

L'emploi des personnes handicapées

Bibliographie

Supplément au FLASH – HANDICAP n°14 du 6 juillet 2012

Cette bibliographie non exhaustive offre une sélection de références (articles, ouvrages, rapports, textes de lois...) publiées depuis 2009.

Les documents cités sont disponibles en texte intégral ou consultables à la bibliothèque de la MSSH.

Le **service de documentation** de la Maison des sciences sociales du handicap se tient à votre disposition pour toute demande d'informations complémentaires (mssh.doc@ehesp.fr / 01 45 65 59 26).

Sa **bibliothèque** vous accueille du lundi au jeudi de 13h à 18h au 236 bis, rue de Tolbiac, 75013 Paris

SOMMAIRE

FRANCE.....	2
<input type="checkbox"/> Ouvrages.....	2
<input type="checkbox"/> Rapports, Guides.....	4
<input type="checkbox"/> Articles de périodiques.....	9
<input type="checkbox"/> Données statistiques.....	10
INTERNATIONAL.....	11
SITES INTERNET.....	14

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

FRANCE

• **Ouvrages****TISSERANT (Guy), STICKER (Henri-Jacques, Pref.), SEGUY (Alain, Post.)**

Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité

Paris : Pearson, 2012, 234 p. : ill., annexes ; biblio. (dissem.)

Toutes les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Certaines préfèrent verser une contribution aux organismes désignés par la loi. Mais d'autres la considèrent comme un défi à relever. Ce livre apporte des réponses aux nombreuses questions que soulève le handicap en entreprise : Comment trouver les candidats potentiels, les jeunes diplômés qualifiés ? Comment les contacter ? Comment parler du handicap lors de l'entretien d'embauche ? Comment aborder l'adéquation poste, handicap ? Comment envisager un emploi durable ? Quelles évolutions de carrière proposer ? Illustré de nombreux exemples issus de l'expérience professionnelle et personnelle de l'auteur, cet ouvrage apporte des outils et propose également une réflexion de fond sur la différence. Ce faisant, il invite à repenser le management et l'entreprise. En effet, attirer les talents et les compétences individuelles, savoir les conserver tout en améliorant les performances de l'entreprise est la préoccupation quotidienne des dirigeants, gestionnaires des ressources humaines et managers. Et pour y répondre, les organisations ne peuvent plus se permettre de faire l'économie du management de la singularité. En abordant ce sujet par la perspective du handicap, l'auteur amène à réfléchir à la place que l'entreprise accorde à l'individu et à questionner les préjugés. (RA) (I 1247)

KERROUMI (Bachir)

Les déficiences du management face aux handicaps : du jeu d'acteur aux réponses managériales

Sarrebruck : Editions universitaires européennes, 2011, 190 p. : lexique ; biblio. (5 p.)

Pourquoi tant de difficulté, de refus, dans ce qui devrait être une démarche normale pour un dirigeant : engager un travailleur handicapé et l'affecter à un poste compatible avec son handicap? L'auteur donne à ce blocage une explication simple. Les managers qui gèrent leur entreprise avec une démarche rationnelle semblent perdre la raison face au handicap. Pour la plupart d'entre eux, le handicap évoque la non productivité et en tout état de cause, relève du social. Le candidat handicapé ne suit pas le même cursus que les autres. Son cas est traité en dehors du sort commun. Engager un travailleur handicapé c'est se lancer dans l'inconnu et l'inconnu fait peur. Tous les citoyens présentent des particularités, ils composent la société et leurs différences mêmes contribuent à sa richesse et à celles des entreprises. Ces situations appellent des actions importantes et urgentes de recherche dans un domaine qui se révèle inexploré. (RA) (D 223)

BLUM (Patrick, Dir.), ALLARD (Virginie), D'ARGIS (Corinne), BOILEAU (Olivier), POIREL (Vincent), STONE (Pete)

Personnes handicapées : recruter sans discriminer

Paris : A compétence égale, 2010, 125 p. : tabl., ill., annexes, glossaire ; biblio. (dissem.)

Ce guide, destiné à tous les professionnels du recrutement, en cabinet ou en entreprise, vise à leur apporter des réponses pragmatiques. Entre l'entrée en vigueur de la loi de 2005 et la pénurie de candidats handicapés dotés de diplômes supérieurs à bac +2, l'enjeu est en effet de taille. Le guide fait le point sur les notions fondamentales du handicap, décrit précisément le cadre juridique complexe, puis déroule les éléments clés des 7 étapes du processus de recrutement, pour finalement proposer une description des principaux stéréotypes et des réponses qu'on peut leur apporter. Cet ouvrage collectif, dirigé par Patrick BLUM, consultant senior chez Accordia, rappelle que ne pas discriminer, c'est aussi ne pas faire de discrimination positive, même si les entreprises ont l'obligation légale d'atteindre le quota de 6% de travailleurs handicapés. (D 221)

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

LERAY (Gwénaëlle), FOURMOND (Catherine, Dir.)

L'emploi des travailleurs handicapés : accès au statut, contrat de travail, aides à l'emploi, discrimination

Le Mans : GERESO Edition, 2010, 203 p. : tabl. ; biblio. (dissem.)

L'emploi de travailleurs handicapés reste encore un phénomène peu étendu et généralisé en entreprise. Un grand nombre de travailleurs handicapés est particulièrement touché par le chômage, environ deux fois supérieur à la moyenne de la population active, et huit fois plus de discriminations exprimées, selon l'auteure. Cet ouvrage organisé comme un guide, met en lumière ce qu'est le handicap et ses différentes formes, aborde les questions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés que peuvent se poser à la fois les employeurs et les personnes handicapées elles-mêmes, autour de sept chapitres. Ils traitent successivement de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, de son environnement de travail, de l'obligation d'emploi, des aides de l'AGEFIPH, du contrat de travail d'un travailleur handicapé, de la lutte contre les discriminations devant l'emploi et des prestations sociales liées au handicap. Chaque chapitre se termine par une rubrique "L'essentiel" qui met en évidence les différents éléments importants du chapitre à retenir afin de mieux comprendre pour pouvoir agir. (B 302)

026042

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Guide pratique : l'emploi des personnes handicapées

Paris : La Documentation française, 2010, 497 p. : tabl., index ; biblio. (dissem.)

Cette troisième édition fournit une présentation détaillée de tous les dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Il s'articule autour des thèmes suivants : la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la recherche et l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, le travail en milieu ordinaire, en établissement et service d'aide par le travail (ESAT), le travail dans la fonction publique, les aides personnelles, la protection sociale, et enfin les informations pratiques parmi lesquelles se trouvent les coordonnées des MDPH, la liste des associations appartenant au CNCPH ainsi que celles des délégations régionales de l'AGEFIPH. Des adresses utiles d'associations, d'institutions ou de sites Internet, des références précises aux textes de loi et des index complètent ce guide. (US TRAVAIL (2010))

BLANC (Alain, Dir.), AMIRA (Selma), EBERSOLD (Serge), GARDIEN (Eve), LO (Seak-Hy), VELCHE (Dominique), et al.

L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Grenoble : Presses universitaires de Grenoble, 2009, 311 p. : tabl., ill. ; biblio. (14 p. + dissem.)

Elaboré dans l'entre-deux-guerres, le dispositif d'insertion professionnelle dédié aux travailleurs handicapés a, depuis lors, peu évolué : il se caractérise toujours par le triple processus de définition des bénéficiaires, de mise en oeuvre d'actions de médiations leur permettant d'accéder à l'emploi et d'obligations de résultats faites aux employeurs. Alors que par les lois de 1987 et 2005 ce dispositif a été rénové, dans ses modalités et non dans ses fondements, les travailleurs handicapés, qui font toujours l'objet d'une discrimination positive, rencontrent de récurrentes et inégales difficultés d'accès à l'emploi dont les auteurs de cet ouvrage cernent les modalités, les raisons et les conséquences. D'horizons intellectuels et professionnels différents, ils se focalisent sur des actions, options, thèmes et dispositifs illustrant, en France et durant la période balisée par ces deux grands textes de lois, une toujours réaffirmée volonté collective de solidarité, mais qui fait face à des réalités sociales qui en limitent la portée. L'ouvrage s'organise autour de trois parties. Dans la première "Action publique et travail destinés aux travailleurs handicapés", l'accent est mis sur la caractérisation de l'intervention publique et sur l'incidence du travail sur les travailleurs handicapés. La seconde partie "Les instances de médiation" présente les différents dispositifs et acteurs destinés à favoriser l'accès à l'emploi, soit successivement ceux constituant la formation professionnelle, l'insertion et le placement. La troisième "La réception" est ordonnée en trois contributions dédiées à une typologie des travailleurs handicapés occupés, à la thématique du maintien dans l'emploi et aux évolutions du travail protégé. (D 219)

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

PERNET (Christophe), SAVARD (Dominique)

Travailleurs handicapés en milieu ordinaire : des outils pour mieux les accompagner
Toulouse : Erès, 2009, 276 p. : tabl. ; biblio. (6 p.)

Les mesures législatives et réglementaires tendent à favoriser l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire. Mais suffisent-elles ? Il semblerait qu'en arrière-plan d'une volonté affichée d'insertion, se dissimulent des réticences à causalités multiples. Pour combattre les idéologies, les idées reçues et l'ignorance qui freinent les employeurs dans leur dynamique d'emploi des travailleurs handicapés, cet ouvrage apporte des éléments de compréhension et d'information sur les situations de handicap. La première partie est consacrée aux éléments d'approche clinique : la définition et les principales classifications du handicap, la construction identitaire et familiale des personnes handicapées, les principales déficiences. La seconde partie concerne l'accompagnement professionnel des personnes handicapées : les repères juridiques, l'accueil, le recrutement, la formation professionnelle, l'encadrement, le soutien et les méthodes de travail. Le dernier chapitre recense les dispositifs d'aide existants, les sigles, les références bibliographiques, les adresses et les sites internet utiles. (D 218)

- **Rapports, Guides**

ORM Paca, AGEFIPH Paca

Diagnostic préalable au PRITH en PACA : aide à l'élaboration du plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
Marseille : ORM Paca, 2011, 81 p. : tabl., ill., glossaire

Ce diagnostic sur l'emploi et la formation professionnelle des travailleurs handicapés en PACA a été réalisé dans le cadre de la mise en oeuvre du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH). Il traite des quatre axes d'intervention du PRITH : accès à l'emploi, accès à la formation, sensibilisation des entreprises et maintien dans l'emploi. (BBR 563 (5))

http://www.orm-paca.org/telechargement/Etude_16.pdf

AGEFIPH

Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines
Bagneux : Agefiph, 2011, 12 p. : ill.

Loin d'être une simple contrainte imposée par la loi, la prise en compte du handicap est pour l'entreprise une occasion non seulement d'interroger ses pratiques, mais aussi d'innover, avec l'aide de spécialistes, dans le champ des ressources humaines. Ce guide offre des conseils et des témoignages pour intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines des entreprises. (RA) (BBR 563 (5))

http://www.agefiph.fr/content/download/176238/3868650/file/Cahier_Integrer_handicap_GRH.pdf

Asperger Aide France, Paris, FRA

Guide pour l'insertion dans l'emploi : le syndrome d'Asperger (SA) et l'autisme de haut niveau en milieu professionnel
2011, 10 p.

Le Syndrome d'Asperger touche en France environ 400 000 personnes. Il occupe une place particulière parmi les handicaps, puisqu'il implique, outre certaines difficultés, de nombreuses aptitudes particulières, parfois hors du commun. Ce document est un guide d'information sur le Syndrome d'Asperger et l'autisme de haut niveau, en vue de l'insertion professionnelle des personnes concernées en milieu de travail ordinaire. (BBR 2011 (2))

http://www.handipole.org/IMG/pdf/Guide_Emploi_Aasperger_2011.pdf

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

LE ROY-HATALA (Claire), PDITH des Hauts-de-Seine

Handicap psychique et emploi : pour mieux comprendre et accompagner les personnes handicapées psychiques dans leur insertion professionnelle

Nanterre : PDITH des Hauts-de-Seine, 2011, 40 p. : tabl., annexes ; biblio. (1 p.)

L'environnement économique et professionnel, les exigences accrues de performances et de compétitivité contribuent parfois à la détérioration de la santé mentale d'une partie de la population. Ils posent la question du maintien dans l'emploi et des conditions de travail mais également des réelles possibilités d'insertion professionnelle pour un public fragilisé, car les troubles psychiques entraînent une forte exclusion du monde du travail. 2 % de la population souffre de troubles psychiques. Au lendemain de la réaffirmation du droit des personnes handicapées dans la loi handicap du 11 février 2005, la question de la place des personnes handicapées psychiques dans le milieu de travail ne peut plus être contournée ou ignorée. Elle doit être posée de façon éclairante à deux titres : tout d'abord en ce qui concerne le renforcement de l'obligation d'embauche pour les entreprises publiques ou privées, ensuite, du fait de la reconnaissance explicite, dans la loi, des troubles psychiques comme pouvant être à l'origine d'une situation de handicap. Ce guide est destiné à l'ensemble des professionnels de l'insertion et de l'accompagnement des personnes handicapées. (BBR 2011 (1))

http://www.handipole.org/IMG/pdf/guide_pdith92.pdf

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, CNFPT

Les politiques publiques d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap dans la fonction publique territoriale

Paris : CNFPT, 2010, 39 p. : tabl. ; biblio. (dissem.)

Cette étude a été menée dans le cadre du programme de travail 2009 de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT. Elle vise à présenter et analyser la gestion de l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis par la loi du 11 février 2005 dans la fonction publique territoriale et plus particulièrement les bonnes pratiques des collectivités en matière d'intégration professionnelle et de maintien dans l'emploi de ces agents. Depuis 2006, le taux d'emploi moyen des bénéficiaires de l'obligation d'emploi augmente progressivement dans la fonction publique territoriale, passant de 3,5 % à 4,6 % en 2 ans. (BBR 2010 (1))

<http://www.observatoire.cnfpt.fr/documents/022010/050210113259Rapporthandicap2010.pdf>

Mouvement des entreprises de France -MEDEF

Engager une première action handicap : le MEDEF vous accompagne !

Paris : MEDEF, 2010, 26 p. : tabl., ill., annexes

Les établissements de 20 à 49 salariés, dont le taux d'emploi est égal à zéro depuis 2006, ont jusqu'au 30 juin 2010 pour engager une première action handicap et éviter ainsi de verser une surcontribution à l'AGEFIPH. Ce report fait suite à la mobilisation du MEDEF pour alerter les pouvoirs publics sur les difficultés rencontrées par les entreprises, en particulier les PME, pour remplir cette obligation, tout spécialement dans la conjoncture actuelle. Ce guide pratique s'inscrit dans une stratégie plus globale du MEDEF qui, avec l'appui des MEDEF territoriaux et des fédérations professionnelles réunis au sein du réseau "Handicap et Emploi, le réseau des entreprises", vise à informer et conseiller les entreprises pour développer l'emploi des personnes handicapées. (RA) (BBR 2010 (1))

<http://publications.medef.com/ebook/plaquette/Handicap/magazine.pdf>

AGEFIPH

Trajectoire 2012

Bagneux : AGEFIPH, 2010, 12 p. : ill., tabl.

Depuis les 5 dernières années, trois faits majeurs ont marqué les orientations stratégiques de l'AGEFIPH : les dispositions introduites par la loi handicap du 11 février 2005 ; l'évolution des champs de compétences sur la formation des demandeurs d'emploi ; la forte dégradation de la situation économique. Pour mieux répondre aux besoins des personnes handicapées et des entreprises, l'AGEFIPH a adapté et élargi son offre de services au moyen de programmes conjoncturels et

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

pluriannuels, d'un montant de 568 millions d'euros (sur la période 2008 - 2011) pour : développer la qualification des personnes handicapées et accompagner la montée en charge des dispositifs de droit commun ; expérimenter des services nouveaux visant la sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées ; accompagner les entreprises dans la prise en compte du cadre posé par la loi (entreprises à quota 0.) ; réagir très rapidement face à la crise économique. Les résultats observés sur la période attestent de l'implication active de tous les partenaires institutionnels et opérationnels sollicités. Dans le même temps, la bonne tenue de l'emploi des personnes handicapées a mécaniquement impacté le montant des contributions versées par les entreprises. La collecte de l'AGEFIPH enregistre une baisse significative, depuis 2008. Les 18 prochains mois verront la transition des trois programmes en vigueur à l'Agefiph (Programme courant, Programme complémentaire et Plan de soutien) vers un programme unique qui entrera en application le 1er janvier 2012. C'est pourquoi, sur la base des constats et évaluations déjà réalisés, le Conseil d'Administration de l'AGEFIPH a décidé d'engager les phases de sortie progressive des programmes conjoncturels. La présentation de ces dispositions et de leur contexte est l'objet du présent livret. (BBR 563 (5))

http://www.agefiph.fr/upload/files/1275405978_Trajectoire%202012.pdf

FNATH

Travailler avec un handicap
2010, 24 p. : ill., index

En France, une personne sur dix connaît une situation de handicap et le taux de chômage des personnes handicapées est de 20% (contre 9% pour le reste de la population). Ce guide est destiné à aider les travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi ou salariés du secteur privé et public, à trouver un emploi. Il présente l'ensemble des acteurs et les aides financières dont ils peuvent bénéficier. Les conseils pratiques doivent permettre aux travailleurs handicapés à mieux se repérer dans les démarches à accomplir pour trouver un emploi ou une formation, se maintenir dans son emploi ou créer une entreprise. Les travailleurs handicapés trouveront également des informations utiles pour faire reconnaître leur handicap auprès de la Maison départementale des personnes handicapées, le rôle d'acteurs importants tels que les Cap emploi et les SAMETH, les différentes conditions d'accès pour faire une formation et les aides proposées par l'AGEFIPH et le FIPFHP, connaître les différents contrats aidés et les contrats en alternance. Enfin une partie du guide est consacrée au travail protégé. (BBR 2010 (3))

http://www.fnath.org/upload/file/03%20-%20Action%20revendicative/Actions%20diverses/Guide_emploi.2010.pdf

AGEFIPH PACA, Mission d'observation sur l'insertion des travailleurs handicapés, ORM PACA

Enquête : apprentissage et handicap : quelles conditions d'intégration en milieu ordinaire ?
Bagneux : AGEFIPH, 2010, 15, 52 p. : ill., tabl.

Basée sur une enquête qualitative auprès de personnes handicapées en apprentissage dans un CFA en milieu ordinaire de PACA, ainsi que de tuteurs, de formateurs et de parents, cette étude, s'est attachée à comprendre comment l'apprentissage s'inscrit dans la trajectoire des jeunes et des adultes handicapés (parcours antérieur, modalités d'accès à l'apprentissage, perspectives) et comment ils appréhendent cette expérience (satisfactions, limites). La publication insiste sur la variété des attentes en fonction des situations de handicaps, et fournit des pistes opérationnelles pour valoriser les différentes composantes (relationnelle, pédagogique, logistique...) et l'apprentissage des personnes handicapées. (BBR 563 (5))

http://www.orm-paca.org/telechargement/Etude_15.pdf

CHIMENTO (Didier), COUREAU-FALQUERHO (Edwige), EPSTEIN (Muriel), et al., Pôle emploi, AGEFIPH, Cabinet GESTE, CSA

Evaluation du partenariat renforcé Pôle emploi, Agefiph-Cap Emploi : synthèse transversale et enquête statistique

Les cahiers, Paris : Pôle emploi, 2010, n° isolé, 6, 48 p. : tabl., annexe

La collaboration entre l'ANPE (puis Pôle emploi) et l'Agefiph a pris appui sur une convention de partenariat renforcée signée en 2006. Celle-ci succédait à des conventions de cotraitance signées

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

entre les partenaires depuis 2001. La convention de partenariat renforcé de 2006 demandait aux acteurs de terrain de se mobiliser en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, au travers d'un accompagnement assuré par Pôle emploi et le réseau spécialisé Cap Emploi et en développant des actions communes. Elle insistait également sur l'enrichissement de la gouvernance et sur un pilotage fondé sur un ensemble d'indicateurs. L'ANPE, aujourd'hui Pôle emploi, et l'Agefiph ont souhaité, comme à l'issue de chaque convention, faire un bilan de l'effectivité du partenariat et des actions mises en oeuvre. L'évaluation de l'application de la convention 2006-2008, prorogée pour l'année 2009, a mis en évidence un ensemble de résultats qui ont aidé à la définition de la nouvelle convention 2010-2011. L'évaluation a porté sur les effets de la cotraitance et du partenariat observés en 2009. Elle s'est appuyée sur des observations de terrain menées dans six régions visant à caractériser les modalités d'organisation des services rendus, de la gouvernance et du partenariat. Elle comportait aussi une enquête statistique auprès d'un échantillon représentatif de 3 500 demandeurs d'emploi, destinée à mesurer les résultats en termes d'accès à l'emploi et à recueillir des informations sur la perception par les bénéficiaires de l'accompagnement des modes de prise en charge et de la qualité des services délivrés. Ce cahier présente la synthèse des enseignements tirés des monographies régionales et de l'enquête statistique dont il reprend en annexe des résultats plus détaillés. (RA)

http://www.pole-emploi.org/file/multimediaelement/pj/44/13/e4/b2/cahiersn6_evaluation_agefiph_poleemploi18355.pdf

FONTANA (Didier), BARBIER (Jean-Marie), DESCOINGS (Richard et al., FIPHFP

Anniversaire cinq ans après la loi handicap : cinquante questions pour bien gérer l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique : moments forts du colloque du 11 février 2010 : formation, proximité, recrutement et carrière
2010, 36 p. : ill.

Ce colloque, cinq ans après le vote de la Loi Handicap, organisé par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique fait un point d'étape et prépare l'avenir. Quelles réponses concrètes apporter à la question cruciale du manque de formation des personnes handicapées ? Comment proposer des solutions de proximité aux travailleurs handicapés des trois fonctions publiques ? Comment recruter, maintenir dans l'emploi et favoriser l'évolution de carrière des personnes handicapées sans discrimination ? Ce document en présente les contributions ainsi que 50 questions-réponses concernant la gestion de l'emploi des personnes handicapées : l'obligation d'emploi, le recrutement, le maintien dans l'emploi... (BBR 569 (1))

http://www.fiphfp.fr/IMG/pdf/publi_fiphfp_en_basse_def.pdf

Officiel du Handicap

Enquête nationale Officiel du Handicap-Deloitte [l'emploi des travailleurs handicapés 2009]
2009, 33 p. : ill.

L'Officiel du Handicap (ODH) et Deloitte ont réalisé un sondage, du 1er juin au 20 juillet 2009. Sous la forme d'un questionnaire, il a été adressé à un échantillon de 300 entreprises françaises (100 premiers recruteurs français et 200 premières entreprises françaises, en terme d'effectif). Le taux de participation a été de 31% sur cinq semaines. Les quatre thèmes abordés sont : - le recrutement, la sous-traitance, le maintien dans l'emploi ; - les actions de sensibilisation au sein de l'entreprise ; - l'application de la loi handicap ; - les conventions et cotisations AGEFIPH. Quatre grandes conclusions apparaissent : - le manque de visibilité sur l'application de la loi ; - des processus de recrutement inefficients ; - une sensibilisation interne active favorisée par le maintien dans l'emploi ; - une optimisation des résultats. (DOC TEL , BBR 2009 (4))

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

HALDE

Prévention, lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans le recrutement et la GRH [gestion des ressources humaines] : que répondent les ministères et administrations de l'Etat à la HALDE et à la DGAFP en 2009 ?

Paris : DGAFP, 2009, 50 p. + 3 p. + 7 p. : tabl. ; biblio. (dissem.)

Afin de dresser un premier bilan de la mise en oeuvre de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique (signée le 2 décembre 2008), un questionnaire sur les pratiques en matière de recrutement et de gestion des personnels, et sur les actions engagées pour l'égalité, a été adressé aux ministères ainsi qu'aux principaux établissements publics scientifiques et techniques le 30 juillet 2009. Les réponses apportées par les ministères, sur une base déclarative, ont été analysées et présentées au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 17 décembre 2009. Le rapport suivant présente, en première partie, les points forts et les voies de progrès qui ressortent de l'analyse des réponses ministérielles, selon les constats partagés par la HALDE et DGAFP. La HALDE a formulé, sur cette base, des recommandations (p. 15). Les réponses des ministères sont détaillées en seconde partie. Le questionnaire a été renseigné par l'ensemble des ministères ainsi que par les établissements publics scientifiques et techniques. Ces organismes et leurs effectifs sont précisés en deuxième partie. (BBR 494 (1))

http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/questionnaire_halde_dgafp.pdf

BUSNEL (Michel), HENNION (Thierry), LEGUAY (Denis), PAPARELLE (Valérie), POLLEZ (Bruno)

L'emploi : un droit à faire vivre pour tous : évaluer la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi prévenir la désinsertion professionnelle

Paris : Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, 2009, 71 p. ; biblio. (dissem.)

L'objet de ce rapport est de préfigurer les modalités d'appréciation globale de la situation d'une personne handicapée au regard de l'emploi, et de proposer des stratégies et actions visant à faire du droit au travail des personnes handicapées une réalité. Les réflexions et propositions des auteurs de ce rapport ont été guidées par des principes pour la plupart inscrits dans la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ainsi que dans la Charte sur l'évaluation professionnelle des personnes handicapées. Après quelques considérations internationales et nationales sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, les experts étudient les quatre questions suivantes : - Que peut-on entendre par "employabilité" ? - Quelles sont les personnes concernées par l'évaluation de leur situation au regard de l'emploi ? Comment évaluer la situation d'une personne handicapée au regard de l'emploi ? Comment mieux servir le droit au travail en renforçant l'accès ou le maintien dans l'emploi ? En synthèse, les cinq messages des auteurs du rapport sur l'évaluation de l'employabilité des personnes handicapées : 1 - La conception d'un outil d'évaluation automatisé permettant de mesurer l'employabilité des personnes handicapées est impossible ; 2 - La réussite d'une politique visant à permettre l'insertion professionnelle des personnes handicapées suppose qu'une priorité soit donnée à la prévention de la désinsertion et au maintien dans l'emploi ; 3 - Faciliter un accès précoce aux droits pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ; 4 - Les MDPH doivent jouer un rôle central dans le dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées, grâce à l'action de leurs référents ; 5 - Adopter une approche plus centrée sur les besoins individuels des personnes. (RA) (BBR 480 (4))

KERROUMI (Bachir, Dir.), SALBREUX (Roger), MAUDINET (Marc), NORELIUS (Ulrika), et al., CNH

Vers un emploi durable pour les personnes handicapées

Paris : Conseil national handicap, 2009, 93 p.

Le contexte du marché de l'emploi relatif aux personnes en situation de handicap, révèle les défaillances des pouvoirs publics, comme celles des entreprises. On observe dans les comparaisons internationales que la France manque d'audace lorsqu'il devient nécessaire d'accompagner sa réglementation. De même, les entreprises tiennent un double langage : d'une part, la responsabilité sociale des entreprises est devenue un outil de communication, d'autre part, le management ne prend toujours pas ses responsabilités face aux besoins spécifiques des salariés handicapés. Cet ouvrage

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

présente les actes du colloque sur l'emploi des personnes handicapées organisé en mai 2009 par le Conseil national handicap. Les six tables rondes étaient consacrées aux thèmes suivants : - approche de la réglementation du travail en France et à l'international ; - état des lieux : réussite et carences : de la loi du 11 février 2005 à son application ; - dispositifs et difficultés de placement et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ; - responsabilité sociale des entreprises ; - nature et poids des préjugés ; - vers un emploi durable. Une version papier, complétée d'un sommaire et d'un avant-propos est disponible auprès du Conseil national handicap. (BBR 2009 (5))

<http://cnhandicap.org/1/Manifestations/Items/versUnEmploiDurableActes.pdf>

MILLIARD (Sonia), BREMOND (Fanny), ORM PACA, AGEFIPH PACA

Parcours professionnel des personnes handicapées : quand la formation contribue à mieux maîtriser la mobilité professionnelle

2009, 11, 37 p. : tabl. ill., annexe ; biblio. (dissem. + 1 p.)

Cette étude a pour but de questionner l'idée selon laquelle se former constitue un levier pour favoriser le retour à l'emploi, en la mettant à l'épreuve de la complexité qui caractérise les parcours des personnes handicapées. L'analyse des parcours professionnels de demandeurs d'emploi handicapés a permis d'aborder cette question à travers les processus de reconversion professionnelle. Réalisé grâce à la collaboration du Cap emploi du Var, ce travail répond à une demande émanant des acteurs de dépasser l'approche quantitative et de l'enrichir par une meilleure connaissance de la réalité des publics et des parcours. (BBR 563 (5))

www.orm-paca.org/telechargement/Etude_11.pdf

- **Articles de périodiques**

MAZEREEL (Jean-Pierre)

Pour une insertion durable de jeunes à partir d'un IME... Préparer l'insertion

Revue du CERFOP, 2010, 25, 179-187 : tabl. ; biblio. (4 ref.)

Dans ce témoignage, l'auteur, éducateur spécialisé dans un IME présente sa structure, son projet, les modes de déclinaison de son projet institutionnel dans la perspective de l'insertion sociale et professionnelle en milieu ordinaire. Des statistiques sont présentées sur un panel de dix huit années. Au fil de son expérience, les parcours d'insertion, les moyens qui ont été mis en oeuvre, les résultats obtenus ont montré la nécessité d'associer à l'accompagnement des personnes, une action sur l'environnement. Il s'agit de travailler constamment sur l'enrichissement des conditions de l'insertion.

PAQUET (Michel)

Des passeurs pour l'emploi des personnes handicapées

Actualités sociales hebdomadaires, 2010, 2674, 28-31 : ill. ; biblio. (4 ref.)

L'insertion dans l'emploi des personnes handicapées est une des principales missions confiées aux MDPH. Chacune d'entre elles s'est dotée d'un référent chargé d'organiser le processus d'orientation professionnelle. Dans un paysage de l'insertion et de l'emploi d'une très grande complexité, il a la lourde tâche de fluidifier les parcours des personnes en prenant en compte leurs besoins et en suscitant les partenariats. (RA.)

LE ROY-HATALA (Claire)

Le maintien dans l'emploi de personnes souffrant de handicap psychique, un défi organisationnel pour l'entreprise

Revue française des affaires sociales, 2009, 301-319 : ill. ; biblio. (18 ref.)

Les grandes entreprises sont confrontées à la problématique du maintien dans l'emploi de salariés handicapés, sur leur poste de travail, par des troubles psychiques. Elles constatent leur manque de moyens et de connaissances pour accompagner ces personnes qui sont fragilisées sur leur poste de travail et dont la relation à l'emploi change au cours de leur carrière. Cette situation est aggravée par la confusion qui règne autour du handicap psychique. L'histoire de sa reconnaissance est singulière. Difficile à définir, peu objectivable, objet d'enjeux politiques et sociétaux, le handicap psychique en devient une question émergente pour les organisations et pose la question de sa prise en compte qui

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

ne peut se limiter à un questionnement centré sur la personne mais doit mener à une réflexion sur l'entreprise dans sa globalité à partir des cadres d'analyse de la sociologie des organisations. Comment l'entreprise en tant qu'organisation génère des conditions favorables à la prise en compte du handicap psychique et à l'accompagnement des personnes ? (RA)

- **Données statistiques**

FIPHFP, AGEFIPH

Chiffres clés : les personnes handicapées et l'emploi
2012, 16 p.

Ce document synthétique propose des informations quantitatives transversales sur l'emploi des personnes handicapées en France et fournit l'essentiel des données chiffrées disponibles en mai 2012.

http://www.fiphfp.fr/IMG/pdf/ChiffresCles-2012_VF-3.pdf

Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, CRDI Rhône-Alpes

Tableau de bord 2011 : statistiques et indicateurs du handicap et de l'insertion professionnelle en Rhône-Alpes

Valence : Centre de ressources, de développement et d'informations Rhône-Alpes pour l'emploi des personnes handicapées, 2011, 23 p. : tabl., lexique ; biblio. (dissem.)

La 11ème édition du tableau de bord regroupe des informations chiffrées, qui fournit des informations régionales et départementales sur : - les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 : reconnaissances et orientations professionnelles des CDAPH en 2010 ; accidents du travail, pensions d'invalidité, AAH et cartes d'invalidité ; - la scolarisation des enfants et adolescents en situation de handicap : enfants et adolescents en situations de handicap scolarisés en 2010-2011 ; - le milieu spécialisé et adapté : milieu médico-éducatif et adapté ; - en attente d'insertion dans le milieu ordinaire : demandeur d'emploi inscrits à Pôle-Emploi en 2010-2011, structure de l'emploi, établissements privés en 2009, organismes publics au 1er janvier 2009, accompagnement et accès à l'emploi en milieu ordinaire, formation, orientation et préparation à l'emploi, accompagnement dans l'emploi, maintien dans l'emploi et création d'activité. (BBR 2011 (5))

http://www.handiplace.org/media/pdf/publications/tdb_11.pdf

AGEFIPH

Tableau de bord : les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées
Bagneux : Agefiph, 2011, 36, 12 p. : ill.

A fin juin 2011, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés inscrits en catégories A-B-C s'élève à 273 308, soit une augmentation de 13,9 % en un an (+4,3 % pour le tout public). La progression est particulièrement forte pour les travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus (+21 %) ainsi que pour ceux ayant une ancienneté d'inscription supérieure à deux ans (+18 %). Dans ce contexte, le réseau Cap emploi a contribué à 28 019 recrutements de travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus, soit une légère progression par rapport au 1er semestre 2010 (+ 2 %). Les personnes recrutées ont bénéficié d'une durée d'accompagnement plus longue que les années précédentes, en lien avec la progression du chômage de longue durée : parmi les personnes handicapées ayant signé un contrat, 34 % ont eu une durée de prise en charge supérieure à 18 mois (+ 3 points en un an). Par ailleurs, le nombre de maintiens dans l'emploi réalisés au 1er semestre 2011 avec l'appui du réseau Sameth s'élève à 8 539. Il est en forte progression par rapport au 1er semestre 2010 (+16 %). (RA) (BBR 563 (5))

<http://www.agefiph.fr/content/download/176182/3867448/version/1/file/Chiffres+de+l%27emploi+1er+semestre+2011.pdf>

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

AMROUS (Nadia), DARES

L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2009

Dares, analyses, 2011, n° isolé, 081, 7 p. : tabl. ; biblio. (5 ref.)

En 2009, 322 300 travailleurs handicapés ont été employés dans les 128 400 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En équivalent-temps plein sur l'année, ces salariés handicapés représentent 2,7 % des effectifs des établissements assujettis n'ayant pas signé d'accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées. Depuis 2006, la part des établissements employant directement au moins un travailleur handicapé n'a cessé de croître. En 2009, elle a fortement augmenté, pour atteindre 65 % des établissements. La part des établissements couverts par un accord en faveur de l'emploi de personnes handicapées continue également de progresser (9 %). Dans un contexte de récession, le nombre de nouveaux ; bénéficiaires de l'OETH, s'est fortement accru en 2009 (+29,8 % par rapport à 2008), pour s'établir à 32 700 bénéficiaires, en raison essentiellement du changement du mode de décompte des bénéficiaires. A champ législatif comparable, le nombre de nouveaux bénéficiaires aurait baissé de 23,8 % par rapport à 2008. (RA)

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2011-081.pdf>

AMIRA (Selma), BEN YAALA (Mhenni), MERON (Monique), ULRICH (Valérie), DARES

Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées

Paris : DARES, 2009, 94 p. : tabl., ill. ; biblio. (dissem.)

La loi Handicap a modifié en profondeur le mode de calcul de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, impliquant une adaptation du système d'information des ministères en charge du travail et de l'emploi. Le présent document dresse à partir de ce système rénové un bilan statistique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements de vingt salariés et plus du secteur concurrentiel pour l'année 2006, première année d'application de la nouvelle loi. La situation des personnes handicapées en activité est décrite selon quatre thèmes principaux. Le premier chapitre donne un cadrage sur les personnes en situation de handicap résidentes en France selon différentes approches. Il apporte, en outre, des éléments de cadrage sur une population beaucoup plus large de personnes déclarant des problèmes durables de santé et en éprouvant des gênes importantes dans leurs activités. Le deuxième chapitre détaille la situation des personnes handicapées en emploi dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel, ainsi que dans les trois fonctions publiques et en milieu protégé. Le troisième est consacré aux personnes handicapées au chômage à partir des données de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, seule source actuellement disponible pour estimer le taux de chômage de la population handicapée. Le quatrième chapitre se focalise sur la place des personnes handicapées dans les interventions publiques uniquement. (BBR 480 (4))

[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-
dares/statistiques/travailleurs-handicapes/tableaux-bord/IMG/pdf/Tdb_TH_Z_2009_entier.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/travailleurs-handicapes/tableaux-bord/IMG/pdf/Tdb_TH_Z_2009_entier.pdf)

INTERNATIONAL**MILANO (Serge)**

L'emploi des personnes handicapées en Allemagne et en France

Revue de droit sanitaire et social, 2010, 2, 280-298 : tabl. ; biblio. (dissem.)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés obtient de meilleurs résultats en Allemagne qu'en France, bien que les moyens financiers qui lui sont consacrés soient, toutes choses égales par ailleurs, inférieurs en Allemagne. Le renforcement des sanctions sur les entreprises, introduit en France par la loi du 11 février 2005, semble avoir été moins efficace que la mobilisation des entreprises par l'incitation et l'allègement des sanctions intervenue en Allemagne dès 2001. Au-delà des effets propres à la réglementation de l'obligation d'emploi, le contexte dans lequel elle est mise en oeuvre paraît décisif. (RA)

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

OPINI (Bathseba M.)

A review of the participation of disabled persons in the labour force: the Kenyan context
Disability and society, 2010, 25, 3, 271-287 ; biblio. (50 ref.)

Cet article examine les moyens que se donnent les personnes handicapées pour intégrer le marché de l'emploi au Kenya. Il s'appuie sur la littérature existante et sur l'expérience des étudiants handicapés pour mettre en évidence certaines formes de discrimination que les personnes handicapées rencontrent dans leurs parcours d'intégration professionnelle et sur leurs lieux de travail. L'objectif est d'approfondir la réflexion sur la nature des obstacles en milieu de travail ordinaire et d'envisager les moyens à mettre en place pour réduire les obstacles. Selon les étudiants handicapés les progrès accomplis par le gouvernement kényan par l'adoption de lois favorisant l'intégration sociale des personnes handicapées et visant l'activation de la participation en matière d'emploi ne rencontrent pas les résultats escomptés sur le terrain. Les étudiants handicapés souhaitent une réforme constitutionnelle, la mise en oeuvre de la loi à tous les niveaux, des aides financières et un accompagnement professionnel afin de surmonter les obstacles liés à leur parcours professionnel.

SHIER (Michael), GRAHAM (John R.), JONES (Marion E.)

Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada
Disability and society, 2009, 24, 1, 63-75 ; biblio. (52 ref.)

Les auteurs présentent les résultats d'une étude qualitative menée en 2005 et 2006 auprès de 56 travailleurs handicapés participant à des programmes de formation professionnelle à Calgary et à Regina, au Canada. Les facteurs discriminants dans le milieu de travail et dans le maintien à l'emploi sont soulignés. La perception du travail en milieu ordinaire des travailleurs handicapés est analysée. Selon les auteurs, le handicap aurait plus d'incidences sur l'incapacité à maintenir un emploi que sur le manque d'adaptations aux postes sur le lieu de travail.

Bureau international du travail

Promoting decent work for people with disabilities through a disability inclusion support service (INCLUDE)
2009, [2 p.]

On estime à plus de 650 millions le nombre de personnes handicapées dans le monde soit environ 10 % de la population mondiale. 470 millions sont en âge de travailler. Il s'agit des personnes souffrant de déficiences physique, sensorielle, intellectuelle. Cette brochure rend compte des activités du BIT en partenariat avec Irish Aid, le programme d'aide au développement du gouvernement Irlandais, sur la protection de l'emploi des personnes handicapées, l'égalisation des chances dans les pays de l'est et du sud de l'Afrique, en Asie et dans le Pacifique. Le projet INCLUDE porte particulièrement sur la promotion de la participation à un travail décent pour toute personne handicapée. Parallèlement un deuxième projet PEPDEL (Promoting the employability and employment of people with disabilities through effective legislation : Outils d'aides à la mise en place de mesures réglementaires pour la promotion d'emplois décents aux personnes handicapées), vise à renforcer les mesures réglementaires sur l'emploi des personnes handicapées. Les projets INCLUDE et PEPDEL couvrent la période 2008-2011 du programme d'aide au développement. Le projet PEPDEL est disponible à l'adresse : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_111458.pdf (BBR 620 (1))

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_111460.pdf

BOUJEKA (Augustin, Dir.), MIGUS (Arnold), BOUAKKAZ (Hamou), et al.

Les politiques de protection des personnes handicapées en Europe et dans le monde
Bruxelles : Etablissements Emile Bruylant, Editions Nemesys, 2009, 364 p. : annexes ; biblio. (dissem.)

Autonomie, participation, émancipation représentent autant de termes qui parlent aux personnes en situation de handicap. Evoquer la protection pour une personne handicapée peut prêter à discussion dès lors que ce terme s'entend dans sa connotation paternaliste, voire dominatrice. Ce n'est pourtant pas cette acception que le présent ouvrage retient du mot protection. La protection englobe ici

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapées »

l'ensemble des mécanismes destinés à assurer une vie digne à la personne en situation de handicap, à garantir à celle-ci la plénitude et l'effectivité des prérogatives reconnues à tout être humain... Cet ouvrage, issu d'un colloque organisé à Paris le 15 mars 2007, s'inscrit dans la démarche entreprise par l'Association Travail et Handicap dans la Recherche publique (ATHAREP) depuis 1986. Analysant les modèles proposés par l'ONU, l'Union européenne, le Conseil de l'Europe, le Maghreb et différents Etats, confrontant ces modèles les uns aux autres dans leurs dimensions théorique et pratique, les interventions rassemblées ici délivrent des informations qui remettent parfois en cause quelques idées reçues et proposent des solutions concrètes, utiles au chercheur, à la personne handicapée, au travailleur social. Si la première série de contributions de l'ouvrage s'attache à l'examen prospectif de la protection des personnes handicapées dans une approche globalisante, la seconde série se consacre particulièrement à la confrontation de l'emploi au handicap... Le texte de la Convention des Nations Unies et son protocole complètent en annexe ce document. (RA) (B 297)

025746

VELCHE (Dominique)

Sociologie comparative du travail des personnes handicapées : l'exemple des politiques suivies dans trois pays de l'Union européenne
ruxelles : Etablissements Emile Bruylant, Editions Nemesis, 2009, pp. 233-266 ; biblio. (47 ref.)

Dans les politiques nationales des pays de l'Union européenne, la tendance actuelle en matière de handicap est qu'il vaut mieux donner du travail et donc des ressources aux personnes handicapées plutôt que leur attribuer des allocations et les rendre assistées. Cependant, les pays ont des traditions politiques et culturelles contrastées et les cheminements pour parvenir aux mêmes objectifs sont rarement parallèles. Mais ce sont ces différences qui permettent d'interroger la validité des mesures adoptées et leur nature pratique. C'est ce que propose ici l'auteur, à partir de l'exemple de trois pays : les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède. (B 297)

WADDINGTON (Lisa), LAWSON (Anna)**Commission européenne, European Network of Independent Legal Experts in the non-discrimination field**

Disability and non-discrimination law in the European Union: an analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field
Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2009, 84 p. : ill., annexe ; biblio. (3 p. + dissem.)

L'objectif de ce rapport est d'examiner la législation mise en place pour lutter contre la discrimination fondée sur le handicap dans les différents pays de l'Union européenne. Il se compose de deux grandes parties. La première met l'accent sur la Directive 2000, 78, EC, relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle étudie les articles de la Directive, notamment son article 5 qui oblige les employeurs à mettre en place des "aménagements raisonnables" pour accueillir les travailleurs handicapés dans l'entreprise. Les auteurs illustrent leurs analyses par des cas de jurisprudence devant la Cour de Justice, par la présentation de différentes approches de la notion de handicap et d'"aménagements raisonnables" dans les différents pays. Les conséquences issues des différentes approches sont identifiées puis analysées. La deuxième partie examine la transposition de la Directive dans les législations nationales des pays membres notamment dans les domaines de l'accès aux biens et aux services, à l'éducation, aux transports, au logement et à la protection sociale. Les auteurs tentent de montrer la manière dont la discrimination se manifeste dans ces domaines. Les stratégies mises en place dans les pays membres pour contourner la discrimination sont soulignées. (BBR 697 (16))

Bibliographie – « L'emploi des personnes handicapés »

SITES INTERNET

[Bureau international du travail](#)

[Handipole](#)

[AGEFIPH](#)

[Cap Emploi](#)

[FIPHFP](#)

[Handeco](#)

[Pôle Emploi](#)

[Handi Up](#)

[Emploipublic.fr Handicap](#)

[Handiplace](#)