

Handicap et travail

Avec Fanny Jaffrès



Compte-rendu

Émission du 28/04/2026



Découvrez la **version écrite** d'un échange autour du travail (ou du non-travail) des personnes handicapées : accès à l'emploi, aménagements, protection, inclusion, etc.



Après avoir été construite autour de l'incapacité au travail, la catégorie de handicap fait l'objet de revendications et de mesures pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi. De quels emplois s'agit-il, et sous quelles conditions ? Quelles sont les conséquences sociales de cette marche vers l'inclusion au travail ? Dans son livre *Inclure ou protéger ?*, la sociologue Fanny Jaffrès montre comment les modèles de protection sociale français et suédois ont diversement façonné les conditions d'emploi des personnes handicapées.



Fanny Jaffrès

Fanny Jaffrès est docteure en sociologie. Ingénieure de recherche à l'EHESP, elle est spécialiste de l'action publique, du travail et du handicap. Au sein du projet de recherche PRESPOL, elle étudie l'emploi accompagné à destination des personnes en situation de handicap, en France et en Suède. Elle mène également une recherche-action au sein du CHU de Rennes, où elle s'intéresse à la soutenabilité du travail hospitalier. Son livre *Inclure ou protéger?*, issu de sa thèse, a été publié en 2025 aux Presses universitaires de Rennes (PUR).

Les absents du milieu ordinaire

Fanny Jaffrès a commencé par enquêter sur **l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.**

Elle constate que **peu de personnes avec des handicaps nécessitant des aménagements importants** travaillent en milieu ordinaire.

Elle se tourne alors vers les **établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT)**, afin d'y rencontrer ces travailleurs et de chercher à comprendre pourquoi ils ne sont pas intégrés en milieu ordinaire.

Une ségrégation structurelle

Elle souhaite sortir du cliché selon lequel les ESAT sont responsables de cette situation car ils n'accompagneraient pas correctement les personnes handicapées.

C'est donc pour montrer que **la ségrégation des personnes handicapées a des causes structurelles** qu'elle se tourne vers une étude comparative. Elle choisit la **Suède** pour objet de comparaison car celle-ci fait figure de **pays « modèle » en matière d'inclusion** – bien que ce cliché doive être déconstruit.

“

« Il ne s’agissait pas de rédiger une « recette miracle » pour l’inclusion des personnes handicapées, mais de comprendre les conditions socio-historiques ayant rendu possible une plus forte inclusion en Suède – et aussi d’interroger les limites de cette inclusion. »

Fanny Jaffrès

La diversité des politiques du handicap

Fanny Jaffrès décrit dans son ouvrage **trois modèles de politiques du handicap**, qui reposent sur trois conceptions distinctes de l'articulation entre handicap et travail.

Les systèmes de protection sociale française et suédois sont plus ou moins compatibles avec ces différents modèles.

Le modèle assistanciel

Le « modèle assistanciel » **oppose très fortement travail et handicap.**

Dans ce modèle, le handicap est un motif d'éligibilité à des **aides se substituant aux revenus du travail.**

Cela a pour conséquence d'**exclure indirectement les personnes handicapées** du marché du travail.

Le modèle intégratif

Le « modèle intégratif » repose sur l'idée que les **personnes handicapées peuvent travailler** si elles se trouvent dans des **conditions spécifiques**.

Dans ce modèle, on charge les **institutions spécialisées** d'offrir une forme de participation sociale aux personnes handicapées.

Le modèle inclusif

Le « modèle inclusif » est le plus récent. On y conçoit le **travail comme un droit** dont les personnes handicapées doivent pouvoir bénéficier à **égalité avec les autres travailleurs**.

Il repose sur l'idée de **compensation**. Les personnes handicapées y sont considérées comme des travailleurs et travailleuses comme les autres – en cela, ce modèle **s'oppose fortement aux conceptions du modèle intégratif** qui pense les personnes handicapées comme un public spécifique nécessitant une prise en charge particulière.

Des modèles qui coexistent

Ces différents modèles de politiques du handicap ne sont pas mutuellement exclusifs : ils se superposent.

Ainsi, si l'on entend souvent parler du « tournant inclusif », la promotion de l'inclusion ne fait pour autant pas reculer les politiques assistanciennes et les institutions spécialisées.

En France comme en Suède, les trois modèles coexistent, mais selon des agencements différents, relatifs aux systèmes de protection sociale de chaque pays.

France (1) Des travailleurs et travailleuses à part

Le modèle français de protection sociale est qualifié, selon la typologie du sociologue Gøsta Esping-Andersen, de « **corporatiste-conservateur** ». Ce modèle est très compatible avec des **politiques du handicap reposant sur les institutions spécialisées**.

Il induit en effet une forme de **prime à la productivité** sur le marché du travail, ce qui tend à faire des **personnes handicapées des individus spécifiques**, à traiter à part, puisqu'elles sont moins productives. Pour autant, les trois modèles de politiques du handicap coexistent bien en France.

France (2) Aux origines des institutions spécialisées

La cause des **mutilés de guerre** devient très importante au début du 20^e siècle.

Des **politiques assistancielles** sont développées pour y répondre, et la mise en place des pensions d'invalidité entérine un **droit au non-travail**. Cependant, ces mesures ne suffisent pas : très tôt des personnes handicapées se mobilisent pour revendiquer un droit au travail, ou du moins à une forme d'occupation professionnelle. C'est ainsi que naissent les **institutions spécialisées**, qui créent des ateliers hors du milieu ordinaire et **adaptés aux besoins spécifiques** des personnes.

France (3) Les ESAT et leur public

Les ESAT font partie de ces institutions spécialisées. Dépendantes du **Code de l'action sociale et des familles**, ces structures ont pour mission d'offrir une forme d'**activité professionnelle aux personnes handicapées** qui sont orientées vers elles par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

La plupart du temps, il s'agit de personnes présentant **une déficience intellectuelle ou des troubles psychiques**, et que le milieu ordinaire ne sait pas prendre en compte.

France (4) Vers l'ESAT

Le **parcours** qui mène les personnes handicapées vers le travail en ESAT commence bien souvent dans un **institut médico-éducatif**.

Cependant, il y a aujourd'hui davantage de **personnes handicapées qui travaillent pendant un temps en milieu ordinaire** avant de (re)venir à l'ESAT, épuisées par cette expérience lors de laquelle leurs besoins spécifiques n'ont pas été pris en compte. L'ESAT apparaît alors comme un **refuge** où il est possible de travailler **sans être soumis aux injonctions à la productivité**.

France (5) L'ambiguïté des ESAT

Les « usagers » des ESAT sont avant tout des travailleurs et des travailleuses. De nombreux ESAT essayent de **se rapprocher autant que possible du milieu ordinaire** afin d'offrir aux personnes handicapées une **participation sociale valorisante**.

Cependant, le statut d'« **usagers** » du **secteur médico-social** qui leur échoit ne leur offre **pas les mêmes droits** que les travailleurs et travailleuses du milieu ordinaire. Par exemple, les employés des ESAT touchent une rémunération très inférieure au SMIC.

France (6) ESAT et obligation de rentabilité

Les ESAT touchent des **subventions** sous la forme d'aides au poste pour chaque travailleuse ou travailleur, ainsi que pour financer le salaire des travailleuses et travailleurs sociaux qui les accompagnent.

Cependant, ces subventions **ne suffisent pas à garantir la pérennité économique** des établissements, et le chiffre d'affaires devient une préoccupation de plus en plus importante. Cela mène à une tension entre la **recherche de rentabilité** qui s'exprime dans la mise au travail des usagers, et la nécessité de les protéger.



“

« Certains établissements vont même jusqu'à dire que cela leur impose de sélectionner les travailleurs, ou de ne pas forcément vouloir laisser partir leurs travailleurs les plus productifs, puisque la pérennité de leur activité économique peut reposer sur eux. Il y a une réelle ambiguïté dans le statut de ces établissements, qui s'exprime au quotidien. »

Fanny Jaffrès

France (7) La critique des ESAT

La **Convention internationale pour les droits des personnes handicapées** (CIDPH) inscrit dans le droit l'intérêt de l'**inclusion** et la **supériorité du travail en milieu ordinaire** par rapport au travail protégé. Ce consensus se retrouve dans les rapports du **Comité des Nation-unies** qui critiquent fortement les institutions spécialisées françaises. Pour le Comité, il n'y a **pas de « bonnes » institutions**.

Les **travailleuses et travailleurs en ESAT**, pour leur part, sont nombreux à **s'estimer exploités** par les institutions qui les emploient.

France (8) Les ESAT face aux critiques

Face à cette crise de légitimité, et puisqu'elle a signé la CIDPH, **la France s'interroge sur l'avenir de ses institutions spécialisées.**

Les **établissements**, quant à eux, s'efforcent de **repenser les activités** qu'ils proposent à leurs usagers, cherchent à offrir aux personnes handicapées un travail qui soit valorisant.

France (9) Le dilemme des personnes handicapées

Les personnes handicapées font face à un dilemme : elles doivent choisir entre **être incluses ou être protégées**. Lors de son enquête dans les ESAT, Fanny Jaffrès a rencontré peu de personnes souhaitant aller travailler en milieu ordinaire.

Si certaines ont pu être conditionnées à penser cela, d'autres **ont conscientisé le choix du travail en ESAT** : le milieu ordinaire ne leur paraît pas suffisamment intéressant car il ne leur offre que des **emplois peu qualifiés**, ou qui ne sont **pas en mesure de prendre en compte leurs besoins spécifiques**.

“

« J’ai notamment rencontré un travailleur dans un atelier d’horticulture. Autonome dans son activité, il était responsable de l’atelier et du lien avec les communes pour leurs commandes de fleurs. Cette activité lui plaisait, et il me disait : ‘Je ne vois pas d’intérêt à aller en milieu ordinaire, parce que ce serait pour être un vulgaire ouvrier en espace vert. J’ai essayé le milieu ordinaire : à chaque fois, je suis tombé sur des chefs d’atelier qui étaient odieux.’ »

Fanny Jaffrès

cnrs

PPR Autonomie

France (10) Un effort d'inclusion mal réparti

Les **institutions spécialisées** sont, aujourd'hui encore, très **importantes en France**, même si elles tendent à se transformer en s'ouvrant vers l'extérieur. Elles apparaissent à la fois comme une solution et comme un problème : puisqu'il existe des **spécialistes de l'intégration** des travailleurs et travailleuses handicapées, les **employeurs de droit commun** ne se sentent pas tenus de prendre en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées. Pour répondre à ce **manque d'implication**, des dispositifs d'« **emploi accompagné** » se développent progressivement.

France (11) L'inclusion partiellement comprise

Malgré la **progression en France de l'objectif d'inclusion** des travailleurs et travailleuses handicapées en milieu ordinaire, un traitement égalitaire **peine à se concrétiser**.

Les dispositions relatives à l'inclusion (par exemple l'« obligation d'aménagement raisonnable »), lorsqu'elles ont été intégrées dans le droit français, l'ont été avec beaucoup de précautions. L'inclusion est encore peu perçue comme relevant d'une adaptation de l'emploi aux travailleurs et travailleuses : **c'est aux personnes handicapées que les efforts d'adaptation sont demandés**.

“

« Le travail protégé interroge foncièrement ce qu'est le travail en milieu ordinaire. On ne peut pas faire la promotion du travail en milieu ordinaire sans réellement se poser la question des conditions de travail aujourd'hui offertes aux personnes handicapées. »

Fanny Jaffrès

France (12) Le non-travail remis en question

Aujourd'hui, le droit à bénéficier d'une assistance au titre du handicap sans travailler est très largement remis en question, notamment via la **loi pour le plein emploi de 2023**.

Ainsi, les personnes bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) sont **automatiquement inscrites à France Travail**.

Suède (1) Un traitement égalitaire très ancien

Le modèle suédois de protection sociale est qualifié de « **social-démocrate** ». C'est un modèle très généreux qui est **financé par l'impôt**.

C'est pourquoi il est important que, quel que soit le niveau de productivité des personnes, celles-ci puissent travailler et, ainsi, payer des impôts. Cela **facilite l'implantation du modèle inclusif**, qui entend traiter à égalité les travailleurs et travailleuses handicapés.

Cette conception est présente en Suède dès les années 1930.

Suède (2) Un seul service public de l'emploi

En Suède, puisque les travailleurs et travailleuses handicapés sont considérés à égalité avec les autres, ils et elles sont **pris en charge par le même service public de l'emploi**. Il existe un seul et même service public de l'emploi pour toutes et tous, et celui-ci a **plus de moyens que France Travail** pour fonctionner.

Suède (3) Un travail protégé proche du milieu ordinaire

Comme en France, il existe en Suède des **dispositifs spécialisés dans l'intégration des personnes handicapées** sur le marché du travail. Ils ne prennent cependant pas la même forme.

L'entreprise **Samhall**, équivalent des ESAT français, est une entreprise d'**emploi protégé** au sein de laquelle les personnes signent un contrat de travail de **droit commun**. Ses travailleurs et travailleuses sont, pour la plupart, « **mis à disposition** » d'**entreprises ordinaires** – et non pas placées dans des ateliers ségrégés.

Suède (4) Les ambiguïtés de Samhall

Les travailleuses et travailleurs handicapés sont orientés vers Samhall par le service public de l'emploi, et doivent remplir des **conditions d'éligibilité** pour pouvoir y accéder. Si le but affiché est que les employés de cette entreprise puissent travailler dans un milieu le plus ordinaire possible, ils restent identifiables par le port de la **blouse aux couleurs de Samhall**. Les entreprises qui ont recours aux services de Samhall peuvent ainsi facilement afficher une **forme d'engagement jugée positive en termes de responsabilité sociale**.

Suède (5) Des employeurs responsabilisés

En Suède, la responsabilité de la prise en compte des besoins des personnes handicapées est considérée comme étant partagée et **impliquant les employeurs du milieu ordinaire** – bien au-delà, donc, des seules institutions spécialisées. Les **aménagements** techniques comme un bureau à hauteur variable ou des portes automatiques sont **très répandus** en Suède, alors qu'en France il est très compliqué de les obtenir car cela implique un parcours individuel passant par la médecine du travail.

Suède (6) Un droit ou une obligation ?

Les **personnes handicapées** sont elles aussi **responsabilisées** : on estime que puisque tout est fait pour qu'elles puissent travailler, quels que soient leurs limitations et les problèmes de santé qui les rendent vulnérables, il n'y a pas de raison pour qu'elles n'accèdent pas à l'emploi. Le service public de l'emploi les accompagne en ce sens, et il est particulièrement **difficile de faire reconnaître une incapacité au travail**. Cette forte accessibilité du travail pour les personnes handicapées mène à se demander si le **travail** est un droit, ou s'il devient une **obligation**.

Suède (7) Des emplois peu stimulants

Ces modalités de mise au travail des personnes handicapées mènent souvent ces dernières à exercer des **activités professionnelles peu stimulantes**. Par exemple, les salariés de Samhall sont employés à de l'entretien des locaux ou encore à de la mise en rayon.

Suède (8) L'emploi protégé en dernier recours

Les personnes handicapées accompagnées par le service public de l'emploi sont **en premier lieu orientées vers le milieu ordinaire.**

C'est seulement après **plusieurs essais infructueux** ayant démontré leur incapacité au travail en milieu ordinaire que les personnes peuvent **accéder à un emploi protégé.**

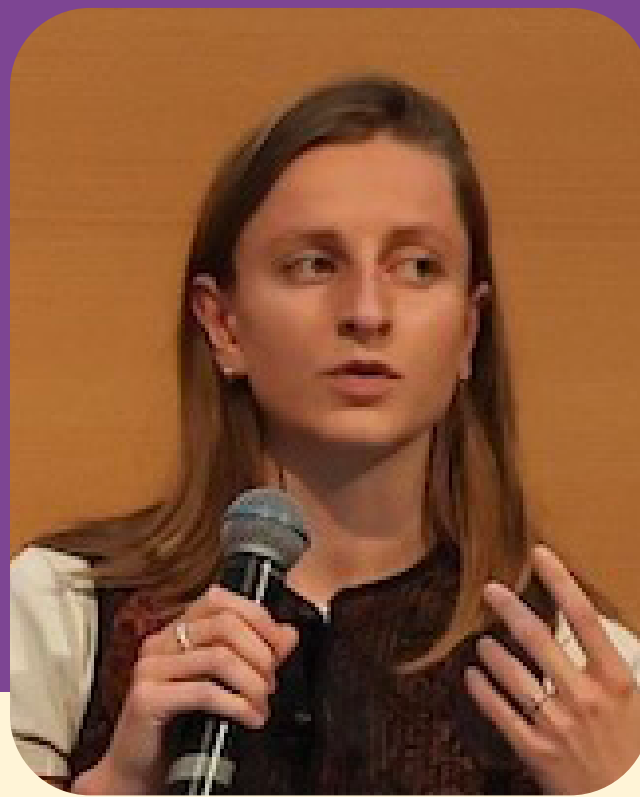
Suède (9) La pression des parcours vers l'emploi

Les trajectoires des travailleuses et travailleurs handicapés sont marquées par l'**incertitude**, car de nombreux **dispositifs d'accompagnement ont des durées déterminées**.

Si ce suivi étroit peut être positif pour s'assurer régulièrement que les emplois sont bien adaptés aux personnes, cela mène aussi à revenir sur des **droits** qui ne sont **jamais considérés comme acquis**.

Table ronde – Réconcilier emploi et handicap ?

Quels impacts la loi française pour le plein emploi a-t-elle eus sur les droits des personnes handicapées ? Quels sont les dispositifs existants pour améliorer leur insertion professionnelle dans le milieu ordinaire ? Quel rôle la recherche scientifique peut-elle jouer dans un contexte de profondes mutations ? Entre production de savoirs et liens avec les pratiques professionnelles, nos trois intervenantes suggèrent quelques pistes pour l'amélioration des relations entre emploi et handicap.



Louise Pasquiers

Louise Pasquiers est doctorante en sociologie. Elle est rattachée à l'Université Paris Dauphine - Sciences et lettres (PSL) et à l'Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (IRISSO). Sa thèse « Usages et enjeux des outils de quantification au cœur des politiques d'accessibilité. Une comparaison France-Allemagne des services publics de l'emploi » est dirigée par Pierre-Yves Baudot.

Louise Pasquiers (1)

Observer l'action publique

Dans son travail de thèse, Louise Pasquiers s'intéresse aux **transformations récentes de l'action publique pour l'emploi des personnes handicapées** – que ces transformations soient cognitives, législatives ou institutionnelles.

Dans son **approche comparatiste**, l'étude du modèle allemand vient éclairer la situation française.

Louise Pasquiers (2)

Rapprocher handicap et emploi

Elle observe un processus de **rapprochement** entre le secteur de l'**emploi** et celui du **handicap** – historiquement construits en opposition l'un par rapport à l'autre.

Ce rapprochement est soutenu par différents instruments d'action : l'imposition accrue d'une **norme d'employabilité** et le recours à des **dispositifs de mise au travail** (appelés « l'activation ») qui incitent ou contraignent les personnes handicapées à (re)prendre un emploi rapidement.

Louise Pasquiers (3)

Protéger ou mettre au travail ?

Dans ces transformations des politiques de l'emploi, on retrouve la **tension** dévoilée par Fanny Jaffrès entre « inclure » ou « protéger » les personnes handicapées dans le travail.

Deux logiques entrent en tension :
l'élargissement de la protection sociale
et le développement des droits sociaux
d'une part, et la **mise au travail** d'autre part.
C'est **cette seconde logique qui s'impose actuellement.**

Louise Pasquiers (4)

L'emploi prend le pouvoir

Le point de départ des mutations actuelles des politiques de l'emploi pour les personnes handicapées est **la loi pour le plein emploi de 2023**, qui acte le transfert des **prérogatives** du secteur du handicap vers le **secteur de l'emploi**.

Cela donne de plus en **plus de pouvoir à France Travail** – c'est-à-dire une institution de droit commun – pour décider de l'orientation des personnes handicapées vers l'emploi ordinaire ou vers l'emploi protégé.

Louise Pasquiers (5)

L'obligation de recherche d'emploi

L'application de la loi pour le plein emploi fait drastiquement **augmenter le nombre de personnes handicapées inscrites à France Travail**, puisque cette inscription devient obligatoire.

Elles sont alors orientées vers un conseiller et sont tenues d'être dans une **démarche active de recherche d'emploi** – démarche qui était auparavant un droit et relevait uniquement du choix des personnes.

Louise Pasquiers (6)

Responsabiliser... les individus

Dans les débats parlementaires, la loi pour le plein emploi est **présentée comme étant en accord avec le modèle social du handicap**. Selon le modèle social du handicap, il convient de réduire les barrières environnementales handicapant les personnes et de se centrer sur leurs capacités à occuper un emploi plutôt que sur leurs déficiences individuelles. Pourtant, la loi pour le plein emploi **n'implique pas de responsabilisation plus forte des employeurs** – seules les personnes handicapées sont responsabilisées, incitées à reprendre un emploi, faire des formations, etc.

Louise Pasquiers (7) Moins de protections sociales

Avec la loi pour le plein emploi, la **figure du chômeur/de la chômeuse** devient plus **universelle** et prend le pas sur les autres catégories de droit social, notamment celle du handicap. Dans ses enquêtes à France Travail, Louise Pasquiers observe que des mécanismes de diffusion de la norme d'emploi viennent **ébranler les délimitations entre personnes employables et personnes inemployables**.

Cela a pour conséquence d'**amoindrir la part de la population ayant recours au système de protection sociale**.

“

« Les changements d'action publique qu'on observe tendent à bouleverser les équilibres, à reconfigurer la catégorie de handicap, sans pour autant assurer la continuité des protections qui lui était associées. »

Louise Pasquiers

Louise Pasquiers (8) Les particularités allemandes

Comme la France, l'Allemagne articule des logiques différentes des politiques sociales du handicap : **entre assistance et inclusion**. Si, en France, l'État délègue encore la gestion de l'emploi des personnes handicapées aux institutions spécialisées, en Allemagne les multiples **acteurs de la protection sociale collaborent** pour accompagner les personnes handicapées tout au long de leur vie.

La **protection sociale allemande reste forte**. Plus que la France, l'Allemagne fait usage de l'**adaptation professionnelle**, qui est gérée par le service public de l'emploi.

Louise Pasquiers (9) Mesures communes, objectifs divergents

La France et l'Allemagne, influencées par les directives européennes et internationales, se tournent vers l'inclusion. Elles le font toutes deux en développant des **mécanismes d'incitation à l'emploi et au retour rapide à l'emploi**.

Pour l'Allemagne, il s'agit de faire face à la **pénurie de main-d'œuvre** provoquée par des problématiques démographiques. Pour la France, l'objectif de plein emploi entend **réduire le taux de chômage**.

Louise Pasquiers (10) La montée des services publics européens

De manière générale, les **pays européens** tendent actuellement à donner **davantage de prérogatives aux services publics de l'emploi**.

Ces institutions deviennent centrales dans l'orientation professionnelle et l'accès à l'emploi des personnes handicapées.



Laurine Boileau

Diplômée de sociologie à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) et spécialiste des enjeux d'inégalités de santé, Laurine Boileau est chargée d'études au Collectif France Emploi Accompagnée (CFEA). Elle y gère les collectes trimestrielles de données nationales de l'Emploi Accompagné, la mise en œuvre de projets ainsi que l'axe recherche et développement du Centre de ressources de l'emploi accompagné.

Laurine Boileau (1) L'emploi accompagné en bref

L'emploi accompagné est un modèle d'accompagnement vers et dans l'emploi sur le marché du travail.

Il s'adresse aux **personnes rencontrant des obstacles** plus ou moins persistants à l'insertion ou au maintien en emploi dans le milieu ordinaire. C'est un modèle **individualisé et durable** : il consiste à s'intéresser aux besoins spécifiques de chaque personne, et de les accompagner de manière adaptée, sur le long terme et sans durée prédéterminée.

Laurine Boileau (2) L'emploi accompagné en France

L'emploi accompagné est né dans les pays anglophones et s'est progressivement diffusé à l'international. Il est **arrivé assez tardivement en France**, où il est devenu en 2016 un dispositif piloté par l'État.

Il prend en charge des **personnes bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH)**.

La RQTH est la seule condition d'accès à ce dispositif : tous les bénéficiaires de RQTH peuvent avoir recours à l'emploi accompagné si elles en font la demande.

Laurine Boileau (3)

Accompagner employé et employeur

Il s'agit d'**accompagner tant les personnes handicapées que les employeurs**. Le conseiller en emploi accompagné est amené à agir au sein des entreprises afin de s'assurer que le cadre de travail fourni réponde aux besoins et spécificités des personnes handicapées, que leur inclusion se déroule bien et débouche sur un emploi stable.

Laurine Boileau (4) Un référent unique

L'accompagnement de la personne handicapée et de son employeur est pris en charge par un référent unique, ce qui permet de **ne pas multiplier les interlocuteurs**.

Le référent agit comme un **médiateur** et construit un cadre d'emploi adapté et durable, tant pour l'employé que pour son employeur.

Laurine Boileau (5) Le CFEA

Le **Collectif France pour la promotion et la recherche de l'emploi accompagné** (CFEA) est une **association** loi 1901 fondée en 2014.

Il compte en 2026 **plus de 200 adhérents** – des structures médico-sociales, des employeurs, mais également des personnes directement concernées par le handicap. Il a pour mission de **développer la pratique de l'emploi accompagné** sur l'ensemble du territoire français et au-delà (en Europe et à l'international).

Laurine Boileau (6) Soutien, formation, certification

Le CFEA **soutient les acteurs et actrices de terrain dans l'appropriation des différentes directives** de l'État, notamment dans le cadre de la mise en application de la loi pour le plein emploi, qui a impacté l'emploi accompagné.

Il travaille également à la **formation** et à la **certification** des professionnels – par exemple, en 2023, le Collectif a développé la certification du titre professionnel « Conseiller en emploi accompagné ».

Laurine Boileau (7)

Observation et amélioration des pratiques

L'emploi accompagné étant récemment déployé en France, ses **méthodologies** ne sont **pas encore bien harmonisées** ni tout à fait adaptées aux personnes handicapées en recherche d'emploi en milieu ordinaire et aux entreprises qui souhaiteraient les employer.

Le CFEA a élaboré un **centre de ressources** de l'emploi accompagné, à travers lequel **sont observées les pratiques de terrain**.

Cela permet de recenser les besoins d'amélioration, d'outillage, de formation ou encore de cadrage.

Laurine Boileau (8) Un guide pratique

Parmi les actions du CFEA, on compte la création d'un **guide sur les principes de l'emploi accompagné**, dont la rédaction a été appuyée sur le référentiel européen développé par l'*Association for Supported Employment Europe* (ASEE). Ce guide a été **transmis à tous les services d'emploi accompagné** en France, afin de permettre aux professionnels de savoir **quelle posture adopter** en fonction des situations. Il vise également à **réduire les inégalités de traitement** des personnes concernées dans l'emploi accompagné.

Laurine Boileau (9) Un progiciel métier

Actuellement, le CFEA travaille au développement d'un **progiciel métier** afin d'outiller les professionnels et de faciliter le suivi des accompagnements.

Cet outil est mis à **disposition de l'ensemble des professionnels** du territoire français.

Étudier et diffuser

Pour Fanny Jaffrès, il est important de **documenter la situation des personnes handicapées** face aux enjeux de l'emploi, et de rendre ces travaux de recherche **accessibles et appropriables** par les personnes directement concernées par ces sujets.

Pour ce faire, la recherche doit activement entretenir ses **liens avec le terrain**.

S'intéresser aux employeurs

Pour Fanny Jaffrès, il serait pertinent de développer des **travaux de recherche sur les employeurs** et sur leurs manières de s'approprier les obligations concernant le handicap. Ceux-ci restent un angle mort des études actuelles, généralement axées sur les personnes handicapées et sur celles et ceux qui les accompagnent.

Il s'agit de chercher à comprendre ce qui pourrait amener les employeurs à **accepter** de s'engager pour accueillir dans leurs équipes des **personnes handicapées ayant besoin d'aménagements importants**.

Collaborations interinstitutionnelles

Louise Pasquiers note que, étant soutenue dans son travail de thèse par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et l'Institut pour la recherche en santé publique (IReSP), elle perçoit bien **l'importance des partenariats entre les institutions**, notamment dans le cadre de l'appui à la recherche.

Elle précise qu'elle a préalablement mené une thèse CIFRE avec France Travail, qui lui a donné un accès privilégié au quotidien des professionnels de l'emploi.

“

« Il y a un vrai intérêt, pour la recherche scientifique, à multiplier les liens avec le monde social – les personnes concernées, les acteurs, les professionnels – pour avoir une vision la plus informée possible, la plus nuancée et la plus globale. Quand le terrain est ouvert, quand les acteurs sont enthousiastes à l'idée de partager leur travail, cela permet des échanges plus fructueux sur les politiques du handicap. »

Louise Pasquiers

Des politiques minoritaires

Louise Pasquiers ajoute que la collaboration de la recherche avec d'autres organisations est d'autant plus importante que les **politiques du handicap ont peu de moyens et bénéficient de peu d'expertises.**

Le handicap est pourtant un enjeu politique majeur, qui est loin d'être nouveau – en témoigne la **loi de 2005** pour l'égalité des droits et des chances. Cette loi a permis de développer des mesures favorisant l'**inclusion** des personnes handicapées, mais son **application reste encore très partielle** et appelle la mise en place de nouvelles actions.

L'importance des savoirs

Pour Louise Pasquiers, les **travaux scientifiques**, notamment ceux issus des *disability studies* et des études critiques sur le handicap, ont développé des analyses, identifié de bonnes pratiques, comparé différents systèmes et dispositifs dédiés aux enjeux du handicap au travail.

Les savoirs produits permettent aux acteurs de terrain de **réfléchir à leurs pratiques**, mais aussi de favoriser l'**élaboration de nouveaux dispositifs** dont l'efficacité et la pertinence ont déjà été éprouvés.

Échanger avec les professionnels (1)

Sur son terrain, Louise Pasquiers a pu **échanger avec les professionnels** de l'emploi sur les meilleures stratégies à adopter. Cela peut parfois se résumer à l'adoption d'éléments de langage adaptés, à des efforts de sensibilisation ou de responsabilisation.

Cependant, ce dialogue peut être **entravé par des différences de temporalité**. Les organisations répondent aux injonctions de gestionnaires et doivent adopter des approches opérationnelles. Le temps de la recherche, lui, est plus long et répond à des logiques propres au champ scientifique.

Échanger avec les professionnels (2)

C'est pourquoi il est important d'**organiser des temps et des formats de rencontre dédiés** entre recherche scientifique et professionnels. Prévoir et cadrer efficacement ces moments permet d'éviter la dépriorisation du temps accordé aux résultats de la recherche, notamment face à des contraintes professionnelles fortes.

Au plus près des pratiques

Pour Laurine Boileau, la recherche scientifique permet de proposer des **solutions toujours plus adaptées** aux différents besoins des personnes – elle est donc importante dans le cadre du développement des pratiques de l’emploi accompagné.

Souvent, dans des dispositifs gérés par l’**État**, celui-ci se trouve **loin du terrain** et peine à saisir leurs problématiques concrètes. La **recherche** permet alors une **observation fine** des situations et une réorientation efficace des politiques publiques.