de ses activités de loisirs. En France, le ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports reconnaît le statut « d'élite » à environ un millier d'athlètes (en fonction de leurs résultats lors de compétitions de référence). De nos jours et d'après Patrick Mignon<sup>303</sup>, un champion est aussi « *un nouveau type de travailleur impliqué dans une activité qui suppose un engagement productif fort de ressources personnelles comme le talent, l'effort, l'énergie, les compétences spécifiques et collectives. (...) Cette activité de production implique la transformation du corps pour répondre à l'objectif sportif qui est de gagner* ». L'athlète qui participe à des compétitions internationales, représente, en quelque sorte une équipe, une communauté, une collectivité voire l'entreprise qui l'emploie.

Olivier, âgé de 35 ans, a été médaillé de Bronze à Pékin en 2008, trois fois champion de France et deux fois champion du Monde de cyclisme. Il est atteint d'une maladie, la rétine pigmentaire ainsi que du syndrome d'Usher. Il a des difficultés visuelles et auditives qui régressent avec le temps. Les premiers symptômes sont apparus à l'adolescence. Titulaire d'un Bac S, il est maintenant Masseur Kinésithérapeute à la fondation Sainte Marie située à Paris. Nommé chef de projet, il a pour mission de prendre en charge les patients et assurer leur suivi pendant toute la durée de leur hospitalisation. Il a débuté le handisport dans les années 2000 et obtenu le statut de sportif de haut niveau (SHN) en 2003. C'est en 2004 qu'il participe à ses premiers jeux olympiques. Il y a 1 an, il reprend ses études et prépare aujourd'hui un master au sein de la fondation pour devenir cadre de santé.

Bastien est pongiste à la FFH. Il a aujourd'hui 27 ans et travaille depuis presque 2 ans à Essilor. Il est atteint du syndrome de Little, une maladie neurologique infantile. Sa maladie est présente depuis sa naissance et n'évoluera plus. Il a une raideur au niveau des 4 membres. Actuellement, il est n° 2 mondial en classe 6 de Tennis de table et détient un

---

<sup>303</sup> Responsable du laboratoire de sociologie de l'Institut national du sport et de l'éducation physique (Insep), Patrick Mignon a publié "Drogues, politiques et sociétés" (Le Monde Editions, 1992), avec Alain Ehrenberg, et "La Passion du football" (Odile Jacob, 1998).

palmarès impressionnant pour son jeune âge. Il est inscrit depuis 2007 sur liste ministérielle. Titulaire également d'un bac S et d'un DUT en culture physique, il est détaché à 40% de son entreprise pour pouvoir s'entraîner, jouer et participer à des compétitions. A 60% de son temps de travail, Bastien est technicien qualité. Bastien est autonome dans ses tâches, et sait s'organiser au mieux pour ne pas que ses collègues récupèrent tout son travail durant son absence. Il est très méticuleux et investi dans ses activités professionnelles. Ses résultats sportifs, malgré son handicap, apportent selon lui à l'entreprise une bonne image. Il dispose de la RQTH mais n'a pas encore réfléchi à son avenir professionnel.

Michaël se révèle très tôt comme un enfant énergique, bon élève. Il saute la classe de CE1 tout en devenant champion de Paris de mini-tennis. Très vite, Michaël développe également un goût prononcé pour les sensations fortes, à travers différentes activités sportives, dont le ski qu'il pratique dès ses premiers pas. A 18 ans, il est classé 5/6 au tennis et poursuit ses études à l'université de Créteil, en Langues Etrangères Appliquées. Le 7 février 2000, toujours en recherche de sensations fortes et de limites à repousser, il enchaîne les sauts sur les bosses du snowpark d'Avoriaz. Mais une réception bosse ratée sur la dernière provoque l'accident qui le rend paraplégique. Michaël passe neuf mois au centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelle de Coubert, en Ile-de-France, au sein duquel il poursuit ses études par correspondance. Mais le sport, et en particulier le tennis, lui manque. C'est sur le terrain polyvalent du gymnase de Coubert, sur un fauteuil de basket prêté par le Centre, que Michaël retape ses premières balles. Dès sa sortie, en novembre 2000, il rejoint le Tennis Club de Montreuil et commence à s'entraîner pour adapter ses gestes et son physique à une nouvelle manière de jouer au tennis. Un an plus tard, il est champion de France de tennis en fauteuil. Le sport est au cœur de sa nouvelle vie. Son Deug de LEA Anglais-Espagnol en poche, il fait le choix d'interrompre ses études afin de se consacrer pleinement à une carrière sportive naissante. Son ascension est fulgurante. En 2004, il devient joueur professionnel de tennis en fauteuil : l'un des tous premiers de sa discipline à vivre de son sport. La même année, Michaël est médaillé de bronze en simple et d'argent en double, à Athènes, pour sa première participation aux Jeux Paralympiques. En 2005, il devient numéro 1 mondial en simple et en double. En 2008, Michaël réalise son rêve sportif en remportant l'or paralympique en double. En 2016, nouvelle consécration, car il est nommé porte drapeau des Jeux Paralympiques de Rio. En parallèle de ses entraînements, il est consultant

sportif. Il a créé sa propre entreprise avec Richard Warmoes, son associé. Ils gèrent et font progresser la notoriété des sportifs de haut niveau en situation de handicap.

Thomas est né en 1983. Il a été médaillé de bronze à deux reprises lors des derniers jeux paralympiques d'hiver à Sotchi. Il a suivi une scolarité dite normale et est entré en école à la sortie du lycée pour devenir Masseur-Kinésithérapeute. Il travaille depuis plusieurs années maintenant au centre de réadaptation Martel de Janville à Bonneville. Il soigne les patients et s'occupe de leur rééducation. Il a répondu à un appel d'offres et a été recruté pour ses compétences. Atteint depuis 2004 d'une déficience visuelle, il a perdu la vue à 21 ans à la suite d'une arytmie pigmentaire, maladie génétique dégénérative de la rétine. Juste après cette douloureuse nouvelle, il a pris la RQTH afin d'être reconnu. Il a su très vite s'adapter à son nouvel et premier emploi. Son handicap ne l'a pas empêché de continuer le sport et plus précisément le ski nordique. Il est très vite devenu sportif handisport. Dans le cadre d'une convention entre la FFH et son centre de réadaptation, il est libéré 4 mois par an pour préparer les compétitions.

Charles Maximilien Rozoy est né en 1987. Enfant, il découvre la natation mais n'arrive pas à gérer son stress durant les grandes compétitions. Il trouve sa voie dans le système scolaire, mais, en juillet 2008, tout bascule. Un accident de moto l'arrête dans sa carrière de sportif de haut-niveau valide. Après de nombreuses semaines d'hospitalisation, il découvre que son bras gauche est paralysé, il faudra alors plusieurs opérations pour ne récupérer que très peu de mobilité. Après plusieurs mois de convalescence, il reprend le chemin de la piscine, d'abord pour sa rééducation, puis, un pari avec son entraîneur Sylvain Fréville lui redonnera l'envie de s'entraîner et le handisport s'imposera alors comme une solution pour la compétition. Il nage désormais avec un seul bras, le droit. Sa première activité est de nager et d'être nageur, mais il est aussi très investi en dehors du bassin... Parrainer des associations, réaliser des conférences en entreprise, intervenir dans les collèges et lycées pour faire passer des messages forts et faire aborder des sujets qui lui tiennent à cœur comme l'intégration, le handicap, la compétitivité, la gestion du stress, la motivation font partie de son quotidien.

Manon Genest est née en 1993, elle a 23 ans et elle découvre le triathlon en 2015, suite à un grave accident de voiture. Malentendante de l'oreille gauche depuis l'âge de 17 ans, elle perd sa mobilité du côté gauche lors de cet accident de la route. Elle est atteinte d'une dystonie fonctionnelle post-traumatique de l'hémicorps gauche et d'une surdité partielle. Elle est victime d'une amnésie partielle et connaît depuis des troubles de la mémoire. Elle est actuellement employée au ministère de la Défense en tant qu'Ingénieur. Auparavant elle travaillait chez Disney en tant qu'Ingénieur de maintenance. Elle fait ses premiers débuts dans le haut niveau, il y a peu, mais elle fait force de conviction et de caractère car elle remporte deux étapes de coupe du monde et devient à Rotterdam championne du Monde de paratriathlon dans sa catégorie. Elle s'entraîne entre 15 et 20 heures par semaine en plus de ses 35 heures de travail. Aujourd'hui elle essaie de jumeler son activité professionnelle et le sport de haut niveau, tout en participant à des conférences pour sensibiliser les managers au handicap en entreprise.

Lionel est avant tout un amoureux de la vie. A trente-deux ans, cet homme, ce père et ce mari vibre avec passion et multiplie les projets d'avenir. Dans tout ce qu'il entreprend, comme dans la course automobile qui reste son rêve absolu, il s'investit avec fougue, dépense son énergie sans compter, y met un enthousiasme communicatif. C'est un homme de cœur qui croque la vie avec ardeur - malgré une spondylarthrite ankylosante contre laquelle il se bat au quotidien. Cette maladie dite de la « colonne bambou » fait partie des rhumatismes inflammatoires chroniques, qui touchent des centaines de milliers de personnes en France. Il suit un parcours normal durant toute sa scolarité malgré les douleurs. Il obtient un Bac S et devient Ingénieur automobile. Après des années de déni, de douleurs apaisées à coup de morphine, Lionel trouve par hasard un article sur les biothérapies qui seraient efficaces contre son mal. Il y trouve un nouveau défi à relever. Cet ingénieur, instructeur de pilotage et pilote de course, met désormais sa force, son courage et son optimisme au service des autres. Il est aujourd'hui le porte-parole de la Fondation Arthritis et est responsable de mission handicap chez Clarins.

Près de 75% des objectifs de communication des entreprises concernent l'amélioration de l'image (contre 62% pour le développement de la notoriété et 41% pour le développement

des ventes d'un produit) selon une étude de l'Union Des Annonceurs<sup>304</sup> menée en 2005. La construction de son image est d'une grande complexité, notamment parce que certains facteurs constitutifs de cette notion échappent au contrôle de l'entreprise. Il est donc très difficile de faire correspondre l'image voulue par l'entreprise et l'image perçue par les consommateurs, par les clients... dans notre cas, le TH sportif de haut niveau semble contribuer à améliorer l'image de l'entreprise. Comme le stipule Bastien<sup>305</sup>, (handicap moteur, syndrome de little, technicien, pongiste) durant notre entretien : « *Ma venue dans l'entreprise est une bonne image pour la boîte. Ils m'ont posé des questions quand je suis arrivé. Ils ont fait une petite com' sur moi (c'est-à-dire un article dans le journal de l'entreprise). Cela m'a aidé à m'intégrer.* ». De même pour Olivier<sup>306</sup> (handicap sensoriel, malvoyant et malentendant, syndrome d'Usher, cycliste, kinésithérapeute) : « *La fondation a beaucoup communiqué sur mon parcours sportif, que ce soit en interne ou en externe. Ils avaient un livret, un journal qu'ils transmettaient au personnel. L'entreprise a tout à y gagner : surtout en terme de communication. Elle communique sur nous et ça peut aller très vite* ». Pour Mickaël<sup>307</sup> (handicap moteur, paraplégique, tennisman, consultant sportif) : « *Mon image de médaillé paralympique leur donne une bonne image et puis j'ai gagné en notoriété grâce à mon palmarès. C'est un travail réciproque, ce travail est indispensable pour que l'on puisse se construire socialement et professionnellement* ». Olivier<sup>308</sup> (handicap sensoriel, malvoyant et malentendant, syndrome d'Usher, cycliste, kinésithérapeute) nous relate les faits lors de sa préparation aux JO de Londres. « *L'histoire est assez jolie par rapport à l'entreprise, car en 2004 lors de mes premiers jeux, je n'avais pas le vélo qui était adapté comme mes concurrents. J'avais donc fait une demande de financement. J'avais fait une demande auprès de la fondation et une partie des salariés a participé et ils ont contribué à l'achat de mon vélo. L'entreprise a doublé la mise des salariés mais cela représentait quand même 80% de l'achat du vélo qui valait à l'époque 5 000€. C'était un geste très fort* ». Pour Manon Genest<sup>309</sup> (handicap moteur, paralysie du côté gauche et malentendante, triathlète,

---

<sup>304</sup> L'Union des annonceurs (UDA) est, en France, l'organisation représentative des annonceurs, entreprises, collectivités ou organismes qui recourent aux différentes techniques de communication pour promouvoir leur notoriété, leur image, leurs produits ou leurs services. Elle compte plus de 5 500 membres, au sein de ses trois cents entreprises adhérentes, de toutes tailles, tous statuts et tous secteurs.

<sup>305</sup> Entretien n° 38.

<sup>306</sup> Entretien n° 39.

<sup>307</sup> Entretien n° 41.

<sup>308</sup> Entretien n° 39.

<sup>309</sup> Entretien n° 47.

ingénieur), son emploi aide ses collègues à mieux accepter le handicap et ça permet de « *créer une communication interne et ça fait du bien au Ministère de la Défense, tout comme à mon image de sportive de haut niveau* ». Pour Lucie<sup>310</sup>, collègue de Thomas (handicap sensoriel, malvoyant, bi-athlète, kinésithérapeute) : « *On a mis en place avant les Jeux de Sotchi un tableau d'honneur à l'entrée. Du coup, cela nous a permis d'être encore plus sensibilisés sur le handicap. On arrêtais les prises en charge des patients pour suivre Thomas car on avait installé un écran dans le service. L'établissement est rempli de photos de Thomas. Nous sommes admiratifs de sa situation puisqu'il arrive à juxtaposer son activité professionnelle et son activité sportive. On est tous solidaire pour le soutenir dans sa démarche* ». Par ailleurs, Lionel<sup>311</sup> (handicap physique, spondylarthrite ankylosante, pilote de voitures de course, responsable de la mission handicap) nous explique : « *Les nombreux témoignages que je reçois chaque jour, de toutes les générations et même d'enfants, activent plus encore ma volonté de défendre le handicap au travail. Je n'aurai de cesse de donner mon temps et mon énergie pour un si beau projet, celui de la Fondation, celui de guérir un jour ces maladies comme un simple rhume, ma participation au rallye a marqué les esprits, car lors de cet événement je me défendais contre la maladie* ».

Le sport fait partie intégrante du quotidien de ces TH pour une bonne inclusion dans la sphère professionnelle. Car le sport participe à une acceptation et à une reconnaissance des compétences et des besoins des sportifs (Compte, 2015, p.125). Le sport comme activité largement partagée dans notre société et culturellement investie de valeurs positives peut être pensé comme un vecteur de transformation des rapports sociaux et comme élément de déconstruction d'une identité négative pour soi et pour autrui. Autrement dit, sous « *le regard façonnant du regard des autres* », comme le dit Cyrulnik (1999, p.110) la résilience par le sport est possible pour ceux qui peuvent trouver dans cet engagement un écho bienveillant de l'entourage signifiant, une motivation, un projet à mener (Compte, 2015, p.124). Pour Cyrulnik (2005, p.140), la résilience, c'est « *la capacité que chacun peut avoir à réussir, à vivre et à se développer positivement, de manière socialement acceptable, en dépit du stress ou d'une adversité qui comporte normalement le risque grave d'une issue négative. Le processus de résilience par le sport, ici en jeu, est ce processus par lequel l'adulte en*

---

<sup>310</sup> Entretien n° 43.

<sup>311</sup> Entretien n° 40.

*situation de handicap va trouver, ou retrouver, un sens à l'action, se construire une image positive de lui-même, nouer des relations à l'autre harmonieuses et constructives » (op, cit., p.126). En effet, nous disposons de propos où le sport est indispensable aux TH afin de se construire, s'intégrer et dépasser la maladie ou le handicap. Par ailleurs lier sport et handicap aide les TH à mieux accepter celui-ci et à le faire accepter par leurs collègues de travail. Yannick<sup>312</sup>, collègue de Bastien (handicap moteur, syndrome de little, technicien, pongiste) nous explique : « Bastien peut voyager, découvrir des choses qu'il n'aurait sans doute jamais vécues s'il était valide. Le sport aide dans plein de domaines. Le sport donne à Bastien certaines compétences, une qualité de vie... c'est génial pour nous d'échanger sur le sujet. Bastien est souvent en déplacement en France ou à l'étranger, mais nous sommes toujours très curieux. Nous lui posons plein de questions sur ses voyages, ses tournois, son sport. Le tennis de table est un sport dit populaire, alors cela nous intéresse beaucoup. Aujourd'hui, on oublie son handicap au quotidien bien qu'il soit visible dès qu'il marche. On fait comme s'il était une personne valide, car finalement il a les mêmes qualités humaines et professionnelles qu'un valide. Son expérience de sportif nous a aidé à évoquer son handicap à son arrivée. Le dialogue a été plus facile grâce au sport ». Pour Bastien<sup>313</sup>, (handicap moteur, syndrome de little, technicien, pongiste) : « Tout le monde est cool avec moi, même en termes d'accessibilité. Je me suis toujours considéré comme une personne valide malgré mon handicap physique. Mais on parle plus du sport que du handicap. Ma discipline m'a aidé et m'aide aujourd'hui à m'intégrer dans un service de l'entreprise ». Charles Maximilien<sup>314</sup> (handicap moteur, paralysie bras gauche, nageur, ambassadeur et conférencier) se sert du sport pour soutenir les associations et accompagner à la réalisation de projets. Il parle avec les dirigeants facilement grâce au sport. Le lien se fait vraiment très « naturellement » nous dit-il. Pour Lionel<sup>315</sup> (handicap physique, spondylarthrite ankylosante, pilote de voitures de course, responsable de la mission handicap) : « Le sport est un vecteur très efficace intemporel et nécessaire. Mais plus encore, chaque année est un prétexte pour imaginer de nouveaux projets. C'est pour ça que j'ai décidé d'écrire le livre de ma vie. « La colonne Bambou », un récit à la fois plein d'humour et d'émotions. Mon livre m'aide à mieux m'intégrer car les collègues ou les gens m'en parlent et mon intégration se fait plus*

---

<sup>312</sup> Entretien n° 44.

<sup>313</sup> Entretien n° 38.

<sup>314</sup> Entretien n° 46.

<sup>315</sup> Entretien n° 40.



*facilement. Cette facilité se fait grâce au sport. Mon handicap semble plus accessible à découvrir pour mes collègues de travail ». Lucie<sup>316</sup>, collègue de Thomas (handicap sensoriel, malvoyant, bi-athlète, kinésithérapeute), nous explique que « Thomas est une personne importante à la fondation car il est toujours là pour les autres, il est censé faire 35 heures par semaine, mais c'est un des seuls à en faire plus. Il doit faire beaucoup d'efforts car notre métier est prenant mais il tient bon et ce, cinq jours par semaine. Il n'a pas d'aménagement d'horaires au quotidien lorsqu'il est au centre de rééducation. Il prend autant de patients que nous, il doit faire face à des pathologies plus ou moins complexes. Comme nous. Il doit tout faire comme nous. Ceci nous a aidé à ce qu'il s'intègre bien dans l'entreprise. De ce fait nous avons accepté son handicap sans problème ». Pour Bruno<sup>317</sup>, chef d'Olivier, (handicap sensoriel, malvoyant et malentendant, syndrome d'Usher, cycliste, kinésithérapeute) : « Je suis cadre de santé depuis plusieurs années maintenant. Je connais Olivier depuis ses débuts à la fondation. Je me suis très vite rendu compte qu'il n'avait aucune difficulté au sein de l'équipe. Je me suis aperçu de son handicap lors de sa première journée de travail. Son handicap fut très vite accepté par son entourage professionnel. Olivier est très dynamique. Malgré cela nous faisons comme s'il était valide. Il a de vraies qualités de kiné et c'est une force pour travailler à la fondation. Ceci l'a aidé à affronter le regard des uns et des autres et surtout à bien s'intégrer à la Fondation ». Michaël<sup>318</sup> (handicap physique, paraplégie, tennisman, consultant sportif) explique qu'il a eu la chance de travailler avec des collègues déjà sensibilisés et qu'il considère que « c'est un atout ». Pour Manon Genest<sup>319</sup> (handicap moteur, paralysie du côté gauche et malentendante, triathlète, ingénieur), « le fait d'être entouré cela m'aide à surmonter le handicap, à mieux l'accepter et à mieux me reconstruire. J'ai réussi à créer un dialogue avec mes collègues grâce au sport ».*

L'utilisation de la métaphore sportive dans le milieu professionnel semble avoir un sens, elle permet d'impulser une culture de la performance, d'insuffler des valeurs positives et d'apporter des éléments de réflexion originaux sur les pratiques du management ou de la gestion des ressources humaines, sur les moyens d'exprimer au mieux le potentiel de chacun dans un but de réussite collective. S'inspirer du travail et des exploits des athlètes est donc

---

<sup>316</sup> Entretien n° 43.

<sup>317</sup> Entretien n° 45.

<sup>318</sup> Entretien n° 41.

<sup>319</sup> Entretien n° 47.

une façon originale de dynamiser et d'encourager l'expression des potentiels humains d'une entreprise. Nous avons alors demandé aux SHNH qu'elles étaient leurs qualités et compétences professionnelles. Pour Michaël<sup>320</sup> (handicap physique, paraplégie, tennisman, consultant sportif) il s'agit d'apporter à l'entreprise « *une expérience de vie. Lorsque l'on est handicapé on a une autre façon de voir les choses et de travailler. J'apporte dans mon métier une complémentarité avec les autres collègues. Je ne suis pas gêné par mon handicap dans mon travail. Evidemment celui qui dit qu'il est mieux handicapé que valide, c'est faux, mais depuis que je suis en fauteuil roulant, je vis des choses fabuleuses et extraordinaires. J'ai acquis de belles qualités sportives telles que la détermination et je m'en sers au quotidien dans mon travail* ». Olivier<sup>321</sup> (handicap sensoriel, malvoyant et malentendant, syndrome d'Usher, cycliste, kinésithérapeute) pense qu'« *ils se sont appuyés sur mon expérience de PH, pour avoir les couleurs que l'on a là (vert anis, blanc), afin d'avoir quelque chose de très clair, de très lumineux et de décontracté. Ceci est pour moi très adapté. Ceci fait donc partie des plus-values que de s'appuyer sur les personnes ressources internes afin de pouvoir adapter les locaux* ». Pour Manon Genest<sup>322</sup> (handicap moteur, paralysie du côté gauche et malentendante, triathlète, ingénieur), « *le sport est un fabuleux formateur. Il nous forme à avoir de l'audace, à être stratégique, méthodique, motivé. Et je mets en pratique ses qualités car c'est ce que recherche le Ministère de la Défense* ». Lionel<sup>323</sup> (handicap physique, spondylarthrite ankylosante, pilote de voitures de course, responsable de la mission handicap) apporte « *un axe de pensée « performance et handicap », j'ai une énergie débordante, la passion et je dois montrer l'exemple que la maladie n'est pas une fatalité ni un frein à la performance, aux rêves. Ils sont simplement adaptés. J'adore mon entreprise et ses valeurs me le rendent bien* ». Et lorsque nous avons posé la question à leurs collègues de travail, Bruno<sup>324</sup>, chef d'Olivier, (handicap sensoriel, malvoyant et malentendant, syndrome d'Usher, cycliste, kinésithérapeute) nous explique : « *Le fait qu'Olivier soit sportif est un plus pour nous par son expérience de vie, il s'obstine et c'est une grande qualité, il est capable d'aller au bout d'un projet et c'est plaisant pour nous. C'est un exemple pour l'équipe* ».

---

<sup>320</sup> Entretien n° 41.

<sup>321</sup> Entretien n° 39.

<sup>322</sup> Entretien n° 47.

<sup>323</sup> Entretien n° 40.

<sup>324</sup> Entretien n° 45.

Yannick<sup>325</sup>, collègue de Bastien (handicap moteur, syndrome de little, technicien, pongiste) nous explique « *Bastien gère très bien son travail seul. Il est autonome dans ses tâches malgré son handicap physique. Bastien est une personne agréable et très professionnelle. Il n'abuse pas de son handicap, il vit même comme une personne valide. Il a de belles qualités sportives qu'il arrive à utiliser à l'entreprise. Chacun d'entre eux essaie de s'en inspirer* ». Lucie<sup>326</sup>, collègue de Thomas (handicap sensoriel, malvoyant, bi-athlète, kinésithérapeute) : « *Je me suis très vite rendu compte qu'il n'avait aucune difficulté au sein de l'équipe. Et que son handicap fut très vite accepté par son entourage professionnel. Son handicap est visible mais les collègues font abstraction de cela et regardent ses compétences plutôt que ses qualités motrices. Il y a un vrai esprit d'équipe grâce à Thomas* ». En référence au modèle de la résilience, l'accompagnement des situations de handicap peut consister à développer la compétence personnelle (Anaut, 2005, p.13) des TH. Il y a donc là un bel échange entre l'entreprise et le SHNH. Cet échange semble bénéfique pour chacune des parties prenantes.

Par ailleurs, l'entreprise a tout intérêt à utiliser l'image, la notoriété et l'exemple des SHNH. En effet, pour Maryse AIO<sup>327</sup>, notre responsable à la MSA : « *Pour vous donner un exemple de notre travail : nous travaillons beaucoup avec la société <sup>328</sup> de Guy Tisserant<sup>329</sup> et également avec cette personne. Il était champion paralympique et pour aborder le handicap dans notre société, cela nous semble plus simple. Nous arrivons à mieux sensibiliser nos employés et cadres. Ils utilisent des outils pratiques qui donnent des exemples concrets. Et son expérience personnelle est un plus non négligeable pour notre communication interne. De plus en tant que sportif il a de vraies qualités et compétences, c'est un plus* ». Kerroumi<sup>330</sup> nous explique quant à lui : « *Le sport apporte de la combativité, de la concentration, de la stratégie, de la compétitivité, il faut parler du sport et s'en servir dans l'entreprise, surtout si celui-ci peut faire évoluer les représentations* ». Valentine Duquesne<sup>331</sup> est sur la même longueur d'ondes : « *Honnêtement, je suis certaine que les sportifs peuvent apporter un plus aux entreprises. Elles ont besoin d'eux et leurs qualités peuvent être véhiculées par les*

---

<sup>325</sup> Entretien n° 44.

<sup>326</sup> Entretien n° 43.

<sup>327</sup> Entretien n° 2.

<sup>328</sup> TH Conseil est une entreprise en de conseil sur le domaine du handicap, basée à Lyon.

<sup>329</sup> Champion paralympique de tennis de table.

<sup>330</sup> Entretien n° 1.

<sup>331</sup> Entretien n° 4.

valeurs de l'entreprise ». Dans le même esprit, Richard Warmoes<sup>332</sup> travaille chaque jour avec Mickaël Jérémiasz et nous dit : « Afin de contribuer à changer les regards sur le handicap ainsi que les relations entre les personnes valides et celles en situation de handicap, Handiamo !<sup>333</sup> propose aux entreprises une démarche événementielle innovante. Chaque événement organisé par Handiamo ! intègre la présence et l'intervention de champions handisports. Les entreprises sont confrontées à des problématiques différentes sur le sujet du handicap en fonction de leurs domaines d'activités. C'est pourquoi chaque thème que l'entreprise souhaite voir traité par les sportifs de haut niveau en situation de handicap qui interviennent comme conférenciers, est travaillé en amont par les équipes d'Handiamo ! et les champions handisports présents le jour de l'événement. Les thèmes sur lesquels nous sommes déjà intervenus sont « Performance et Handicap », « Gestion de crise et capacité de rebond », « La confiance en soi et en l'autre », « Comment devenir performant en travaillant en équipe », « Comment transformer un handicap en un atout ».

Changer le regard sur les personnes en situation de handicap est aujourd'hui une locution commune mais souvent creuse de sens, car employée comme allant de soi, alors qu'il faut « oser dire combien on se trouve soi-même mis à nu par le spectacle de la souffrance renouvelée jour après jour [...] combien tous les ressorts de la vie, tous les subtils compromis mis au point depuis l'enfance pour surmonter conflits, difficultés, angoisses peuvent se trouver d'un coup détruits par ce face-à-face » (Compte, 2015, p. 128). Le regard invalidant, le regard transparent, le regard stigmatisant fixé sur ce qui fait le symptôme du handicap sont autant de violences faites à la personne handicapée, de souffrances endurées, que de nombreux auteurs parfois handicapés eux-mêmes évoquent<sup>334</sup> (*Ibid.*). Mais comme le dit Merleau-Ponty (1964, p.300) « voir, c'est toujours voire plus loin qu'on ne voit » et cette dynamique du regard non plus porteur de préjugés, d'angoisses ou de fantasmes, mais

---

<sup>332</sup> Entretien n° 1.

<sup>333</sup> L'entreprise sociale Handiamo! a été créée le 15 mars 2011 par Jonathan Jérémiasz, Michaël Jérémiasz et Richard Warmoes, qui en est depuis le Directeur Général. Initialement conçue pour accompagner les sportifs de haut niveau handicapés sur l'ensemble de leur carrière, Handiamo! s'est ensuite développée dans l'organisation d'événements sportifs et de conférences de sensibilisation au handicap dans lesquels ces champions interviennent. Dès son origine, Handiamo! s'est également fixée comme objectif de contribuer aux changements de regards et de relations entre « monde du handicap » et « monde valide », vers plus de justesse et d'égalité.

<sup>334</sup> Voir à ce propos : R. Murphy, *Vivre à corps perdu*, Paris, Plon, 1990 ; E. Goffman, *Stigmate, les usages sociaux des handicaps*, Paris, éditions de Minuit, 1975.

attentif, valorisant, irrémédiablement intégratif est connaissance du handicap et reconnaissance du sujet car il accepte la différence irréductible de l'individu comme une singularité, sans pour autant en faire un facteur de marginalisation, voire d'exclusion du corps social. De fait, il est un facteur de résilience incontournable de la personne en situation de handicap, qui a intériorisé ce regard en fonction de son entourage, de son vécu et de la dimension affective qui l'a accompagné (*Ibid.*). Michaël<sup>335</sup> (handicap physique, paraplégie, tennisman, consultant sportif) nous explique : « *Au quotidien, j'ai rencontré des personnes formidables qui m'ont aidé à me reconstruire. J'ai tellement de souvenirs depuis ces dix dernières années. Mon handicap m'a fait vivre des choses exceptionnelles. Je les partage aisément avec mes collègues car je sais que le sport attise les curiosités. Mes collègues et mon directeur de société travaillent dans la même direction que moi. C'est un vrai avantage* ». Olivier<sup>336</sup> (handicap sensoriel, malvoyant et malentendant, syndrome d'Usher, cycliste, kinésithérapeute) nous dit quant à lui qu'« *il y a un gros respect vis-à-vis de comment je gère mon handicap et par rapport à ma carrière sportive. Il y a une proximité car je suis un vieux de la vieille. Je fais partie des quinze plus anciens. Il y a un vrai respect. Et cela forme une vraie équipe, capable de travailler ensemble. Je pense que cela marque le fait que le regard sur le handicap change progressivement* ». Pour Bastien<sup>337</sup>, (handicap moteur, syndrome de little, technicien, pongiste) : « *Même avec la voie hiérarchique tout se passe bien. Mon chef ne porte aucun jugement sur ce que je suis* ». Bruno<sup>338</sup>, chef d'Olivier, (handicap sensoriel, malvoyant et malentendant, syndrome d'Usher, cycliste, kinésithérapeute) nous livre : « *Nous entretenons de très bonnes relations professionnelles et amicales maintenant. Ceci se répercute positivement sur l'équipe des kinés, ça l'aide à se construite et ça aide la fondation à gagner en notoriété. Et puis la vision du handicap semble changer* ». Lucie<sup>339</sup>, collègue de Thomas (handicap sensoriel, malvoyant, bi-athlète, kinésithérapeute), nous dit : « *Je n'étais pas plus sensible que cela mais maintenant, je le suis grâce à Thomas. Je suis beaucoup plus ouverte d'esprit et plus sensible grâce à Thomas. J'ai une chance inouïe d'avoir fait sa connaissance. Nous sommes devenus une équipe très soudée. Thomas est notre mascotte au sein du service, c'est un sportif complet* ».

---

<sup>335</sup> Entretien n° 41.

<sup>336</sup> Entretien n° 39.

<sup>337</sup> Entretien n° 38.

<sup>338</sup> Entretien n° 45.

<sup>339</sup> Entretien n° 43.

Pour Lionel<sup>340</sup> (handicap physique, spondylarthrite ankylosante, pilote de voitures de course, responsable de la mission handicap) : « *C'est aussi pour ça que nous organisons des conférences, des manifestations sportives, que nous participons à des salons. De ce fait cela crée une vraie cohésion de groupe et surtout de pouvoir sensibiliser nos collègues à changer de regard sur le handicap* ». Le sport semble fortement aider nos travailleurs en situation de handicap à prendre place dans l'entreprise.

Comme nous l'explique Manon Genest<sup>341</sup>, le sport regroupe des qualités professionnelles indispensables en entreprise comme l'audace, la régularité, la motivation, l'esprit d'équipe. Il est aussi un modèle de réussite et d'investissement qui a du sens pour les personnes en situation de handicap. Il permet une meilleure estime de soi, lequel selon Compte, « serait un indicateur du degré selon lequel on est valorisé par les autres personnes en tant que partenaire relationnel ou membre d'un groupe (2015, p.129). Ainsi, pour certains sportifs assumer une identité, pour soi et pour autrui de sportif handicapé performant s'inscrit dans une recomposition identitaire qui met à distance les stigmates du handicap (Dubar, 1991). Le sport permettrait (par l'image d'un SHNH) de plus facilement évoquer le terme handicap en entreprise. Par ailleurs, cette bonne intégration, semble être bénéfique aux TH, pour qu'ils puissent mieux se construire socialement. L'entreprise d'Inéo nous permet à nouveau d'illustrer concrètement nos propos et de mieux montrer comment le sport est un modèle d'intégration (Gasparini, 2008, p.7) pour les TH.

### **3.2. Un évènement qui réunit sportifs valides et non valides**

Depuis 2009, ENGIE est partenaire du Belgian Paralympic Committee (BPC), qui accompagne des athlètes de haut niveau et de jeunes espoirs présentant un handicap afin de leur donner l'opportunité de pratiquer un sport dans de bonnes conditions. Ce partenariat se traduit par

---

<sup>340</sup> Entretien n° 40.

<sup>341</sup> Entretien n° 47.

l'emploi d'athlètes paralympiques dans des filiales du Groupe. ENGIE souhaite poursuivre son action en élargissant cette convention à l'ensemble des athlètes belges avec un handicap.

Le principe du sport inter-entreprises est de permettre à des salariés issus de diverses sociétés – d'un même secteur d'activité, d'une même zone géographique – de s'affronter de manière régulière en s'adonnant à un sport dans le cadre d'un événement ponctuel (Julien, 2015). C'est le cas du « Raid » organisé par ENGIE. Ces rencontres ont vocation à développer la communication interne, à encourager la genèse d'un esprit d'équipe ou à renforcer le sentiment d'adhésion des salariés à l'entreprise (*Ibid.*). Les éditions successives des événements, tel que celui nommé précédemment, qui sont organisés chaque année, permettent d'entretenir les souvenirs et raviver la mémoire collective. Par ailleurs, comme le stipule Ruffé et Ferez (2013, p.195) la création d'événement sportifs permet de lutter contre les discriminations. Ainsi, le vécu et l'expérience humaine partagés par les participants restent durablement ancrés et influent, d'une manière certes plus ou moins appuyée selon les individus, sur la représentation sociale du handicap des salariés concernés, dont l'image qu'ils portent tend à s'améliorer. Les entreprises considèrent la communication événementielle comme étant une variable stratégique à part entière (Boistel, 2005, p.30). Le sport est alors explicitement instrumentalisé comme un outil ex nihilo à des fins de performances sociales en faveur des employés des entreprises (*op. cit.*)

#### **Quelques précisions sur le cadre méthodologique**

Comme nous l'avons vu auparavant, nous utilisons les propos des travailleurs handicapés d'ENGIE Inéo qui ont la spécifié d'être sportifs. Au-delà de la pathologie qu'ils affrontent ou combattent au quotidien, ils pratiquent tous en club une activité sportive. Cinq d'entre eux ont déjà participé au Raid. Nous utilisons également les propos de travailleurs d'ENGIE ayant participé en septembre 2014 au Raid GDF-SUEZ<sup>342</sup>. Cet événement est exclusivement réservé aux employés de la société. Etant donné que nous ne faisons pas parti de l'entreprise, nous n'avons pu assister à cette grande manifestation. De ce fait, pour étayer nos propos et

---

<sup>342</sup> Maintenant appelé Raid ENGIE.



compléter les entretiens, nous avons décidé d'utiliser les vidéos mises en ligne afin de pouvoir observer le lien entre les personnes valides et les TH participants à cette compétition. Les supports audiovisuels durent entre 1 et 4 minutes et nous permettent d'observer les 4 jours de compétitions. L'édition de 2014 a compté, 144 équipes, 1700 participants (dont 3% de TH), 90 sociétés du groupe et 30 nationalités.

Depuis plus de 20 ans, le Raid GDF SUEZ aujourd'hui ENGIE réunit les collaborateurs du groupe pour la plus grande compétition sportive d'entreprise au monde. Le Raid développe un concept « sport nature » qui s'inscrit dans la stratégie de l'entreprise. Il se déroule sur quatre jours et rassemble entre 1 500 et 1 800 participants, tous volontaires et salariés du groupe. Ce sont des « *collaborateurs et collaboratrices, sans distinction de métier, de nationalité ou de niveau hiérarchique partageant le même engouement d'une aventure collective* <sup>343</sup> ». Sportifs ou pas, ils sont choisis, à l'issue d'un week-end de sélection, en fonction de leur nombre de participation et leur capacité à représenter les différents secteurs et services de l'entreprise. L'organisation et les moyens mis en œuvre sont très importants. Un train et de nombreux cars sont mis à disposition des participants. Les parcours sont étudiés dans un souci de découverte des richesses de la région. Tous les participants et prestataires sont aussi fortement sensibilisés à la préservation de l'environnement : tri des déchets, gestion des eaux usées, etc. Les produits bio-équitable et biodégradables sont privilégiés. Les équipes (dont le nombre varie entre 160 et 180 représentant une trentaine de pays) se composent de six personnes (4 coureurs et 2 éclaireurs) et sont réparties par catégorie (féminine, masculine, mixte, handi ou vétéran). Elles sont en autonomie complète pendant la journée. Un seul véhicule d'assistance par équipe est autorisé à circuler entre les points d'assistance et à accéder aux parkings assistance. En suivant les instructions de leur road book, les membres de l'équipe se répartissent les tâches en fonction de la nature des épreuves et des consignes données sur des parcours chronométrés. Les épreuves sont diverses et incluent généralement des épreuves d'orientation à pied, des parcours en VTT, du canoë-kayak et des ateliers de cordes. Les éclaireurs assurent la logistique de l'équipe (gestion du matériel, vêtements et ravitaillement) pendant et entre les épreuves sportives, faisant appel à des compétences

---

<sup>343</sup> Entretien n° 84.



diverses : sens pratique, organisation, créativité, résolution de problèmes, jeux d'adresse. Un chapiteau géant et de nombreux services (ateliers de massage, réparation du matériel, restauration) sont également mis à disposition des participants. La clôture du Raid est ponctuée par la remise des prix et une soirée festive. Véritable tradition, le Raid est aujourd'hui un événement incontournable dans la vie de l'entreprise.

A l'échelle de l'entreprise que nous avons étudiée, il apparaît nettement que le raid est un relais favorisant l'appropriation par les salariés des valeurs du groupe. Inéo, filiale d'ENGIE participe tous les ans à cet événement majeur. C'est l'occasion de sensibiliser les salariés sur la préservation de l'environnement et le développement durable (tri des déchets, gestion des eaux usées, enlèvement des balises, etc.), thèmes phares dans la politique du Groupe. Depuis l'édition de 2014, l'entreprise met en place des équipes handisports. L'idée de notre responsable de mission handicap<sup>344</sup> est d'inscrire dans la durée « une ou deux équipes handi qui puissent concourir sous les couleurs d'ENGIE Inéo. Un classement handi y est proposé, ainsi tous les salariés sportifs peuvent participer à une telle prestation. Lors de notre immersion dans l'entreprise, nous avons d'ailleurs pu recenser sur les 750 travailleurs handicapés plus d'une cinquantaine de travailleurs handicapés sportifs intéressés pour participer à la prochaine édition du Raid. Nous avons procédé à l'envoi d'un questionnaire papier et électronique en direction de ce public. Un travail d'équipe s'est alors effectué avec Daniel Gaudas. Cette initiative a créé un engouement de la part des travailleurs handicapés et sera concrétisée lors du prochain Raid, générant une vraie sensibilisation autour des travailleurs handicapés dans l'entreprise. Cette volonté fut une aubaine pour l'entreprise. Les TH se sont sentis reconnus et ont apprécié la démarche de la mission handicap nationale. Lors de la dernière édition du Raid en 2014, plusieurs travailleurs handicapés que nous avons interviewés ont participé à cette édition. La plupart ont trouvé cela « génial » comme nous l'explique Pascal<sup>345</sup>. L'analyse de discours nous permet ainsi de clarifier la nature des influences que le Raid exerce sur les salariés. En effet, sur le clip vidéo<sup>346</sup> du Raid, nous pouvons voir plusieurs actions. Un raideur valide ne participant pas à l'épreuve sportive du jour, encourage tous les sportifs qui passent devant lui. L'épreuve consiste à parcourir 10 km

---

<sup>344</sup> Entretien n° 12.

<sup>345</sup> Entretien n° 76.

<sup>346</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=dMWelSHuhew>.

dans les montagnes d'Avoriaz : c'est ce que nous appelons un trail. De ce fait lorsqu'une personne appartenant à l'équipe handi identifiée par une couleur de dossard différente des équipes valides, passe devant ce sportif, celui-ci l'encourage en criant : « *Aller, c'est bien, continue, ne lâche rien* ». Le valide voit que le TH peine à monter la côte très ardue, il finit par prendre son élan et le rejoint sur le sentier pour terminer le trail avec lui. C'est un moment fort qui est retranscrit dans cette vidéo. Les sportifs interviewés sont, sur les vidéos impressionnés de voir que mêmes les handi arrivent à terminer les épreuves avec des temps décents. Dans ce même clip, dès la fin de chaque épreuve, plusieurs membres d'une équipe et même avec les autres équipes, se félicitent, s'embrassent et s'encouragent pour la suite de l'aventure. Les coéquipiers d'une même équipe ont l'air heureux de leur engagement dans cette aventure, il y a une vraie harmonie au sein de toutes les équipes et entre les équipes. Des poignées de mains, des embrassades, des sourires rythment les 4 jours d'épreuve. Dans ces mêmes vidéos, les équipes handi et valides procèdent aux mêmes rituels, chaque équipe ayant son « cri de guerre ». Le handicap semble avoir comme disparu, le sport aidant chaque participant valide ou handi à s'intégrer.

Le Raid, peut-on lire sur le site de l'entreprise, « *c'est quatre jours durant lesquels s'expriment pleinement, intensément les valeurs essentielles et constitutives de notre histoire, de notre identité et de nos métiers. Il symbolise chaque année l'esprit de Groupe* ». Il ne fait guère de doutes que les valeurs affichées durant le Raid sont celles de l'entreprise qui trouve dans ces épreuves un formidable support de communication interne. Nos interviewés handicapés confirment cette proximité. « *Le Raid traduit bien les valeurs du groupe, on se les approprie plus facilement* », explique Frédéric L.<sup>347</sup> (handicap moteur : absence de main gauche). Pour Rosalie<sup>348</sup> (handicap sensoriel : malentendante), « *Les valeurs de l'entreprise : exigence, audace, engagement et cohésion, on les retrouve facilement pendant les quatre jours. C'est aussi l'occasion de découvrir la richesse et la diversité du Groupe et de ses nombreuses filiales* ». Les valeurs de l'entreprise, souligne Vivien<sup>349</sup> (maladie invalidante : diabète), « *c'est exactement celles que doivent intégrer les*

---

<sup>347</sup> Entretien n° 20.

<sup>348</sup> Entretien n° 28.

<sup>349</sup> Entretien n° 32.

*raidiers* ». Grâce au Raid, ajoute Jean-Michel<sup>350</sup> (handicap moteur : fracture de la colonne vertébrale), éclaireur : « *il se crée une grande solidarité que je ne connaissais pas auparavant et qui se poursuit après* ». Cet esprit de groupe est largement mis en avant par l'entreprise. ENGIE Inéo dispose de valeurs fortes en termes de diversité et plus précisément en terme de handicap.

Divers travaux visent à mesurer l'impact social des événements sportifs intra et inter - entreprises en termes de normes et de valeurs. Burlot par exemple (2001) souligne notamment que le sport remplit une fonction préventive par l'amélioration de la santé mais aussi une fonction de communication interne et de construction identitaire renforçant le lien entre le salarié et l'entreprise. Ce même auteur étudie quelques années plus tard les conséquences, en termes d'image et d'identification, de la pratique sportive sur les salariés de la société Nil. Il note ainsi qu'un « mouvement général d'amélioration de l'image du métier est constaté en fonction du niveau d'engagement dans le club sportif [de l'entreprise] » (2005, p. 85). Ainsi, ceux qui adhèrent au club corporatiste ont une perception plus positive de leur entreprise (ils la jugent « juste et humanisée ») et adhèrent davantage aux valeurs de l'entreprise que ceux qui ne sont pas adhérents. Fourré (2007) de son côté montre comment la participation des salariés à des événements et des stages proposés en interne est fortement encouragée par la direction. Pour cet auteur, le recours aux rituels, à la mobilisation des symboles et des codes mêlant la dynamique sportive et l'image de l'entreprise permettent d'élever le niveau d'adhésion du personnel aux normes et aux valeurs de l'entreprise. À l'échelle de l'entreprise ENGIE, il apparaît nettement que l'événement sportif est un relais favorisant l'appropriation par les salariés des valeurs du groupe et exacerbant le sentiment d'appartenance. Pour Philippe (responsable développement SIGMA)<sup>351</sup> : « *Je fais encore plus attention aux personnes, j'ai beaucoup plus d'écoute et de sensibilité depuis le Raid. Il y a un vrai travail de sensibilisation au handicap. Le Raid est le bon moment pour sensibiliser les managers et les travailleurs. Le sport aide beaucoup sur ce domaine* ». La prise de conscience du handicap de tous les participants, par le biais de la mise en exergue des valeurs de l'entreprise durant le Raid, semble importante.

---

<sup>350</sup> Entretien n° 23.

<sup>351</sup> Entretien n° 88.

Pour Florence (gestionnaire)<sup>352</sup> « Depuis le Raid, je prends plus de recul et je relativise davantage quand des difficultés apparaissent. Car ce n'est rien à comparer d'un handicap à vie ». L'événement semble provoquer un effet important sur la cohésion interne.

Dans notre étude, la plupart des salariés ayant participé au Raid reconnaissent que leurs relations avec leurs collègues ont évolué avec l'événement. Tous louent son effet positif sur la cohésion du groupe durant l'épreuve et après. « J'ai fait des connaissances, nous dit Johan<sup>353</sup> (chargé de projet), et cela n'a pas de prix ». « J'ai rencontré des personnes formidables d'horizons différents, de métiers différents et surtout plein de profils qui se complètent les uns aux autres, que l'on soit valide ou handicapé » explique Pierre<sup>354</sup> (chargé de communication). Pour Alexandre<sup>355</sup> (chargé de communication), « Le Raid permet aux salariés de se retrouver autour d'un même « dénominateur commun » qui dépasse les frontières, les enjeux et les hiérarchies. Il ajoute, « c'est le Graal de la com' interne, cela permet de créer une vraie cohésion de groupe durant ces 4 jours de compétitions ». Pour Charles<sup>356</sup> (salarié au centre des recherches) : « Durant le Raid, tu rencontres des gens d'horizons différents avec des qualités et compétences différentes, c'est une vraie chance quand tu es en situation de handicap comme moi. Tu arrives à passer outre la maladie et les autres participants aussi, du coup ça crée une vraie équipe ». Il semble donc indéniable que le Raid contribue à générer une convivialité entre les individus dont l'entreprise, dans sa politique interne, sait tirer bénéfice par le recours massif à des blogs, vidéos, images, et autres informations postées régulièrement sur ses sites. « On ne retrouve ce niveau de cohésion dans aucun autre événement interne », explique Florence<sup>357</sup> (salariée à la direction des services partagés). « On aborde les travaux de groupe plus facilement. C'est plus facile depuis le Raid », souligne Anaïs (chargée de missions RH). Pour Johan<sup>358</sup> (Chargé de projet) : « Ça a créé un réseau d'équipes valides et handi. Nos collègues nous ont encouragés. Ça a créé des liens avant le Raid et après le Raid ». L'évènement suscite un réel engouement au-delà des différences physiques et soude les salariés entre eux. Dans une vidéo, nous

---

<sup>352</sup> Entretien n° 92.

<sup>353</sup> Entretien n° 77.

<sup>354</sup> Entretien n° 86.

<sup>355</sup> Entretien n° 91.

<sup>356</sup> Entretien n° 95.

<sup>357</sup> Entretien n° 92.

<sup>358</sup> Entretien n° 77.

pouvons voir des personnes en situation de handicap mises en valeur par le PDG lors de la remise des médailles. Ils montent sur le podium et le PDG leur glisse quelques mots personnels.

**Si de nombreux acteurs soulignent donc le rôle mobilisateur du sport, son effet sur la cohésion interne, son utilité en tant que relais des valeurs de l'entreprise, une des conséquences de l'événementiel sportif interne tel le raid ENGIE nous paraît être aussi de favoriser une réelle atténuation des préjugés. Valides et non valides se côtoyant à l'occasion d'un même événement festif.**

Le sport est un moyen de réduire les distances, précisent les auteurs, par la simplicité et la proximité des contacts humains que l'événement *ad hoc* rend francs et directs. L'environnement spécifique qu'il autorise amène les joueurs, quel que soit leur statut, TH ou valide, à « mouiller ensemble le maillot », à porter une tenue uniforme et parfois même à inverser les rapports de force entre cadres et employés (Fourré, 2007). Dans le réseau informel des sportifs, la différence est ainsi gommée au bénéfice des seules qualités individuelles et collectives qui font la force du groupe et de l'équipe (Pierre *et al.*, 2010). Nos entretiens confortent les conclusions des auteurs. Pour Morgane<sup>359</sup> (salariée du service logistique,) le Raid a cette spécificité de mettre « *tout le monde sur un pied d'égalité, que l'on soit handicapé ou pas, nous sommes tous avec les mêmes compositions d'équipes et sur les mêmes épreuves* ». Pour Arnaud<sup>360</sup> (président syndical), « *c'est un moment très convivial, nous pouvons discuter avec le PDG que l'on soit valide ou non car il est très accessible. Il nous rend visite le dernier jour et participe à la remise des prix. Il est avec ses salariés. Il discute avec tous sans préjugés et aprioris* ». Pour Thierry<sup>361</sup> (Délégué syndical) : « *Grâce au Raid j'ai plus de proximité avec mes collègues, on échange plus* ». Le Raid semble faciliter les échanges. Jean-Luc<sup>362</sup> (Délégué syndical) explique « *J'ai plus de facilités à discuter avec mes collègues qu'ils soient handicapés ou non, le sport est un vecteur de communication incontournable. On partage plus, on parle plus et du coup on crée des liens* ».

---

<sup>359</sup> Entretien n° 94.

<sup>360</sup> Entretien n° 83.

<sup>361</sup> Entretien n° 78.

<sup>362</sup> Entretien n° 87.

Pour Alexandre<sup>363</sup> (chargé de communication) le Raid « *permet de renforcer ou de nouer des liens, garder des contacts avec des collègues qui n'auraient pas été possibles autrement* ». Pour Arnault<sup>364</sup> (Président syndical) « *C'est une réelle aventure humaine, c'est une chance pour tous les salariés d'avoir pu participer à cet évènement. C'est un moment privilégié entre collègues. ENGIE voulait aussi montrer une bonne image des travailleurs handicapés et une image positive a été véhiculée* ». Pour Jean-François<sup>365</sup> (gestionnaire à la direction des services partagés) : « *Je ne sais pas si c'est un plus, mais c'était chouette de partager cette expérience avec des profils différents* ». Mettre des mots sur le handicap semble important pour les employés. Lors de ce Raid, les managers ont réellement pu discuter, parler et échanger autour du thème du handicap. Dominique (responsable de site nucléaire)<sup>366</sup> explique : « *On dépasse le cadre Inéo, mais Inéo veut se servir de ses expériences pour changer le regard sur le handicap et que l'on évoque le domaine plus facilement* ». Aux dires de la plupart de nos interlocuteurs, cette proximité nouvellement facilitée par l'épreuve sportive est une aubaine qui rend le management plus humain et accessible.

Dans plusieurs vidéos à notre disposition, nous voyons que les TH sont ovationnés par tous les participants. Il y a là un vrai esprit de groupe et d'entreprise. Le handicap est mis en valeur par la remise des médailles. Les équipes handisports ont un palmarès et un classement différent des valides, mais ils ont la même récompense et les mêmes félicitations du PDG, celui-ci ne faisant pas de distinction. Amélie<sup>367</sup> (gestionnaire) semble ravie de cette expérience et explique : « *La diversité de la population fait aussi la richesse du Raid c'est une vraie leçon de vie de voir une personne avec une prothèse de la jambe faire du VVT en montagne ! Et ça donne toute l'ampleur de la richesse humaine dans l'entreprise. C'est vraiment une bonne image pour le groupe* ». Quant à Arnault<sup>368</sup> (Président du comité syndical) : « *Le Raid permet de voir différemment son entreprise, et d'en faire l'éloge auprès des différents prestataires extérieurs* ». Enfin pour Florence<sup>369</sup> (Gestionnaire) : « *Je dirais que le handicap est « hors norme » et que grâce à une telle manifestation l'entreprise gagne en notoriété et peut véhiculer une meilleure image d'elle même* ».

---

<sup>363</sup> Entretien n° 91.

<sup>364</sup> Entretien n° 83.

<sup>365</sup> Entretien n° 93.

<sup>366</sup> Entretien n° 84.

<sup>367</sup> Entretien n° 90.

<sup>368</sup> Entretien n° 83.

<sup>369</sup> Entretien n° 92.

La déficience du sportif, selon le degré de sévérité, va influencer la manière dont l'environnement social va communiquer sur la production sportive, que celle-ci soit exemplaire ou non. La médiatisation des pratiques sportives des personnes en situation de handicap est généralement d'une grande pauvreté (Compte, 2010, p.20) mais par le biais d'événements tels que celui présenté dans cette partie, ENGIE marque les esprits et essaie de faire avancer le sujet.

### **3.3. L'exemple des Drives de l'insertion**

Pour répondre au mieux aux besoins des entreprises, l'association CED<sup>370</sup> accompagne activement les entreprises dans leur politique d'intégration des personnes en situation de handicap. L'engagement auprès des entreprises se traduit par un accompagnement sur mesure : recrutement, formations sur les thèmes du handicap et de l'emploi, sensibilisation, conseils stratégiques, accompagnement opérationnel, communication ou encore actions de pré-recrutement. C'est également à travers le sport que l'association CED s'engage à sensibiliser les managers dans le but de faire évoluer leur regard sur le handicap et de les accompagner au quotidien dans la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise. Porter un regard nouveau sur le handicap et plus précisément sur l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap en entreprise, tel est l'objectif des Drives de l'Insertion. Lancé en 2011, cette aventure accompagne les entreprises dans le développement de leur politique handicap, en impliquant activement leurs collaborateurs et managers lors d'une journée de sensibilisation autour du golf. Cette journée de sensibilisation permet la rencontre entre managers, handigolfeurs et professionnels de l'emploi et du handicap. Elle a la volonté de changer les regards des managers sur la question du handicap. Autour de rencontres, de conférences et sur un parcours de 18 trous. L'objectif est de montrer que le handicap n'est pas un frein à la performance d'une équipe. C'est un événement qui met le handicap au cœur de la prouesse sportive. Cette compétition

---

<sup>370</sup> CED propose de placer les compétences au cœur des politiques RH. "Incubateur de bonnes pratiques, depuis 10 ans, CED insuffle une vision innovante à 360° et modélise des outils opérationnels et pragmatiques, pour faire du capital humain, l'atout majeur des organisations". (Site de l'association).

a pour but de sensibiliser les chefs d'entreprise sur l'intégration des personnes en situation de handicap. La compétition se déroule en Shot-Gun<sup>371</sup> et oppose 36 équipes d'handigolfeurs et de managers autour de deux concours (de drive et d'approche) sont au programme de cet évènement. Une fois la compétition terminée, les participants se réunissent autour d'un déjeuner et d'une conférence sur le handicap, les compétences et la performance.

Depuis le lancement des Drives de l'Insertion par CED en 2011, plus de 200 managers et une quinzaine d'organisations ont déjà participé à l'aventure. Au rythme de moments d'échanges et de rencontres inédites, cette journée permet aux collaborateurs d'échanger avec des handigolfeurs et des professionnels du handicap, afin de mieux intégrer la question du handicap dans le cadre de leur environnement professionnel.

#### **Quelques précisions sur le cadre méthodologique**

Nous avons participé aux trois dernières sessions des Drives de l'Insertion qui ont eu lieu le 3 octobre 2014, le 1<sup>er</sup> octobre 2015 et le 21 octobre 2016. Les matinées étaient réservées à des échanges, des débats sur le thème du handicap animées par des sportifs de haut niveau en situation de handicap. Lionel Comole, Charles Maximilien Rozoy et Manon Genest ont successivement animé les matinées des drives sur les trois dernières années. L'après-midi, managers et handigolfeurs se réunissent par équipe pour une compétition de golf.

Nous avons observé certaines scènes entre valides et handigolfeurs et entendu plusieurs échanges entre managers, et entre managers et handigolfeurs. Tous les valides sont des managers curieux de découvrir le domaine du handicap.

A l'issue de ces rencontres, plusieurs constats émergent : les managers reconnaissent avoir une vraie prise de conscience au sujet du handicap. Les propos entendus entre deux swings nous viennent de Stéphane<sup>372</sup>, directeur d'agence Inéo Réseaux Nord - Ouest : « *Je suis venu ici avec un peu d'aprioris, en me demandant comment ça allait se passer sur le parcours et*

---

<sup>371</sup> Compétition au cours de laquelle les parties prennent place sur différents tees du parcours. Un signal sonore indique à l'ensemble des participants qu'ils peuvent commencer l'épreuve.

<sup>372</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.



*puis il faut être honnête, les handigolfeurs sont des personnes en or* ». René<sup>373</sup>, directeur délégué Inéo Centre, livre ses impressions au DRH de CED : « *Nous avons eu une vraie prise de conscience, vaut mieux tard que jamais* ». Walter<sup>374</sup>, directeur d'agence Inéo Industries donne son ressenti à un membre de l'organisation : « *Je vais faire 300 km pour rentrer chez moi et pour tout vous dire je vais beaucoup penser à cette journée. Une remise en question s'impose* ». Patrick<sup>375</sup>, responsable d'affaires Inéo Centre, explique à l'un de ses partenaires handigolfeurs : « *J'ai presque pris une gifle, j'ai vécu un moment exceptionnel* ». Pour Gilles<sup>376</sup>, directeur délégué adjoint Inéo IDF, « *cette journée va me faire évoluer sur l'image du handicap. Ça ouvre des perspectives et ça permet de réfléchir* ». Thierry<sup>377</sup>, directeur délégué Inéo Réseaux explique à un manager d'Inéo : « *J'ai pris une véritable leçon de moral* ». Et puis Efisía<sup>378</sup>, assistante de direction Inéo IDF, nous dit en partant : « *Je suis admirative tout simplement* ». Les handigolfeurs qui sont aussi des travailleurs handicapés ont réussi par le biais de ces deux journées annuelles à valoriser leur image en faisant prendre conscience aux managers que le handicap pouvait être appréhendé et perçu positivement.

Les managers de leur côté ont aussi pris conscience que handicap et compétences n'étaient pas deux termes antagonistes. Pour Stéphane<sup>379</sup>, directeur d'agence Inéo Réseaux Nord-Ouest : « *On a beaucoup à apprendre des TH, cette journée les a mis en avant. Leurs compétences doivent être reconnues dans les entreprises* ».

**Situation n° 14 (Drives de l'insertion à Rochefort en Yvelines) : « Sur ce coup, tu es meilleur que moi ».**

Walter<sup>380</sup>, directeur d'agence Inéo Industries, dit en souriant à Claude Peigne un handigolfeur de l'équipe de France : « *J'ai deux bras et deux jambes mais la balle ne va pas aussi loin que la tienne, sur ce coup tu es meilleur que moi !* ».

<sup>373</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>374</sup> Drives de l'insertion du 21 octobre 2016.

<sup>375</sup> Drives de l'insertion du 5 octobre 2014.

<sup>376</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>377</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>378</sup> Drives de l'insertion du 5 octobre 2014.

<sup>379</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>380</sup> Drives de l'insertion du 21 octobre 2016.

Gilles<sup>381</sup>, directeur délégué adjoint Inéo IDF dit à un de ses collègues : « *C'est gagant-gagant chacun se nourrit des qualités de l'autre. On s'est entre-aidé pour réussir et c'est une de mes plus belles victoires* ».

Ce sont des propos forts qui sont tenus par les managers d'ENGIE Inéo, Daniel<sup>382</sup>, responsable de la mission handicap Inéo explique à ses collaborateurs : « *Tous les valides devraient venir passer des journées comme cela. Ils rentreraient chez eux avec une vision différente qu'est le handicap. Nos champions handisports ont su nous apporter une véritable leçon de vie* ». Guy Lacroix<sup>383</sup>, ancien PDG d'ENGIE Inéo explique lors de ces deux journées : « *Le but est que nos managers soient sensibilisés et qu'ils véhiculent un nouveau message du handicap au travers de leurs équipes dès leur retour en agence. Nous souhaitons aussi qu'ils comprennent que le handicap peut être synonyme de compétences et performances* ». « *Nous avons vécu ensemble raconte Thierry<sup>384</sup>, directeur délégué Inéo Réseaux, une magnifique journée sur le golf de Rochefort en Yvelines. Le résultat est impressionnant, car celui qui gagne n'est pas forcément celui qu'on attendait, tu as vu c'est Mathieu Lebon, un handigolfeur qui remporte cette épreuve* ».

L'utilisation de la métaphore sportive dans le milieu professionnel a un sens : elle permet d'impulser une culture de la performance, d'insuffler des valeurs positives et d'apporter des éléments de réflexion originaux sur les pratiques du management ou de la gestion des ressources humaines, sur les moyens d'exprimer au mieux le potentiel de chacun dans un but de réussite collective. S'inspirer du travail et des exploits des athlètes est donc une façon originale de dynamiser et d'encourager l'expression des potentiels humains d'une entreprise. Jean-Pierre Lafont<sup>385</sup>, entraîneur de l'équipe de France handigolf explique aux managers d'Inéo « *Le fait que les gars soient de bons sportifs est un plus pour les entreprises car par leurs expériences de vie, ils s'obstinent et c'est une grande qualité, ils sont capables d'aller au bout d'un projet. Ce sont des exemples pour leurs entreprises* ». En effet, durant les

---

<sup>381</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>382</sup> Drives de l'insertion du 5 octobre 2014.

<sup>383</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>384</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>385</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

Drives, René<sup>386</sup>, directeur délégué Inéo Centre nous dit se rendre compte que : « *Le sport apporte une dimension de compétition, handicap ou pas handicap, il faut y aller. Il faut cultiver sa motivation et mettre en marche une hargne intense afin de la retranscrire dans l'entreprise* ». Pour Efisía<sup>387</sup>, assistante de direction Inéo IDF : « *Ce qui est extraordinaire c'est le moral qu'ils ont tous, ils sourient, ils ont l'air toujours heureux, ils ont un vrai mental pour aller de l'avant malgré le handicap* ».

**Situation n° 15 (Drives de l'insertion à Rochefort en Yvelines) : « Ils sont plus fort que nous physiquement et mentalement ».**

Patrick<sup>388</sup>, responsable d'affaires Inéo Centre explique à Jean-Pierre Lafont, l'entraîneur des handigolfeurs : « *C'est toujours étonnant de voir et de discuter avec des gens qui ont une telle force mentale* ».

Ce dernier lui répond : « *Vous arrivez vous les managers à chaque initiative fort mentalement et vous n'avez aucunement l'idée que les handigolfeurs avec lesquels vous allez jouer, peuvent être plus forts que vous physiquement et mentalement !* »

Ces handigolfeurs témoignent d'un mental exceptionnel. Nous l'avons observé durant ces Drives, le sport semble bien participer à la formation d'un type de salarié motivé, combatif, compétitif, impliqué, sociable, loyal, responsable, autonome, respectueux des règles et de la hiérarchie, animé par un esprit d'équipe dont l'entreprise a besoin pour assumer sa logique de performance. Philippe PEE<sup>389</sup>, un handigolfeur de l'équipe de France, nous explique qu'« *Au début, les gens sont un peu gênés, les gens n'osent pas trop poser de questions. Mais après quelques heures cela va mieux* ». Walter<sup>390</sup>, directeur d'agence Inéo Industries dit à un autre manager d'Inéo : « *L'avantage de ces parties à quatre c'est que l'on ne se connaît pas et après cinq heures de jeu... on a l'impression de se connaître depuis des années, du coup on discute encore ensemble après la partie... c'est comme si nous n'avons pas du*

<sup>386</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>387</sup> Drives de l'insertion du 5 octobre 2014.

<sup>388</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>389</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>390</sup> Drives de l'insertion du 21 octobre 2016.

*tout envie de nous quitter* ». Et puis spontanément il ajoute : « *Le handicap c'est la vie autrement, il suffit de s'adapter* ». Ces paroles fortes montrent que le dialogue se crée au-delà des tabous. René<sup>391</sup>, directeur délégué Inéo Centre, dit avoir « *partagé un bon moment* », c'était pour lui l'occasion d'échanger très ouvertement sur le sujet. En début d'après-midi, explique-t-il « *J'étais mal à l'aise vis à vis de ce public, je ne savais pas trop comment m'y prendre, puis au fil de la journée..., on oublie le handicap* ». Le sujet du handicap avec les personnes concernées devient finalement facile.

Lors de ces trois journées de sensibilisation, nous avons ainsi pu observer que les managers étaient ravis de leurs découvertes, l'ambiance dans les équipes et entre les équipes étaient bon enfant, agréable et sereine. Comme nous l'avons vu plus haut, les managers disent majoritairement avoir « pris une claque » car en plus de pouvoir parler du handicap si librement, d'avoir pris conscience que ce domaine pouvait être une plus-value pour leur entreprise et avoir découvert que les handigolfeurs avaient un mental d'acier, les managers d'Inéo ont pris conscience que derrière le domaine du handicap, il y avait aussi un sentiment de performance et de compétences. Pour Guy Lacroix<sup>392</sup>, ancien PDG d'ENGIE Inéo : « *Enfin le handicap n'est pas un frein et toutes leurs qualités humaines et compétences techniques peuvent être transposées en entreprise. Le handicap fait partie de l'ADN de l'entreprise. On considère que si les gens sont bien c'est qu'ils donneront le meilleur d'eux-mêmes* ». Thierry<sup>393</sup>, directeur délégué Inéo Réseaux confirme les propos tenus par Guy Lacroix lors de la cérémonie de clôture qui a eu lieu en 2014 : « *On se retrouve sur plein de valeurs communes : solidarité, entre-aide, esprit d'équipe, motivation* ». Walter<sup>394</sup>, directeur d'agence Inéo Industries approuve : « *Pour le coup mélanger handi et valides ça met tout le monde au même niveau et chacun apporte quelque chose. Chaque salarié est performant à sa manière et a ses propres compétences* ». Christophe Bonin<sup>395</sup>, handigolfeur de l'équipe de France explique à René, directeur délégué Inéo Centre : « *On leur montre que quand on joue avec eux, on a beau être handicapé et bien on peut faire de très belles choses* ». Jean-Pierre

---

<sup>391</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>392</sup> Drives de l'insertion du 5 octobre 2014.

<sup>393</sup> Drives de l'insertion du 5 octobre 2014.

<sup>394</sup> Drives de l'insertion du 21 octobre 2016.

<sup>395</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

Lafont<sup>396</sup>, entraîneur de l'équipe de France handigolf clos le jeu sur le green en disant aux managers : « *J'espère que cette journée vous aura marqués. Vous avez vécu avec un TH toute une journée, alors j'espère que vous aurez compris que c'est tout à fait possible de travailler avec un TH. Il suffit juste d'y poser le bon regard* ». Pour Guy Lacroix<sup>397</sup>, ancien PDG d'Inéo : « *Nos managers auront découvert une nouvelle approche des compétences de la performance et de l'esprit d'équipe au travers du handicap. C'est un plus pour notre groupe* ». Les propos de Guy Lacroix sont renforcés par ceux de Stéphane Randresta<sup>398</sup>, DRH ENGIE France, qui précise : « *Les compétences peuvent être professionnelles, sportives mais aussi culturelles, les compétences sont de toutes natures. C'est la démonstration qu'il y a facilement des points communs entre valides et handi* ».

La communication par le sport semble avoir un impact important sur les pensées des managers dans les situations que nous avons relatées. Ils semblent avoir pris conscience que le handicap est un domaine majeur qui nécessite d'être développé et accepté au sein de l'entreprise. Au-delà du vivre ensemble comme nous l'avons vu auparavant, le sport a des vertus importantes pour transformer les représentations du handicap. En France, le sport pour les personnes en situation de handicap comme pratique sociale signifiante est un phénomène historiquement récent (*Ibid.*, p. 15). Nous l'avons vu précédemment, la médiatisation des Jeux Paralympiques est en plein expansion, depuis les derniers Jeux Paralympiques. Si nous pouvons raisonnablement supposer que l'effet se dilue avec le temps, le sport construit chez les employés une réelle prise de conscience. Nous pouvons constater que le sport et l'entreprise sont deux univers qui ont élaboré, particulièrement au cours de ces deux dernières décennies, des rapprochements dans un souci commun de recherche de la performance. Nous pouvons constater également que les personnes stigmatisées par une déficience peuvent utiliser le sport comme support de stratégies de déstigmatisation pour accéder à une identité « pour soi » positive et à une intégration sociale satisfaisante (Marcellini, 2005, p.191). Cette utilisation du sport peut se retrouver dans les politiques internes de Responsabilité Sociale des Entreprises. Elle pourrait être un levier pour favoriser l'intégration et modifier les représentations du handicap dans les

---

<sup>396</sup> Drives de l'insertion du 1 octobre 2015.

<sup>397</sup> Drives de l'insertion du 21 octobre 2016.

<sup>398</sup> Drives de l'insertion du 21 octobre 2016.

entreprises, entraînant ainsi de meilleures relations entre les employés membres du groupe (Arcand, 2006 ; Commission européenne, 2005). Dans les entreprises françaises, la politique handicap intègre le phénomène récent de la responsabilité sociale des entreprises. C'est ce que nous allons montrer dans la dernière partie de notre thèse.

## 4. Handicap et RSE: un lien de plus en plus fort ?

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est au départ essentiellement le fait de firmes leaders sur le marché européen. Elle s'impose parfois à des entités de plus petites tailles, des PME, à travers des clauses précises dans les cahiers de charges soumis aux fournisseurs et sous-traitants (Peeters, 2004, p.6). Comme le rappellent les auteurs d'un document émanant du Bureau international du travail<sup>399</sup>, il n'existe pas de document consensuel qui définisse la responsabilité sociale des entreprises. Nous nous accordons cependant à y placer des pratiques volontaires d'entreprises qui, soucieuses de répondre aux demandes des parties prenantes<sup>400</sup>, s'impliquent dans des actions sociales, sociétales et environnementales. Même si l'objectif principal des entreprises reste toutefois la réalisation de profits, « la responsabilité sociale, explique Makower *traduit la conviction profonde de certains dirigeants d'entreprises selon laquelle celles-ci peuvent et doivent jouer un rôle qui ne se limite pas à maximiser leurs profits*<sup>401</sup> ».

« La responsabilité sociétale des entreprises, pour sa part écrit l'INSEE, se définit comme la contribution volontaire des entreprises aux enjeux du développement durable, aussi bien dans leurs activités que dans leurs interactions avec leurs parties prenantes. Elle concerne trois domaines : environnemental, social et économique. Cette dernière sphère s'intéresse

---

<sup>399</sup> Note d'information sur la responsabilité sociale des entreprises et les normes internationales du travail, Conseil d'administration, Bureau international du travail, Genève, novembre 2003.

<sup>400</sup> Traduction française du terme anglais stakeholders. Dans sa stratégie de développement, l'entreprise qui entre dans une logique de responsabilité sociale ne se considère plus comme redevable devant ses seuls actionnaires, les shareholders, mais également devant ses travailleurs, les consommateurs, les fournisseurs et sous-traitants, la communauté où elle est installée. Le terme « partie prenante » se réfère à tous ceux pour lesquels il y a un enjeu. Référence : Anne Peeters, « La responsabilité sociale des entreprises », Courrier hebdomadaire du CRISP 2004/3 (n° 1828), p. 1-47.

<sup>401</sup> Note d'information sur la responsabilité sociale des entreprises et les normes internationales du travail, Conseil d'administration, Bureau international du travail, Genève, novembre 2003.

*aux relations de l'entreprise avec ses partenaires, notamment commerciaux, vues sous l'angle du développement durable* » (Insee Première, N° 1421, Nov. 2012).

Cette définition est aujourd'hui communément admise par les parties prenantes consultées par la Commission européenne dans la continuité de sa communication sur la responsabilité sociale des entreprises. Ce Livre vert rassemble des réponses d'entreprises individuelles ou de fédérations régionales ou sectorielles d'entreprises, les syndicats, ONG et organisations de consommateurs (Peeters, 2004, p.6). Cette communication fait suite à une consultation menée par la Commission à la suite de la publication de son Livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises. Publié en juillet 2001, celui-ci a permis de recueillir de nombreux avis sur diverses questions relatives à la RSE, comme la place des pouvoirs publics, le type d'encadrement ou encore le rôle spécifique de la Commission.

Depuis quelques années, la diversité fait partie intégrante des discours des grandes entreprises via leur site Internet (Point et Singh, 2005 ; Heres et Benschop, 2010) ou leurs rapports annuels (Point, 2005 ; Terramorsi, Barthe et Peretti, 2009). Dans les prérogatives du système de la RSE, la loi sur les Nouvelles Régulations Economiques (NRE)<sup>402</sup>, puis la loi Grenelle 2<sup>403</sup> complétée par la loi Warsmann 4<sup>404</sup> obligent les entreprises cotées sur un marché réglementé et les grandes entreprises à publier des indicateurs RSE et développement durable dans leur rapport annuel<sup>405</sup>.

#### Commentaires du tableau n° 16 :

Il est intéressant de noter que l'information concernant le handicap est relativement partielle dans les rapports RSE. Moins de la moitié des rapports (45%) indiquent le nombre

---

<sup>402</sup> Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques. Elle a pour objectif de réduire les effets néfastes des dysfonctionnements internes et de la mondialisation.

<sup>403</sup> Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement. Elle est la loi française qui complète, applique et territorialise une loi votée l'année précédente, dite « *Loi Grenelle I* » (précédemment adoptée en octobre 2008 et validée le 11 février 2009). Cette précédente loi *Grenelle I* déclinait en programme les engagements du « Grenelle de l'Environnement ».

<sup>404</sup> Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

<sup>405</sup> Les entreprises françaises cotées sur un marché réglementé et celles de plus de 500 salariés et 100M€ de total bilan ou de chiffre d'affaire net, doivent respecter une obligation de publication de leurs données sociétales, économiques et environnementales dans un rapport RSE.



de salariés handicapés dans l'effectif, et seulement 35% présentent ce chiffre sous forme de taux permettant de mesurer l'écart avec l'obligation légale de 6% (Terramorsi *et al*, 2009, p.270). Le concept de RSE est caractérisé par une communication importante mais parfois imprécise, et cela reflète les approches divergentes menées par des chercheurs, institutions et entreprises. Par ailleurs, le concept de RSE est d'origine anglo-saxonne mais correspond à des pratiques largement partagées dans le monde de l'entreprise et qui ne forment pas une doctrine unique, la culture entrepreneuriale étant elle-même variable d'un pays à l'autre. Trois dimensions sont généralement mises en avant : l'environnement, les relations sociales et le respect des droits de l'homme <sup>406</sup>.

Tableau n° 16 : L'information sur le handicap dans les rapports RSE des entreprises du CAC 40, issu de l'article de Patrice Terramorsi *et al.*, « L'information diversité dans les rapports RSE des sociétés du CAC 40 », *Management & Avenir* 2009/8 (n° 28), p.272

Indication du nombre de salariés handicapés	45%
Indication du taux d'emploi des salariés handicapés	30%
Indication relative au maintien dans l'emploi des personnes handicapées	30%
Indication du nombre d'embauches de personnes handicapées dans l'année	25%
Indication du montant CA réalisé avec le secteur protégé	8%

La « responsabilité sociale des entreprises » a acquis ces dernières années une place considérable dans le discours social. Un simple relevé d'occurrences dans la presse écrite nationale française suffit à attester d'une progression spectaculaire au cours des dernières années (Bory et Lochard, 2009, p.39) <sup>407</sup>. En France, plus de la moitié des sociétés de 50 salariés ou plus déclarent s'impliquer dans la responsabilité sociétale des entreprises et la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable (Insee Première, N° 1421, Nov 2012). Avec la RSE, il est question de régénérer les rapports sociaux, de

<sup>406</sup> Michel Doucin, Ambassadeur chargé de la bioéthique et de la responsabilité sociale des entreprises, 2009, *La responsabilité sociale des entreprises : l'engagement de la France*.

<sup>407</sup> De 14 occurrences de « responsabilité sociale des entreprises » entre le 1/1/1996 et le 31/12/1998, on est passé à 778 entre le 1/1/2005 et le 31/12/2007 (recherche faite avec l'agrégateur Factiva).



soutenir les projets culturels, de préserver l'environnement (*Ibid.*, p.47). La RSE est un tournant dans l'entrepreneuriat responsable et, comme toutes les grandes tendances, elle doit s'installer et prendre ses marques, susciter d'abord l'intérêt et ensuite l'adhésion, enfin revêtir un caractère incontournable et en même temps montrer qu'elle est rentable. Il s'agit d'un nouveau mode de développement personnel qui doit se refléter dans le bien-être qu'offrent l'entreprise et son action dans la société. « *Il ne faut pas perdre de vue que mettre en place une politique RSE relève d'une démarche volontaire* » (Sophie de Menthon, 2011, p. 14). Selon l'INSEE (INSEE Première, N° 1421, Nov 2012)<sup>408</sup>, 64% des sociétés françaises de plus de 50 salariés ont entendu parler du concept de RSE, 52% d'entreprises ont le sentiment de mettre en œuvre des actions qui s'inscrivent dans un projet de RSE. L'INSEE nous indique parallèlement que 84% des entreprises de plus de 500 salariés mènent des actions de RSE. Les entreprises et les organisations souhaitent également connaître les meilleures politiques en Europe et dans le Monde, « les grappes de bonnes pratiques » dans ce domaine et les innovations actuelles (Peretti et Frimousse, 2010 p.153).

Ce qui nous intéresse dans cette thèse, c'est spécifiquement l'une des trois parties que véhicule la RSE : le domaine social. Dans l'expression « responsabilité sociale des entreprises », le qualificatif « social » se rapporte à une réalité plus large que celle que recouvre son acception francophone. Il s'agit de la traduction littérale du mot anglais « social », dont le sens comporte une dimension plus sociétale (*op. cit.*, 2004, p.2). Le social est le domaine qui concentre le plus les initiatives des entreprises en matière de RSE. Ce constat s'explique assez « naturellement », à la fois par l'antériorité, dans les entreprises, des problématiques sociales sur les questions sociétales ou environnementales, par l'existence de nombreux lieux et procédures de concertation sur ces thèmes (comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail...) et par l'incitation que suscitent certaines obligations légales ou réglementaires (Insee Première, N° 1421, Nov 2012). Une entreprise socialement responsable est donc une entreprise consciente des conséquences de ses actions concrètes dans le domaine social, c'est-à-dire principalement vis-à-vis de ses salariés. La responsabilité sociale est un processus participatif impliquant de considérer les valeurs, les buts, les motivations des personnes impliquées dans la

---

<sup>408</sup> Émilie Ernst, division Enquêtes thématiques et études transversales, Insee, Yolan Honoré-Rougé, Ensaë.

formulation de la stratégie de l'entreprise et la prise de décisions (Maclagan, 1999, p.44). La dimension sociale représente le facteur humain. Elle est la capacité de chaque entreprise à assurer le bien-être de ses salariés. Ce bien-être se traduit par la possibilité pour tout à chacun, d'accéder, quel que soit son niveau de vie, aux besoins essentiels : alimentation, logement, santé, accès égal au travail, sécurité, éducation, droits de l'homme, culture et patrimoine etc. Parmi les principaux enjeux sociaux, une thématique retient tout particulièrement notre attention : celle qui consiste à respecter et protéger les personnes en situation de handicap. C'est-à-dire garantir leurs bonnes conditions de travail, favoriser leur formation, mettre en place une politique d'aide à la réinsertion (professionnelle et/ou personnelle), et développer des projets ciblés pour limiter les disparités. Rares sont les grands groupes qui n'ont pas fait aujourd'hui de la RSE un axe fort de leur stratégie (Sophie de Menthon, 2011, p.15). S'agissant des PME, le mouvement est en marche, mais demeure embryonnaire : « Engager une politique RSE relève encore clairement d'une démarche volontaire - presque d'un acte de foi » (*Ibid.*).

Pourtant aujourd'hui, note de Menthon, l'entreprise qui n'intègre pas ces différentes dimensions risque de se priver d'opportunités pour se faire référencer auprès de ses clients, voire de freiner son développement. A contrario, un engagement RSE marqué lui permettra de prévenir un grand nombre de risques, évitant ainsi d'éventuelles dépréciations (*Ibid.*). À ce titre, le handicap constitue une thématique investie de différentes manières dans la négociation collective. Pour nombre de partenaires sociaux, et plus particulièrement pour les représentants des employeurs, l'accord sur l'insertion des travailleurs handicapés n'est pas une fin en soi. Il s'avère qu'un grand nombre d'employeurs, souligne Graffam *et al.*, se disent satisfaits de leur TH. C'est le cas, en France, de 87 % des entrepreneurs, et ce taux, si on en croit le même auteur passe à 97 % dans les entreprises de 250 salariés et plus. Aux antipodes de la planète, en Australie, il en est de même : 90 % des employeurs ayant récemment intégré des personnes handicapées souhaitent continuer à travailler avec elles (2002, p. 177).

Nous l'avons évoqué précédemment, dans 80 % des cas, le handicap est acquis au cours de la vie (professionnelle ou privée) et, dans 85 % des cas, il n'est pas visible. Il peut concerner jusqu'à 20 % de la population d'un pays, au sein de laquelle beaucoup préfèrent ne pas

révéler leur situation (*op, cit.*, p.116). La diversité en emploi (dont les personnes handicapées constituent un exemple) est associée à l'innovation, à la créativité et à l'amélioration de la prise de décision. Ces caractéristiques semblent recherchées par les entreprises qui veulent améliorer leurs chances de succès dans le contexte économique difficile que nous connaissons depuis plusieurs décennies. Les personnes handicapées ont souvent des perspectives uniques et doivent faire preuve d'initiative et de persévérance pour trouver des moyens de surmonter les obstacles qui les empêchent de réaliser les activités de la vie quotidienne (Pozzebon et Champagne, 2009, p. 112). Ces attributs sont justement ceux que convoitent les organisations qui cherchent à s'adapter à un contexte d'affaires caractérisé par le changement. De plus, par rapport aux équipes de travail homogènes, les équipes de travail qui intègrent une main d'œuvre diversifiée sont plus susceptibles de cibler les problèmes et de générer un éventail de solutions, ce qui peut augmenter la qualité des décisions prises (Lengnick-Hall, 2007). Les employés handicapés, compte tenu de leur expérience de vie, peuvent être une source inestimable d'idées permettant aux entreprises de mettre au point des produits et des services pour les personnes ayant une incapacité<sup>409</sup>. Ils peuvent aussi entretenir des relations privilégiées avec une telle clientèle. Tout au long de notre thèse, nous avons tenté de le démontrer. À travers des extraits d'entretiens, nous avons voulu montrer qu'une politique active d'emploi de personnes handicapées est susceptible d'accroître l'engagement et la fidélité des salariés. D'une part, le fait de gérer la diversité peut être considéré comme une manière de défendre des valeurs humaines, ce qui est en soi facteur de mobilisation (Tremblay et *al.*, 2005). D'autre part, le contact avec des personnes handicapées peut améliorer le climat émotionnel dans l'entreprise (Jacquinot, 2009, p.120).

---

<sup>409</sup> Denise Veille, 2013, "Accessibilité à l'emploi pour un capital humain riche de potentiels et le développement des compétences des employeurs", rapport final.

**Situation n° 16 (bureau d'étude de l'agence locale) : « Les TH sont plus qu'enrichissants ! »**

Lorsque nous avons échangé avec les collègues de TH, dans les bureaux de l'agence locale, plusieurs nous ont livré leurs impressions au sujet de leur intérêt à côtoyer des TH.

Sébastien : « *Depuis que je travaille avec D., j'ai l'impression d'être plus utile au travail. Certes je travaille pour gagner de l'argent mais de travailler avec lui me permet de m'enrichir un plus chaque jour* ».

Joël : « *Lorsque l'on ne côtoie pas de personne handicapée au quotidien, de le faire au travail, ça fait du bien. On l'aide, il nous aide à sa façon, mais il y a une vraie alchimie entre nous. J'ai envie de l'accompagner et il me sensibilise* ».

Jacques : « *Je sais ce que c'est d'avoir des proches en situation de handicap, mais d'avoir des collègues handicapés, j'ai découvert cela il y a dix ans avec Véronique. Je l'ai aidée à affronter son handicap et elle m'a aidé à mieux l'accepter de manière générale* ».

La diversité est une politique qui s'inscrit dans une approche réciproque pour l'entreprise et la société. Elle favorise la cohésion sociale tout en répondant à des enjeux d'entreprise. La différence, la diversité, le handicap sont devenus des termes incontournables dans certaines entreprises françaises qui répondent volontairement aux prérogatives de la RSE, plus communément appelée : Responsabilité Sociale ou Sociétale de l'Entreprise. Du point de vue de l'observateur, nous ne retiendrons que l'idée que la RSE amène à formuler de nombreuses questions. De très nombreuses entreprises ont pris conscience de l'importance de la diversité et de la non-discrimination dans l'intérêt des salariés et de l'employeur. Elles ont souvent mis en place des dispositifs volontaires de lutte contre la discrimination, soit de manière autonome, soit avec l'aide de mécanismes publics. Ces pratiques sont importantes, puisque volontairement décidées, elles sont probablement la réponse la plus efficace aux risques de discrimination<sup>410</sup>. La France n'a pas élaboré un document officiel spécifique pour présenter sa stratégie en matière de RSE. En effet, l'approche du

---

<sup>410</sup> Rapport sur les discriminations collectives en entreprise : lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif Laurence Pécaut-Rivolier, 2013, Ministère du travail ministère de la justice, ministère des droits des femmes.

gouvernement français en matière de RSE consiste à considérer que la RSE est l'une des modalités de mise en œuvre du développement durable par l'un des acteurs de la société, l'entreprise. L'idée la plus communément admise sur la RSE est que l'entreprise est tenue de répondre de l'ensemble des effets à court et long terme de ses actions sur la société et de s'assurer que ses pratiques sont congruentes avec les attentes sociétales actuelles, émergentes et futures. Le recours à des questions de RSE évoque souvent un retour à la moralité ou à un contrat explicite ou implicite avec la société. Ainsi, dans la perspective de l'approche moraliste, la RSE dérive directement de la responsabilité morale de l'entreprise : l'entreprise doit agir de manière socialement responsable parce qu'il est de son devoir moral de le faire ; alors que l'approche contractuelle suppose quant à elle que « l'idée principale de la RSE vient du fait que l'entreprise et la société sont en interaction et pas des entités distinctes, ainsi, la société a certaines attentes sur l'activité et le comportement approprié de l'entreprise » (Wood, 1991). Néanmoins, il nous semble qu'une bonne politique RSE commencerait dans un premier temps par une bonne communication quel que soit le sujet à évoquer. Pour ce faire, une bonne communication interne faciliterait l'intégration de la personne en situation de handicap.

Pour confirmer ou infirmer les propos des différents auteurs cités, il nous faut revenir à notre terrain et montrer comment ENGIE Inéo engage sa RSE via le handicap. Le projet social de la société ENGIE est basé principalement sur quatre engagements tels que la citoyenneté, la solidarité, la formation et l'ancrage dans les territoires sur lesquels elle est présente. La politique RSE de l'entreprise ENGIE est basée sur les trois aspects du management de la responsabilité sociale des entreprises. Nous verrons plus loin que la filiale de la société a mis en place de nombreuses actions et adopte un processus d'amélioration continue dans le but de développer cette politique RSE. La politique sociale concerne l'ensemble des relations humaines ayant lieu au sein de l'entreprise. La dimension sociale est mesurable à partir de plusieurs facteurs tels que la qualité de vie au travail, la diversité, l'insertion ou encore la sécurité au sein des établissements de l'enseigne. La filiale ENGIE Inéo est extrêmement investie au niveau social, elle s'engage à faire la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au sein de ses effectifs. En effet, depuis quelques années de multiples actions et mesures sont mises en place. Par exemple, la promotion de l'égalité des chances est un facteur important aux yeux de l'entreprise qui a récemment obtenu de la part de l'AFNOR le

« label diversité<sup>411</sup> ». L'obtention du Label Diversité témoigne d'un engagement fort en faveur de la prévention des discriminations, de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Dans sa politique de recrutement de nombreuses actions sont menées en faveur des travailleurs handicapés. ENGIE Inéo est aujourd'hui l'un des principaux acteurs français en génie électrique, systèmes d'information et de communication. Expert en efficacité énergétique, il développe des solutions globales afin de réduire l'impact environnemental des entreprises, et œuvre en faveur du développement durable. Ici, l'aspect social est décliné sous plusieurs formes. ENGIE Inéo mène une démarche active depuis plusieurs années pour favoriser l'emploi des personnes handicapées et rechercher des solutions de maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave. Pour Inéo, la Responsabilité Sociale de l'Entreprise est une composante essentielle de sa stratégie. L'engagement de l'entreprise en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, constitue l'axe central de sa politique RSE, nous explique Daniel Gaudas<sup>412</sup>.

**Situation n° 17 (Au siège d'ENGIE Inéo) : « Inéo ne lésine pas sur les moyens »**

Daniel Gaudas, responsable de la mission nationale handicap d'Inéo explique lors d'une cérémonie des Handy'trophées : *« Les Handy'trophées ont pour objectif de faire connaître aux 15 500 collaborateurs la politique handicap d'Inéo et d'impliquer chacun pour créer l'échange et changer le regard sur le handicap. Ils récompensent les actions selon leur degré de participation, d'innovation et le potentiel de déploiement dans d'autres entités d'Inéo. Ce concours s'inscrit dans le cadre de la démarche menée par Inéo en faveur du handicap qui facilite l'accueil, l'intégration, le suivi, le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap. C'est le même principe lors de la Semaine pour l'emploi, Inéo ne lésine pas sur les moyens. Nous nous rendons en amont sur les chantiers, dans les bureaux, et partout en France pour obtenir des témoignages forts de travailleurs en situation de handicap. Il n'y a que ces personnes qui pourront nous aider à faire changer le regard des valises sur le handicap en entreprise. Et puis nous avons reçu le label Diversité en 2012, alors*

<sup>411</sup> Rapport annuel d'activités de 2013- Engie Inéo.

<sup>412</sup> Entretien n° 12.

*il est nécessaire de booster nos collaborateurs pour le garder encore quelques années. C'est un tout avec notre politique RSE, nous devons et voulons nous engager en faveur de la Diversité et sous toutes ses formes. Le handicap en est une partie importante malgré tout ».*

Inéo s'est engagé dans une démarche RSE qui s'exprime à travers des actions concrètes dont les résultats sont à la mesure de son implication en faveur de la diversité. Dans un contexte économique difficile, le taux de d'emploi de travailleurs handicapés est de 4,5% en 2013. Il n'était que de 2,2%, 5 ans auparavant. Ces résultats sont le fruit d'un engagement de toutes les parties prenantes d'Inéo reconnu depuis 2012 par l'obtention du Label Diversité. La volonté d'Inéo est d'intégrer aujourd'hui de manière plus visible les autres composantes de la RSE, liées aux aspects sociaux par le biais de la politique handicap. Cette ambition RSE s'inscrit dans une volonté de croissance responsable. Pour l'entreprise, la mise en œuvre de la politique handicap n'a pas seulement pour objectif de satisfaire à une obligation légale, elle est aussi de s'engager dans une démarche plus active pour renforcer les actions en faveur de la diversité et du développement durable. Lancée en juillet 2010, la démarche Énergie Handicap est la traduction concrète des engagements pour mieux intégrer et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap, mieux informer les collaborateurs et les managers, mettre en place des aménagements de postes de travail, gérer les évolutions des salariés en situation de handicap et développer le recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA). Pour répondre aux enjeux, une mission nationale<sup>413</sup> a été créée. Tout en prenant en compte la diversité des filières et métiers, la politique handicap poursuit quatre objectifs : le recrutement (CDI, contrat d'apprentissage), le maintien dans l'emploi (pour aider les salariés à compenser ou à mieux vivre leur handicap au quotidien dans l'entreprise), la sensibilisation, la formation et, enfin, le développement des achats au secteur protégé et adapté. Parce que le niveau de formation des jeunes en situation de handicap n'est pas toujours en adéquation avec les profils de diplômés recherchés, la filiale fait de l'apprentissage un levier de recrutement efficace et mène en ce sens des actions ciblées. En avril 2013 a eu lieu la première journée de recrutement dédiée aux candidats en situation de handicap. Cette première édition a remporté un succès indéniable, avec près de 60 candidats présélectionnés et coachés afin de préparer au mieux leurs

---

<sup>413</sup> Nous avons déjà détaillé cette mission dans notre introduction.

entretiens sur un des 17 postes proposés. A l'issue de cette action, dix de ces candidats ont été recrutés en CDI ou en alternance. En 2014, la filiale poursuit cette initiative avec deux nouvelles journées handi recrut'heures. Des actions qui entrent en plein cœur d'une politique RSE. Par ailleurs, d'autres actions s'adressent aux salariés aussi bien qu'aux managers. Par exemple, ils ont récemment piloté une action dédiée à la surdité sur sept sites en France. 400 salariés ont participé à des ateliers de sensibilisation et une centaine ont suivi une séance de pré-dépistage. Cette spécialisation des actions est révélatrice d'une nouvelle manière de parler non plus du handicap, mais des handicaps.

**Nous l'avons vu auparavant, le sport semble être un outil important pour la RSE dans les entreprises. Que le sport soit pratiqué à haut niveau ou en club, celui-ci apporte aux TH de réelle compétences et qualités indispensables pour les entreprises.** Pour étayer nos propos, nous avons interrogé nos chargés de missions handicaps, nos TH et les collègues des SHN. Ainsi, comme l'explique Barbusse, il est courant aujourd'hui de rencontrer dans des séminaires de formation des entraîneurs de haut niveau ou des directeurs techniques nationaux qui viennent parler de leur expérience sportive en matière de management, et en particulier sur la manière dont ils motivent les sportifs dont ils ont la responsabilité (2002, p.404). Le sport de haut niveau ou le sport tout simplement pratiqué de manière régulière apporte au travailleur handicapé des compétences et une certaine ouverture d'esprit. Les compétences sont des outils sociaux (Amoureux et Mazereau, 2015, p.70) nécessaires au quotidien des entreprises. La compétence est généralement définie comme une combinaison de ressources, agie en situation (Jonnaert, 2002) et que l'on peut difficilement transférer en l'absence de ressources analogues (*op. cit.*, p.63). La compétence peut dès lors entrer dans le vocabulaire des TH (*Ibid.*). D'un côté, elles renvoient à des aspects relationnels dans le travail et font clairement référence à des normes de comportements attendus (écoute, adaptabilité, flexibilité). De l'autre, elles s'appuient sur le développement de comportements liés au civisme, au travail en équipe, ou encore à l'adaptation du poste (*Ibid.*, p.68). Trop souvent, les personnes en situation de handicap ne sont pas considérées comme des personnes compétentes dans le monde du travail (Louvet, 2007). Par contre, elles sont valorisées sur la dimension de l'agrément, et encore davantage



sur celle du courage (Louvet et Rohmer, 2010, p.59). L'étude<sup>414</sup> réalisée par ces deux auteurs explique cela par le faible niveau de qualification des TH. Ainsi, le courage ne renvoie peut-être pas tellement à une valeur économique inscrite dans la compétitivité du marché du travail, mais plus à une valeur personnelle permettant de se dépasser soi-même, plutôt que de s'imposer par rapport aux autres. Cette différence entre le dépassement de soi et le dépassement d'autrui dans la compétition apparaît de la même façon dans le domaine du sport (*Ibid.*, p.60). Des travaux comparant les perceptions des jeux paralympiques et des jeux olympiques montrent que le statut du sportif, et donc de l'évènement sportif, n'est pas le même selon qu'il s'agit de sportifs avec ou sans handicap. Le sportif handicapé est perçu comme une personne ayant le courage de dépasser les limites imposées par la déficience, alors que le sportif est perçu comme ayant les compétences lui permettant de s'imposer dans la compétition (Genolini, 2007). Une personne en situation de handicap insérée professionnellement est perçue courageuse avant d'être reconnue pour ses compétences (*op. cit.*, p.60). Mais qu'en est-il sur le terrain ? Nous avons demandé l'avis des managers et chargés de missions au sujet de nos travailleurs handicapés. Nous avons été surpris au vu de leurs discours et des résultats de notre recherche doctorale. Ils sont unanimes pour dire que les TH avec lesquels ils travaillent sont compétents et qu'ils ont été embauchés pour leur diplôme. Pour B.<sup>415</sup> : « *Cécile est une personne dynamique et compétente. Elle a fait une école d'ingénieur et elle est rentrée dans notre agence grâce à son diplôme* ». Pour P.<sup>416</sup> « *Frédéric est collaborateur très compétent, référent dans son métier et très autonome* ». G.,<sup>417</sup> quant à lui confirme que les TH peuvent être des personnes compétentes : « *Je n'ai et nous n'avons eu aucun problème pour nous adapter à travailler avec une personne en situation de handicap surtout si elle est à mobilité réduite, elle est aussi compétente qu'un valide* ».

---

<sup>414</sup> L'objectif de ce travail est d'analyser l'image des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Dans trois études, les participants (valides) devaient évaluer des personnes avec ou sans handicap, qui travaillent ou non, sur des traits reflétant les principales dimensions du jugement social (désirabilité sociale et utilité sociale). Les résultats ont montré que les personnes avec handicap sont systématiquement jugées moins utiles, mais plus désirables que les personnes sans handicap. Concernant plus spécifiquement l'utilité sociale, les personnes avec handicap étaient considérées moins compétentes, mais plus courageuses que les personnes sans handicap. Ces résultats sont discutés en référence à la valeur économique des personnes en situation de handicap.

<sup>415</sup> Entretien n° 48.

<sup>416</sup> Entretien n° 49.

<sup>417</sup> Entretien n° 50.

Pour confirmer les dires des cadres d'ENGIE Inéo, nous avons aussi posé la question à nos chargés de mission handicap et le résultat est sans appel. Pour Maryse Aïo<sup>418</sup> : « Avec les TH, nous faisons des tests de compétences. Nous cherchons des travailleurs mobiles et adaptables. Du coup nous mettons de côté le ou les diplômés s'il y a et nous leur faisons des tests afin de voir quelles sont leurs réelles compétences ». Alain Sauton<sup>419</sup> nous explique qu'il recrute les TH « par leurs compétences ! En effet, depuis quelques années, nous ne regardons plus les diplômés obtenus, mais nous analysons les compétences. Depuis la loi de 2005, il n'y a plus d'emploi réservé. Nous devons créer une adaptation et un aménagement des conditions de travail, prévus dans la loi (accessibilité, faisabilité, et nous commençons à mettre en place le télétravail). Nous essayons au mieux d'intégrer nos TH ». Claude Payard<sup>420</sup> renforce les propos de ces homologues et nous dit spontanément qu'il recrute les TH « principalement par leurs compétences ». Pour Marie-Françoise Arrighi<sup>421</sup>, recruter signifie mettre de côté les discriminations car « cela nous semble important de recruter les TH pour ce qui valent vraiment ». Erwan Le Cornec<sup>422</sup> nous dit lui aussi la même chose. Il emploie des TH pour leurs compétences car : « l'entreprise ne fait pas de distinction entre les TH et les travailleurs valides ».

Nous avons démontré par le biais des dires de nos interviewés que des travailleurs en situation de handicap pouvaient être compétents sur leur poste de travail. Les cadres des entreprises et d'Inéo nous ont laissé entendre que beaucoup avaient de vraies qualités mais aussi des compétences, qui leur viennent de leurs diplômes et surtout de leurs expériences. Les sportifs (de haut niveau) en situation de handicap possèdent des atouts supplémentaires pour intégrer le monde professionnel mais sont aussi confrontés à des obstacles lorsqu'ils souhaitent avoir une situation professionnelle en parallèle de leur carrière sportive. Nous venons de le voir par ces deux événements sportifs : les Drives de l'insertion et le Raid. La communication sur le handicap par le sport semble être un succès pour sensibiliser les managers et les travailleurs valides. Nous avons aussi vu qu'au-delà de nos interviews avec les SHN, les handigolfeurs de l'équipe de France ont marqué les esprits lors des Drives de

---

<sup>418</sup> Entretien n° 2.

<sup>419</sup> Entretien n° 5.

<sup>420</sup> Entretien n° 7.

<sup>421</sup> Entretien n° 10.

<sup>422</sup> Entretien n° 13.

l'insertion. Le sport (de haut niveau) semble avoir un impact important sur l'évolution des représentations du handicap mais aussi sur les compétences attendues des entreprises. En effet, les managers d'ENGIE Inéo ont été surpris et impressionnés par leurs compétences. Il y a 23 ans, Gérard Mestrallet<sup>423</sup> mettait en place le Raid ENGIE et voulait à l'époque créer un évènement autour du management. Au tout début, cet évènement était dédié exclusivement aux sportifs de haut niveau. Il voulait créer une cohésion de groupe au sein des équipes et leur faire découvrir les vertus du sport. Mais cela n'a fonctionné qu'un temps. Les autres travailleurs ont voulu eux aussi bénéficier des avantages de cet évènement<sup>424</sup>. Depuis, l'évènement s'est ouvert à tous les salariés, valides et depuis peu, non valides.

Dans notre thèse, nous nous sommes efforcés de montrer qu'un TH, qu'il soit sportif ou pas peut apporter et véhiculer une autre image du handicap au travail. Par une politique de communication, nous avons voulu montrer qu'il est possible d'améliorer les représentations du handicap au travail. **Faire en sorte que les agents perçoivent positivement le handicap dans l'entreprise semble être un plus gagnant pour la société. Le développement d'un véritable projet fédérateur autour d'un TH peut donc être efficace pour renforcer les liens sociaux au sein d'une équipe de travail, et faire naître un sentiment de fierté et d'implication des salariés dans leur société. On le voit, les entreprises ont tout intérêt à intégrer dans leur politique de développement un véritable management de la diversité.**

Celui-ci est progressivement devenu incontournable dans la guerre des talents et la recherche de hauts potentiels aux origines et expériences variées. La gestion de la diversité est régulièrement présentée comme un critère de performance et de responsabilité sociale. Les grandes entreprises commencent ainsi à promouvoir leurs politiques en la matière. Promouvoir la diversité permet en effet aux entreprises de renforcer leur réputation et d'accroître la légitimité d'être un « bon » employeur (Point et *al.*, 2006, p.65). En 2004, Claude Bébéar et l'institut Montaigne créent une Charte de la diversité pour, encourager les entreprises à refléter dans leurs effectifs les minorités visibles, et à faire de la non-discrimination ou encore de la diversité un axe stratégique. Les entreprises signataires s'engagent à inclure dans leur rapport annuel un chapitre descriptif de leurs avancées en la matière. Cette contribution propose un décryptage d'une vingtaine de grandes entreprises

---

<sup>423</sup> Président de l'entreprise ENGIE.

<sup>424</sup> Propos recueillis dans l'entretien n° 83 avec Arnault Prigent, délégué syndical.

françaises signataires de cette Charte. Faire de la diversité une richesse nécessite un management adapté (Frimousse, Peretti, 2011, p.19). Le courant académique regroupant les travaux sur le management de la diversité dans les années 1990 et 2000 a mis l'accent sur le lien entre diversité sur le lieu de travail et performance de l'organisation (Habib, 2006).

Qu'en est-il du management des travailleurs handicapés ? Le thème du handicap mérite d'être considéré de manière spécifique. Chaque handicap est unique, et il semble donc logique que chaque situation soit gérée de façon personnalisée. Dans cette optique, il est nécessaire de mobiliser tous les acteurs (l'État et les entreprises mais également les autres acteurs institutionnels, la société dans sa globalité et les personnes handicapées elles-mêmes) aux multiples enjeux du handicap pour faire de cette « différence » une opportunité. Les facettes du management des personnes en situation de handicap en entreprise sont multiples et complexes. Dans ce cadre, c'est à l'entreprise d'aménager les situations de travail aux spécificités de la personne en situation de handicap et non l'inverse. Encore trop souvent, c'est le travailleur handicapé qui est contraint de se conformer au fonctionnement de l'entreprise. L'enjeu se situe également au niveau sociétal, où c'est aussi à la cité de s'adapter au handicap. A ce sujet, Point et al, (2009, p. 293) précisent qu'en matière de handicap, c'est l'environnement qui joue à la fois le rôle de déclencheur ou d'adversité. Le handicap dépend donc de la réponse de l'environnement, adapté (ou non) aux incapacités de la personne, facilitant (ou non) la vie dans l'entreprise. Agir sur l'environnement, c'est agir pour le handicap au travail.

## Conclusion

Encore stigmatisée et victime des idées reçues, la prise en compte du handicap dans le milieu professionnel est un enjeu majeur des entreprises agissant en faveur de la Diversité. Aujourd'hui, sous la pression sociale, sociétale et financière, le sujet du handicap est investi par toutes les entreprises ou presque. Nombre de campagnes de communication interne ou externe voient ainsi le jour, portant toutes un même discours <sup>425</sup> : « *nous intégrons et maintenons dans l'emploi des personnes en situation de handicap* ». Une affirmation louable qui montre que les entreprises se sont mobilisées, que ce soit par contrainte ou par réel engagement citoyen (*Ibid.*).

De plus en plus d'entreprises reconnaissent que les personnes porteuses d'un handicap peuvent constituer une plus-value pour leur organisation, quels que soient leurs handicaps (Lemière, 2013, p.2). La problématique du handicap au sein des entreprises a évolué. Mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir avant que cela ne soit effectif et que la personne handicapée soit parfaitement intégrée et acceptée pour ses compétences (*Ibid.*, p.1). Il nous semble notable de concevoir que la communication interne par le biais des managers est indispensable au bien être des travailleurs handicapés. Les communicants internes soulignent l'utilité de leur rôle de « passeurs d'informations » (*Ibid.*, p.55). Une bonne communication interne facilite l'intégration de la personne en situation de handicap et son maintien dans l'emploi. La communication d'entreprise évolue au rythme des transformations du travail (Note de Lecture, 2014, p145). Zarifian rappelle que la communication participe d'un double mouvement : un mouvement interne à l'organisation, fondé sur la nécessité de « coopérer », et un mouvement sociétal s'appuyant sur le besoin de « faire société » dans un contexte marqué par l'isolement et la perte des solidarités (Zarifian, 2009).

Depuis 2006, toutes les entreprises ou presque ont investi le champ de la communication sur le handicap. Les pressions diverses qui s'exercent sur l'entreprise ont produit leur effet.

---

<sup>425</sup> Entreprises & Handicap « Des freins cachés à l'emploi », Yasmine Martin-Decaen, Directrice conseil, Euro RSCG C&O mars 2010.

On ne saurait parler de communication sur le handicap sans un détour préalable par les *aprioris* et les préjugés générés par ce sujet. En effet, si l'on veut avoir une action efficace en faveur du handicap, la communication doit, avant tout, jouer un rôle de « déclic » pour effectuer un basculement cognitif et changer les représentations. Ainsi, elle pourrait permettre de corriger certaines idées préconçues sur l'incapacité des personnes en situation de handicap à travailler. 55 % des salariés qui ne travaillent pas avec des personnes handicapées pensent que les travailleurs handicapés ont du mal à accomplir leur travail, et 19% vont jusqu'à dire qu'ils le compliquent <sup>426</sup>. La communication doit amener chaque personne à dépasser ses propres préjugés afin d'opérer un déplacement d'un sujet parfois tabou à un sujet compris et finalement accepté. Mais elle ne peut être une fin en soi... Dans la tentative de faire accepter le handicap par tous dans l'entreprise, les représentations pèsent de façon incontestable ; qu'elles soient négatives ou positives, elles façonnent les appréhensions et elles deviennent déterminantes dans la réussite d'une politique handicap. Opérer une communication efficace susceptible de répondre à l'exigence d'intégration des personnes handicapées, c'est tenter de faire évoluer les représentations pour passer « du handicap », sujet difficile et mis à distance, « aux handicaps », compris, acceptés et assimilés dans leur diversité, leur complexité. Si la pratique modérée ou intense d'une activité sportive, entendue dans un sens large, est unanimement considérée comme positive, notamment en termes de santé (Garel, 2005, p.33), elle doit permettre à la personne en situation de handicap de mieux gérer son handicap et de dépasser son incapacité en valorisant ses compétences. L'objectif va être également de réduire le handicap, de faire reculer l'incapacité, de favoriser les compensations et donc d'augmenter l'autonomie. Privées de tout ou partie de leur motricité, ces personnes (et plus particulièrement les enfants et les plus grands handicapés) manifestent une énorme envie de bouger. C'est aussi l'objectif de la rééducation et de l'utilisation de la pratique physique et sportive comme thérapie. Nous venons de le voir, les salariés de l'entreprise sont demandeurs et les cadres sont décideurs. En effet, quand un cadre décide de ne pas transmettre les informations aux salariés au sujet du handicap, nous pouvons nous demander si cela est par manque de temps, ou par manque de conviction : l'approche du handicap reste trop timide chez les cadres de l'entreprise.

---

<sup>426</sup> handicap.fr, 2010, "Pour communiquer sur le handicap, la prudence est de mise".

Alors comment les sensibiliser de façon à ce que le handicap soit perçu comme une aide pour leur entreprise ?

*« Les activités physiques et sportives constituent un élément important de l'éducation, de la culture, de l'intégration et de la vie sociale. Elles contribuent notamment à la lutte contre l'échec scolaire et à la réduction des inégalités sociales et culturelles, ainsi qu'à la santé. La promotion et le développement des activités sportives pour tous, notamment pour les personnes handicapées sont d'intérêt général »* (Article L100-1 du Code du Sport).

La communication par le sport semble être le bon remède au changement de représentation du handicap. Pour illustrer cela, Croizon<sup>427</sup> a travaillé avec Harmonie Mutuelle<sup>428</sup> pour changer le regard sur le handicap. Son idée était d'aller à la rencontre de sportifs de haut niveau en situation de handicap pour prouver que ces personnes sont d'abord des sportifs avant d'être des personnes en situation de handicap. Il souhaitait qu'on les regarde tels qu'ils sont, c'est-à-dire comme des sportifs de haut niveau, et qu'on arrête de penser aux personnes en fauteuil quand on parle de handicap. Par son expérience, il a une nouvelle vie qu'il a appris à apprécier et souhaite partager. Par ailleurs, il est investi de cette mission de faire « changer le regard sur le handicap ». Avec sa collaboratrice Anne Bayard, Philippe a créé le concept, et Harmonie mutuelle a développé l'idée : habillage, logo, site internet... « C'est une expérience inédite en France. Les athlètes visaient Rio 2016. Chaque sportif nous a donné une leçon de vie. Nous avons partagé avec eux une journée d'entraînement. « Vis mon sport » la web série diffusée sur YouTube a obtenu beaucoup de retombées presse. Une belle action que de mélanger sport et handicap pour donner un autre regard »<sup>429</sup>.

---

<sup>427</sup> Philippe Croizon, né le 20 mars 1968 à Châtelleraut (Vienne), est un athlète français, le premier amputé des quatre membres à avoir traversé la Manche à la nage, le 18 septembre 2010.

<sup>428</sup> La création d'Harmonie Mutuelle, 1re mutuelle santé de France, est un moyen au service d'une ambition : favoriser l'accès à des soins de qualité à moindre coût au plus grand nombre, et construire un projet d'utilité sociale au service des adhérents.

Créée en 2004 par Prévadiès et Harmonie Mutualité, l'Union Harmonie Mutuelles se voulait être, dès sa fondation, une union renforcée par une solidarité croissante. Ses objectifs étaient de développer une offre commune, de faciliter l'accès à une couverture globale de santé, et de s'affirmer comme un acteur majeur de l'économie sociale. Face aux augmentations successives des taxes sur les cotisations correspondant aux garanties complémentaires santé solidaires et responsables et aux désengagements des régimes obligatoires (déremboursements nombreux, notamment en matière de médicaments), les mutuelles d'Harmonie Mutuelles ont affirmé au fil des années leur dimension solidaire afin de défendre les intérêts de leurs adhérents.

<sup>429</sup> Entretien n°18.

La logique interne du Raid, la semaine pour l'emploi et les Drives de l'insertion organisés et soutenus par l'entreprise du CAC 40 entrent dans cette perspective. Non seulement, ces événements véhiculent les valeurs particulières dont se réclame l'entreprise mais l'intégration et la perception des personnes en situation de handicap qu'ils autorisent et stimulent semblent une réalité même si celle-ci n'est pas partagée par tous nos interviewés. Le handicap peut donner une culture d'entreprise plus riche (Ville, Ravaud, 1994, p.25).





*Conclusion*  
*générale*



L'objectif principal de cette thèse était de comprendre et d'analyser le handicap physique dans les entreprises françaises. Nous souhaitons connaître son évolution, ses perceptions et ses limites. Le handicap n'est pas une donnée médicale immuable. S'interroger sur la question du handicap et la situation des personnes handicapées en France revient à se questionner sur une réalité complexe, difficile à cerner, tant la nature, l'origine, et le degré de la déficience, tout autant que l'environnement qui révèle le handicap, sont divers (Compte, 2008, p.115). La notion même de handicap est sous l'influence de facteurs historiques, culturels et sociaux qui lui donnent toute sa signification (Stiker, 1982). Le handicap apparaît donc comme une question sociale : elle est subjective dans la mesure où la situation de handicap est ressentie et vécue par les individus concernés ; Elle est sociétale car elle pose le problème de l'accessibilité et la viabilité de l'environnement physique et humain pour les personnes en situation de handicap (*op. cit.*, p.116). Aborder le handicap comme une construction sociale, c'est aussi soulever la part de mythe qu'il y a à le considérer comme un donné qu'il suffirait de mesurer (Ravaud, 1996). Il s'agit de reconnaître que le handicap présente des facettes multiples dont chacune est digne d'investigations et de prendre en compte l'influence du point de vue adopté pour recueillir les informations (Ravaud *et al.*, 1994). Il est alors utile de croiser différentes approches pour se donner le maximum de chances de cerner au mieux le sujet. Ainsi au vu de nos résultats, plusieurs constats peuvent être établis. Malgré nos efforts importants et continus, notre travail doctoral n'a pas toujours été bien accueilli. Nous avons été, à plusieurs reprises, confrontés à de nombreux obstacles. Si le sujet du handicap est un univers qui nous est personnellement ordinaire, nous nous sommes aperçus dès le début de nos recherches qu'il suscite aussi le malaise. C'est un sujet tabou, débordant de préjugés. A l'évidence, le handicap reste un sujet délicat. Ceci est dû au fait que « *chaque culture génère un ensemble de représentations* » (Ville, 2002, p.48) qui nous amène à parler de « *théories de l'étiquetage* » (*Ibid.*).

Ces théories mettent en évidence les effets préjudiciables du processus de stigmatisation. Pour les tenants de ces théories, étiqueter une personne comme handicapée, ce n'est pas seulement décrire un type de déficience, c'est lui attribuer un ensemble de caractéristiques qui sont culturellement associées à cette déficience. C'est la personne entière, sa « personnalité », qui sera interprétée à la lumière du handicap (*Ibid.*, p.49). De plus, la situation de handicap, est l'expression d'une altérité radicale dont le caractère irréversible

est confronté à l'acceptation sociale (Compte, 2012, p.48). Pour ces diverses raisons, il nous a été difficile de nous insérer dans une entreprise, car les entreprises françaises ne se servent encore que confidentiellement de l'expérience du handicap pour évoluer. Le handicap n'est pas seulement le fruit d'individus isolés et d'expériences personnelles, il reflète également les représentations et les pratiques à l'œuvre dans la culture (*Ibid.* p.51). En effet, les mentalités et les politiques mises en place en entreprise ne répondent pas toutes aux exigences et aux normes définies par la loi (Loi de 1975, 1987 et 2005). Après avoir trouvé notre terrain d'étude pour notre travail doctoral, nos difficultés d'insertion ont encore été accentuées lorsque nous avons souhaité nous immerger durant plusieurs semaines dans l'entreprise. En fin d'année civile, le calcul de la DOETH<sup>430</sup> est primordial. Il est lourd et dense à mettre en œuvre en termes d'heures de travail dans toutes les entreprises assujetties. Notre demande d'immersion, pourtant faite début avril 2015 chez ENGIE Inéo, n'a pas été prise en considération de suite. De ce fait après plusieurs relances en fin d'année 2015, Daniel Gaudas, notre responsable de mission handicap a trouvé une agence qui accepte de nous recevoir pendant plusieurs semaines, malgré simultanément le départ du PDG d'ENGIE Inéo qui a perturbé les habitudes de travail de chacun. A la suite de cette immersion, nous avons évalué les limites de notre travail. En effet, notre étude s'est organisée auprès de 300 salariés sur les 15 000 que compte ENGIE Inéo. Nous aurions souhaité pouvoir nous rendre dans d'autres agences franciliennes, mais le temps nous a manqué. De ce fait nous avons développé, analysé et interprété les résultats que nous disposions grâce à nos observations à l'échelle locale.

L'évolution du handicap que nous avons souhaité aborder dans notre thèse a été alors complexe à cerner. Comme nous avons pu le souligner à plusieurs reprises, la notion de handicap est présente dans le langage courant qu'il soit politique, scientifique, juridique ou encore administratif. Elle sert généralement à désigner l'altérité, la différence de certains individus par rapport aux valides. Elle désigne dans notre étude des personnes atteintes d'une déficience physique ou sensorielle (Blanc, 1999). Il a été frappant d'ailleurs qu'il

---

<sup>430</sup> Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Les entreprises d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif. Pour lui permettre de justifier qu'il a bien rempli cette obligation, l'employeur doit chaque année déclarer le nombre d'emplois occupés par les travailleurs handicapés. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement leur obligation d'employer des personnes handicapées doivent verser une contribution.

n'existe pas une définition précise, un concept unique en matière de handicap transposable dans tous les domaines. La question de la définition du handicap est ardue et les propositions de définition sont systématiquement jugées insatisfaisantes. De ce fait, le travail pour les entreprises en terme de sensibilisation, de diversité et de management au sujet du handicap est loin d'être évident, les entreprises faisant alors appel à la définition de la loi de 2005. Or, comme nous l'avons vu précédemment, l'évolution du handicap (de l'aspect médical à l'aspect social) nous conduit à dire qu'il existe aujourd'hui un nouveau modèle du handicap qui émerge progressivement autour de la participation sociale des personnes, visant à supprimer ou réduire les obstacles environnementaux, législatifs ou réglementaires afin de placer le handicap dans la vie ordinaire (Chauvière, 2003). Dans cette perspective, le modèle de la participation a pour ambition de mobiliser autant les pouvoirs publics que la société toute entière (Ebersold, 2003). Les personnes en situation de handicap ne doivent plus être appréhendées comme des personnes en souffrance mais comme des citoyens à part entière, réclamant une égalité des droits et des chances mais aussi une prise en compte des spécificités qui sont les leurs (*op. cit.*, 2003). Cette approche sociale du handicap permet un processus d'ouverture de cette catégorie vers des populations toujours plus larges. Le handicap est donc avant tout une notion sociale exprimant l'écart entre les capacités réelles d'une personne et les performances que son milieu social attend d'elle (Goffman, 1975). De ce fait, le handicap devient une notion relative car une même déficience constatée peut entraîner un handicap très différent en fonction de l'entreprise dans laquelle il est intégré. Le handicap auquel est confrontée une personne déficiente varie selon les circonstances dans lesquelles elle se trouve. En effet, si l'entreprise met en place comme nous l'avons vu chez ENGIE Inéo, une politique handicap importante, les TH ont toutes les chances d'y être bien intégrés. Cela suppose d'y mettre les moyens nécessaires pour le bien-être des TH.

L'état des lieux de la recherche française sur le handicap, met en lumière un développement insuffisant qui tranche avec l'intérêt que suscite ce champ de recherche dans les pays scandinaves ou anglo-saxons et l'intensité des débats scientifiques internationaux<sup>431</sup>.

---

<sup>431</sup> Jean-François Ravaud (Directeur de recherche Inserm, Centre de recherche médecine, sciences, santé et société), 2012, « Dans La situation des personnes handicapées : un enjeu de société » dossier coordonné par

Cette situation est dénoncée de façon récurrente en France depuis vingt ans. Des auteurs comme Gardien (2006), ou encore Grossetête (2012), relèvent la faiblesse de ses moyens, et son manque de visibilité. Les causes de cette situation ont été également régulièrement analysées : caractère nécessairement multi ou transdisciplinaire des recherches, alors que le système universitaire français est tout entier organisé selon un découpage disciplinaire, petitesse des équipes concernées et flou des limites du champ (Ravaud, 2004, p.68). Donner un véritable élan à la recherche sur le handicap en France nécessite à notre échelle de dépasser un certain nombre de cloisonnements traditionnels qui ont pesé sur le développement de ce champ de recherche. À cette fin, il faut penser différents types d'interfaces et de transversalités. Si plusieurs ensembles disciplinaires (sciences humaines et sociales, sciences de la vie, sciences pour l'ingénieur, sciences et technologies de l'information et de la communication) ont déjà développé ce secteur de recherche, l'étape à franchir est celle de la nécessaire pluridisciplinarité de ce champ (*Ibid.*, p.69). Plus généralement, les définitions du handicap et les formes de normalisation qui leur sont liées, véhiculent chacune une représentation de ce qu'est le « social » et le « lien social ». Définir le handicap comme résultante d'une déficience liée à un individu et d'un environnement donné, conduit à une inversion de la relation : ce n'est plus à la personne en situation de handicap de s'adapter à la société, mais à la société de se transformer afin d'inclure les personnes en situation de handicap. Dans cette représentation, les acteurs savent ce qu'est « la société » (Reichhart, 2005, p.45) et ce qu'est « être normal ». Le lien social a pour véritable lieu la société des valides et se fonde sur une ambivalence. Le « vivre ensemble » suppose que tous aient intégré l'espace de la normalité, comprise comme validité (Winance, 2004, p.227).

Nous avons choisi de mener une réflexion sur la notion de représentation dans le champ du handicap physique en entreprise pour cerner la place faite à la personne handicapée dans l'entreprise. La notion de « représentation », généralement qualifiée de sociale, se définit de plus en plus comme le concept-clé susceptible de rendre compte à la fois des attitudes, des conduites, des opinions et des vécus des différents acteurs sociaux.

Dans la première hypothèse que nous avons posée, il s'agissait de comprendre si l'approche sociologique permettait de mieux appréhender la question du handicap physique à travers le temps ; Notre intention était d'appréhender l'évolution sociologique des représentations dans le domaine du handicap physique. Après avoir posé le cadre et pris note des évolutions de termes, de cultures ou encore d'image, il est important de dire que ce domaine évolue très lentement. À l'aube du troisième millénaire, il n'est plus possible, note à raison Nuss (2001), de continuer à faire l'impasse sur la place et le rôle des personnes handicapées dans la société. Cet auteur ajoute même que « les hypocrisies », « les lenteurs » et « les marchés de dupe » en matière de politiques du handicap, dans nombre de pays en Europe, ne sont plus tolérables (p.12). Le regard doit changer et le cadre législatif s'améliorer. La question du handicap relève d'un enjeu sociétal majeur, la multiplication des lois antidiscriminatoires au niveau mondial en témoigne (Barth, 2013, p.1). En France des évolutions juridiques, économiques et politiques, ont tenté de combler le retard. Le 25 avril 2016, les pouvoirs publics ont présenté officiellement au Conseil National Consultatif des Personnes handicapées, son rapport sur les mesures que l'Etat français a pris pour s'acquitter de ses obligations au titre de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. Ce rapport a été remis au comité des droits des personnes handicapées de Genève, l'organe onusien chargé de veiller à la mise en œuvre de la Convention dans les pays signataires. Si la loi du 11 février 2005 a permis des avancées pour les personnes en situation de handicap, l'engagement pris par la France à travers la ratification de cette Convention ouvre des perspectives beaucoup plus larges en matière d'exercice des droits et des libertés. Pour autant, le travail de révision des politiques publiques apparaît inégal : l'approche proposée peut-on lire, ne pose « aucun principe d'effectivité des droits, ni de véritable proposition de mise en œuvre »<sup>432</sup>. Comme le souligne Gardou, (cité par Meynard 2005), dit à travers les mots de Milan Kundera, « nous traversons le présent les yeux bandés » (p.32). Le handicap bouleverse. Il sollicite dans un mouvement paradoxal, rejet et fascination (Pernet et Savard, 2009, p. 253). La situation de handicap suscite de nombreux débats. Réforme, innovation en profondeur, changement des mentalités, voire révolution en douceur, tels sont les qualificatifs qui sont attribués à la loi du 11 février 2005 (Plaisance, 2009 p. 63). Mais le plus difficile reste de changer le regard des autres. A ce propos Kristéva

---

<sup>432</sup> Source : handicapinfos.fr.



(2005, p. 101) en appelle à une « *révolution culturelle* ». En effet, depuis 2005, la majorité des personnes en situation de handicap et leur famille ont noté une faible amélioration dans leur quotidien notamment concernant le regard porté sur le handicap<sup>433</sup>. « *Trop de promesses ont été faites* » explique Hélène Camouilly<sup>434</sup>, « *qui n'ont pas pu se mettre en place. Il y a beaucoup de déception* ». La façon dont la société française traite le thème de la déficience s'inscrit dans le contexte social plus général et ne résout pas le problème culturel de fond (Castel, 1995).

Malgré des témoignages forts, cette loi a été pour certains, source d'évolution au cours de ces dernières années. Pour d'autres, elle incarne toujours la conception très individualisée et institutionnalisée du handicap dans la société. Notre travail doctoral le montre, ce sont les personnes en fauteuil roulant et quelques autres groupes ayant un handicap physique, comme les personnes malvoyantes ou malentendantes, qui reviennent le plus souvent dans les images stéréotypées du handicap. Pour faire évoluer celles-ci, l'expérience du handicap, venant de l'interaction entre les problèmes de santé, les facteurs personnels et les facteurs environnementaux, est à prendre en compte. S'il y a bien une corrélation entre le handicap et le fait d'être désavantagé, toutes les personnes handicapées n'ont pas des désavantages identiques<sup>435</sup>. Le regard porté sur l'anormalité humaine est la projection d'une vision normée de la société, car c'est bien en fonction des normes sociales que l'individu apparaît conforme ou non conforme, normal ou anormal. Ainsi, toute réflexion sur le handicap s'inscrit dans une problématique du regard (Compte, 2008, p.119). Regard construit à travers le prisme des représentations d'une réalité qui mêle, articule, entrechoque ses trois dimensions : le réel, l'imaginaire et le symbolique (*Ibid.*). L'image de l'autre surtout s'il est handicapé, se construit à travers un regard trop souvent biaisé par les préjugés et les stéréotypes divers. La manière dont nous percevons autrui tel qu'il est, mais plus encore tel que nous nous le représentons, nous conduit à penser et à agir en fonction de cette représentation (*Ibid.*). Comme nous l'avons vu dans notre première partie, le regard, les représentations sur le handicap évoluent malgré tout depuis la loi de 2005. Un salarié sur trois déclare avoir changé de regard sur le handicap au cours des trois dernières années. L'expérience et le vécu, personnel ou professionnel, demeurent les raisons principales à ce

---

<sup>433</sup> Loi handicap, 10 ans après. Le temps des actes concrets et ambitieux dans une approche inclusive.

<sup>434</sup> Entretien n°16.

<sup>435</sup> Source : Handicap International- rapport mondial de 2010.

changement. Ainsi, ceux qui travaillent avec une personne en situation de handicap déclarent, à 40 %, avoir modifié leur regard<sup>436</sup>.

Nous avons posé une seconde hypothèse car nous voulions connaître quelles étaient les représentations des TH en entreprise. A niveaux hiérarchiques distincts, les avis divergent à ce sujet. Certains pensent que les représentations sur le handicap se transforment doucement mais sûrement, d'autres paraissent plus sceptiques. Plusieurs personnalités en lien direct avec le handicap en entreprise, nous ont bien fait comprendre que cette évolution ne pourrait se faire du jour au lendemain car la culture française à ce sujet reste floue. Globalement, les Français ne semblent pas assez sensibilisés au handicap. Le handicap fait partie de la condition humaine, peut-on lire dans le rapport<sup>437</sup>. Tout le monde, à un moment ou l'autre de la vie, aura une déficience temporaire ou permanente et ceux qui parviendront à un âge avancé connaîtront des difficultés fonctionnelles croissantes. Le handicap est complexe et les interventions pour en surmonter les inconvénients sont multiples et générales, variant avec le contexte (*Ibid.*). Le handicap est encore un sujet méconnu, souffrant d'idées reçues, particulièrement dans le monde du travail ; raison pour laquelle quelques-uns estiment encore qu'une politique handicap n'est pas une priorité dans l'entreprise. Néanmoins la demande des salariés est grande, il semblerait qu'ils aient le besoin de connaître le domaine. Notre étude montre que les employés souhaiteraient pouvoir s'adapter à leurs collègues travailleurs handicapés en connaissance de cause. Ils voudraient également parler et évoquer le sujet avec leur hiérarchie. Le handicap est un domaine important à leurs yeux et ils aimeraient être sensibilisés et informés en interne. C'est la raison pour laquelle les organisations dotées d'une mission handicap envisagent de développer une communication sur l'existence de cette mission et sur ses actions. De nombreuses entreprises prennent conscience que les personnes handicapées sont des employés productifs et fiables qui apportent un plus au lieu de travail. Nos nombreuses illustrations de situation ont tendu à attester de cela. Nombreuses sont celles qui considèrent qu'il est important d'avoir un personnel diversifié, comprenant des personnes handicapées.

---

<sup>436</sup> Pascale Pourrier, 2011, Handispensable Conseil.

<sup>437</sup> Résumé rapport mondial sur le handicap, OMS et banque mondiale, 2011, p.7.

Dans notre troisième hypothèse, nous avons voulu insister sur la nécessité d'une meilleure communication du handicap en entreprise. Communiquer, pour une entreprise, quelle que soit sa taille, c'est faire entendre sa voix pour expliquer ses choix et accompagner sa stratégie. Communiquer sur le handicap, c'est informer, instaurer un dialogue sur le sujet en interne et afficher ses engagements en matière de responsabilité sociétale à l'externe<sup>438</sup>. La communication est un outil performant qui permet de mettre en situation les collaborateurs et de faciliter l'apprentissage et la compréhension des problématiques rencontrées par leurs collègues souffrant d'un handicap. C'est en forgeant que l'on devient forgeron, et bien c'est aussi en croisant régulièrement des personnes handicapées que l'on devient plus sensible au sujet<sup>439</sup>. Pour inciter les salariés à côtoyer le handicap, l'entreprise peut tout à fait développer une communication mensuelle par e-mailing, ou trimestrielle par des actions de terrain et des événements pour sensibiliser et communiquer sur le handicap au travail. Il s'agit de faire vivre le handicap aux salariés valides. Certains collaborateurs ont besoin de mise en situation pour prendre le sujet à bras le corps. Confronter les managers au handicap leur permettra peut-être de constater par eux-mêmes qu'un travailleur handicapé n'est pas moins efficace qu'un travailleur valide et qu'il a autant de qualités professionnelles qu'un travailleur valide lambda. Il existe de multiples raisons pour lesquelles les entreprises engagent des personnes handicapées, et répondent à leurs besoins avec des produits et des services. Certes, elles répondent à un accroissement de la responsabilité sociale des entreprises. Mais de nombreux exemples attestent que les personnes handicapées ont aussi une productivité comparable à celle des autres membres du personnel, avec un taux d'accident du travail plus faible. De plus elles gardent leur emploi plus longtemps<sup>440</sup>. Les personnes handicapées représentent une source de compétences et de talents non exploitée, et elles ont même des compétences techniques si elles ont accès à la formation, ainsi que des capacités à régler les problèmes de la vie quotidienne qu'elles peuvent utiliser dans l'entreprise<sup>441</sup>. Les personnes qui ont développé des handicaps en travaillant ont

---

<sup>438</sup> Les cahiers de l'AGEFIPH, janvier 2014.

<sup>439</sup> Sylvie Laidet, 2013, « Sensibiliser les collaborateurs au handicap », en ligne sur myRHline.

<sup>440</sup> Ibid.

<sup>441</sup> Bureau International du Travail (Le Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP) est une unité spécialisée du Secrétariat de l'OIT. Il a pour mission d'entretenir des relations étroites avec les organisations d'employeurs des États membres, de mettre les ressources de l'OIT à leur disposition et d'informer régulièrement l'OIT de leurs avis, préoccupations et priorités), 2010, *Le handicap sur le lieu de travail : Les pratiques des entreprises*.

souvent des compétences intéressantes et des expériences acquises dans leur emploi, en plus de leurs qualifications antérieures.

Comme nous avons pu le voir précédemment, les personnes chargées de mission handicap interrogées, ont bien insisté sur le fait que les TH étaient embauchés pour leurs compétences et non pour remplir le quota de 6%. Ceci fut le cas avec Erwan Le Cornec<sup>442</sup>, Maryse Aïo<sup>443</sup> ou encore Nicolas Janda<sup>444</sup>. A l'issue de discussions, d'échanges verbaux et d'interviews que nous avons menés, il semble établi que les travailleurs handicapés mobilisent les compétences recherchées par les entreprises, telles que : l'autonomie, la mise en place d'objectifs et l'obstination. Le sport et l'entreprise ont un vocabulaire commun. Car comme le dit si bien El Boudrari : « *Gagner des parts de marché ou des médailles, c'est un peu pareil*<sup>445</sup> ». Une personne en situation de handicap est sans aucun doute une valeur ajoutée pour l'entreprise et une plus-value pour ses collègues, ses managers et sa hiérarchie. Non seulement, l'entreprise fait baisser sa contribution financière, mais elle donne aussi une bonne image d'elle-même et peut gagner en performance, prouesse et compétitivité. Engager des personnes handicapées peut contribuer à la diversité générale, à la créativité, renforçant ainsi l'image de l'entreprise auprès du personnel, des clients et de la communauté. Nombreuses sont les représentations du handicap véhiculées par l'opinion publique : « incapacité », « incompétence », « fardeau », tant dans la sphère professionnelle que sociale. Cette approche n'est pas irréversible, la personne handicapée peut être aussi perçue comme « héroïque », « compétente » et « courageuse ». Les représentations du handicap en entreprise ne doivent plus être un problème de communication, mais la communication sur le handicap physique doit être une plus-value pour les entreprises. Les idées reçues en terme de handicap doivent disparaître pour laisser place à un nouvel élan en faveur de l'intégration de TH dans les entreprises. Nous pensons que c'est aux entreprises d'aider les TH à s'intégrer et c'est aussi elles qui peuvent aider les TH à changer le regard que portent les Français. Les entreprises peuvent le faire par le biais d'une communication interne très développée comme chez ENGIE, même si cette communication interne doit s'intensifier à l'échelle des agences locales. Pour illustrer cela, nous avons voulu prendre l'exemple du sport.

---

<sup>442</sup> Entretien n° 13.

<sup>443</sup> Entretien n° 2.

<sup>444</sup> Entretien n° 8.

<sup>445</sup> El Boudrari, 2007, "Sportifs de haut niveau et champions en affaires", sur [chefd'entreprise.com](http://chefd'entreprise.com).

Dans une quatrième hypothèse nous nous étions posés la question de savoir si le sport pouvait être un levier d'action permettant d'améliorer les représentations du handicap. Le sport permet de donner une bonne image du groupe, créer de vraies cohésions de groupe et surtout faire évoluer les mentalités au sujet du handicap. Fort d'un tel constat, nous comprenons aisément que rapprocher le monde de l'entreprise et celui du sport revêt non seulement un intérêt heuristique<sup>446</sup> certain, mais également une portée politique non moins importante (Gasparini, 2008, p.2). Nous avons tenté de montrer que, le sport peut être considéré comme un révélateur aussi bien symbolique que sociologique de l'importance du sujet du handicap dans l'entreprise. Il est, comme le souligne Marcellini (2005, p.7) une « *parade protectrice* » du reflet social. La bataille pour faire évoluer le regard sur le handicap est lancée depuis très longtemps à l'égard des non-valides. Les gens peuvent avoir peur ou redouter leur étrangeté, mais le sport est un formidable moyen pour le faire. Nous l'avons vu par les deux évènements organisés par ENGIE. Ce n'est pas en « creux » qu'ils apparaissent, avec des déficiences, mais en « plein », sur le versant de leurs performances<sup>447</sup>. En effet, lors de ce type d'évènement les TH peuvent montrer à tous et plus précisément aux personnes valides, qu'ils sont capables de dépasser leurs limites et qu'ils possèdent autant de compétences sportives et mentales que leurs collègues. Ces types d'évènements utilisés par ENGIE semblent explicites et montrent une utilité importante aux yeux des managers. Le sport n'est pas une bulle déconnectée des réalités de notre monde. Il faut espérer que l'on progressera dans la valorisation d'autres vertus que la seule célébration du record absolu. En effet, si le sport pouvait servir d'éclaireur sur le handicap, cela serait un outil considérable pour la société. Le sport contribuerait à une société plus ouverte et plus tolérante envers la diversité<sup>448</sup>.

Répondant à la troisième et à la quatrième hypothèses, il semble important de développer une bonne politique RSE au sein de l'entreprise. Née dans les années 60, la RSE a été mondialement reconnue lors du Sommet de Johannesburg en 2002<sup>449</sup>. Elle est aujourd'hui devenue une donnée incontournable. Si elle n'est d'aucune obligation réglementaire ou juridique, elle constitue bel et bien une stratégie pour les entreprises qui souhaitent

---

<sup>446</sup> Relatif à la recherche scientifique et à la découverte.

<sup>447</sup> Propos de Jean Minier, DTN à la FF Handisport sur politis.fr, le 14 septembre 2016.

<sup>448</sup> Propos de Jean Minier, DTN à la FF Handisport sur politis.fr, le 14 septembre 2016.

<sup>449</sup> Sommet mondial pour le développement durable à Johannesburg de 2002.

endosser leur rôle social et environnemental et adopter une approche proactive dans la gestion des risques et des impacts de leurs activités sur leurs salariés, actionnaires, investisseurs, consommateurs, etc, ... Ce positionnement est devenu un atout concurrentiel clé face aux exigences de plus en plus marquées du monde économique qui prône un développement durable, face à des consommateurs qui souhaitent désormais consommer « responsable » et à des salariés qui recherchent une cohérence avec les valeurs portées par l'entreprise (Fondation de France, 2014). Au-delà d'une contrainte ou du respect d'une obligation réglementaire, « Penser l'emploi autrement » signifie que les entreprises intègrent leur démarche en faveur des personnes en situation de handicap dans la stratégie de l'entreprise à son plus haut niveau et dans l'ensemble de leurs processus de fonctionnement et pratiques managériales. Le changement de regard sur les personnes handicapées en général et les travailleurs handicapés en particulier passe par l'association des employeurs à cette démarche. La nécessité d'une approche collective implique que les entreprises et l'État partagent et construisent ensemble les meilleures conditions pour faire progresser l'insertion professionnelle des personnes handicapées<sup>450</sup>. La communication d'entreprise évolue au rythme des transformations du travail <sup>451</sup>. Les outils de communication étant une aide magistrale pour l'entreprise, la Responsabilité Sociétale des Entreprise peut aussi l'être. Les entreprises sont libres de se concentrer sur un enjeu particulier car il n'y a pas de législation qui impose directement de mettre en place une politique RSE. Pour autant, communiquer sur le handicap ne peut mobiliser l'ensemble de l'entreprise qu'à la condition que cette politique soit impulsée par la direction générale, qui en définit les axes de communication en concertation avec les instances représentatives du personnel. Nous l'avons vu dans notre dernière partie, les sportifs de haut niveau insérés dans les entreprises constituent bien souvent des plus-values. Ils permettent de véhiculer et de faire passer un message important en faveur du handicap. La reconnaissance du sportif handicapé dans les entreprises a connu en France des avancées concrètes. Cet outil innovant semble être une opportunité pour changer l'image du handicap en entreprise, et de faire cohabiter le temps d'une épreuve sportive, collaborateurs valides et handicapés. C'est le cas du RAID organisé par ENGIE, notre société témoin. En amenant valides et non valides à se mesurer autour de défis sportifs et humains, l'événement sportif fait tomber les aprioris et

---

<sup>450</sup> Propos issus de la Charte du CAC 40, 13 novembre 2009.

<sup>451</sup> « Notes de lecture », *Sociologies pratiques* 2014/1 (n° 28), p. 145.

valorise les individus. Le Raid et les Drives jouent en quelque sorte une véritable rampe de lancement à la mise en place d'une politique du handicap dans une société. Preuve que ce type d'initiative trouve un écho important, certaines filiales du groupe augmentent le nombre de participants dans leurs équipes.

La question de la diversité en entreprise a été largement débattue ces dernières années en France et surtout dans les pays anglo-saxons (Lépine *et al.*, 2004). La juxtaposition de termes tels que : handicap, travail, sport, management, politique RSE, communication nous conduit à penser que, depuis deux ans, le monde des grandes entreprises, plutôt réticent à s'engager dans des politiques de lutte contre les discriminations et les inégalités professionnelles, s'est emparé du concept de diversité et communique sur une autre manière de promouvoir l'égalité. « Gérer la diversité » semble aujourd'hui un objectif préféré à celui d' « atteindre l'égalité » (Garner-Moyer, 2006, p.26). Comme l'écrit Claude Bébéar en introduction de son rapport<sup>452</sup> : « *Lutter contre la discrimination en entreprise n'est pas affaire de compassion mais plutôt d'intérêts bien compris* » (p. 10).

« *Je suis un homme avant d'être handicapé* » (Nuss, 2011).

---

<sup>452</sup> C. Bébéar, Des entreprises aux couleurs de la France, Rapport remis au premier ministre, novembre 2004.

# *Bibliographie*





- Abric J-C., 1994, *Pratiques sociales et représentations*, Paris, PUF.
- Abric J-C., 1996, « Les représentations sociales : aspects théoriques et pratiques sociales de l'insertion et de la prévention », Communication au séminaire sur les représentations sociales présenté à un outil au service de l'insertion et de la prévention, Barcelone.
- Abric J-C., 2011, *Pratiques sociales et représentations*, Paris, PUF.
- Abric J.-C., (éd. 2003), *Méthodes d'étude des représentations sociales*, Ramonville Saint-Agne, Érès.
- Abric J-C., 2003, « De l'importance des représentations sociales dans les problèmes de l'exclusion sociale », In *Exclusion sociale, insertion et prévention*, volume 11, ERES.
- Akrich M., 1999, « Les désignations du corps déficient et de la personne dépendante », In *Evolutions technologiques et vieillissement des personnes*, CNAV, Paris, MIRE-DRESS, pp. 38-44.
- Albrecht G. L., Ravaud J.-F., et Stiker -J., 2001, « L'émergence des disability studies : état des lieux et perspectives », In *Sciences sociales et santé* volume 19, n° 4, pp. 43-73.
- Alexandre C., et Compayre G., 2003, « Du « sport » à l'activité physique adaptée », *Empan* n° 51, volume 3, pp.78-81.
- Almeida d', N. et Libaert T., 2014, *La communication interne des entreprises*, Paris : Dunod.
- Alter N., 2012, *La force de la différence : itinéraires de patrons atypiques*, 1<sup>ère</sup> édition, Paris, PUF.
- Amado G., et Bolle M., 2003, *Le sport à corps et à cris*, Paris, Éditions ESKA.
- Amilhat J-F, et Lagarde P., 2004, *Travail et handicap*, Toulouse, Érès.
- Anastassopoulos J.P., et al., 1985, *Pour une nouvelle politique d'entreprise*, Paris, PUF.
- Anaut M., 2005, « Regards sur la résilience et la singularité des situations de handicap », *Reliance* n ° 16, volume 2, pp. 13-15.
- Ancet P., éd. 2014. *Le corps vécu chez la personne âgée et la personne handicapée*, Paris, Dunod.
- Anderson J-L., 1975, « The Aquacultural Revolution », *Proceedings of the Royal Society of London, Series B, Biological Sciences* n° 1102, volume 191, pp. 169-184.
- Anderson N. et West M., 1998, « Measuring climate forwork group innovation: development and validation of the team climate inventory », *Journal of Organizational Behavior*, n° 19, pp. 235-258.

- Angelini C., et Pignatell I., 2010, « La Responsabilité Sociale d'Entreprise, un accélérateur de la prise en compte du genre », *Management & Avenir* n° 38, volume 8, 188 p.
- Angelot A., 2005, « Une nouvelle politique publique ? », *Reliance* n° 15, volume 1, pp. 55-61.
- Annamaria S., 2005, « Le « réseau d'associations » Une technique pour détecter la structure, les contenus, les indices de polarité, de neutralité et de stéréotypie du champ sémantique liés aux représentations sociales », In *Jean-Claude Abric, Méthodes d'étude des représentations sociales*, pp. 81-117.
- Assante V., 2004, « Évolution législative de 1975 à 2004 : Regard critique », *Gérontologie et société* n° 110, volume 3, pp.75-93.
- , 2007, « Situations de handicap et réponses politiques », *Reliance* n° 23, volume 1, pp. 83 -96.
- Auerbacher É., 2007, « Politique, handicap et discriminations », *Reliance* n° 23, volume 1, pp. 100-102.
- Augustin J-P., 2011, « Qu'est-ce que le sport ? Cultures sportives et géographie : What is sport ? Sports cultures and geography », *Annales de géographie*, n° 680, volume 4, 361 p.
- Barbet D., et Desmarchelier D., 2012, *Publicité et politique*. Lyon, ENS éd.
- Barbusse B., 2002, « Sport et entreprise : des logiques convergentes ? », *L'Année sociologique* n° 52, volume 2, 391 p.
- , 2009, « Entre sport et entreprise, une attirance réciproque », *L'Expansion Management Review* n° 134, volume 3, pp. 10-19.
- Barbusse B., Glaymann D., 2004, *Introduction à la sociologie*, Vanves, Foucher.
- Barel Y., et Frémeaux S., 2010a, « Les motifs de la déviance positive », *Management & Avenir* n° 32, volume 2, pp. 91-107.
- , 2010b, « Quel sens ont les démarches d'intégration des salariés en situation de handicap pour les parties prenantes ? Le sens donné par les DRH et chargés de mission », *Management & Avenir* n° 33, volume 3, pp. 204-222.
- , 2012, « Les attitudes face à la contrainte légale. L'exemple de l'intégration professionnelle des personnes handicapées », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme(s) & Entreprise* n° 2, volume 2, pp. 33-49.

- Baret C., 2013, « La formation permanente des travailleurs handicapés : vers une nouvelle place du travail dans la mission médico-sociale ? » *Formation Emploi*, n° 123, volume 3, pp. 67-88.
- Barnes C., 1992, *Disabling imagery and the media. An Exploration of the Principles for Media Representations of Disabled People*, Ryburn Publishing, Halifax.
- Barth I., et Falcoz C., éd. 2007. *Le management de la diversité : enjeux, fondements et pratiques*, Recherches en gestion, Paris, L'Harmattan.
- Bébéar C., et Sabeg Y., 2004, « Charte de la Diversité ».
- Becquet V., et Bidart C., 2013, *Normes sociales et bifurcations dans les parcours de vie des jeunes*, Paris, Les Presses de Sciences Po.
- Behrens B., 2009, « Une politique des ressources humaines liée à la démographie : le « management diversifié », *Revue française d'administration publique*, n° 131, volume 3, 573 p.
- Bereni L., 2009, « « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise », La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques* n° 35, volume 3, pp. 87-105.
- , 2011, « Le discours de la diversité en entreprise : genèse et appropriations », *Sociologies pratiques*, n° 23, volume 2, pp. 9-19.
- Bereni L., et Jaunait A., 2009, « Usages de la diversité », *Raisons politiques* n° 35, volume 3, pp. 5-9.
- Berger et al., 2012, *La construction sociale de la réalité*, Paris, A. Colin.
- Bernoux P., 2014, *La sociologie des organisations : initiation théorique suivie de douze cas pratiques*, Paris, Éd. du Seuil.
- Bernardeau D., et Hingant M., 2016, « Sport et socialisation professionnelle Le cas d'un raid organisé par une entreprise du CAC 40 », *Sociologies Pratiques* n° 32, volume 2, Paris, Presses Sciences Po, pp. 33-43.
- Bertrand L., 2013, « Politiques sociales du handicap et politiques d'insertion : continuités, innovations, convergences », *Politiques sociales et familiales* n°111, volume 1, pp. 43-53.
- Bessières D., et Grima F., 1999, Quelles légitimités pour les services fonctionnels de la communication et de la formation dans les collectivités locales ?, In *Politiques et Management public* n°4, Volume 17, pp. 23-38.

- Blaise JL., 2013, « Handicap & Vie ensemble : regards sur l'environnement de citoyens à part ... entière », EHESP.
- Blanc A., 1995, *Les handicapés au travail : analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Pratiques sociales, Paris, Dunod.
- , 2006a, « Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie », *Reliance* n° 19, volume 1, pp. 42-49.
- , 2006b, « Introduction », *Reliance* n°19, volume 1, pp. 27-29.
- , 2008, *Les travailleurs handicapés vieillissants*, PUG.
- , 2009, *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : en France de 1987 à nos jours*, Grenoble, PUG.
- , 2015, *Sociologie du handicap*, Paris, A. Colin.
- Blanc A., et al., 2003, *La compréhension sociale du handicap*, CREDOC.
- Blanc A., et Oberti M., 2006, *Le handicap ou le désordre des apparences*, Paris, A. Colin.
- Blanc A., et Stiker H-J., 1999, *Les handicapés au travail : Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Paris, Dunod.
- , (éd. 2003), *Le handicap en images : les représentations de la déficience dans les œuvres d'art*, Connaissances de l'éducation, Ramonville Saint-Agne, Érès.
- Blanchet A., Gotman A., et De Syngly F., 2005, *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, A. Colin.
- Blanc P., 2011, Interview de Pierre Blanc, Directeur général de l'Agefiph.
- Blatge M., 2010, « Le handicap : objet de négociation collective ou de communication ? », *La Revue de l'Ires* n° 67, volume 4, pp. 123-136.
- Bleunven F., 2004, « Le travail en milieu ordinaire des personnes handicapées », *Empan* n° 55, volume 3, pp.43-46.
- Bloch Lainé, 1969, « Etude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées. Rapport au Premier ministre ».
- Boetsch, G., Hervé C., et J. Rozenberg J., 2007, *Corps normalisé, corps stigmatisé, corps racialisé*, Bruxelles, De Boeck.
- Boistel, P., 2005, « La communication événementielle, plus stratégique que commerciale », *Management & Avenir* n°6, volume 4, pp. 27- 47.

- Bolare P., 1999, « La contribution des personnes handicapées au développement économique du Burkina Faso », In *Table ronde sur le thème « Quels droits pour les femmes handicapées au Burkina Faso »*, Ouagadougou.
- Boltanski L., 2009, *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*, Paris, Gallimard, Collection NRF Essais, 312 pages.
- Bonnet C., 2010, « L'insertion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire : quels défis pour l'entreprise ? », mémoire de séminaire.
- Bonneton R., 2004, « Le travail : handicap ou valorization selon l'histoire et la littérature », *Empan* n° 55, volume 3, pp. 12-17.
- Bory A., et Lochard Y., 2009, « La responsabilité sociale des entreprises : un cheval de Troie politique ? », *Sociologies pratiques* n° 18, volume 1, pp. 39-50.
- Bosche, 1984, « Corporate culture : la culture sans histoire », *Revue française de gestion*, n° 47- 48, pp. 29-39.
- Boucherat-Hue V., 2014, « Handicap : Un concept qui date pour une réforme qui dure », *Perspectives Psy* n°53, volume 2, pp. 129-137.
- Boulinier P., 2000, « Congrès national de l'Association des paralysés de France », Introduction, Paris.
- Bouttet F., 2015, « Organiser la pratique sportive des personnes handicapées. Entrepreneurs et dynamiques institutionnelles dans la construction de l'action fédérale », Thèse de Doctorat.
- Bouvier G., Niel X., 2010, « Les discriminations liées au handicap et à la santé », Enquêtes et études démographiques, INSEE.
- Boyer L., et Igalens J., 2005, « La responsabilité sociale de l'entreprise », *Management & Avenir* n° 3, volume 1, pp. 98-99.
- Bray G., 2007, « Le handicap ne connaît pas de parti », *Reliance* n° 23, volume 1, pp. 42- 46.
- Breitenbach N., 2004, « Le triangle âge-travail-handicap », *Gérontologie et société* n° 110 volume 3, pp. 131-145.
- Breton S., 2010, « Handicap mental et médias : Quelle image des personnes en situation de handicap : dénominations - contenus – fréquences », Lausanne, EESP.
- Brohm J-M., 1992, *Sociologie politique du sport*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy.
- Brouat J-P., 1990, « La notion de représentation : une notion bien pratique à l'utilisation délicate », *Représentations et Handicaps*, CTNERHI, PUF, Paris.

- Brulois V., Robert-Tanguy P., et Université de Paris-Nord, 2015, *Communication en entreprise : chacun cherche sa voie*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Bruna Giuseppina M., 2011, « Diversité dans l'entreprise : d'impératif éthique à levier de créativité », *Management & Avenir* n° 43, volume 3, pp. 203-226.
- Brun M., et Rasquinet Ph., 1996, *L'identité Visuelle de l'Entreprise, Au-delà du Logo*, Editions d'organisation.
- Burlot P., 2001, « L'intégration du sport dans une politique de gestion des ressources humaines. Le cas d'Apple. In *Stratégies des entreprises dans le sport. Acteurs et management*, M. Desbordes », Paris Economica, pp. 181-195.
- Burlot F., 2005, « Sport et identité d'entreprise. Vers une modification de l'imaginaire organisationnel », *STAPS* n° 69, volume 3, pp. 73-92.
- Cagnolo M-C., 2009, « Le handicap dans la société : problématiques historiques et contemporaines », *Humanisme et Entreprise* n° 295, volume 5, pp. 57-71.
- Cailleba P., et Cuevas F., 2009, « Retour d'expériences sur le management de la diversité dans 250 entreprises françaises », *Management & Avenir* n° 28, volume 8, 366 p.
- Calvez, M., 1994, « Le handicap comme situation de seuil : éléments pour une sociologie de la liminalité », *Sciences sociales et santé* n°12, volume 1, pp. 61-88.
- , 2000, « La liminalité comme analyse socioculturelle du handicap », *Prévenir* n° 39, pp. 83-89.
- Camberlein P., 2011, *Politiques et dispositifs du handicap en France*, Paris, Dunod.
- Capron M., 2008, « La responsabilité sociale d'entreprise est-elle destinée à satisfaire les intérêts des parties prenantes de l'entreprise ? Enjeux théoriques et pratiques », volume 7, 10 p.
- Capron M., et Quairel-Lanoizelée F., 2004, *Mythes et réalités de l'entreprise responsable : acteurs, enjeux, stratégies*. Alternatives économiques, Paris, La Découverte.
- Caraglio M., 2006, « Situation de handicap et besoin éducatif particulier. Changement lexical ou bouleversement conceptuel ? », In *Les temps modernes*, volume 3, pp. 444 - 478.
- Cardon D., et al., 1999, « Les formats de la générosité. Trois explorations du Téléthon », *Réseaux* n° 95, volume 17, pp. 15-105.
- Cardon A., et Behar J-M., 1992, *Décider en équipe : [mettre votre équipe en valeur]*, Paris, Ed. d'Organisation.

- Carillon-Couvreur M., 2007, « Handicap et politique au bout de la législature : Le handicap n'est pas exclu des clivages politiques », *Reliance* n° 23, volume 1, pp.47-52.
- Caron F., 1991, « L'approche culturelle, une tradition de la recherche historique, In Beltran A. et Ruffat M », In *Les éditions d'organisation, Culture d'entreprise et Histoire*.
- Carrias B., Abdallah-Preteuille M., et Parisot L., 2009, *Recrutez des docteurs pour booster votre entreprise*, Paris, Eyrolles.
- Casanova, P., 2015, *On m'avait dit que c'était impossible*, Carbonne, Libre parcours-Loubatières.
- Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- , 1995, « Les pièges de l'exclusion », *Lien social et Politiques*, n° 34, pp. 13-21.
- Centre Recherche Théâtre Handicap, 2014, *Handicaps & culture ERP, employeurs, salariés : "Les clés d'une culture de l'égalité"*, Nantes, La Scène.
- Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations, 2003, *Droit des personnes en situation de handicap*, Éditions et guides Néret. Rueil-Malmaison, Éd. Liaisons.
- Chapelle F., 2004, « Le handicap, cause ou conséquence du travail ? », *Empan* n° 55, volume 3, pp. 34-37.
- Chapireau F., 2001, « La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé », *Gérontologie et société* n° 99, volume 4, 208 p.
- Chartier R., et Vigarello G., 1982, « Les trajectoires du sport : Pratiques et spectacle », *Le Débat* n° 19, volume 2, pp. 35-38.
- Chauvière M., 2003, « Handicap et discriminations. Genèse et ambiguïtés d'une inflexion de l'action publique », *La Découverte*.
- Chauvin S., et Jounin N., 2006, « L'enquête sociologique », In *Serge Paugam*, Paris, PUF, pp. 143-165.
- Chicha J., Julien P-A., (Université du Québec à Trois-Rivières, et Institut de recherche sur les PME), 2005, *Les PME : bilan et perspectives : ouvrage en l'honneur de Joseph Chicha*, Cap-Rouge, Québec : Presses Inter Universitaires.
- Chicha M-T., et Charest E., 2009, « Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction indispensable », *Gestion* n° 34, volume 3, pp. 66- 73.



- Chossy J-F., 2007, « Une lecture critique de la loi du 11 février 2005 », *Reliance* n° 23, volume 1, pp. 53-57.
- , 2011, « Passer de la prise en compte ... à la prise en charge », Rapport remis au premier ministre.
- Ciccione A., Missonnier S., et Scelles R., 2013, *Famille, culture et handicap [sélection d'actes du 7e Colloque organisé par le SIICLHA à l'Université de Rouen, du 6 au 8 décembre 2012]*, Toulouse, Érès.
- Clément M., 2005, « Regards croisés », *Reliance* n° 15, volume 1, pp. 82-87.
- Codol J-P., 1982, « Differentiation and non-differentiation behavior an approach to the sense of identity », In *Cognitive analysis of social behavior from Codol and Leyens*, Martinus-Nijhoff Publishers, La Haye, pp. 267-293.
- Colella A., et Stone D., 1996, « A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations », *Academy of Management Review* n° 21, pp. 352-401.
- Comole L., 2008, *La colonne bambou*. Paris, Jacob-Duvernet.
- Compte R., 2005, « La culture du handicap peut-elle être une culture du métissage ? », *Empan* n°58, volume 2, pp. 133-140.
- , 2007, « Sport, santé et situation de handicap mental : De la nécessité de se construire des représentations nouvelles », *Empan* n° 66, volume 2, pp. 150-156.
- , 2008, « De l'acceptation à la reconnaissance de la personne handicapée en France : un long et difficile processus d'intégration », *Empan* n° 70, volume 2, pp. 115-122.
- , 2010, « Sport et handicap dans notre société : un défi à l'épreuve du social », *Empan* n° 79, volume 3, pp.13-21.
- , 2012, « Le bonheur peut-il s'accommoder de la situation de handicap ? », *Empan* n° 86, volume 2, pp. 48-54.
- , 2015, « Résilience par le sport : un chemin inédit pour les personnes en situation de handicap mental », *Empan* n° 99, volume 3, pp. 124-131.
- Conrath P., 2011, « Regards actuels sur le handicap », *Le Journal des psychologues* n° 291 volume 8, p.16.
- Cornet A., 2008, Préface de Michel Sapin. s. d. « Le dialogue social et la gestion de la diversité ».

- Coulon R., 2006, « Responsabilité sociale de l'entreprise et pratiques de gestion des ressources humaines », *Revue de l'organisation responsable* n° 1, volume 1, pp. 48-64.
- CREDOC, 2003, « La compréhension sociale du handicap », Cahier de recherches n°182.
- Cristallini V., et Goter-Grivot F., 2012, « Modernisation du management dans un établissement d'accueil pour personnes handicapées », *Management & Avenir* n° 56, volume 6, pp. 13-33.
- Croizon P., 2006, *J'ai décidé de vivre*, Paris, J.-C. Gawsewitch.
- Croizon P., Dal'Secco E., Cyrulnik B., et Chassery A., 2014, *Plus fort la vie*. Paris, Arthaud.
- Crozier M., 1991, *L'entreprise à l'écoute, apprendre le management postindustriel*, Paris, Inter-Éditions.
- , 1994, *L'entreprise à l'écoute : apprendre le management post-industriel*, Paris, InterEditions.
- Cunin J-C., 2008, *Le handicap en France : chroniques d'un combat politique*, Paris, Dunod.
- Cyrulnik B., 2002, *Un merveilleux malheur*, Paris, O. Jacob.
- , 2005, *Le murmure des fantômes.*, Paris, O. Jacob.
- Daudé B., et Noël C., 2006, « La responsabilité sociale de l'entreprise analysée selon le paradigme de la complexité », *Management & Avenir* n° 10, volume 4, pp. 39-56.
- Davezies P., 2005, « Entre psychique et social, quelle place pour l'activité ? », In *La santé mentale en actes*, Jean Furtos et Christian Laval, ERES, pp. 117-126.
- Davin B. et al., 2006, « Besoins et insuffisance d'aide humaine aux personnes âgées à domicile : une approche à partir de l'enquête « Handicaps, incapacités, dépendance », *Sciences sociales et santé* n°4, volume 3, pp. 59-93.
- Defrance J., 2011, *Sociologie du sport*, Paris, la Découverte.
- Dejean A., 2003, « Les activités physiques et sportives et les personnes en situation de handicap », *Empan* n° 51, volume 3, pp. 65-67.
- Delcey M., s.d. « Notion de situation de handicap (moteur) : les classifications internationales des handicaps ».
- Delès R., 2013, « Le niveau des diplômes est-il toujours une garantie ? : L'insertion professionnelle des étudiants par niveaux et spécialités de diplômes », *Agora débats/jeunesses* n° 65, volume 3, pp. 37-50.

- Delion P., Missonnier S., et Presme N., 2008, *Handicap et périnatalité [i.e. périnatalité] : états des lieux*, Ramonville Saint-Agne, Érès.
- Delmas, C., 2011, *Sociologie politique de l'expertise*, Paris, La Découverte.
- De Rosa A. S., 1990, « Comparaisons critiques entre les représentations sociales et la cognition sociales », *Cahiers internationaux de psychologie sociale*, n° 5.
- , 1995, « Le “réseau d’associations” comme méthode d’étude dans la recherche sur les RS : structure, contenus et polarité du champ sémantique », *Cahiers internationaux de Psychologie sociale* n° 28, volume 1, pp. 96-122.
- Desmarais C., et Abord de Chatillon E., 2010, « Le rôle de traduction du manager. Entre allégeance et résistance », *Revue française de gestion*, n° 205, pp. 71-88.
- Didier-Courbin P., et Gilbert P., 2005, « Éléments d’information sur la législation en faveur des personnes handicapées en France : de la loi de 1975 à celle de 2005 », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, pp. 207-227.
- Diop I., 2012, « Handicap et représentations sociales en Afrique occidentale », *Le français aujourd’hui* n° 177, volume 2, pp. 19-27.
- Doytcheva M., 2009, « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », *Raisons politiques* n° 35, volume 3, pp. 107-123.
- Drulhe M., 2004, « S’épanouir au travail : une utopie ? », *Empan* n° 55, volume 3, pp. 18-21.
- Dutoit I., et Gafner J-F., 1992, « Le handicap dans deux journaux vaudois dans la période 1 0 – 1 rapport de recherche dans le cadre d’une contribution à une étude sur la représentation des personnes handicapées dans la presse romande, Lausanne, Ecole d’études sociales et pédagogiques ».
- Dufour S., Fortin D., et Hamel J., 1991, *L’enquête de terrain en sciences sociales : l’approche monographique et les méthodes qualitatives*, Montréal, Éditions Saint-Martin.
- Dulieu C., Deffarges P., et Ferre C., 2004, « L’insertion des personnes handicapées au Royaume-Uni ou récit de voyage au cœur de la libre entreprise européenne », *Empan* n° 55, volume 3, pp. 123-127.
- Duong Quynh L., 2005, « La responsabilité sociale de l’entreprise, pourquoi et comment ça se parle ? », *Communication et organisation*, PUB.
- Duret P., 2008, *Sociologie du sport*. 1. ed. Que sais-je?, Paris, PUF.
- Durkheim E., 1968, *Les Formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris, PUF.

- Ebersold S., 2010, « Idéologie de la réussite, réinvention des institutions et reconfiguration du handicap », *Alter* n° 4.
- Edgerton R.B., 1970, « Mental retardation in Non- Western societies: toward a cross- cultural perspective on incompetence », In *Haywood H.C. (ed), Proceedings of the Peabody-NIMH conference, Socio-cultural aspects of mental retardation*, New York, Appleton-Century-Crofts, pp. 523-561.
- EHESP, 2013, « Sport, Handicap et Santé Publique - module interprofessionnel de santé publique ».
- Elias N., Dunning E., 1986, *Sport et civilisation, la violence maîtrisée*, Paris, Fayard.
- El Boudrari H., 2007, « Sportifs de haut niveau et champions en affaires », article sur [chefd'entreprise.com](http://chefd'entreprise.com).
- Esnard C., 1998, Les représentations sociales du handicap mentale chez les professionnels médico-sociaux », *Revue Européenne du handicap Mental* n°5, volume 19, pp. 10-23.
- Exertier A., Gramain A., et Legal A., 2006, *Les modes de coordination des acteurs locaux autour des dispositifs du pare et du pap : une synthèse de l'enquête*, Noisy-Le-Grand, Centre d'Etudes de l'Emploi.
- Ferez S., 2016, *La corporation critique : gestion physique et mobilisation sportive des marges. Mouvement des savoirs*, Paris, L'Harmattan.
- Ferrand J-F., Chastang J-F., Ravaud J.F., et Leclerc A., 2005., « Travail et santé », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement* n° 66, volume 1, pp. 1-11.
- Ferréol G., éd. 2004, *Dictionnaire de sociologie*, (3. Ed), Paris, A. Colin.
- Flament C., 1994, « Structure, dynamique et transformation des représentations sociales », In *J.-C. Abric (Eds.), Pratiques sociales et représentations*, Paris, PUF, pp. 37-58.
- Fleuriel S., 2004, *Le sport de haut niveau en France : sociologie d'une catégorie de pensée*, Grenoble, PUG.
- Flipa P., et al., 2000, « Handicap et chômage en Lorraine », *ORSAS, Paris*.
- Fougeyrollas P., 2002, « Modèles individuel, social et systémique du handicap : Une dynamique de changement social ».
- Fourré C., 2007, « Mise en scène de la métaphore sportive dans la formation professionnelle des cadres d'entreprise : l'exemple des stages outdoor », présenté à Communication au colloque Sport et Travail, Lille.

- Frankle R. T., 1976, « Nutrition Education in the Medical School Curriculum : A Proposal for Action : A Curriculum Design », *The American Journal of Clinical Nutrition* n° 29, volume 1, pp. 105-109.
- Gannouni K., Frimousse S., et Peretti J-M., 2010, « Diversité des emplois et perception d'équité », *Management & Avenir* n° 38, volume 8, 257 p.
- Gardien, È. 2006a, « État des lieux du chômage des actifs en situation de handicap en 2004 », *Reliance* n° 19, volume 1, pp.337-350.
- , 2006b, « Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? : Pour une analyse des situations partagées », *Reliance* n°19, volume 1, pp.50-59.
- , 2009, « Les effets de la loi de 1987 sur les expériences de vie », *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Handicap Veillessement, 311 p.
- Gardien E., et Blanc A., 2006, *Vie professionnelle et handicap*. Ramonville Saint-Agne, Erès.
- Gardou C., 1991, *Le regard interrogé : handicaps, handicapés*. Toulouse, Erès.
- , 2005, « Y a-t-il de l'universel dans ce tellement singulier ? », *Reliance* n° 15, volume 1, pp. 10-15.
- Gardou C., et Poizat D., 2010, *Désinsulariser le handicap*, Paris, ERES.
- Gardou C., et al., 2014, *Handicap, une encyclopédie des savoirs : des obscurantismes à de Nouvelles Lumières*, Paris, ERES.
- Garel G., 2011, *Le management de projet*. Paris, La Découverte.
- Garel J-P., 2005, « Sport d'élite et sport pour tous au regard du handicap », *Reliance* n° 15, volume 1, pp. 33-44.
- Garner H., et Recoules M., 2014, « Égalité, diversité, discrimination Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité », DARES.
- Garner-Moyer H., 2006, « Gestion de la diversité et enjeux de GRH », *Management & Avenir* n° 7, volume 1, pp. 23-42.
- Gasparini W., 2008, « L'intégration par le sport : Genèse politique d'une croyance collective », *Sociétés contemporaines* n° 69, volume 1, pp. 7-23.
- Gaudart C., et Weill-Fassina A., 1999, « L'évolution des compétences au cours de la vie professionnelle : Une approche ergonomique », *Formation Emploi* n° 67, volume 1, pp. 47-62.
- Gayraud L., 2006, « La politique d'emploi des personnes handicapées : genèse et mise en œuvre d'une politique ordinaire ».

- Giami A., Assouly-Piquet C., & Berthier F., 1988, « La figure fondamentale du handicap : représentations et figures fantasmatisques », Rapport de recherche MIRE-GERAL.
- Giami A., 1994, « Du handicap comme objet dans l'étude des représentations du handicap », *Sciences sociales et santé* n° 12, volume 1, pp. 31-60.
- Giami A., Korpes J-L., et Lavigne C., 2007, « Representations, Metaphors and Meanings of the Term "Handicap" in France », *Scandinavian Journal of Disability Research* n° 9, volume 3-4, pp. 199-213.
- Gillet C., 2010, « Les comptes rendus d'assurance contenus dans les rapports de développement durable : Une analyse des pratiques des entreprises françaises », *Management & Avenir* n°36, volume 6, pp. 35-53.
- Gleyse J., 2005, « Éditorial », *STAPS* n° 69, volume 3, pp. 5-6.
- Gobry P., 2002, « L'enquête interdite : handicapés : le scandale humain et financier. Le cherche midi ».
- Goffman E., et Kihm A., 1975, *Stigmate*, Paris, Ed. de Minuit.
- Gohet P., 2004, « L'emploi au cœur de la nouvelle politique du handicap », *Empan* n° 55, volume 3, pp. 41-42.
- Gold N., et Auslander G. 1999, « Newspaper Coverage of People with Disabilities in Canada and Israel : An international comparison », *Disability and Society* n°14, volume 6, pp. 709-731.
- Goleman D., 1999, *L'intelligence émotionnelle n°2. Cultiver ses émotions pour s'épanouir dans son travail*, Robert Laffont.
- Goggin G., et Newell C. 2002. *Privileged and Excluded Voices : Disability, Biotechnology and Media Moments*. University of Queensland, Ipswich.
- Gourmelen B., et Blaise J-L., 2012, *Handicap, projet et réinsertion : analyse des processus des constructions identitaires pour les travailleurs handicapés*, Paris, l'Harmattan.
- Graffam J., *et al.* 2002, « Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability », *Journal of Vocational Rehabilitation*, n° 17, pp. 175-181.
- Grandjean I., Meineri S., Guéguen N., 2011, « Adhésion des salariés à un projet d'entreprise par le biais d'actions de communication engageante », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 82, pp. 19-32.

- Gröschl S., et Takagi J., 2009, « Gérer la diversité culturelle au sein du personnel en France », *Management & Avenir* n° 28, volume 8, pp. 281-293.
- Grossetête M., Marchetti D., 2013, « La médiatisation des handicap(é)s en France : L'exemple des programmes des chaînes de télévision », Centre Européen de Sociologie et de Science Politique (CESSP) - (UMR 8209 CNRS, Université Paris 1 et EHESS).
- Greselle, OZ., 2007, « Vers l'intelligence collective des équipes de travail : une étude de cas », *Management & Avenir* n° 14, volume 4, pp. 41-59.
- Grima F., Abord de Chatillon E., De Becdelièvre P., 2015, « De prêtre à prêtres mariés : faire face à la menace identitaire lors d'une macro transition stigmatisante, *Congrès AGRH*, Montpellier, France - Actes du 26ème congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines.
- Guéguen N., Granjean I., et Meineri S., 2011, « Adhésion de salariés à un projet d'entreprise par le biais d'actions de communication engageante », *Revue de gestion des ressources humaines* n° 82n volume 4, pp. 19-32.
- Guillemi C., 1994, « La fonction d'infirmière. Pratiques et représentations sociales », In J.-C. Abric (Eds.), *Pratiques sociales et représentations*, Paris, PUF, pp. 83-108.
- Haigh S., 2010, « Changer Le Regard ? Disability and Difference in the Photography of Delphine Censier », *Modern & Contemporary France* n° 18, volume 3, pp. 291-308.
- Hailer B., 1999, News coverage of disability issues : Final Report for The Center for an Accessible Society, San Diego : Center for an Accessible Society.
- Hamonet C., 1990, *Les Personnes handicapées*, Paris, PUF.
- , 2010, *Les personnes en situation de handicap*, Paris, PUF.
- Henry E., 2000, « Quality Management Standardization in the French Construction Industry : Singularities and Internationalization Prospects », *Construction Management and Economics* n° 18, volume 6, pp. 667-677.
- Herreros G., 2009, *Pour une sociologie d'intervention*. Toulouse, Erès.
- Hoffmann G., et Saulquin J-Y., 2009, « Quand la RSE revisite la chaîne de valeur », *Management & Avenir* n° 28, volume 8, pp. 37-55.
- , 2010, *Le handicap sur le lieu de travail : les pratiques des entreprises*, Genève, BIT.

- Honta M., 2002, Régions et excellence sportive : les ambivalences d'un engagement, In *Sud-Ouest européen*, tome 13, Territoires et pratiques sportives (Coordonné par Jean-Pierre Augustin), pp. 33-39.
- , 2003, « Sport de haut niveau et décentralisation : des stratégies d'acteurs à la régulation du système L'exemple aquitain », *STAPS* n° 60, volume 1, pp. 75-92.
- , 2010, *Gouverner le sport : action publique et territoires*, Grenoble, PUG.
- Jacquinet P., 2009, « Les employés handicapés en France : leçons d'intégration », *Gestion* n°34, volume 3, pp. 116-127.
- Jaeger M., 2012, « Les politiques publiques et l'accompagnement social », *Informations sociales* n° 169, volume 1, pp. 22-28.
- Jérémyasz M., et Germanangue M., 2011, *Tant d'histoires pour un fauteuil*, Paris, Michel Lafon.
- Jodelet D., 1984, « Représentations sociales : phénomènes, concept et théorie, In S. Moscovici (éd.) », *Psychologie sociale*, PUF.
- Jodelet D., 2003, « Représentations sociales de la maladie mentale et insertion des malades mentaux », In *Exclusion sociale, insertion et prévention*, Jean-Claude Abric (1997), ERES.
- Jones G. E., 1997, « Advancement opportunity issues for persons with disabilities », *Human Resource Management Review* n° 1, volume 7, pp. 55-76.
- Jounin N., 2006, « Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferrailage », *La Revue de l'Ires* n° 50, volume 1, pp. 3-25.
- Jouve A., 2010, *Sport et corps... social*, Fenouillet, ERES.
- Kawalek J. C., et Gilbertson J. R., 1976, « Partial Purification of the NADPH-Dependent Aldehyde Reductase from Bovine Cardiac Muscle », *Archives of Biochemistry and Biophysics* n° 173, volume 2, pp. 649-657.
- Kerroumi B., 1995, *Les Personnes handicapées et le marché du travail : un guide pour réussir*. Paris : Les Ed. d'organisation.
- , 2007, « Les politiques publiques en direction des personnes handicapées dans l'espace citoyen et juridique commun », *Reliance* n° 23, volume 1, pp. 28-32.
- , 2009, *Le voile rouge*, Paris, Gallimard.



- Khekal S., 2003, « Athlète de compétition en sport adapté », *Empan* n° 51, volume 3, pp. 85-87.
- Klin A., et Lemish D., 2008, « Mental Disorders Stigma in the Media : Review of Studies on Production, Content, and Influences », *Journal of Health Communication* n° 13, volume 5, pp. 434-449.
- Klimoski R. & Donahue L., 1997, « HR strategies for integrating individuals with disabilities into the work place », *Human Resource Management Review* n° 1, volume 7, pp. 109-138.
- Koebel M., 2010, « L'intégration par le sport : une croyance durable », *Empan* n° 79, volume 3, pp. 28-39.
- Koop K., et Amilhat-Szary A-L., 2011, *Transfert des concepts de l'aménagement*, Paris, A. Colin.
- Korf-Sausse S., 2001, *D'Œdipe à Frankenstein. Figures du handicap*, Desclée de Brower, Paris.
- , 2012, Séminaire interuniversitaire international sur la clinique du handicap. *Art et handicap enjeux cliniques : [sélection d'actes du 6e Colloque organisé par le SIICLHA à Paris, Université Diderot Paris 7, les 9 et 10 décembre 2011]*, Toulouse, Erès.
- Kristeva J., 2005, « La haine et le pardon », In *Liberté, égalité, fraternité et... vulnérabilité*, Fayard, pp. 95-118
- Kulkarni M., et Lengnick-Hall M. L., 2011, « Socialization of People with Disabilities in the Workplace », *Human Resource Management* n° 50, volume 4, p.p. 521-540.
- Le Breton D., 1995, « Le miroir social du handicap », *Journal des psychologues*, n° 130, pp. 26-28.
- Lachal R. C., 1999, « Les personnes handicapées vues par la presse régionale française. Constance et évolution de 1977 à 1988 », *Handicaps et Inadaptations -Les cahiers du CTNERHI*, n° 51-52, pp. 1-29.
- , 2000, « La représentation des personnes handicapées dans les médias : de l'objet au sujet », *Revue prévenir*, n° 39, pp. 97-105.
- Lachal R. C., et Combrouze D., 1998, « La représentation des personnes handicapées à travers les émissions documentaires de la télévision française. Analyse thématique de 35 émissions diffusées entre 1986 et 1996 », *Cahiers ethnologiques*, n° 19, pp. 239-262.

- Leclaire N., 1992, « Image Interne de l'Entreprise : Concepts, Diagnostic », Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Lille I.
- , 1995, « L'image interne d'entreprise : élément d'activation des ressources humaines », *Communication et organisation*, n°8.
- Lacoste M., 2001, « Peut-on travailler sans communiquer ? » In *Langages et travail, communication, cognition, action*, A. Borzeix et B. Fraenkel (dir.), Paris, CNRS Éditions.
- Leclerc A., (éd. 2000), *Les inégalités sociales de santé*, Recherches, Paris, Découverte, Inserm.
- , 2007, « Le sport au service de la vie sociale », Conseil économique et social.
- Le Dantec J., 2004, « Entre travail et handicap... », *Empan* n° 55, volume 3, pp. 73-80.
- Legrand A., 2006, « II. École, handicap et collectivités territoriales. Sur quelques aspects de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », *Annuaire des collectivités locales* n° 26, volume 1, pp. 31-40.
- Legrand-Lestremau S., Postal V., et Charles A., 2006, « La vitesse de frappe est-elle liée au processus d'anticipation ? », *TH Le travail humain* n° 69, volume 1, pp. 67-92.
- Leguy P., et Bezille H., 2013, *Handicap, reconnaissance et formation tout au long de la vie : 295 ESAT en réseaux, lieux d'innovation sociale et d'ingénierie de formation*, Toulouse, ERES.
- Lehnisch J-P., 2013, *La communication dans l'entreprise*, Paris, PUF.
- Le Houérou A., (Députée des Côtes d'Armor Circonscription de Guingamp), 2014, « Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire - Aménager les postes et accompagner les personnes ».
- Lemière C., 2013, « Sensibiliser les collaborateurs des entreprises au handicap : Informations et Communication interne », Association Socialiste de la Personne Handicapée.
- Lépine V., 2015, « Mesures et évaluation de la communication interne : quelles pratiques et quels enjeux ? », *Sociologies pratiques* n° 30, volume 1, pp. 53-61.
- Leray G., 2014, *L'emploi des travailleurs handicapés*, Le Mans, Gereso Ed.
- Lewis C. E., 1975, « The Training of New Health Manpower », *Journal of Medical Education* n° 50, volume 12, pp. 75-83.

- Lhuilier D., 2010, « L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail », *Sciences sociales et santé* n° 28, volume 2, pp. 31-63.
- Lioger R., 1998, « La monstration du corps malade », *Le Téléthon : Scène, Intérêt, Ethique*, Paris, L'Harmattan, pp. 81-97.
- Loubat J-R., 2005, « Image de soi et handicap », *Lien social, l'actualité sociale autrement*, n° 746.
- Louvet E., et Rohmer O., 2010, « Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents ? ».
- Ludovic, 2006, « Reprendre le travail après un accident : Témoignage », *Reliance* n° 19, volume 1, pp. 67-69.
- Maclagan P., 1999, « Corporate social responsibility as a participative process », *Business Ethics : A european review*, n° 108, pp. 43-49.
- Maggi-Germain N., et Blatge M., 2010, « Construire l'insertion des travailleurs handicapés : le rôle de la négociation collective », *La Revue de l'Ires* n° 67, volume 4, pp. 95-97.
- Manciaux M., 2006, « Handicap, résilience, éthique », *Reliance* n° 20, volume 2, pp. 11-16.
- Marcellini A., Lefèvre N., De Léséleuc E., Bui-Xuan G. s. d. « D'une minorité à l'autre. Pratique sportive, visibilité et intégration sociale des groupes stigmatisés », *Society and Leisure*, n° 23, pp. 251-272.
- Marcellini A., 2005a. *Des vies en fauteuil : usages du sport dans le processus de déstigmatisation et d'intégration sociale*, Paris, Éditions du CTNERHI.
- , 2005b, « Un sport de haut niveau accessible ? Jeux séparés, jeux parallèles et jeux à handicap », *Reliance* n° 15, volume 1, pp. 48-54.
- , 2007, « Nouvelles figures du handicap ? Catégorisations sociales et dynamiques des processus de stigmatisation / déstigmatisation », In *Corps normalisé, corps stigmatisé, corps racialisé*, Gilles Boëtsch, Christian Hervé, et Jacques J. Rozenberg, 199, De Boeck Supérieur.
- , 2010, « Les usages du sport par et pour les personnes handicapées », *Sport et Citoyenneté*.
- , 2012, « À propos de quelques mises en scène du corps « handicapé » dans des images de propagande et des images artistiques », In *Art et handicap*, Simone Korff-Sausse, pp. 93.-107.

- , 2014, « Les savoirs des sciences des activités physiques et sportives », In *Handicap, une encyclopédie des savoirs*, Charles Gardou, ERES., 273 p.
- Marcellini A., De Leselec E., et Gleyse J., 2003, « L'intégration sociale par le sport des personnes handicapées », *Revue internationale de psychosociologie* n° 20, volume 4, pp. 59-72.
- Marcellini A., De Leselec E., Vidal M., et Ferez S., 2010, « « La chose la plus rapide sans jambes » : Oscar Pistorius ou la mise en spectacle des frontières de l'humain », *Politix* n° 90, volume 2, pp. 139-165.
- Marcellini A., Perera E., Rodhain A., et Férez S., 2016, « Rapport au corps et engagement dans les activités physiques chez les personnes en situation d'obésité », *Santé Publique*, HS n° 1, pp. 117-125.
- Mariage A., et Schmitt-Fourrier F., 2006, « Rôle de la personnalité dans les stratégies de coping. Etude auprès de personnels soignants », *TH Le travail humain* n° 69, volume 1, pp. 1-24.
- Marissal J-P., 2009, « Les conceptions du handicap : du modèle médical au modèle social et réciproquement ? », *Revue d'éthique et de théologie morale*, HS n° 256, pp. 19- 28.
- Massiera B., 2007, « Culture d'entreprise, l'échec d'un concept », *Communication* n° 25, volume 2, pp. 131-147.
- Mauger G., 2001, *Nouvelles formes d'encadrement*, Paris, Seuil.
- McConnell D. H., F. White R. L., Nelson S., Goldstein M., Maloney J. V., DeLand E. C., et Buckberg G. D., 1975, « Importance of Alkalosis in Maintenance of "Ideal" Blood pH during Hypothermia », *Surgical Forum* n° 26, pp. 263-265.
- Méda D., 2004, « Le travail - Pour une rapide présentation de ces enquêtes, voir chapitre 1, § III », Paris, PUF, Que sais-je ?
- Mercier M., & Bazier G., 2001, « Représentations sociales du handicap et de la mise au travail des personnes handicapées », In J. A, Rondal & A, Comblain (Eds, Manuel de psychologie des handicaps, pp. 513-532.
- Metzger J-L., et Barril C., 2004, « L'insertion professionnelle des travailleurs aveugles et sourds : les paradoxes du changement technio-organisationnel », *Revue française des affaires sociales* n°3, pp. 63-86.
- Meynaud F., 2005, « Comment favoriser l'accès de tous à une pratique sportive ? », *Reliance* n° 15, volume 1, pp. 28-32.

- Meynaud F., et Gardou C., 2005, *Sport de haut niveau et situations de handicap*, Ramonville Saint-Agne, ERES.
- , 2007, *Éducation physique et sportive et situation de handicap*, Ramonville Saint-Agne, ERES.
- Mintzberg H., et Prigent A., 2004, *Pouvoir et gouvernement d'entreprise*, Paris, Ed. d'Organisation.
- Molinier P., 1994, « ? Le travail comme énigme ? », *Sociologie du travail* n° HS 94, pp. 35-44.
- Momm W et Ransom. s. d., 2000, « Encyclopédie de sécurité et de santé au travail : le handicap et le travail », *Handicap : concepts et définitions*.
- Montargot N., et Peretti J-M., 2014, « Regards de responsables sur les notions d'égalité, non-discrimination et diversité », *Management & Avenir* n° 68, volume 2, pp. 183-200.
- Morin B., 2006, « L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : Réflexion à partir d'une pratique en entreprise », *Reliance* n° 19, volume 1, pp. 62-66.
- Mormiche P., et Goillot C., 2003, « Enquête Handicap-Incapacités-Dépendances de 1998-1999 », *Société* n° 22.
- Morvan J-S. et Paicheler H., 1990, *Représentations et handicaps : vers une clarification des concepts et des méthodes*.
- Moscocivi S., 1961, *La Psychanalyse, son image et son public*, Paris, PUF.
- , 1986, « L'ère des représentations sociales », In *L'étude des représentations sociales*, Doise, W. ; Palmonari, A. Paris, Delachaux et Niestlé, pp. 34-77.
- Moscovici P., 2003, *Un an après*, Paris, Grasset.
- Mottez B., 2006, *Les sourds existent-ils ?*, Paris, L'Harmattan.
- Moyse D., 2010, *Handicap : pour une révolution du regard : Une phénoménologie du regard porté sur les corps hors normes*, PUG.
- Murphy R., 1990, *Vivre à corps perdu, Le témoignage et le combat d'un anthropologue paralysé*, Terre humaine.
- Murphy R., Sheer J., Murphy Y., et Mack R., 1989, *Physical disability and social liminality : a study in the rituals of adversity*, Social Science and Medicine.

- Naschberger C., 2008, « La mise en œuvre d'une démarche « diversité en entreprise », Le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap », *Management & Avenir* n°18, volume 4, pp. 42-56.
- Newton Garcia de Araújo J., de Oliveira Moreira J., et Carvalho Romagnoli R., 2007, « De l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail », *Nouvelle revue de psychosociologie* n° 3, volume 1, pp. 195- 208.
- Noël C., 2005, « Les suppressions d'emplois les plus efficaces sont-elles les plus responsables ? », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, pp. 62-78.
- Notes de lecture, 2014, *Sociologies pratiques* n°28, volume 1, pp. 137-150.
- Nové- Josserand A., et Bouget, 1917, Rééducation fonctionnelle *des amputés du membre supérieur pour les travaux de cultivateur* », In *Rééducation fonctionnelle et rééducation professionnelle des blessés*, Paris.
- Nuss M., 2001, In F. Riedmatten (dir.), *Une nouvelle approche de la différence*, Genève, Médecine et Hygiène, « Cahiers médico-sociaux », pp. 213-225.
- , 2011, *L'identité de la personne handicapée*, Santé Sociale, Dunod.
- Nuss M., Cohier-Rahban V., et Chossy J-F., 2011, *L'identité de la personne « handicapée »*, Paris, Dunod.
- Ogorzelec L., 2011, « Le miracle et l'enquête », *Sociologie* n° 2, volume 3, pp. 243 -258.
- Omnès C., Bruno A-S., éd. 2004, *Les mains inutiles : inaptitude au travail et emploi en Europe*, Histoire et société, Temps présents, Paris, Belin.
- OMS, 2000, Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé.
- O'Reilly A., et Bureau international du travail, 2007, *Le droit des personnes handicapées au travail décent*, Genève : Bureau international du travail.
- Orfali B., éd. 2005, *Psychologie sociale et communication*, Hermès 41, Paris, CNRS Éd.
- Ossorguine M., 2011, *Le droit au handicap*, Paris, Toulouse, CEMEA, ERES.
- Pachoud B., et Allemand C., 2013, « Le soutien à l'emploi (ou les pratiques de « job coaching ») : une nouvelle stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique », *L'Évolution Psychiatrique* n° 78, volume 1, pp. 107-117.
- Paicheler H., 1990., « Représentations du handicap. Vers une clarification des concepts et des méthodes », *CTNERHI*.

- Paillette S., Delforce B., et Wille F., 2002, « La médiatisation des Jeux Paralympiques à la télévision française », *Les Cahiers du journalisme N° 11- Journalisme sportif : le défi éthique*.
- , 2005, « Quelques résultats de la médiatisation du handisport aspects de méthode », *Reliance* n° 15, volume 1, pp. 68-70.
- Paradas A., 2008, « La position des petites entreprises face à la responsabilité sociale », *Revue de l'organisation responsable* n° 3, volume 1, pp. 39-52.
- Parisot J-C., et Poizat D., 2007, « Handicap et politique au bout du tunnel ? », *Reliance* n° 23, volume 1, pp. 80-82.
- Parlebas P., 2002, « Une discipline qui prend son essor », *L'Année sociologique* n° 52, volume 2, pp. 239-256.
- Paugam S., éd. 2011, *Repenser la solidarité l'apport des sciences sociales*, Paris, PUF.
- , 2012, *L'enquête sociologique*, Paris, PUF.
- Peeters A., 2004, « La responsabilité sociale des entreprises », *Courrier hebdomadaire du CRISP* n° 1828, volume 3, pp. 1-47.
- Penin N., 2016, « Sylvain Ferez, La corporation critique. Gestion physique et mobilisation sportive des marges », *Les comptes rendus*, Lectures en ligne.
- Peretti J-M., 2012, *L'encyclopédie des diversités*, Cormelles-le-Royal, Éd. EMS, Management & société.
- Peretti J-M., et Frimousse S., 2010, « Diversité : premier(s) bilan(s) », *Management & Avenir* n° 38, volume 8, pp. 151-156.
- Pernet C., et Savard D., 2009, *Travailleurs handicapés en milieu ordinaire*, Toulouse, ERES.
- Perrin C., Champely S., Chantelat P., Sandrin Berthon B., Mollet E., Tabard N., et Tschudnowsky M., 2008, « Activité physique adaptée et éducation du patient dans les Réseaux Diabète français », *Santé Publique* n°20, volume 3, pp. 213-223.
- Petit M-P., 2009, « Comment se doter d'une main-d'œuvre culturellement diversifiée ? », *Gestion* n°34, volume 3, pp. 47-56.
- Peureux H., 2009, « Le handicap en entreprise : recrutement et management », APEC.
- Picard F., et Gagnon Y-C., s. d. 2012, « Intégration des personnes handicapées au marché du travail », *La revue de gestion du secteur publique*.

- Pichot L., 2007, « Les politiques de communication par le sport au service de la dynamique organisationnelle des entreprises », *Communication et organisation*, n° 31, pp. 231-247.
- Pierre J., et Barth I., 2010, « Un esprit sain dans un corps sain : promouvoir le sport au travail », *Gestion* n° 35, volume 3, pp. 86-94.
- Pierre J., et Diagana S., 2015, *Le sport en entreprise : enjeux de sociétés*, Paris, Economica.
- Pierre J., Pichot L., et Burlot F., 2010, « Le sport en entreprise au service des pratiques managériales », *Communication*, n° 28, volume 1, pp. 133-160.
- Pierre J., et Tribou G., 2013, « L'événementiel sportif comme outil de communication interne en entreprise », *Gestion 2000* n° 30, volume 3, pp. 113-128.
- Pietre M., 2004, « Donner un sens au travail », *Empan* n° 55, volume 3, pp. 81-87.
- Plaisance É., 2009, *Autrement capables*, Paris : Éditions Autrement.
- Point S., 2006, « La charte de la diversité regards sur le discours des entreprises signataires », *Management & Avenir* n°8, volume 2, pp. 61-85.
- Point S., Charles-Fontaine C., et Berthélemé G., 2010, « (Re)considérer le handicap : regards croisés sur les approches en entreprise », *Management & Avenir* n°38, volume 8, pp. 293-305.
- Point S., Singh V., s. d. 2005, « Promouvoir la gestion de la diversité : radioscopie des sites internet des grands groupes européens », *Revue de Gestion des Ressources Humaines* n° 58, pp. 14-30.
- Porte P-A., 2005, *La valeur du sport : une approche de la signification des pratiques sportives appliquée à l'innovation*, Paris, L'Harmattan.
- Pozzebon S., et Champagne M., 2009, « L'intégration professionnelle des personnes handicapées : que font les organisations avant-gardistes ? », *Gestion* n° 34, volume 3, pp. 103-105.
- Prets C., et Weber H., 2005, « Intégration et handicaps : la situation européenne », *Reliance* n° 16, volume 2, pp. 54-60.
- Quiquemelle B., 2011, « Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ? (Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?) », Mémoire Master 2, Université François Rabelais - Tours.



- Rabischong P., 2012, *Le handicap*, Paris, PUF.
- Ramanantsoa B., et Thiery-Basle C. 1989, « Histoire et identité de l'entreprise », *Revue française de gestion* n° 48, volume 73, pp.107-111.
- Ravaud J-F., 1999, « Modèle individuel, modèle médical, modèle social : la question du sujet », *Handicap* n° 81, pp. 64-75.
- , 2004, *La recherche sur le handicap en France*, ADSP n° 49.
- Ravaud J-F., Letourmy A., et Ville I., 2002, « Les méthodes de délimitation de la population handicapée : l'approche de l'enquête de l'Insee Vie quotidienne et santé », *Population* n°57, volume 3, pp. 541-565.
- Ravaud J-F., Martin C., Weber F., et Maison des sciences sociales du handicap (Paris), 2014, *Handicap et perte d'autonomie : des défis pour la recherche en sciences sociales : conférences inaugurales des trois chaires EHESP-CNSA*, Collège de France, 23 mars 2012, Rennes, Presses de l'École des hautes études en santé publique.
- Ravaud J-F., et Mormiche P., 2000, « « Handicaps et incapacités », In *La Découverte. Les Inégalités sociales de santé*, A. Leclerc, D. Fassin, H. Grandjean, M. Kaminski et T. Lang (dir.) ».
- Ravaud J-F., Ville I., et Jolivet A., 1995, « Le chômage des personnes handicapés : l'apport d'une explication en termes de discrimination à l'embauche. Archives des maladies professionnelles et de médecine du travail », pp. 445-456.
- Ravaud J-F., Ville I., Poiraudau, 2010, « Handicap et qualité de vie », *Editions GMSanté*.
- Reliance, 2006, « Aspects essentiels de la loi du 11 février 2005, dite loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », n°22, volume 4, pp. 81-85.
- Richard S., et Barth.I., 2015, « Handicap et emploi : Une comparaison France - Etats-Unis », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme(s) & Entreprise* n° 15, volume 1, pp. 23-42.
- Rivière D., et Hornus-Dragne D., 2010, « Sport et handicap mental », *Empan* n°79, volume 3, pp. 22-47.
- Rivoyre de F., et Genty S., 1999, *Dire l'exclusion*, Ramonville Saint-Agne, France, ERES.
- Rohmer O., et Louvet E., 2006, « Etre handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? », *Le travail humain* n°69, volume 1, pp.49-65.

- Romien P., 2005, « À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre », *Revue française des affaires sociales* n° 2, pp. 229-247.
- Rossignol C., s. d, 2013, « HAL, Guide du handicap », Rubriques, *Contraste* n°37, volume 1, pp. 268-280.
- Ruffié S., et Ferez S., 2013, *Corps, sport, handicaps, Tome 1*, Paris, Téraèdre.
- Sabeg Y., et Charlotin C., 2006, *La diversité dans l'entreprise, comment la réaliser ?*, Paris, Editions d'Organisation.
- Sachet- Milliat A., Maizeray L., 2012, « Regards croisés sur la loi en faveur des travailleurs en situation de handicap : quels enjeux éthiques ? », *Politiques et management public*, n° 29.
- Saillant F., et Fougeyrollas P., 2007, « L'icône du handicap », *Reliance* n° 25, volume 3, pp. 81-87.
- Sanchez J., 2012, « L'impact de l'évolution conceptuelle du handicap sur les politiques publiques », Paris, CNFPT.
- Scelles R., Petitpierre G., et CESAP Formation, 2013, *Polyhandicap : processus d'évaluation cognitive*, Paris, Dunod.
- Schnapper D., 2011, « L'expérience-enquête au Conseil constitutionnel », *Sociologie* n° 3, volume 2.
- Segal, P., 2005, *L'homme qui marchait dans sa tête*, Paris, J'ai lu.
- Segon M., et Le Roux N., 2013, « Parcours de formation et d'accès à l'emploi des anciens étudiants handicapés : Recours aux dispositifs et dynamiques identitaires », *Agora débats/jeunesses* n° 65, volume 3, pp. 77-92.
- Séguin C., et Foisy C., 2012, « Faire les choses différemment afin d'embaucher des personnes handicapées », *Gestion* n° 37, volume 1, pp. 54-62.
- Seguin N., 2004, « Travailler, c'est trop dur... », *Empan* n° 55, volume 3, pp. 108-110.
- Semache S., 2006, « La diversité au cœur des équipes : quels enjeux ? quelles méthodes de management ? quelle place pour le management intermédiaire ? », *Management & Avenir* n° 10, volume 4, pp.199-201.
- Sentein D., 2004, « La loi « 2002-2 » : du management de la rupture au management par la démarche d'amélioration continue », *Empan* n° 55, volume 3, pp. 62-72.

- Shinkfield A., Graffam J., Smith K., et Polzin U., s. d. 2002, « Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability », *IOS Press*, Publisher's Copyright Statement édition.
- Simonet M., 2010, *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Travail et salariat, Paris, La Dispute.
- Simon P., et Madoui M., 2011, « Le marché du travail à l'épreuve des discriminations », *Sociologies pratiques* n° 23, volume 2, pp. 1-7.
- Souvré Y., et Ranchin B., 2010, « Du haut niveau au (re)nouveau », *Empan* n° 79, volume 3, pp. 73-78.
- Stellman J., Mager A., et Bureau international du travail, 2000, *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, Genève, Bureau international du travail.
- Stellwagen, E., et Babul J., 1975, « Stabilization of the Globular Structure of Ferricytochrome c by Chloride in Acidic Solvents », *Biochemistry* n°14, pp. 5135-5140.
- Stiker H-J., 2004, « Âges et handicaps », *Gérontologie et société* n° 110, volume 3, pp. 13-27.
- , 2006, « Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise », *Reliance* n°19, volume 1, pp. 34-41.
- , 2009a, « Comment nommer les déficiences ? », *Ethnologie française* n° 39, volume 3, pp. 463-470.
- , 2009b, *Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours : soi-même, avec les autres*, Grenoble, PUG.
- , 2013, *Corps infirmes et sociétés*, Paris, Dunod.
- Stiker H-J., Puig J., Huet O., et Jacob P., 2009, *Handicap et accompagnement nouvelles attentes, nouvelles pratiques*, Paris, Dunod.
- Stroobants M., 1991, « Travail et compétences : récapitulation critique des approches des savoirs au travail », *Formation Emploi* n° 33, volume 1, pp.31-42.
- Supiot A., 2003, *Au-delà de l'emploi ... le travail*. L'année sociologique n°2, Série 3, Volume 53, Paris, PUF.
- Takagi J., 2009, « Pour une approche sociologique de la « diversité » », *Revue internationale et stratégique* n°73, volume 1, pp. 109-112.
- Talpin J-M., et Talpin-Jarrige O., 2002, « Vieillesse et handicap », *Le Divan familial* n°8 volume 1, pp. 127-137.

- Terramorsi P., Barthe N., et Peretti J-M., 2009 « L'information diversité dans les rapports RSE des sociétés du CAC 40 », *Management & Avenir* n° 28, volume 8, pp. 268-280.
- Terret T., 2013, *Histoire du sport*, Paris, PUF.
- Thévenet M., 1986, *Audit de la culture d'entreprise*, Paris, Les Éd. d'Organisation.
- Thiétart R-A., 2010, *Le management*, Paris, [diffusion] Cairn.info.
- Tisserant G., 2012, *Le handicap en entreprise, contrainte ou opportunité ? : vers un management équitable de la singularité*, Paris, Pearson.
- Tominaga Y., et Tsujisaka Y., 1975, « Purification and Some Enzymatic Properties of the Chitosanase from Bacillus R-4 Which Lyses Rhizopus Cell Walls. » *Biochimica Et Biophysica Acta* n°410, volume 1, pp. 145-155.
- Tremblay M., et Simard G., 2005, « La mobilisation du personnel : l'art d'établir un climat d'échanges favorable basé sur la réciprocité », *Gestion* n°30, volume 2, pp. 60-68.
- Tremblay M., et Wils T., 2005, « La mobilisation des ressources humaines : une stratégie de rassemblement des énergies de chacun pour le bien de tous », *Gestion* n° 30, volume 2, pp. 37-49.
- Tribou G., 2011, *Sponsoring sportif*, Paris, Economica.
- Tripartite European Meeting on the Inclusion of Persons with Disabilities in Vocational Training and Employment, International Labour Office, et Skills and Employability Department, éd. 2007. *L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap : Réunion européenne régionale tripartite : compte rendu, OIT, Genève, 9 mars 2007* Genève, BIT.
- Turcotte M-F., et Salmon A., éd. 2005, *Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise*. Collection Pratiques et politiques sociales et économiques. Sainte-Foy, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Uhalde M., éd. 2001, *L'intervention sociologique en entreprise : de la crise à la régulation sociale*. Sociologie économique, Paris, Desclée de Brouwer.
- Vatteville E., 2009, « La stratégie de la diversité au fondement de la confiance et de la performance », *Management & Avenir* n° 28, volume 8, pp. 408-421.
- Velche D., 2006, « L'emploi des personnes handicapées : stratégies suivies dans les pays de l'Union européenne », *Reliance* n°19, volume 1, pp. 86-92.
- Velut P., 2006, « L'actualité d'une urgence : l'optimisation du dispositif de formation professionnelle », *Reliance* n°19, volume 1, pp. 78-83.

- , 2009, « L’insertion professionnelle des travailleurs handicapés », sous la direction d’Alain Blanc, *Handicap, vieillissement, société* ».
- Ville I., 2005, « Traitement social des déficiences et expérience du handicap en France », *Santé, Société et Solidarité* n°4, volume 2, pp. 135-143.
- , 2008, « Le handicap comme épreuve de soi politiques et sociales, pratiques institutionnelles et expérience », HDR, Université Rennes 2.
- , 2014, « 23. Les savoirs de la sociologie », In *Handicap, une encyclopédie des savoirs*, Charles Gardou, ERES, p.p.399-413.
- Ville I., et Guérin-Pace F., 2005, « Interroger les identités : l’élaboration d’une enquête en France », *Population* n° 60, volume 3, pp. 277-305.
- Ville I., et Lotte L., 2015, « Les politiques de prévention des handicaps à la naissance en France : regards historiques », *Recherches familiales* n°12, volume 1, pp.27-41.
- Ville I., Ravaud J-F., 1994, « Représentations de soi et traitement social du handicap. L’intérêt d’une approche socio-constructiviste », *Sciences sociales et santé* n° 12, volume 1, pp. 7-30.
- , 2003, « Les disparités du genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap », *La doc Française*.
- Ville I., Ravaud J-F., et Letourny A., 2003, « les Désignations du handicap : des incapacités déclarées à la reconnaissance administrative », n°1-2, pp. 31-53.
- Vilmorin de C., 2015, *Ne dites pas à ma mère que je suis handicapée, elle me croit trapéziste dans un cirque*, Paris, Grasset.
- Watine P., 2005, « Insertion et maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap en France », *EMC - Toxicologie-Pathologie* n°2, volume 3, pp. 111-136.
- Wahl A., et Richez J-C., 1993, *La vie quotidienne en Alsace entre France et Allemagne 1850 – 1950*, Le grand livre du mois, Paris, Hachette.
- Weber F., 2011a, « Dominique Schnapper, ethnographe et indigène », *Sociologie* n° 3, volume 2.
- , 2011b, *Handicap et dépendance : drames humains, enjeux politiques*, Paris, Éditions Rue d’Ulm : Presses de l’École normale supérieure.
- Weil P., 1990, *Communication oblige ! : communication institutionnelle et de management*, Paris : Les Editions d’Organisation.

- Winance M., 2004, « Handicap et normalisation. Analyse des transformations du rapport à la norme dans les institutions et les interactions », *Politix* n° 17, pp. 201-227.
- Woodhams C., Danieli A., 2000, « Disability and diversity - a difference too far ? », *Personnel Review* n°29, volume 3, pp. 402-416.
- Yedder Moez B., Frimousse S., et Peretti J-M., 2011, « Le CV anonyme : les visions des DRH », *Management & Avenir* n°43, volume 3, pp. 253-264.
- Zannad H., et Pete S., 2010, « Mesurer la diversité en entreprise : pour quoi et comment ? » *Management & Avenir* n° 38, volume 3, pp. 157-175.
- Zaffran J., 2005, « Des principes politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées au contexte de l'action. Le cas des exploitations agricoles », *Revue française des affaires sociales*, no 2, pp. 249-272.
- Zarifian P., 2009. *Le travail et la compétence : entre puissance et contrôle, Le travail humain*. Paris, PUF.
- , 2010 « La communication dans le travail », *Communication et organisation*, n° 38, pp. 135-146.



# *Liste des tableaux*

<b>Numéro du tableau</b>	<b>Titre du tableau</b>	<b>Page</b>
1	« Les caractéristiques des populations handicapées en emploi (France) » tiré de l'Enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.7	38
2	« Les caractéristiques des populations handicapées en emploi (France) » tiré de l'enquête sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », DARES - Analyses, octobre 1013, n°66, p.8	40
3	« Part des personnes handicapées parmi les personnes en emploi selon le statut de l'employeur » tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.4	42
4	« Part des personnes handicapées parmi les personnes en emploi selon le statut de l'employeur » tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.4	43
5	« Handicaps et discriminations chez les personnes de 25 à 54 ans » tiré de l'enquête sur les discriminations liées au handicap et à la santé de Gérard Bouvier et Xavier Niel, Division enquêtes et études démographiques, INSEE Première, juillet 2010, n°1308, p.3	47
6	« Taux d'emploi des TH dans les établissements privés assujettis en entreprises », tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.8 et « Taux d'emploi des TH dans les établissements privés assujettis en entreprises », tiré des rapports annuels de l'Agefiph de 2010 à 2014.	50
7	« Les caractéristiques des personnes handicapées », tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.3	58



8	« Caractéristiques des populations handicapées » tiré de l'enquête sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 » - DARES- Analyses, octobre 1013, n°66, p. 3	59
9	« Taux de chômage des populations handicapées selon le sexe et l'âge » tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.6	63
10	« Taux de chômage des personnes handicapées selon le sexe et l'âge en 2013 » tiré de l'emploi et chômage des personnes handicapées, Synthèse. Stat- DARES, novembre 2015, n°17, p.49	64
11	« Obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées au chômage », tiré de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, INSEE, calcul DARES, Premières synthèses informations, n°47.1, p.9	66
12	Terme inducteur « handicap en entreprise » - Réponses des 30 salariés de l'entreprise	162
13	Terme inducteur « handicap en entreprise » - Réponses des 20 employés de l'entreprise	163
14	Terme inducteur « handicap en entreprise » - Réponses des 10 cadres de l'entreprise	164
15	Indices de saillances (Ids) des items selon la méthode des choix successifs par blocs	173
16	L'information sur le handicap dans les rapports RSE des entreprises du CAC 40, issu de l'article de Patrice Terramorsi et <i>al.</i> , « L'information diversité dans les rapports RSE des sociétés du CAC 40 », Management & Avenir 2009/8 (n° 28), p. 272.	246

# Liste des figures

Numéro de la figure	Titre de la figure	Page
1	« Proportion de personnes déclarant avoir subi au cours de leur vie des discriminations pour des raisons liées au handicap » tiré de l'enquête sur les discriminations liées au handicap et à la santé de Gérard Bouvier et Xavier Niel, Division enquêtes et études démographiques, INSEE Première, juillet 2010, n°1308, p.2	46
2	« Evolution de la contribution au fond privé (millions d'€) et du nombre d'établissements privés contribuant à l'Agefiph », tirée de l'enquête sur les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres annuels, 2015, Agefiph, p.3	51
3	« Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés au titre de 2012 : mode de réponse à l'obligation d'emploi des 100 300 établissements privés assujettis », tirée de l'enquête sur les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres annuels, 2015, Agefiph, p.3	52
4	« Evolution de la contribution au fonds publics (en millions d'€) et du nombre d'employeurs publics contribuant au FIPHFP », tirée de l'enquête sur les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres annuels, 2015, Agefiph, p.5	54
5	« La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public, source FIPHFP, tirée de l'enquête sur les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres annuels, 2015, Agefiph, p.5	55
6	« Emplois occupés par les travailleurs handicapés », tiré de l'enquête sur les personnes handicapées face à l'emploi, Ministère du travail, donné de 2011- Observatoires des inégalités, p.1	60
7	« Ancienneté moyenne d'inscription au chômage en jours », issue du tableau de bord national emploi et chômage des personnes en situation de handicap, réalisé par l'Agefiph, bilan du premier trimestre 2016, publication de juin 2016, p.4	128

8	« Contribution financière des entreprises vers l'Agefiph », issue du tableau de bord national- emploi et chômage des personnes en situation de handicap, réalisé par l'Agefiph, bilan de mars 2016 pour l'année 2015, p.6	129
9	« Evaluation de la prise en compte actuelle du handicap » tiré des résultats du questionnaire RITHa réalisé par Handi Partage à la demande d'ENGIE Inéo, 2014, p. 22	146
10	« Aspect donnant entière satisfaction à l'heure actuelle » tiré des résultats du questionnaire RITHa réalisé par Handi Partage à la demande d'ENGIE Inéo, 2014, p. 26	148
11	« Aspect donnant entière satisfaction à l'heure actuelle » tiré des résultats du questionnaire RITHa réalisé par Handi Partage à la demande d'ENGIE Inéo, 2014, p. 26	150

# Liste des situations

<b>Numéro de la situation</b>	<b>Titre de la situation</b>	<b>Page</b>
1	« Pour nous, cela ne change rien ! »	119
2	« Laisse, je le fais à ta place ».	143
3	« Allé donnes c'est à mon tour de t'aider ».	165
4	« Tu le fais exprès, cela fait 3 fois ! »	167
5	« Les cadres eux, ils s'en fichent ».	168
6	« Quand le handicap provoque un sentiment d'empathie ».	170
7	« D. est courageux, franchement je l'admire ».	175
8	« Moi le handicap je n'en entends jamais parler ! »	176
9	« Je suis sourd mais pas handicapé ! »	177
10	« Sans communication, il n'y a pas de sensibilisation ».	197
11	« Le handicap génère un malaise par manque de communication ».	198
12	« J'ai toujours réussi à me débrouiller seul ».	206
13	« Comment voulez-vous parler du handicap alors que nos locaux ne sont même pas accessibles ? »	208
14	« Sur ce coup, tu es meilleur que moi ».	240
15	« Ils sont plus fort que nous physiquement et mentalement ».	242
16	« Les TH sont plus qu'enrichissants ! »	250
17	« Inéo ne lésine pas sur les moyens ».	253



*Tables des  
matières*



Remerciements .....	7
Acronymes .....	9
Sommaire .....	11
<b>Cadre général .....</b>	<b>13</b>
Introduction.....	15
1. Etat de la question .....	26
1.1 L'emploi et les discriminations des personnes en situation de handicap dans le monde et en France.....	30
1.2 Les travailleurs handicapés dans le public et le privé : regard comparatif et évolution.....	48
1.3 L'insertion des travailleurs handicapés : Quels postes, quelles formations, quelles compétences ? .....	57
2. Questionnements et problématique .....	67
2.1. Des raisons économiques, culturelles et sociologiques pour expliquer les freins à l'embauche des travailleurs handicapés .....	68
2.2. Les difficultés d'insertion du travailleur handicapé : un problème de représentations ?.....	73
3. Problématique, hypothèses et cadre méthodologique .....	74
<b>Partie n ° 1 : Le handicap physique en France - Evolutions et représentations .....</b>	<b>91</b>
Introduction.....	93
1. L'approche sociologique du handicap physique .....	96
1.1. L'évolution du terme handicap .....	98
1.2. Le handicap et les stigmates .....	103
1.3. Le handicap et la liminalité.....	107
1.4. Les cultures liées au handicap.....	109
2. Le cadre juridique du handicap en France .....	114
2.1. Des lois successives de plus en plus adaptées .....	114
2.2. La reconnaissance du terme handicap.....	118



3.	Le récent cadre politique français .....	120
3.1.	Contexte .....	120
3.2.	La France conduit une politique spécifique .....	122
4.	L'évolution du cadre économique français du handicap .....	126
5.	Le regard de la société française sur le handicap .....	130
6.	Le regard sur le handicap dans l'entreprise ENGIE Inéo .....	139
6.1.	Les managers : un rapport ambigu avec le handicap physique .....	141
6.2.	Les travailleurs handicapés interviewés : entre espoir et méconnaissance .....	144
7.	Tentative de catégorisation des représentations du handicap dans une agence locale d'ENGIE.....	152
7.1.	Le besoin vital des TH de travailler comme les autres.....	152
7.2.	Le noyau central des représentations des salariés de l'agence locale d'ENGIE Inéo .....	158
7.3.	Deux groupes de représentations à connotation variable : la compassion et le déni .....	168
	Conclusion .....	180
	<b>Partie n ° 2 : Handicap et communication interne en entreprise .....</b>	<b>183</b>
	Introduction.....	183
1.	Mieux communiquer sur le handicap grâce aux médias .....	188
2.	La communication interne sur le handicap chez ENGIE Inéo, à l'épreuve du local.....	194
3.	Le sport, un levier d'action pour faire évoluer le regard sur le handicap ?.....	213
3.1.	Les sportifs handicapés : quelles compétences pour leur entreprise ? Quelle plus-value pour tous ? .....	215
3.2.	Un évènement qui réunit sportifs valides et non valides .....	229
3.3.	L'exemple des Drives de l'insertion.....	238
4.	Handicap et RSE: un lien de plus en plus fort ?.....	245
	Conclusion .....	260

<b>Conclusion générale.....</b>	<b>265</b>
Bibliographie .....	277
Liste des tableaux.....	311
Listes des figures .....	313
Listes des situations .....	315



## **Le handicap physique au travail : évolutions, vécus et communication interne**

*Le cas des travailleurs sportifs et non sportifs*

### *Résumé :*

En France le handicap connaît des mutations depuis les lois successives de 1975, 1987 et de 2005. Malgré ces évolutions, les discriminations verbales, le chômage, le faible niveau de qualification et de formation, les aménagements de poste des travailleurs handicapés freinent considérablement les entreprises à employer des personnes en situation de handicap. L'exclusion des travailleurs handicapés en entreprise est-elle réellement liée à toutes ces raisons ? Les représentations sociales du handicap nous semblent être l'explication à tout cela. La principale nécessité des travailleurs handicapés est de faire évoluer et de changer les représentations au sujet du handicap en entreprise. Ce pour une meilleure intégration, une meilleure socialisation et une meilleure prise en compte du handicap en entreprise. Nous montrerons que la communication par le sport est un outil managérial à ne pas négliger en entreprise. En effet, le sport et le handicap se juxtaposent depuis plusieurs années. Lier Sport, Handicap et Entreprise, semble être un trio gagnant pour faire évoluer les représentations sociales du handicap en France.

Mots clés : Handicap physique, Travail, Représentations, Sport, Communication interne, Diversité et Entreprise.

## **The representations of physical disability in business**

Example of sports disabilities workers

### *Abstract :*

Disability in the workplace has undergone significant changes due to legislation passed in 1975, 1987 and 2005 in France. However, despite these advances, persons with disabilities still suffer from verbal discrimination, unemployment, inadequate training and low levels of qualification with workposts having to be adjusted to their handicaps, considerably reducing corporate motivation to employ persons with disabilities. Are workers with disabilities really excluded from the workplace for all these reasons ? The social representations of disability seem to provide the explanation for all this. The main objective for disabled workers should be to make social representations of disability in the workplace evolve and change: to improve social integration taking disability into account in the enterprise. We will show that communication through sport as a managerial tool is not to be neglected in a company. Indeed, sport and disability have been juxtaposed for quite a few years. Linking Sport, Handicap and the Enterprise, seems to be a winning trio to change the social representations of disability in France.

Keywords : Disability, Work, Representations, Sports, Communication, Diversity and Compagny.



# **Le handicap physique au travail : évolutions, vécus et communication interne**

*Le cas des travailleurs sportifs et non sportifs*

## *Résumé :*

En France le handicap connaît des mutations depuis les lois successives de 1975, 1987 et de 2005. Malgré ces évolutions, les discriminations verbales, le chômage, le faible niveau de qualification et de formation, les aménagements de poste des travailleurs handicapés freinent considérablement les entreprises à employer des personnes en situation de handicap. L'exclusion des travailleurs handicapés en entreprise est-elle réellement liée à toutes ces raisons ? Les représentations sociales du handicap nous semblent être l'explication à tout cela. La principale nécessité des travailleurs handicapés est de faire évoluer et de changer les représentations au sujet du handicap en entreprise. Ce pour une meilleure intégration, une meilleure socialisation et une meilleure prise en compte du handicap en entreprise. Nous montrerons que la communication par le sport est un outil managérial à ne pas négliger en entreprise. En effet, le sport et le handicap se juxtaposent depuis plusieurs années. Lier Sport, Handicap et Entreprise, semble être un trio gagnant pour faire évoluer les représentations sociales du handicap en France.

Mots clés : Handicap physique, Travail, Représentations, Sport, Communication interne, Diversité et Entreprise.

## **The representations of physical disability in business**

Example of sports disabilities workers

## *Abstract :*

Disability in the workplace has undergone significant changes due to legislation passed in 1975, 1987 and 2005 in France. However, despite these advances, persons with disabilities still suffer from verbal discrimination, unemployment, inadequate training and low levels of qualification with workposts having to be adjusted to their handicaps, considerably reducing corporate motivation to employ persons with disabilities. Are workers with disabilities really excluded from the workplace for all these reasons ? The social representations of disability seem to provide the explanation for all this. The main objective for disabled workers should be to make social representations of disability in the workplace evolve and change: to improve social integration taking disability into account in the enterprise. We will show that communication through sport as a managerial tool is not to be neglected in a company. Indeed, sport and disability have been juxtaposed for quite a few years. Linking Sport, Handicap and the Enterprise, seems to be a winning trio to change the social representations of disability in France.

Keywords : Disability, Work, Representations, Sports, Communication, Diversity and Compagny.