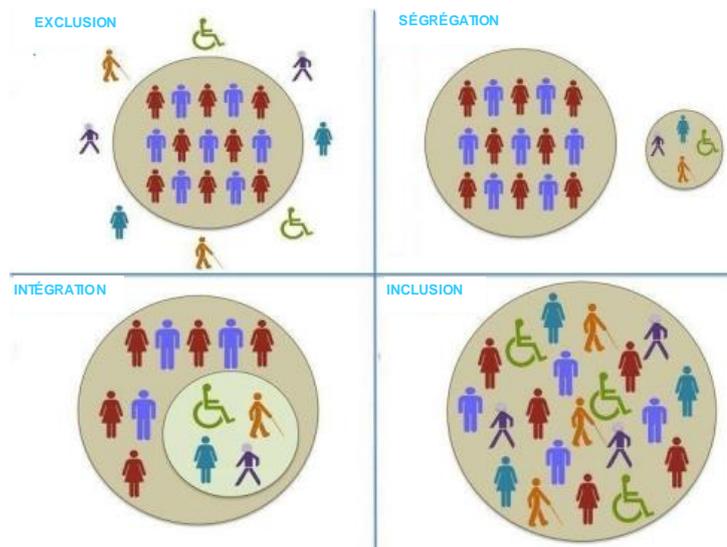


En collaboration avec le

24 et 25 novembre 2016  
COLLOQUE « *Inclure sans stigmatiser* »  
*L'emploi des personnes en situation de handicap  
dans la fonction publique*  
Maison des Sciences de l'Homme, Paris Nord  
EHESP, La Plaine Saint-Denis



Depuis 2012, l'EHESP et le FIPHFP ont développé un partenariat de recherche, en collaboration avec le GEPSO. Les objectifs de ce partenariat étaient de mieux connaître les évolutions relatives à l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans l'emploi, documenter les pratiques professionnelles en France et en Europe, et mobiliser l'expertise acquise dans les fonctions publiques.

De ce partenariat est né le **programme de recherche Emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (Emploi PHFP)**. Fort de ses travaux et de ses résultats, il a permis de créer une dynamique de recherche et d'échanges autour des problématiques de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique durant quatre années. Les 24 et 25 novembre 2016 seront l'occasion de rendre compte et de discuter de ces travaux.

## 24 novembre 2016

13h15	<b>Accueil</b>
14h – 14h30	<b>Discours d'ouverture</b> <i>Président(e), Comité national - FIPHFP</i> <i>Laurent Chambaud, Directeur - EHESP</i>
	<b>Présentation du colloque</b> <i>Marie-Renée Guével, Maître de conférences, Coordinatrice du programme Emploi PHFP, Département Sciences humaines et sociales (SHS) - EHESP</i>
14h30 – 16h00	<b>Quels effets des processus de catégorisation de handicaps dans le milieu ordinaire du travail ?</b>
<b>Contenu</b>	<p>Proposant pour la première fois une définition du handicap, la loi de 2005 a fait évoluer la question des catégories. Ces catégories peuvent varier selon le point de vue adopté (administratif, médical, juridique, fiscal) et avoir un impact différent sur les personnes en situation de handicap, leur insertion et/ou maintien dans l'emploi.</p> <p>Les effets, plus ou moins favorables, des processus de catégorisation sont déterminés par une diversité de facteurs (parcours de vie et trajectoire professionnelle des individus notamment) et diffèrent aussi selon que soient étudiés les processus d'insertion ou de maintien dans l'emploi. Des spécificités liées à la situation sociale (jeunes en missions locales, etc.), à la fonction publique, et au statut de fonctionnaire conféré à ses agents, sont par ailleurs observées.</p> <p>Qu'ils soient négatifs (stigmatisation, inégalités d'accès à l'emploi) ou positifs (recrutement possible sans concours, obligation de reclassement), les possibles effets des processus de catégorisation sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, au sein de la fonction publique, sont pluriels. Ils questionnent éthique professionnelle et nécessaire souci d'équité pourtant mis à mal par des déterminants matériels qui obligent à toujours plus de performance et d'efficacité. Ils questionnent également le principe même de fonctionnement des organisations, et leur capacité à « relativiser » le processus de catégorisation, à le considérer comme une opportunité.</p> <p>Quels sont les effets des processus de catégorisation des handicaps sur les personnes et dans le milieu ordinaire de travail ? Comment les prendre en compte dans les dispositifs d'accompagnement pour faire évoluer les représentations, en considération des moyens disponibles, et favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ?</p>
<b>Interventions</b>	<b><i>Intérêts et limites du taux des 6%</i></b> <i>Béatrice Valdes, Enseignante-chercheure, Département SHS – EHESP</i>
	<b><i>Jeunes de missions locales en situation de handicap : Parcours et accessibilité à l'emploi ?</i></b> <i>Éric Le Grand, Sociologue consultant en promotion de la santé, professeur affilié et membre de la chaire de recherche sur la jeunesse et Elisabeth Moisselin-Delangle, Référente santé de la mission locale de Rennes</i>
	<b><i>Public visé/public bénéficiaire : les effets de la catégorisation en matière d'emploi des personnes en situation de handicap</i></b> <i>Fanny Jaffrès, Ingénieure d'études, Département SHS – EHESP et Sylvie Ganche, Chargée d'accessibilité aux Champs Libres de Rennes</i>
	<b><i>Modératrice : Régine Bercot, Professeure de sociologie, Cresppa - équipe GTM, Université Paris 8</i></b>
16h00 – 16h30	<b>Pause-café</b>

16h30 – 18h00

## **Comment créer des environnements qui promeuvent la participation des personnes en situation de handicap au travail ?**

### **Contenu**

La loi de 2005 affiche la volonté de promouvoir la participation des personnes en situation de handicap, et considère les facteurs environnementaux comme déterminants majeurs de sa mise en œuvre.

La notion de participation est cependant à interroger. S'agit-il de permettre à la personne en situation de handicap de choisir son parcours d'insertion et/ou de maintien dans l'emploi, ce qui se justifie en termes de droits et de libertés mais aussi en termes d'efficacité (un parcours a plus de chance de réussir s'il est choisi et conduit par la personne qu'il concerne) ? S'agit-il, aussi, de donner un rôle aux personnes en situation de handicap dans les prises de décision qui affectent les organisations auxquelles elles appartiennent, de favoriser leur accès aux postes souhaités et à hautes responsabilités, et d'accepter le partage de pouvoirs ? Cette seconde option invite à considérer les compétences et qualités des individus, indépendamment de leur handicap. Elle suppose aussi d'explorer, de façon systématique et soutenue, l'ensemble des possibilités qui permettent aux personnes en situation de handicap d'occuper le poste espéré. Elle questionne enfin la façon dont sont organisées les institutions en faveur de l'inclusion véritable (équité versus égalité). Les politiques d'emploi des personnes en situation de handicap réunissent différents acteurs : DRH, référents handicap, assistantes sociales, psychologues du personnel, médecins de prévention/du travail, encadrants de proximité, collègues, syndicats, représentants du personnel. Il est essentiel que les conditions d'un dialogue soient réunies pour que chacun puisse exercer un rôle en faveur de la participation des personnes en situation de handicap.

Comment créer des environnements qui promeuvent la participation des personnes en situation de handicap ? Quels rôles peuvent jouer les professionnels encadrants, les accompagnants et le collectif de travail pour favoriser la création de tels environnements ? Comment agir malgré le poids des représentations et les contraintes multiples (économiques, de sécurité au travail, etc.) auxquelles doivent faire face les organisations ?

### **Interventions**

#### **Participation et monde de l'emploi**

**William Sherlaw**, Enseignant-chercheur, Direction Relations Internationales et Département SHS – EHESP

**Dominique Velche**, Enseignant-chercheur, MSSH – EHESP

**Marie-Renée Guével**, Maître de conférences, Coordinatrice du programme Emploi PHFP, Département Sciences humaines et sociales (SHS) - EHESP

**Oh my coach !** une équipe de consultants qui accompagne le handicap au travail, en particulier avec des spectacles

#### **Et si la routine était un obstacle à l'emploi ?**

**Jean Briens**, Responsable du programme « Faire émerger des pratiques de management contribuant à des transformations dans les établissements et services médico-sociaux » - GEPSO, et **Hervé Heinry**, Chercheur – GEPSO

**Modératrice : Marie-Renée Guével**, Maître de conférences, Coordinatrice du programme Emploi PHFP, Département Sciences humaines et sociales (SHS) - EHESP

8h40 **Accueil**

9h00 – 10h30 **Transformation des collectifs de travail au prisme du handicap**

**Contenu**

L'emploi d'une personne en situation de handicap influence inévitablement les collectifs de travail. Par exemple, l'arrivée d'un professionnel présentant des troubles relationnels peut questionner les automatismes du collectif ; le reclassement d'une personne en situation de handicap peut demander une réorganisation du service pour décharger l'agent reclassé, et générer autant de souffrance pour la personne en situation de handicap (qui doit notamment faire le deuil de son ancien métier) que d'incompréhension pour l'équipe qui l'entoure ; un aménagement du temps de travail accordé à une personne en situation de handicap peut être perçu par son entourage professionnel comme un « privilège » ; une personne en situation de handicap peut déployer force et énergie pour être intégrée au collectif, sans que le poids des représentations ne permette de réciprocité.

Que le handicap soit antérieur à l'embauche ou qu'il apparaisse au cours de la vie professionnelle, l'insertion d'une personne qui rencontre une situation de handicap dans son milieu de travail appelle à la fois à un traitement individuel de la situation et à une prise en compte du collectif : un traitement individuel, afin de tenir compte des besoins spécifiques de la personne pour qu'elle puisse réaliser les tâches qui lui sont assignées et exprimer ses compétences ; et une prise en compte du collectif de travail, afin de permettre à celui-ci d'accueillir cette personne tout en poursuivant sereinement ses missions. Au-delà de l'aménagement du poste de travail, les employeurs s'attachent donc de plus en plus à réaliser une évaluation globale des situations qui prenne en compte l'individu et le rôle du collectif. Cette évaluation globale vise à mieux répondre aux besoins spécifiques de la personne en situation de handicap ainsi qu'aux demandes des collectifs de travail d'avoir une meilleure compréhension des situations. Les accompagnateurs, au premier rang desquels l'encadrement de proximité, peuvent se retrouver en difficulté dans l'accompagnement des situations individuelles et dans leur articulation avec le collectif, exposant potentiellement l'ensemble des acteurs à une forme de souffrance. L'enjeu est donc de mieux travailler l'articulation entre le niveau individuel et le niveau collectif.

Comment accompagner les collectifs et les personnes afin de permettre un traitement équitable de tous, sans exclure ni surprotéger ? Quel est le rôle des politiques institutionnelles dans cet accompagnement ?

Comment concilier des intérêts et des besoins susceptibles d'entrer en concurrence ? Si les aménagements matériels sont relativement bien admis par les collectifs de travail, comment prévenir et/ou atténuer les tensions que peuvent générer les aménagements non matériels (aménagement du temps de travail et reclassement notamment) ?

Comment prendre en compte, dès l'évaluation de la situation individuelle, l'impact du collectif sur cette situation et inversement l'impact de cette situation sur le collectif ? Comment concilier les politiques en faveur de la promotion de la santé et celles en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

**Interventions**

**Témoignages à plusieurs voix**

*Christine Masset, Adjointe au chef de service de l'accueil et de la surveillance du château de Versailles et des Trianons*

*Valérie Dupont, Coordinatrice handicap du Centre hospitalier public du Cotentin*

*Maud Lomenec'h, Conseillère en économie sociale et familiale et Julie Baron, interprète français/LSF au CHU de Rennes au sein de l'unité d'accueil et de soin pour personnes sourdes et malentendantes*

### **Interventions et discussions croisées**

**Agnès Gindt-Ducros**, Responsable de formation, Enseignante-chercheure, Département SHS – EHESP

**Emmanuelle Fillion**, Enseignante-chercheure, Département SHS – EHESP, et **Delphine Thivet**, Post-Doctorante, Sociologue, EHESP

**Modératrice : Fanny Jaffrès**, Ingénieure d'études, Département SHS – EHESP

10h30 – 11h00

Pause

11h00 – 12h45

### **Vers de nouveaux métiers de l'accompagnement, l'exemple du référent handicap**

#### **Contenu**

La mise en application de la loi de 2005 dans les trois versants de la fonction publique a conduit à l'émergence de nouvelles fonctions et activités relatives à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Non formalisées ni institutionnalisées, ces fonctions et activités émergentes mobilisent des personnels caractérisés par des profils et trajectoires professionnelles variés (référents handicap, auxiliaires de vie professionnelle, et fonctions liées à l'emploi accompagné notamment).

Les fonctions émergentes occupées par ces personnels ont en commun une complexité certaine liée aux relations interpersonnelles qu'elles supposent, à la place qui leur est conférée au sein des organisations, et aux rapports (sociaux, hiérarchiques, de domination et de pouvoir) qu'elles induisent. Elles ont également pour caractéristiques d'être sous-tendues par des valeurs fortes, et de mettre en balance engagement personnel et distanciation. Des enjeux en termes de professionnalisation et de formation des personnels concernés se posent alors ; des enjeux en termes de reconnaissance de l'importance et de la qualité de leur action également.

Quels rôles occupent ces personnels au sein de leur organisation (en termes de médiatisation du handicap et d'accompagnement du changement notamment) ? Quelles compétences mobilisent-ils et pour répondre à quel(s) besoin(s) ? Ces compétences sont-elles partagées entre plusieurs acteurs au sein de l'organisation ou sont-elles centralisées sur un seul poste ? Existe-t-il un référentiel qui les précise ?

Comment penser la nécessaire adaptation continue et la formation des personnels occupant ces fonctions émergentes ? Faut-il tendre vers la définition de nouveaux métiers de l'accompagnement et la formalisation de référentiels correspondants ? Quels en seraient les avantages et les inconvénients ?

#### **Interventions**

##### **Rôles et compétences des référents handicap**

**Albena Tcholakova**, Post-doctorante, Cresppa - équipe GTM – CNRS et **Régine Bercot**, Professeure de sociologie, Cresppa - équipe GTM, Université Paris 8

##### **Référent handicap et collaboration interprofessionnelle**

**Marie-Renée Guével**, Maître de conférences, Département SHS – EHESP et **Anne Lourdaï**, Médecin santé publique

##### **La recherche d'une identité professionnelle : avantages, inconvénients, idéologies, stratégies. L'exemple des soignants des hôpitaux militaires**

**Mathilde Apelle**, Doctorante en sociologie, Cresppa - équipe GTM, Université Paris 8, Département SHS – EHESP

##### **Témoignage de l'engagement dans la professionnalisation des accompagnateurs/freins, leviers, enjeux de la professionnalisation**

**Claire Le Boucher**, Coordinatrice maintien dans l'emploi, Référente handicap – Centre hospitalier Guillaume Régnier, Rennes

**Modératrice : Christine Ferron**, Déléguée générale FNES

12h45 – 14h15

Déjeuner

14h15 – 15h30

## **Prendre des décisions équitables pour l'emploi des personnes en situation de handicap en contexte réglementaire et organisationnel complexe**

### **Contenu**

La politique d'emploi des personnes en situation de handicap est régie par plusieurs droits (droit du travail, droit sanitaire et social, droit de la non-discrimination, droit public...), et s'applique à des structures employeurs qui sont elles-mêmes dotées de réglementations spécifiques. Par ailleurs, les organisations de travail sont devenues de plus en plus complexes dans les sociétés contemporaines et sont censées répondre tout à la fois à des exigences de procéduralisation en même temps que de réactivité et d'adaptabilité. Dans ce contexte, les acteurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique doivent composer avec des exigences réglementaires et organisationnelles multiples, parfois contradictoires, qui complexifient les prises de décision et induisent de nécessaires arbitrages.

Nombreuses sont les situations témoignant des tensions ainsi produites.

Par exemple, des décisions d'inaptitude aux postes et fonctions peuvent être prises par la médecine du travail, alors que des adaptations (de l'environnement, des fiches de poste) auraient pu permettre aux personnes concernées de poursuivre leur activité. Le « couperet » de la décision médicale ne se heurte-t-il pas alors à l'esprit de la loi de 2005 en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap ?

Autre exemple, celui d'une possible concurrence entre politique d'embauche et politique de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap : en effet, les actions de recrutement de personnes en situation de handicap impliquent une démarche proactive, tandis que le maintien dans l'emploi constitue une obligation. Un employeur ayant un taux d'emploi élevé de bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'est donc pas nécessairement un employeur qui a choisi d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Autre exemple dans la même veine, une politique de prévention des risques professionnels ou d'amélioration des conditions de travail peut faire baisser le quota de personnes en situation de handicap en emploi dans une entreprise et la mettre dans une situation embarrassante au regard de la loi alors qu'elle a contribué à un environnement de travail favorable à tous, et en particulier aux travailleurs en situation de handicap, et à la promotion de la santé au travail. Les situations témoignant des tensions qui rendent difficile la prise de décisions équitables pour l'emploi des personnes en situation de handicap et qui nécessitent que les entreprises soient mieux accompagnées et équipées sont donc nombreuses.

Comment ces contraintes, ressources et registres très différents cohabitent-ils et interagissent-ils au sein des organisations ? Comment les acteurs s'en saisissent-ils ? Comment gèrent-ils des logiques qui peuvent être sensiblement divergentes ?

### **Interventions**

#### **Table-ronde**

*Marc Desjardins, Directeur – FIPHFP*

*Guy Tisserant, Président cofondateur – TH Conseil*

*Josépha Dirringer, Maître de conférences de Droit privé – Université Rennes I*

*Claire Le Roy Hatala, Expert en politiques du handicap, de la santé mentale et de l'emploi*

*Marie-Aude Bailly, Directrice des affaires générales, juridiques et droits du patient - Centre Hospitalier de la Haute Côte d'Or*

**Modératrice : Emmanuelle Fillion, Enseignante-chercheure, Département SHS – EHESP**

15h30 – 16h00

#### **Clôture de la journée**

*Hélène Berenguier, Directrice adjointe – FIPHFP*

*Marie-Renée Guével, Maître de conférences, Coordinatrice du programme Emploi PHFP, Département Sciences humaines et sociales (SHS) - EHESP*

Le colloque bénéficiera d'une interprétation en langue des signes française et d'une transcription écrite des échanges en temps réel. L'auditorium sera également équipé d'une boucle magnétique.

#### Comité de pilotage :

---

**Jean Briens**, GEPSo, **Emilie Collet**, Consultante, Facilitatrice de la construction du programme prévisionnel, **Christelle De Batz**, Secrétaire générale, FIPHFP, **Marc Desjardins**, Directeur, FIPHFP, **Nathalie Dross**, Déléguée aux employeurs publics et des partenaires nationaux, FIPHFP, **Emmanuelle Fillion**, Enseignante-chercheure, EHESP, **Marie-Renée Guével**, Maître de conférences / Coordinatrice du programme, EHESP, **Hervé Henry**, Doctorant, GEPSo / Chaire Handicap psychique et décision pour autrui, **Bernard Lucas**, Enseignant-chercheur, EHESP.

Pour plus d'informations sur le programme :

<http://www.ehesp.fr/recherche/domaines-de-recherche/politiques-sociales-et-de-sante/programme-de-recherche-emploi-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique/>