

EMPLOI & HANDICAP :
LES DISCRIMINATIONS PERDURENT...
À QUAND L'ÉGALITÉ DES CHANCES ?

ÉTAT DES LIEUX ET SOLUTIONS D'APF FRANCE HANDICAP

DOSSIER SEMAINE EUROPÉENNE
POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 2024

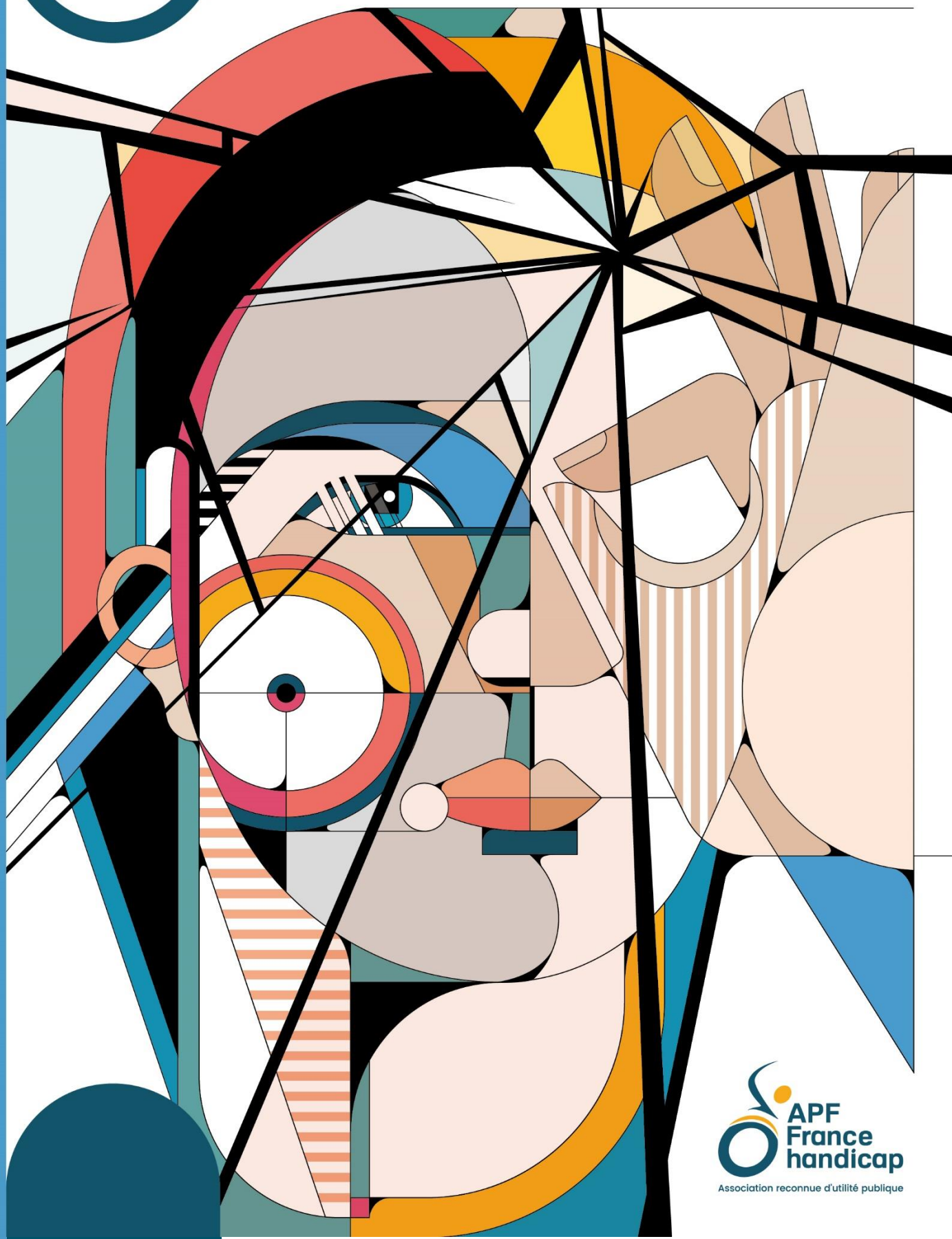


Table des matières

1	Les discriminations subies par les personnes en situation de handicap dans le monde du travail : une réalité chiffrée, largement documentée	2
1.1	Le handicap, premier motif de saisine de la Défenseure des droits et l'emploi premier domaine concerné.....	2
1.2	La forte augmentation des déclarations des discriminations.....	3
1.3	L'impact négatif du handicap dans la recherche d'emploi.....	3
2	Des discriminations massives, systémiques et durables	5
2.1	Les stéréotypes et préjugés produisent des inégalités	5
2.2	Les discriminations indirectes sont prégnantes	7
2.3	Les situations de discriminations sont hétérogènes en fonction du type et de l'importance du handicap	8
2.4	Le cumul de facteurs sociodémographiques discriminatoires entraîne une dimension intersectionnelle réelle	11
3	L'absence de culture anti discrimination dans le monde du travail en France	12
3.1	L'organisation du travail, fondée sur la performance et un modèle normalisé des compétences, est fondamentalement issue d'une culture validiste	12
3.2	L'absence de culture globale de l'accessibilité universelle prévaut.....	13
3.3	Les entreprises appréhendent difficilement leurs obligations d'aménagement raisonnable et de formation à la lutte contre les discriminations	14
3.4	Les recours juridiques sont peu nombreux en dépit d'un arsenal juridique conséquent en matière de discriminations	16
4	Les revendications d'APF France handicap pour enrayer les discriminations liées au handicap dans le monde du travail	17
5	Les actions du réseau APF France handicap pour lutter contre les discriminations en milieu professionnel	19
5.1	L'utilisation du CV vidéo pour valoriser les candidatures des jeunes en situation de handicap	19
5.2	La plateforme Handi-Droits : un dispositif d'accompagnement des personnes rencontrant des situations discriminatoires dans la sphère professionnelle	20
5.3	Des actions de formation et de sensibilisation des acteurs institutionnels, des entreprises et du grand public	21
	Annexes	22
	APF France handicap en bref	25

À l'occasion de la Semaine européenne des personnes handicapées (SEEPH) 2024, APF France handicap a choisi de mettre en exergue les discriminations rencontrées par les personnes en situation de handicap dans le monde du travail. En effet, en écho au thème institutionnel de la SEEPH¹, comment assurer une vraie égalité des chances alors que les processus discriminatoires affectant les personnes en situation de handicap dans leur vie active restent massifs et systémiques en dépit de l'arsenal législatif existant ?

« **S'attaquer aux discriminations, c'est combattre la plus violente des inégalités** » affirme l'**Observatoire des inégalités**. Discriminations et inégalités se conjuguent : les personnes en situation de handicap subissent souvent des inégalités de traitement dans leur parcours professionnel, conduisant à des discriminations massives. En retour, **les résultats produits par ces discriminations renforcent les inégalités, compromettant et fragilisant à la fois les droits fondamentaux, la santé et la situation socio-économique des personnes concernées.**

Les discriminations dans la sphère professionnelle entraînent en effet, en plus de la remise en cause inacceptable des droits fondamentaux des personnes qu'elles constituent de fait, **des impacts psychosociaux et en matière de santé** (moindre estime de soi, isolement, dépression, colère, sentiment d'injustice, altération de l'état de santé physique et psychique). Elles **aboutissent souvent à un déclassement professionnel voire une éviction** du monde du travail conduisant à un **appauvrissement des personnes**, mais également à une organisation sociale et économique moins performante car les discriminations génèrent des **coûts directs et indirects importants**. Ainsi, les personnes en situation de handicap ont 3 fois moins de chances d'être en emploi et 2 fois plus de risques d'être au chômage que les autres.

Article 27 de la Convention internationale des droits des personnes handicapées (extrait)

Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :

a) Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ; [...]

Il est donc pour le moins paradoxal que la lutte contre les discriminations ne bénéficie pas d'une attention plus grande des pouvoirs publics et de tous les acteurs du monde de l'entreprise alors que son impact en matière de droits fondamentaux, autant qu'au plan économique, sanitaire, social et sociétal est majeur.

À travers ce dossier, APF France handicap souhaite alerter sur les conséquences des processus discriminatoires à l'œuvre et plaide pour un renforcement de la lutte contre les discriminations subies par les personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Objectif : que la lutte contre ces discriminations devienne une priorité nationale.

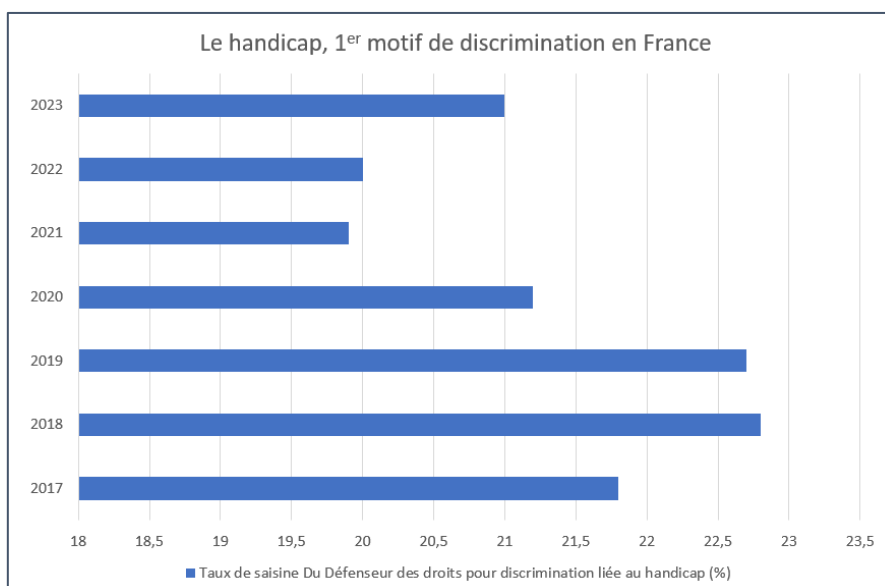
¹ « Handicap et parcours professionnel : comment assurer une vraie égalité des chances ? »

1 Les discriminations subies par les personnes en situation de handicap dans le monde du travail : une réalité chiffrée, largement documentée

Des rapports de la Défenseure des droits aux études et recherches sur le sujet, les chiffres sur les discriminations subies par les personnes en situation de handicap dans le monde du travail montrent leur caractère prégnant. Une réalité documentée donc montrant également que le handicap impacte de manière négative la candidature lors d'une recherche d'emploi.

1.1 Le handicap, premier motif de saisine de la Défenseure des droits et l'emploi premier domaine concerné

Les chiffres publiés par la Défenseure des droits dans son [rapport annuel](#) sont constants : le handicap est le premier motif de saisine depuis sept ans. L'emploi est le premier domaine concerné, avec 36 % des saisines liées au handicap.



Selon [le dernier baromètre de la Défenseure des droits sur la perception des discriminations dans l'emploi](#) publié en décembre 2023, **le fait d'être en situation de handicap ou d'avoir une maladie chronique multiplie par trois le risque d'être victime de discrimination au travail** par rapport à un individu blanc, hétérosexuel et en bonne santé : 43 % des malades chroniques ont ainsi vécu au moins une situation de discrimination au travail (soit une fréquence deux fois plus importante que le reste de la population) et 23 % n'ont entrepris aucune démarche par crainte de répercussions négatives. Ce que vient corroborer une [étude INSEE Première](#) publiée en février 2024 qui indique que près d'une personne sur quatre en mauvais état de santé déclare avoir subi des traitements inégalitaires au travail.

Le handicap ou l'état de santé restent donc un des motifs de saisine prépondérants de la Défenseure des droits, et de façon notable, pour des discriminations relevant de la sphère professionnelle.

1.2 La forte augmentation des déclarations des discriminations

De manière générale, on constate **depuis 10 ans une augmentation des déclarations** de personnes indiquant avoir subi **des discriminations** tout motif confondu. Ainsi, en 2019-2020, 18 % des personnes de 18-49 ans déclarent avoir subi « *des traitements inégaux ou des discriminations* », contre 14 % en 2008-2009 ([INSEE Première 2022](#)), une progression qui peut sembler relative mais qui concerne en réalité des milliers de personnes.

Les chiffres du baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi de la Défenseure des droits et de l'Organisation internationale du travail (OIT) publié en 2020 sont aussi éloquentes s'agissant du motif lié au handicap ou à l'état de santé :

- Si l'origine (ou la couleur de peau) est perçue comme le critère le plus discriminant (46 %), **l'état de santé ou le handicap arrivent en seconde position (40 %)**, suivis par l'apparence physique (38 %) et l'âge (35 %).
- Les personnes déclarant être en situation de handicap ou avoir une maladie chronique sont presque deux fois plus nombreuses à déclarer que les discriminations en raison de l'état de santé se produisent souvent ou très souvent, par rapport au reste de la population active (58 % contre 36 %).
- Les personnes actives déclarent être moins à l'aise avec quatre catégories de personnes : des collègues transgenres (18 % des répondants), issus des gens du voyage (14 %), atteints d'une maladie grave ou chronique (13 %). Le handicap arrive en 4^{ème} position (6 %). Ici encore, on notera que les 2 dernières catégories citées relèvent de la maladie chronique et du handicap.

1.3 L'impact négatif du handicap dans la recherche d'emploi

Plusieurs études et recherches montrent l'impact du handicap comme générateur de discriminations dans le parcours professionnel des personnes.

Des testings ont été réalisés pour mesurer les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison du handicap en envoyant des CV fictifs afin de mesurer les discriminations à l'embauche par type de handicap, en ajoutant parfois d'autres critères tels que le lieu de résidence, l'origine ou encore le sexe. Quel que soit le type de handicap, il est constamment constaté que **le taux de retour d'un CV mentionnant le handicap, les autres éléments du CV étant par ailleurs similaires, est beaucoup moins important que celui d'une personne valide.**²

Le testing consiste à envoyer la candidature (CV et lettre de motivation) d'un candidat fictif à un emploi en réponse à une vraie offre d'emploi. Ce candidat fictif est alternativement en situation de handicap ou sans handicap puisque l'objectif est de mesurer la probabilité que le candidat en situation de handicap obtienne une réponse positive de la part de l'employeur, comparativement au candidat de référence, toutes choses étant égales par ailleurs.

² Mise en place d'un testing pour mesurer les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison du handicap moteur dans les métiers de la comptabilité en Ile-de-France : « *Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France* » Naomie MAHMOUDI, TEPP Rapport de recherche, n° 20-2. Revue française d'économie, 2021
Mesure de la discrimination en raison de deux types de handicap : le handicap moteur et le handicap visuel, avec mise en évidence des écarts relativement importants entre la personne en situation de handicap et la personne sans handicap. Le handicap impacte négativement lors de la recherche d'emploi et dès la première étape du processus d'embauche : « *Handicap et emploi : entre discrimination et inclusion professionnelle* », Louise-Philomène MBAYE



Par exemple, être en fauteuil réduirait de 17 % la probabilité d'obtenir une réponse positive de la part de l'employeur à une demande d'information d'un candidat sur un poste vacant. De même, les candidats en situation de handicap ont moins de chance d'être convoqués à un entretien d'embauche qu'un candidat valide, avec des écarts allant de 13 % à 17 % suivant le type de handicap. Celui-ci a donc un impact négatif non négligeable sur la recherche d'emploi.

2 Des discriminations massives, systémiques et durables

Les discriminations liées au handicap dans le monde du travail revêtent un caractère systémique. Elles sont plus importantes pour certains types de handicap comme le handicap psychique et se cumulent avec d'autres facteurs. Elles sont fondées sur des préjugés négatifs forts sur le handicap et sont parfois difficiles à prouver de par leur caractère indirect voire non intentionnel. Elles semblent irriguer l'ensemble de la sphère professionnelle.

2.1 Les stéréotypes et préjugés produisent des inégalités

De par leur caractère durable et prégnant, les discriminations vécues par les personnes en situation de handicap dans la sphère professionnelle peuvent être considérées comme des discriminations systémiques, c'est-à-dire des discriminations impliquant « les procédures, les habitudes et une forme d'organisation au sein d'une structure qui, souvent sans intention, contribuent à des résultats moins favorables pour les groupes minoritaires que pour la majorité de la population, en ce qui concerne les politiques, les programmes, l'emploi et les services de l'organisation ».³

Elles sont le résultat de représentations usuelles existantes construites sur des stéréotypes et des préjugés et donc productrices d'inégalités historiques et sociales. Ancrées dans la société, ces représentations sont utilisées par les individus, les acteurs socio-économiques et les institutions dans la construction de leurs opinions et de leurs décisions. Elles sont souvent non conscientisées par les personnes. De manière souvent non intentionnelle, elles consistent à apprécier les qualités et les compétences d'une personne au regard de références fondées sur des stéréotypes préexistants donnant des clés de lecture.

Comme le rappelle la [Défenseure des droits](#), l'approche systémique des discriminations permet de mettre en exergue plusieurs phénomènes qui se conjuguent et en pratique, c'est particulièrement vrai s'agissant de l'appréciation du handicap dans le monde du travail. Les acteurs de la sphère professionnelle, et en particulier les employeurs et le collectif de travail, vont ainsi **très souvent spontanément associer le handicap à un stigmte**. Pour préciser les représentations qu'elles associent au handicap, les personnes emploient souvent des termes négatifs tels que "inefficacité", "coût", "problème", "incompétence", "fatigabilité", "absentéisme", etc.⁴

“ *Aujourd'hui je suis officiellement en recherche d'emploi, c'est compliqué car je me retrouve face à des personnes valides qui assimilent le handicap lourd à de la déficience intellectuelle.* ”

Ces représentations négatives sont de puissants vecteurs générateurs de discriminations. Elles sont d'autant plus difficiles à appréhender et à combattre qu'elles sont quasi généralisées et souvent mobilisées de manière inconsciente, produisant des effets discriminatoires le plus souvent non intentionnels et non délibérés.

³ Forgée dans le monde anglosaxon, cette notion a été définie par le [Conseil de l'Europe](#)

⁴ Parmi les mots les plus associés au handicap par le grand public ou les salariés interrogés dans le baromètre Agefiph/Ifop : "difficultés", "isolement", "fauteuil roulant". Source : « *La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap* », 6ème édition du baromètre Agefiph - Ifop auprès des entreprises, du grand Public, des salariés et des personnes en situation de handicap, décembre 2023.

“ **Avec mon handicap invisible, je suis confrontée à l'incompréhension des recruteurs.**

Extitzu, adhérente APF France handicap – Pyrénées-Atlantiques

Je suis en situation de handicap invisible et je suis titulaire d'un doctorat. Dans le cadre de mon accès à l'emploi, je suis confrontée très souvent à l'incompréhension des recruteurs quant à mon niveau d'études et à la rapidité à laquelle je peux exécuter une tâche demandée. Je demande à ce que les employeurs soient mieux accompagnés dans la compréhension des handicaps invisibles afin de pérenniser et d'accéder plus facilement à l'emploi, aux divers emplois.

[Écouter son témoignage](#)

Prendre conscience de ces stéréotypes et de ces représentations négatives qui préexistent de manière quasi inconsciente au point de pouvoir constituer des biais cognitifs dans l'appréciation de situations est particulièrement important pour comprendre pourquoi les discriminations liées au handicap continuent à perdurer dans le monde du travail.

Une action résolue visant à interroger et remettre en cause ces représentations est donc nécessaire et déterminante. La généralisation d'actions d'information et de formation des acteurs de l'entreprise mais aussi l'accompagnement à la prise de conscience des préjugés existants est indispensable.

“ **Les employeurs ont peur de nous.**

Manu, adhérent APF France handicap – Haute-Savoie

Je suis en situation de handicap et je suis adhérent d'APF France handicap. Ce que je vis aujourd'hui : c'est très difficile de trouver un emploi. Les employeurs ont peur de nous, ils ne savent pas à quoi s'attendre ou alors nous entendons dire que nous sommes juste bons à passer un coup de chiffon sur les étagères. Ce que je veux c'est changer le regard et les idées toutes faites sur le handicap. J'attends que demain il y ait une vraie politique d'embauche pour les personnes en situation de handicap.

[Écouter son témoignage](#)

“ **Ce n'est pas évident de parler de son handicap à un employeur, on a peur du préjugé.**

Alexandre, adhérent APF France handicap – Pyrénées-Atlantiques

J'ai des difficultés pour me diriger vers un emploi et trouver un projet professionnel convenable. Je suis resté un moment sans travailler car j'ai eu des freins suite à mon problème de santé. Je suis travailleur handicapé et j'ai eu des difficultés à trouver des interlocuteurs adaptés car j'ai eu des suivis différents. Ce n'est pas évident de parler de son handicap à un employeur car on a toujours peur du préjugé. La maladie psychique est un sujet à clichés. Aujourd'hui je voudrais travailler à mi-temps à cause de mes problèmes médicaux qui peuvent nuire à mon adaptation. Je veux trouver un travail dans la durée à un poste adapté. Je souhaiterais que les employeurs soient sensibilisés au handicap.

[Écouter son témoignage](#)

2.2 Les discriminations indirectes sont prégnantes

Dans le monde du travail, les personnes en situation de handicap sont souvent victimes de discriminations indirectes. Ces dernières sont plus difficiles à détecter, à prouver et à combattre que les discriminations directes clairement définies et réprimées par la loi.

Ainsi, il est ainsi parfois difficile pour les personnes d'identifier les **comportements générateurs de discriminations indirectes** et de les définir comme constituant **de la violence et/ou du harcèlement**.

Constituées par un **continuum d'attitudes hostiles, négatives ou produisant des effets de relégation ou d'éviction**, ces discriminations sont difficiles à cerner car elles ne sont pas explicites. En outre, elles se situent dans une zone d'incertitude et de flou concernant leur caractérisation juridique, ce qui complexifie encore le déclenchement d'une action de la part de la personne qui en est victime.

Comme l'indique la Défenseure des droits, ces discriminations indirectes sont **issues de situations dévalorisantes** et conduisent à un **processus de marginalisation ou d'exclusion qui n'est pas immédiatement visible** ou dont les mécanismes restent difficiles à objectiver. De plus, **certaines personnes ne souhaitent pas porter plainte et engager une procédure par peur** d'être davantage discriminées ou harcelées.

Définitions juridiques

Discrimination directe

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi.

Exemple : une offre d'emploi qui précise que les personnes en situation de handicap ne peuvent pas postuler est une discrimination directe.

Discrimination indirecte

La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi, par exemple : « de leur origine, leur sexe, leurs mœurs [...] » par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit effectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Exemple : demander à des candidats à l'emploi de satisfaire à des critères fondés sur des qualités ou des capacités physiques peut par exemple entraîner l'exclusion de beaucoup de femmes et de personnes en situation de handicap. Dans la mesure où l'auteur de cette exigence n'arrive pas à démontrer que des critères physiques spécifiques sont indispensables pour exécuter le travail, il s'agit d'une discrimination indirecte.

Discrimination dans l'emploi

Une discrimination dans l'emploi est définie comme la situation dans laquelle, sur le fondement de l'un des critères de discrimination prohibés par la loi (état de santé, handicap, ...), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne placée dans une situation comparable en matière d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Source : Défenseure des droits

2.3 Les situations de discriminations sont hétérogènes en fonction du type et de l'importance du handicap

Tous les types de handicap font, on l'a vu, l'objet de représentations négatives pouvant conduire à des discriminations mais certains sont plus particulièrement stigmatisés : ils font l'objet de davantage de craintes de la part des employeurs. C'est le cas du **handicap psychique** qui reste un handicap **plus discriminé que les autres** ; il fait souvent l'objet d'**appréhensions importantes voire d'un rejet** dans le monde du travail, **avec des risques psychosociaux plus importants** pour les personnes touchées. Une situation qui se traduit **souvent à terme** par une **désinsertion professionnelle** et une **importante précarité**.

Le dernier baromètre Agefiph-Ifop réalisé début 2024 est venu encore une fois confirmer ce constat : les employeurs interrogés considèrent que le handicap psychique, le handicap mental et les troubles du spectre autistique sont difficiles à intégrer dans l'entreprise, alors que les réponses sont moins négatives pour le handicap auditif, les maladies chroniques invalidantes et le handicap moteur.⁵

“ Les préjugés sur ma maladie sont injustes. Léa, 37 ans, atteinte de troubles bipolaires

Je suis salariée dans une association. À l'âge de vingt ans, j'ai été diagnostiquée bipolaire après une crise pendant laquelle j'ai complètement perdu le rapport à la réalité. Je me suis reconstruite petit à petit (...). Aujourd'hui je vais bien, je bosse, j'ai une vie de famille. Je dois admettre que c'est un énorme combat. Je trouve injustes les préjugés qui pèsent sur ma maladie.

Plusieurs [travaux d'observation](#)⁶ ont aussi montré que les types et les degrés de déficience avaient un impact sur le taux d'activité et le taux de chômage des personnes en situation de handicap. Ainsi, **selon les types et degrés d'incapacité, les personnes ont un parcours de formation plus court ou encore un accès moins important à des emplois bien rémunérés, mais également une rémunération moindre que les autres à poste équivalent**. C'est particulièrement le cas pour les personnes ayant un handicap cognitif ou une déficience motrice ou visuelle très importante, comme le montrent des travaux de recherche.

La survenue précoce du handicap a également un impact négatif très important sur le parcours professionnel générant des exclusions massives du monde du travail.

“ On m'a dit que l'accueil, c'est réservé à des gens debout. Théo, adhérent APF France handicap, victime de discriminations multiples

À la suite d'un entretien pour un stage en tant qu'agent d'accueil, on m'a dit que l'accueil, c'est réservé à des gens debout. Le responsable avait peur pour leur image de marque. Dans une autre entreprise, on m'a aussi dit de partir parce que mon handicap était trop lourd.

[Écouter son témoignage](#)

⁵ « La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap », 6ème édition du baromètre Agefiph - Ifop auprès des entreprises, du grand Public, des salariés et des personnes en situation de handicap, décembre 2023

⁶ « Salaires et handicaps de survenue précoce : des inégalités graduelles et protéiformes », Célia Bouchet

FOCUS : Les types de situations discriminatoires liées au handicap ou à l'état de santé fréquentes dans le monde du travail

Lors du recrutement :

- Être éliminé lors de processus de recrutement ou de demandes de stage dès lors que l'on mentionne être en situation de handicap. De nombreuses personnes préfèrent donc ne pas faire état de leur handicap lors d'une candidature ou d'un entretien de recrutement sauf si le handicap est visible par crainte des répercussions négatives sur la suite du processus.

Dans l'emploi, lorsque la personne est en poste⁷ :

- Affronter des remarques déplacées, des préjugés, une dévalorisation de son travail, une sous-estimation de ses compétences ou encore l'attribution de tâches inutiles, avec une stigmatisation liée à la situation de handicap. Cela peut conduire les personnes à ne pas demander de titre administratif par peur d'être stigmatisées ou mises sur la touche et/ou à ne pas révéler leur maladie ou leur handicap : « (...) du fait de la stigmatisation et de l'invisibilité de nombreuses maladies chroniques, le malade au travail est toujours considéré comme suspect. Il est suspecté de mentir ou d'instrumentaliser sa maladie (...) ». Cela peut aller jusqu'à la mise en place de stratégies visant à dissimuler ou à minimiser la situation tant que cela est possible, au risque d'un impact à la fois sur la santé de la personne et sur ses conditions de travail.

“ **Comme mon handicap ne se voit pas, ils me considéraient comme "privilegiée" et "chouchou".**

Magalie, atteinte d'un handicap invisible

Le plus difficile pour moi a été le regard des professeurs et surtout des élèves sur mes adaptations. Comme mon handicap ne se voit pas, ils me considéraient comme "privilegiée" et "chouchou". J'ai même eu ce genre de remarques pendant mes études dans le social ! Ensuite, j'ai trouvé du travail facilement. Mais mon plus gros souci est lié à mon handicap invisible : je le cache et ne parle pas de ma RQTH. Je sais que ce n'est pas obligatoire mais si ma santé se dégrade... ça m'inquiète sur le long terme.

- Être pénalisé pour l'évolution de sa carrière ou pour une promotion.
- Se voir refuser une augmentation de rémunération ou une prime ou l'accès à une formation.
- Se voir refuser un aménagement de poste.
- Ne pas pouvoir faire respecter par l'employeur les préconisations du médecin du travail concernant l'organisation du travail du salarié.
- Être pénalisé au retour d'un arrêt maladie.
- Être relégué sur des tâches subalternes ou non conformes aux missions dans le travail au quotidien.

⁷ Source : 16è baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, « Concilier maladies chroniques et travail, un enjeu d'égalité », Défenseur des droits, décembre 2023

L'exemple des refus d'aménagement de postes de travail

Grâce à son dispositif [Handi-Droits](#)⁸, APF France handicap dispose d'éléments d'observation concernant les situations discriminatoires rencontrées par des personnes en situation de handicap dans la sphère professionnelle. En 2023 et 2024, les remontées concernent de manière prépondérante des personnes déjà en emploi.

La situation la plus fréquente est celle d'un refus d'aménagement du poste de travail par l'employeur ou d'une non acceptation par ce dernier des préconisations du médecin du travail concernant l'organisation du poste de travail. Cela s'accompagne en outre d'un défaut de motivation du refus ou alors l'employeur considère que l'aménagement n'est pas possible car financièrement trop onéreux⁹ ou qu'il est incompatible avec l'organisation du service. Des refus de reclassement sont aussi constatés.

Dans la fonction publique, des refus de mutation sont observés ; il est important de souligner que l'employeur public est également sur-représenté dans les remontées concernant les refus d'aménagement de poste. APF France handicap avait déjà soulevé la problématique dans son [dossier consacré aux enjeux de maintien en emploi des personnes en situation de handicap en 2023](#), avec une mise en exergue des mauvaises pratiques du ministère de l'Éducation nationale en particulier. La situation ne semble pas avoir évolué favorablement cette année.

“ On m’a licenciée, parce qu’ils ne voulaient pas adapter mon poste. Catherine, adhérente APF France handicap – Aveyron

J'ai travaillé pendant 34 ans et demi dans la même entreprise où j'étais très bien et mon métier me plaisait très bien, mais au bout de quelques années, j'ai eu de gros soucis de santé qui ont fait que j'ai dû m'arrêter pendant un certain temps et l'employeur n'a pas du tout compris. Et lorsque j'ai pu revenir, j'avais des restrictions de la part de la médecine du travail par rapport au handicap qu'a généré ma maladie. Mais ces restrictions n'ont pas du tout été retenues par l'employeur et du coup je ne devais pas travailler debout et piétiner et pendant 4 heures j'ai travaillé debout et piétiné, ce qui fait que j'étais très mal et qui a fait que j'ai dû me ré-arrêter et quand j'ai repris mon travail on m'a licenciée, parce que tout simplement ils ne voulaient pas adapter mon poste.

[Écouter son témoignage](#)

⁸ Plus d'informations sur les remontées du dispositif en annexe

⁹ Une adaptation objectivement trop onéreuse serait constitutive d'une charge disproportionnée, ce qui peut constituer une limite à l'obligation

2.4 Le cumul de facteurs sociodémographiques discriminatoires entraîne une dimension intersectionnelle réelle

Dans une situation de discrimination intersectorielle, plusieurs facteurs ou motifs vont interagir simultanément et contribuer à amplifier l'effet discriminatoire. Cette intersectionnalité ou présence de discriminations multiples est très prégnante dans le monde du travail. Ainsi, **la discrimination liée au handicap peut se cumuler avec d'autres motifs et en particulier l'âge, le genre ou encore l'origine sociale.**

Certaines personnes se trouvent au croisement de différentes discriminations et sont alors particulièrement exposées aux processus de stigmatisation et d'exclusion. Par exemple, les discriminations vécues par les femmes au travail en raison de leur sexe peuvent notamment se cumuler avec d'autres types de discriminations, tels que l'âge, la couleur de peau ou le handicap.

Plusieurs observations ont conclu que **les femmes en situation de handicap** pouvaient être particulièrement discriminées dans la sphère professionnelle.

De même, le facteur lié à l'âge est très prégnant pour les personnes en situation de handicap sujettes à des discriminations dans l'emploi. Deux classes d'âge en situation de handicap sont particulièrement exposées à un risque d'exclusion du monde du travail : **les jeunes et les seniors**. Ces deux catégories d'âge cumulent des difficultés liées à la fois au facteur handicap et en tant qu'entrants et sortants sur le marché du travail.¹⁰

¹⁰ Voir les détails en annexe

3 L'absence de culture anti discrimination dans le monde du travail en France

L'appréhension des discriminations liées au handicap au sein de la société française en général et dans le monde du travail en particulier est paradoxale.

L'ensemble des acteurs semble bien avoir conscience de leur existence et de leur acuité puisque 56 % des actifs pensent que les personnes sont souvent discriminées en raison de leur handicap ou de leur état de santé (2^{ème} motif de perception derrière l'origine ethnique)¹¹. Néanmoins, en dépit de cette conscience du phénomène, les discriminations persistent et revêtent une récurrence et une "intensité" particulière comme le montrent les éléments chiffrés exposés ci-dessus. Ceci manifeste finalement une forme de tolérance et d'acceptation de l'ensemble des acteurs concernés au regard des traitements discriminatoires liés au handicap (ou à d'autres motifs) dans le monde du travail.

3.1 L'organisation du travail, fondée sur la performance et un modèle normalisé des compétences, est fondamentalement issue d'une culture validiste¹²

Un facteur d'explication des discriminations liées au handicap dans le monde du travail tient, comme on l'a souligné, à la persistance des représentations négatives que les acteurs y associent trop spontanément.

En effet, en matière de compétences, les acteurs du monde de l'entreprise ont tendance à activer un référentiel fondé sur un profil type à recruter : celui d'un homme blanc, valide, en bonne santé, âgé de 35/40 ans maximum et titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

L'approche du recruteur, du manager, du chargé des ressources humaines ou encore des collectifs de travail en matière de compétences se fonde ainsi sur une approche qui voit tout profil ne rentrant pas dans la norme d'un individu valide comme à risque ou à moindre compétence, voire défaillant.

En conséquence, les entreprises ont tendance à appréhender en premier lieu le handicap de façon négative, en termes de limitations notamment, et à ne pas explorer les potentiels, savoir-faire, savoir-être, savoirs expérientiels et autres compétences de la personne en situation de handicap qui travaille ou (encore davantage) voudrait travailler.

De nombreux témoignages de personnes accompagnées par APF France handicap montrent la prévalence de cette approche très normée en matière de perception des compétences et d'un profil type à recruter.

“ J'ai reçu des mails discriminants suite à mes candidatures. On me demande : "Est-ce que votre tête est aussi handicapée, est-ce que cela vous touche aussi le visage ?" Et lorsque j'arrive à l'entretien avec mon handicap très clairement visible, ça ne passe pas.

Bernadette, en fauteuil, en recherche d'emploi

¹¹ Source : baromètre du Défenseur des droits de 2023 sur la perception des discriminations dans l'emploi

¹² Le validisme peut être défini comme un système faisant des personnes valides la norme sociale (Dictionnaire Le Robert)

3.2 L'absence de culture globale de l'accessibilité universelle prévaut

Les entraves rencontrées par les personnes en situation de handicap en milieu professionnel tiennent aussi à l'absence d'une culture institutionnelle d'accessibilité universelle dans le monde du travail et constituent autant de traitements discriminatoires.

S'agissant de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, le modèle français est construit d'une part sur un statut administratif¹³ conditionnant l'accès à des dispositifs d'organisation et d'aménagement des conditions d'emploi, et d'autre part sur une disposition légale "obligeant" les employeurs à recruter au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap.¹⁴

Ce système qui protège les travailleurs ne promeut pas, loin s'en faut, une approche globale inclusive ouverte permettant de supprimer par défaut toutes les entraves. En effet, il **n'est pas fondé de prime abord sur une logique d'égalité de traitement, de lutte systématique contre les discriminations et d'accessibilité universelle.**

Si, historiquement, cette vision a pu être pertinente pour lever certains freins, elle aboutit aujourd'hui à un plafond de verre comme en témoignent les indicateurs et montre toutes ses limites.

FOCUS : Le serpent de mer de l'adoption des textes réglementaires précisant l'obligation d'accessibilité des locaux de travail

En matière d'accessibilité, les locaux de travail sont soumis à une obligation générale prévue par le code de la construction et de l'habitation. Ils sont aussi soumis aux obligations imparties aux établissements recevant du public (ERP) s'ils reçoivent des personnes extérieures.

La loi distingue les obligations qui prévalent pour les locaux de travail existants et celles pour les locaux de travail neufs. Ces derniers ont une mise en accessibilité obligatoire au moment de leur construction alors que, pour les bâtiments existants, seuls ceux qui reçoivent du public doivent être rendus accessibles.

Pour les locaux de travail neufs, un décret publié en 2009 relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés, transcrit au sein des articles R. 4214-26 à R. 4214-29 du code du travail, précise cette obligation : « *Sous réserve de dérogations accordées par le préfet (après avis de la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité) en cas d'impossibilité technique résultant de l'environnement du bâtiment, les lieux de travail, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant devront être accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap.* »

Un arrêté ministériel non paru à ce jour devait compléter ce décret pour définir de manière opérationnelle les modalités d'application et le champ des dérogations prévues. En dépit des demandes répétées des acteurs associatifs, dont APF France handicap et la FNATH qui avaient engagé une action contentieuse en vue de publication, l'arrêté n'a toujours pas été pris.

¹³ Le bénéficiaire de l'obligation d'emploi et en son sein la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

¹⁴ Article L5212-2 du Code du travail

Le précédent gouvernement a également indiqué en 2023 vouloir élargir l'obligation à l'ensemble des bâtiments à usage professionnel existants (et plus seulement aux locaux de travail neufs) pour les rendre accessibles de façon universelle. Un projet de décret a été soumis à la concertation mais l'étendue des dérogations à l'obligation prévues par le projet de décret semblait très large et a suscité de grandes réserves de la part des acteurs associatifs. Le processus d'adoption du décret n'est pas allé à son terme à ce stade.

3.3 Les entreprises appréhendent difficilement leurs obligations d'aménagement raisonnable et de formation à la lutte contre les discriminations

En matière de discriminations dans la sphère professionnelle, on constate de véritables lacunes concernant l'aménagement des postes de travail, voire des refus d'aménagement conduisant à une éviction des personnes lors du recrutement ou en cours d'emploi. Cela montre les difficultés des entreprises à pleinement prendre la mesure de l'étendue de leurs obligations, voire la méconnaissance qu'elles en ont.

Comme le souligne la Défenseure des droits dans son [guide "Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable"](#) publié en 2017, **l'obligation d'aménagement raisonnable est à la fois la garantie d'une égalité de traitement des personnes dans l'emploi mais aussi le corollaire de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap.**

Cette double obligation est définie dans la Convention internationale des droits des personnes handicapées, mais également dans le corpus législatif européen transposé en droit français. L'obligation d'aménagement raisonnable a donc une portée opérationnelle très importante car, comme l'indique aussi l'IGAS dans un rapport publié en 2020¹⁵, « *elle permet de passer d'une égalité formelle, qui ignore la différence, à une égalité réelle qui la prend en compte et vise à la compenser par des mesures d'adaptation* ».

Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable ?

L'aménagement raisonnable est une obligation légale positive (impartie aux entreprises) d'apporter une modification ou un ajustement nécessaire et approprié dans une situation donnée pour que la personne handicapée puisse jouir de ses droits ou les exercer. Il ne doit pas imposer une charge disproportionnée ou indue. Il induit une obligation de moyen renforcée impliquant la nécessité pour l'entreprise d'apporter la preuve de la charge disproportionnée. L'obligation d'aménagement raisonnable fait partie intégrante du principe général de non-discrimination ; elle est d'application immédiate.

L'obligation d'aménagement raisonnable en emploi

(Article L. 5213-6 du code du travail et article L. 131-8 du code général de la fonction publique)

Depuis 2005, tout employeur, privé et public, est légalement tenu, quel que soit son effectif :

- De prendre, en fonction des besoins, dans une situation concrète les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés, d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée
- De démontrer que ces mesures représentent pour lui une charge disproportionnée.

Le refus de l'employeur non justifié est constitutif d'une discrimination.

Source : Défenseur des droits – Notion d'aménagement raisonnable

¹⁵ [Handicaps et emploi - Rapport thématique 2019-2020 de l'Inspection générale des affaires sociales](#)

Les remontées de situations par le réseau APF France handicap montrent toutefois que la portée de l'obligation n'est pas pleinement appréhendée par les entreprises s'agissant en particulier de l'obligation de mettre en place des mesures dites "appropriées" dont la seule limite est qu'elles ne doivent pas créer pour l'entreprise "une charge disproportionnée". **Les entreprises apprécient difficilement le caractère dit raisonnable de l'aménagement et son périmètre** ; elles voient d'abord le surcoût ou la difficulté technique occasionnés par la situation. Au final, elles se révèlent souvent réticentes à mettre en place les aménagements nécessaires comme on a pu le constater en particulier dans la fonction publique.

“ *L'infrastructure est souvent une excuse pour ne pas m'embaucher. On me dit que les portes coupe-feu sont trop lourdes ou que les toilettes ne sont pas accessibles.*

Bernadette, en fauteuil, en recherche d'emploi

Enfin, **les entreprises méconnaissent leurs obligations de formation sur le sujet des discriminations, ce qui ne contribue pas à une amélioration d'une culture globale anti discriminations partagée au sein des collectifs de travail.**

La loi *Égalité et citoyenneté* du 27 janvier 2017 impose à toutes les entreprises de plus de 300 salariés d'organiser, à destination des personnes en charge du recrutement, une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins tous les 5 ans mais le respect de l'obligation de formation ne fait l'objet d'aucun contrôle. Les entreprises qui ne se conforment pas à l'obligation ne sont donc pas sanctionnées. [Une étude de la DARES](#) (mars 2024) a bien montré que plusieurs d'entre elles avaient mis en place des formations, surtout les grandes entreprises concernées par l'obligation, cependant elles semblent le faire par souci de respecter leur obligation légale, avec un impact très relatif sur les pratiques en matière de recrutement. Une autre étude du groupe Adecco réalisée en 2023 a constaté que 40% des recruteurs d'entreprises de plus de 300 salariés n'avaient pas connaissance de l'obligation de formation. Devant un tel constat, bien sûr, la question se pose aussi de la formation sur le sujet des petites et moyennes entreprises qui semble quasi inexistante.

3.4 Les recours juridiques sont peu nombreux en dépit d'un arsenal juridique conséquent en matière de discriminations

Largement issu du droit communautaire, l'arsenal juridique permettant de lutter contre les discriminations dans le monde du travail est assez récent en France ; il est venu se superposer au modèle historique.

De nombreux textes juridiques sont désormais mobilisables en cas de traitements discriminatoires, d'autant plus en matière de discriminations dans l'emploi. En effet, il est possible d'invoquer plusieurs règles, certaines à caractère général, d'autres plus spécifiques au statut professionnel de la personne concernée. "L'empilement" des règles dans ce cas de figure démontre l'intérêt du législateur pour ces questions et la volonté de mieux protéger les travailleurs en situation de handicap.

Malgré ces complexités, le corpus juridique anti discriminations dans le monde du travail est donc tout à fait opératoire. Ce qui pose question, c'est plutôt son effectivité et la capacité de l'ensemble des acteurs concernés à s'en saisir.

En effet, cet arsenal juridique reste largement méconnu et peu mobilisé : « *Les personnes qui déclarent être victimes de discriminations ont à leur disposition différents types de recours légaux, mais elles n'entreprennent que rarement de telles démarches. Elles sont plus enclines à quitter cet environnement professionnel.* »¹⁶ Un constat conforté par les observations de la Défenseure des droits qui indique dans son rapport "Concilier maladies chroniques et travail" de 2023 qu'un quart des personnes ayant déclaré avoir subi une discrimination n'ont entrepris aucune démarche par la suite. Elles ont en effet considéré qu'une action n'aurait aucun impact positif, qu'elles pourraient subir des conséquences négatives supplémentaires ou encore elles ne savaient pas quel type de démarche entreprendre. **Face à des situations de discriminations, les personnes semblent donc souvent désemparées, et peu font le choix d'engager un recours contentieux tant ces démarches sont difficiles ou parce qu'elles ne disposent pas d'informations suffisantes leur permettant de contrecarrer la situation.**

L'arsenal juridique anti discriminations / handicap Emploi en France

- **La directive 2000/78/CE** incite les États membres de l'UE à respecter un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail des personnes handicapées. Grâce à l'introduction du concept concret d'"aménagement raisonnable", les employeurs sont tenus d'adapter le plus possible le lieu de travail aux personnes handicapées, sous peine de sanction (article 5).
- **La loi N°2008 -496 du 27/05/2008** portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire prévoit l'interdiction des discriminations fondées sur le handicap en matière de travail et d'emploi (article 2). La loi est transcrite dans les articles 1132-1 et suivants du Code du travail qui posent le principe de non-discrimination en droit du travail. Pour les fonctionnaires, c'est l'article 6 de la loi N°83-634 du 13 juillet 1983 qui mentionne l'égalité de traitement.
- **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 énonce l'obligation d'aménagement raisonnable. Cette obligation est inscrite à l'article L.5213-6 du code du travail. Pour le secteur public, l'obligation d'aménagement raisonnable est prévue au sein de la loi N°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires.

¹⁶ Etude INSEE Première 2024

4 Les revendications d'APF France handicap pour enrayer les discriminations liées au handicap dans le monde du travail

Face à la permanence de pratiques discriminatoires envers les personnes en situation de handicap dans la sphère professionnelle, APF France handicap revendique la mise en place d'une série de mesures afin de rendre pleinement effectif le corpus juridique existant de lutte contre les discriminations et d'enrayer leur caractère systémique. Plusieurs propositions reprennent des [recommandations](#)¹⁷ formulées par la Défenseure des droits.

1 Construire une culture globale de lutte contre les discriminations impliquant l'ensemble des acteurs concernés dans le monde du travail et renforcer les moyens qui y sont dédiés

- Faire de la lutte contre les discriminations dans l'emploi une priorité nationale et engager une politique publique globale dotée de moyens humains et financiers renforcés
- Créer un observatoire national des discriminations chargé d'améliorer la connaissance et la mesure des discriminations et de promouvoir tous les outils permettant de les objectiver (testings, indicateurs et publications des entreprises dans le cadre de leurs obligations RSE extra financières, audits et diagnostics internes)
- Renforcer les moyens dédiés aux principaux acteurs de la santé au travail et de la lutte contre les discriminations, en particulier la médecine du travail et l'inspection du travail

2 Engager des actions de sensibilisation et de formation sur les discriminations et les préjugés à destination du grand public et des acteurs de l'entreprise

- Mener des campagnes de sensibilisation aux discriminations auprès du grand public
- Former de manière systématique tous les acteurs concernés au sein des entreprises à la lutte contre les discriminations, en particulier les représentants syndicaux et les représentants du personnel, les référents handicap, les chargés du recrutement, les managers de proximité et les collectifs de travail, avec une attention portée aux situations les plus fréquentes (handicap psychique et maladies chroniques évolutives)
- Former les acteurs de l'entreprise sur l'obligation d'aménagement raisonnable de manière effective et concrète
- Promouvoir les aspects positifs liés au handicap dans le monde du travail en valorisant en particulier les savoirs expérientiels des personnes liées au handicap et l'intérêt de les mobiliser dans la sphère professionnelle

¹⁷ « Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits », février 2024

3 Renforcer l'arsenal juridique anti discriminations existant et le rendre pleinement effectif

- Renforcer les dispositions légales en matière de lutte contre les discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap en modifiant la définition de la discrimination fondée sur le handicap figurant dans la loi de 2008 afin d'y reprendre l'obligation d'aménagement raisonnable
- Rendre effective l'obligation de formation des recruteurs instituée par la loi de 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté et y intégrer les enjeux liés aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap
- Prévoir un contrôle d'effectivité de l'obligation de formation au sein des entreprises
- En cas de condamnation, mettre en place des sanctions judiciaires proportionnelles et dissuasives financièrement en instaurant notamment un mécanisme d'amende au civil

4 Construire une approche globale en termes d'accessibilité universelle dans le monde du travail

- Faire adopter l'arrêté sur les locaux neufs de travail et le décret pour l'accessibilité des locaux existants
- Former les managers pour une prise en compte accrue des vulnérabilités au travail et de l'articulation des temps de vie et des épreuves de la vie des salariés
- Prévenir les discriminations dans le recrutement et le maintien en emploi en s'assurant de l'effectivité de la chaîne d'accès à l'emploi¹⁸ et de l'accès aux dispositifs d'accompagnement, de formation, de recrutement et de maintien. Cela passe notamment par des aménagements raisonnables, une organisation du travail adaptée et bienveillante et des dispositifs adéquats tout au long de la carrière du travailleur tenant compte de ses spécificités

5 Utiliser et systématiser des leviers et des procédures de recrutement et de maintien en emploi permettant de contrecarrer les représentations négatives liées au handicap et de prévenir les processus discriminatoires

- Mettre en place une procédure de recrutement permettant de renforcer l'égalité de traitement entre les candidats et de limiter les biais subjectifs d'appréciation des candidatures (jury de sélection composé de plusieurs personnes, grille d'entretien, exercices pratiques par mise en situation...)
- Promouvoir l'utilisation du CV vidéo lors de candidatures
- Promouvoir la diversité des profils dans le management et les fonctions RH
- Mettre en place des dynamiques de pair aideance dans les entreprises et des médiateurs formés à l'approche inclusive, voire des lanceurs d'alerte mobilisés en cas de risque d'une situation potentiellement discriminatoire

¹⁸ Accessibilité du logement, des transports publics, de l'espace public, de la formation, de l'entreprise...

5 Les actions du réseau APF France handicap pour lutter contre les discriminations en milieu professionnel

APF France handicap mène des actions sur tout le territoire pour faire changer le regard sur le handicap et lutter contre les discriminations, notamment dans la sphère professionnelle.

5.1 L'utilisation du CV vidéo pour valoriser les candidatures des jeunes en situation de handicap

Depuis 2016, plusieurs instituts d'éducation motrice (IEM) d'APF France handicap, en particulier la plateforme appui conseil de Grenoble et la plateforme d'insertion professionnelle de Liévin, accompagnent des jeunes en situation de handicap en recherche d'emploi en utilisant le CV vidéo. Cet outil est proposé pour la recherche d'un stage et de projets d'alternance ou encore des candidatures à des offres d'emploi.

Le CV vidéo doit permettre de lever les préjugés et les éventuelles représentations négatives, mais aussi d'explicitier certains aspects liés au handicap ou au parcours pour les dédramatiser. Il doit contribuer à faire évoluer le regard du recruteur sur le candidat au-delà de la perception issue de la seule lecture d'un CV classique.

Outre l'impact potentiellement positif sur le recruteur, le CV vidéo est également **un outil qui permet une mise en confiance des jeunes, une remobilisation et qui les conduit surtout à dépasser les éventuelles appréhensions** sur les points négatifs autour de leur candidature. Ainsi, il amène à une prise de conscience de leur capacité à relever un défi autour de leur candidature avec un travail sur l'effet miroir : se voir, s'entendre, se présenter, apprendre à recevoir son image, exprimer ses compétences, prendre la parole, avoir confiance en ses qualités.

Les professionnels de l'accompagnement au sein des IEM font part d'une expérience très positive avec un taux de satisfaction élevé des jeunes comme des professionnels impliqués dans la démarche.

La réalisation du CV vidéo constitue aussi un **bon entraînement dans la perspective d'un éventuel entretien et permet de se projeter sur l'après IEM**, de travailler sur les perspectives de sortie (travailler son projet, identifier ses compétences et ses atouts, appréhender la réalité du monde du travail).

Toutefois, un des freins à la mise en œuvre de ce projet est son coût financier qui a pu conduire certains IEM à ne pas renouveler l'opération faute de financements dédiés.

5.2 La plateforme Handi-Droits : un dispositif d'accompagnement des personnes rencontrant des situations discriminatoires dans la sphère professionnelle

Grâce à son dispositif [Handi-Droits](#) qui accompagne des personnes en situation de handicap dans leurs démarches d'accès aux droits dans tous les domaines de leur vie, **APF France handicap dispose d'éléments d'observation concernant les situations discriminatoires rencontrées par les personnes en situation de handicap dans la sphère professionnelle**. En 2023 et 2024, elles concernent de manière prépondérante des personnes déjà en emploi.

Les personnes expriment des **difficultés relationnelles** avec des collègues pouvant conduire à du **harcèlement moral** ou des **procédés vexatoires** ou d'**exclusion** mis en œuvre par l'encadrement. Une situation type : celle où l'ambiance dans le collectif de travail se dégrade et devient délétère avec un **isolement progressif** de la personne mais une **difficulté à constater les faits caractéristiques** d'un processus discriminatoire ou de harcèlement car il n'y a pas d'acte "positif" direct.

Les personnes décrivent souvent une **grande détresse psychologique**, un **épuisement moral** et un sentiment d'abattement fondé sur l'impression que toute démarche est inutile. Certaines n'ont **pas forcément pu constituer un dossier** avec des informations et des documents permettant de rapporter la preuve de ce qui a été vécu. Elles ont aussi **du mal à s'inscrire dans la temporalité d'un recours** par nature très long dans la durée, avec un **débouché incertain**. Le **coût de l'avocat** peut aussi être dissuasif.

De nombreuses personnes expriment également la **peur de représailles**. Elles peuvent alors hésiter à engager une démarche contentieuse car un recours acterait l'existence d'un litige, un **cap émotionnel difficile à franchir**.

Concernant l'insertion dans l'emploi, des personnes ont fait remonter, via le dispositif Handi-Droits, des **difficultés dans leurs relations avec France Travail** qui appréhende mal les limitations et les dispenses de recherche d'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les enjoint à des obligations **ne prenant pas en compte la totalité de leur situation**. Si ce manque d'appréciation adéquate par le service public de l'emploi peut en partie s'expliquer par le fait que les personnes ne détaillent pas assez, dans leur contrat d'engagement, l'ensemble de leurs difficultés et limitations susceptibles de les exonérer des obligations de droit commun imparties aux demandeurs d'emploi, les conséquences peuvent être lourdes : cela **peut parfois déboucher sur une radiation, la personne concernée vivant cela comme une discrimination**.

D'une manière générale, les retours issus du dispositif Handi-Droits montrent que **les personnes intériorisent longtemps les situations discriminatoires avant d'envisager de faire un recours**. Elles agissent souvent de manière tardive, alors que la situation s'est considérablement dégradée.

Enfin, le réseau Handi-Droits a constaté que si **le médecin du travail est bien identifié par les personnes, ce n'est pas du tout le cas du référent handicap** (désormais obligatoire au sein des entreprises de plus de 250 salariés) qui, lui, n'est jamais mentionné. Il en va **de même pour l'inspection du travail**. Si les **acteurs syndicaux sont bien repérés** et peuvent avoir un rôle de soutien pour les personnes, **certain ne sont pas suffisamment formés** sur les dispositifs anti discriminations. De manière globale, les personnes et **les acteurs de l'entreprise** (services RH et en particulier le référent handicap, syndicats et représentants du personnel) **ne connaissent pas, ou trop peu, les différents dispositifs** anti discriminations.

5.3 Des actions de formation et de sensibilisation des acteurs institutionnels, des entreprises et du grand public

Le réseau APF France handicap, en particulier les délégations de l'association, conduisent des **actions de sensibilisation au handicap auprès des entreprises et des acteurs institutionnels** afin de lever les préjugés, améliorer la connaissance du handicap et faire évoluer les représentations pour une juste perception de ce que peut être le recrutement (ou le maintien en emploi) d'un collaborateur en situation de handicap.

Ainsi, par exemple, la délégation APF France handicap de Seine-Maritime a mené une action de sensibilisation avec l'entreprise Transdev à Rouen.

► [Regarder la vidéo](#)

APF France handicap a également créé [Handigmatic](#), un **escape game pour sensibiliser aux handicaps** et marquer les esprits. En équipe, les collaborateurs d'une entreprise doivent résoudre des énigmes liées au handicap en alliant logique, réflexion et imagination.

Des IEM ont réalisé des vidéos avec des **prises en situation ludiques pour lever les préjugés sur le handicap et faire changer le regard**. C'est le cas de l'IEM APF France handicap du Jard en Île-de-France qui a enregistré une chanson humoristique intitulée "Regarde-moi" montrant la vie quotidienne d'un jeune en situation de handicap, tous les freins rencontrés au jour le jour et les regards potentiellement négatifs posés sur lui dans différentes situations.

► [Regarder la vidéo](#)

L'association utilise aussi **l'absurde, l'ironie et l'humour pour sensibiliser au handicap et déconstruire les préjugés**, en frappant les esprits.

Avec sa série #LaPhraseDeTrop, elle met en scène toutes les phrases blessantes, voire discriminantes, entendues par les personnes en situation de handicap.

► [Regarder la vidéo concernant l'emploi](#)

APF France handicap est donc mobilisée pour faire changer le regard sur le handicap dans le domaine de l'emploi, et plus largement dans tous les domaines de la vie. Car lutter contre les préjugés subis par les personnes en situation de handicap, c'est lutter contre les discriminations.

Pour l'association, la lutte contre ces discriminations dans l'emploi, mais aussi au-delà, doit devenir une priorité nationale. Cela implique un changement de culture. Les références validistes doivent désormais céder le pas devant l'approche inclusive, fondée avant tout sur le respect des droits fondamentaux pour toutes et tous, y compris celui au travail, d'égalité de traitement et d'accessibilité universelle. À ces 3 incontournables doit bien sûr s'ajouter chaque fois que nécessaire la juste compensation individuelle du handicap. C'est cela, la réelle culture de la non-discrimination.

Annexes

Des indicateurs sur l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap qui reflètent les difficultés et entraves rencontrées dans le parcours professionnel

Les différents indicateurs relatifs à l'accès et au maintien en emploi sont également le reflet des difficultés des personnes consécutives aux entraves et aux discriminations rencontrées dans leur parcours professionnel :

- Bien qu'en diminution ces dernières années, le taux de chômage reste beaucoup plus élevé que la moyenne nationale : **12 % pour les personnes en situation de handicap versus 7,3 %** pour la population active globale
- Avoir une reconnaissance administrative de handicap **diminue de plus de trois fois** la probabilité d'être en emploi
- Les personnes en situation de handicap ont **3 fois moins de chances d'être en emploi et 2 fois plus de risques d'être au chômage** que les autres
- **Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste stable depuis 30 ans** en dépit des politiques incitatives ou coercitives et de l'obligation légale d'emploi des BOETH : En 2022, **38 % des personnes reconnues handicapées étaient en emploi soit quasi deux fois moins que l'ensemble de la population** ; les entreprises n'atteignent toujours pas le taux légal d'obligation d'emploi fixé à 6 %.
- Quand elles travaillent, **les personnes en situation de handicap occupent le plus souvent des postes peu qualifiés** : plus d'un quart sont ouvriers et plus d'un tiers sont employés, contre respectivement 19 % et 26 % pour les personnes valides. Seuls 10 % des travailleurs handicapés sont cadres supérieurs, soit deux fois moins que la population de 15 à 64 ans en emploi.

Une dimension intersectionnelle due au cumul de facteurs sociodémographiques discriminatoires

- **L'effet cumulatif du handicap et de l'âge pour les jeunes en situation de handicap**

En matière de discriminations, les jeunes en situation de handicap sont particulièrement touchés comme l'ont montré l'INSEE et la Défenseure des droits : **environ 40 % des jeunes en situation de handicap déclarent avoir subi une discrimination liée à leur handicap ou leur état de santé**. C'est particulièrement vrai pour les jeunes ayant des troubles cognitifs ou psychiques et pour ceux qui ont eu un parcours au sein d'un établissement médico-social.

Ici encore **le facteur lié à l'âge se conjugue au handicap**. Le fait d'être jeune est en effet déjà en soi susceptible de créer de l'éviction dans une démarche d'insertion vers l'emploi étant donné les préjugés existants sur les jeunes considérés comme "novices", "manquant de maturité et d'expertise", voire peu motivés et peu agiles. A ce facteur d'âge va se surajouter le facteur lié au handicap particulièrement discriminant pour les jeunes ayant eu un parcours de formation en pointillé ou relevant des institutions sociales et médico-sociales (**65 % des jeunes scolarisés dans des dispositifs spécifiques type IME indiquent avoir été confrontés à plusieurs reprises à des discriminations**¹⁹).

¹⁹ Source : « Quelles sont les conditions d'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap ? », étude Ifop pour l'Agefiph, novembre 2021

Parmi les comportements négatifs constatés à leur encontre : **des moqueries, des insultes, des mises à l'écart, des refus de droits, des traitements injustes conduisant à une éviction ou une relégation avec bien souvent une quasi impossibilité d'accéder à un emploi** en milieu ordinaire et une **rupture dans la situation des jeunes lors de l'âge charnière de 20 ans à la fin des dispositifs existants** relevant du statut médico-social pour les enfants en situation de handicap ou à la fin des dispositifs d'accompagnement à l'insertion socio professionnelle.

“ *Beaucoup de jeunes sont découragés par les difficultés rencontrées dans leur scolarité et n'ont jamais été valorisés : on a mis leur handicap en avant, on a pointé leurs difficultés, pas leurs capacités. Et ils se retrouvent face à un monde du travail qui demande de l'efficacité mais on n'est pas accompagné, les postes ne sont pas adaptés...* ”

Les jeunes en situation de handicap paraissent surreprésentés parmi les déclarations de discriminations ; le phénomène est en augmentation depuis la crise du COVID qui a eu des impacts négatifs massifs en matière de santé mentale chez les jeunes, se traduisant par des difficultés pour eux d'insertion dans le monde professionnel au vu des appréhensions des employeurs s'agissant des troubles psychiques.

● **L'effet cumulatif du handicap et de l'âge pour les seniors en situation de handicap**

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont plus âgés que la moyenne : 50 % ont 50 ans et plus contre 26 % pour l'ensemble de la population) et ce phénomène est en outre en forte progression ces 10 dernières années (+16 points). Une étude réalisée par la DREES²⁰ de 2020 a montré que **les travailleurs bénéficiant d'une reconnaissance administrative liée au handicap restent en moyenne 8,5 années sans emploi ni retraite après 50 ans**, contre 1,8 an pour les personnes sans incapacité. Totalement exclues de l'emploi, ces personnes bénéficient alors seulement de revenus de remplacement ou de minima sociaux. Ces mauvais chiffres sont le résultat de représentations négatives liées à la **séniorité considérée comme moins performante**, générant des coûts ou un absentéisme et créant moins de valeur pour l'entreprise. L'effet cumulé de l'âge avec le handicap est donc particulièrement dévastateur en matière de représentations et partant de discriminations.

● **L'impact du genre**

La dimension liée au genre semble également avoir un impact important sur les discriminations que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap dans la sphère professionnelle. Ainsi, la Défenseure des droits constate que **les femmes en situation de handicap appartiennent aux groupes sociaux particulièrement exposés aux propos et aux comportements stigmatisants dans le monde du travail** : parmi les femmes ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi, **14 % d'entre elles rapportent avoir été discriminées en raison de leur handicap**²¹.

Plus encore que les femmes en général, les femmes en situation de handicap sont **considérées comme plus sensibles et vulnérables, moins "capables" et moins rentables avec un risque d'absences plus élevé**.

²⁰ DREES, Etudes et résultats « Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard », février 2020

²¹ Chiffres issus du baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi (Défenseur des droits - 2020)

Des préjugés que l'on retrouve dans [une enquête](#) conduite par APF France handicap en 2019 auprès de femmes en situation de handicap. Celle-ci a montré que nombre d'entre elles avaient le sentiment d'être ou d'avoir été discriminées, notamment dans le domaine de l'emploi. Parmi les situations citées : inadaptation du poste, horaires non aménagés, "mauvaise image", présomption d'incapacité, exclusion due à des problèmes de santé mais aussi sexisme, compétences sous-considérées... Autant de difficultés génératrices de comportements discriminatoires à leur encontre de la part du monde de l'entreprise.

“ Lorsque je me présente à des rendez-vous d'embauche... un jour un recruteur m'a dit "avec une femme ce n'est déjà pas facile mais si en plus elle est en fauteuil on n'a pas fini".

X., 46 ans, atteinte d'une déficience physique.

“ On me demande de venir à un entretien, puis en me voyant, on me dit qu'il y a erreur, qu'il n'y a pas d'embauche prévue... que des moyens détournés parce que je ne suis pas gaulée comme une mannequin... regardée de la tête aux pieds parce qu'obèse avec des jambes difformes. Recalée parce que ne correspond pas commercialement à l'image...

X., 35 ans, atteinte d'une déficience physique.

APF France handicap en bref

APF France handicap est une association de personnes handicapées, qui réunit celles-ci, leurs familles et des personnes valides solidaires.

Depuis 90 ans, elle est engagée dans la défense des droits des personnes handicapées et de leurs familles, se bat contre les discriminations et les préjugés dont elles sont victimes.

Elle accompagne 50 000 personnes au quotidien dans tous les domaines de la vie (accessibilité, éducation, emploi, santé...), partout en France.

Au sein de son réseau national de 27 entreprises adaptées, 80 % des collaborateurs sont en situation de handicap.

APF France handicap est dotée du statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) depuis 2021.

apf-francehandicap.org

Suivre APF France handicap sur :



Illustration de couverture : Laven Chegeni