

HANDICAP ET EMPLOI :
UN PARI POUR L'ENTREPRISE

CTNERHI

Centre Technique National d'Etudes et de Recherches
sur les Handicaps et les Inadaptations

Bruno Gendron

HANDICAP ET EMPLOI :
UN PARI POUR L'ENTREPRISE

Préface de G. Duru

Vient de paraître

- Le handicap en questions : des familles face à la découverte du handicap et à l'accompagnement du jeune enfant à domicile
Martin P., Papier C., Meyer J.
CTNERHI, 1993, 229 p., 130 F.
- La vieillesse des personnes handicapées : quelles politiques sociales
Patrick Guyot
CTNERHI, 1993, 160 p., 120 F.
- Guide-Barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées, février 1994, 140 p., 110 F.
- Vie réelle, vie imaginaire. Les répercussions de la maladie neuromusculaire sur l'enfant et sa famille
Nicole Boucher, Marie Médan, Valérie Torossian, avril 1994, 211 p., 130 F.
- Personnes handicapées - Droits et démarches
Camille Hermange, Annie Triomphe, mai 1994, 294 p., 150 F.

A votre disposition :

- *L'insertion des personnes handicapées : le travail en milieu ordinaire. Bibliographie thématique et commentée.*
Françoise Hongre, Grazyna Kerner, février 1994, 114 p., 60 F.

SOMMAIRE

PREFACE : G. DURU	1
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIERE PARTIE : L'EMPLOI DES PERSONNES DEFICIENTES EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL DANS LE DEPARTEMENT DU LOIRET : LES RESULTATS D'UNE ENQUETE	15
CHAPITRE I - DEFICIENCE ET DISCRIMINATION ECONOMIQUE	19
Section I : Aspects théoriques de la discrimination économique	20
Section II : La discrimination subjective	31
Section III : La discrimination objective	43
CHAPITRE II - LES DEFICIENTS DANS LES ENTREPRISES DU LOIRET : ENQUETE ET RESULTATS	57
Section I : Objectifs et méthode	57
Section II : Les données générales	67
Section III : Le comportement des entreprises face à la main-d'oeuvre déficiente	82
Conclusion	100

DEUXIEME PARTIE : LES COEFFICIENTS DE HANDICAP : OUTILS DE GESTION RATIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DEFICIENTE	103
CHAPITRE III : CONSTRUCTION DES COEFFICIENTS DE HANDICAP	109
Section I : La productivité : signification et mesure	110
Section II : Vers la formalisation du concept de coefficient de handicap	128
Section III : Les conditions d'évaluation des coefficients de handicap	144
CHAPITRE IV : COEFFICIENTS DE HANDICAP : PORTEE DE LA MESURE	155
Section I : Vers un processus de minimisation des coefficients de handicap	155
Section II : Les coefficients de handicap : limites et prolongements	167
Conclusion	179
CONCLUSION GENERALE	181
BIBLIOGRAPHIE	191
ANNEXES	215
LISTE DES SIGLES	243

"L'homme que le hasard ou la nature a marqué, pourquoi faut-il que toutes ses autres vertus en soient obscurcies dans le regard des autres ?"

Shakespeare, Hamlet, Actes I, Scène 4

A mes proches, parents, et amis qui m'ont encouragé et soutenu dans les moments de doute et de tension. Qu'ils en soient ici remerciés.

REMERCIEMENTS

Je tiens à adresser mes remerciements les plus chaleureux à toutes celles et tous ceux qui ont contribué à l'élaboration et à la réalisation de cet ouvrage, et en particulier :

A Monsieur Vincent Turbat pour avoir encadré ce travail. Grâce à ses précieux conseils, ses remarques critiques et ses encouragements, il a stimulé ma réflexion et m'a permis de mener ce travail à son terme.

Monsieur Gérard Duru, Directeur du Laboratoire "Méthodes d'Analyse des Systèmes de Santé" pour son aide logistique et morale.

L'ensemble des membres du jury :

- Gérard Duru, Directeur de Recherches au CNRS
- Annie Triomphe, Directeur de Recherches à l'INSERM
- Marie-Odile Carrère, Professeur de Sciences Economiques à l'Université Lumière Lyon II
- Jean-Claude Sailly, Directeur de Recherches au CNRS
- Claude Vernet, Responsable de l'emploi des personnes handicapées, groupe Rhône-Poulenc
- Thibault Lambert, chargé de l'évaluation des projets à l'AGEFIPH

Le CRESEP (Centre de Recherches et d'études sur l'Emploi et les Professions) de l'Université d'Orléans pour sa contribution financière et son soutien informatique et humain dans la réalisation de ce travail.

Les Centres de Documentation dont la compétence du personnel m'a aidé à effectuer mes recherches bibliographiques dans de bonnes conditions.

Les entreprises qui ont accepté de me recevoir. Mes interlocuteurs ont manifesté un intérêt tout particulier pour mes recherches et ont pris le temps nécessaire pour répondre, le plus complètement possible, à mes questions.

Enfin, toutes les personnes qui m'ont apporté une aide matérielle.

Que chacun de vous trouve ici l'expression de ma reconnaissance.

PREFACE

Bruno Gendron nous offre cet ouvrage consacré à la main d'oeuvre déficiente au moment opportun où le débat sur l'emploi est au centre des problèmes de nos sociétés industrialisées.

Les causes d'exclusion du marché du travail d'une partie de la population sont nombreuses, la déficience en fait hélas partie.

Nos sociétés sont construites sur un ensemble de valeurs morales dont le concept de justice sociale, assurée lorsque sont réalisées les conditions permettant aux associations et à chacun d'obtenir ce qui leur est dû selon leur nature et leur vocation. A l'autorité, en l'occurrence l'Etat, revient la mission de rendre accessible à chacun ce dont il a besoin pour mener une vie vraiment humaine. Tout le monde s'accordera à intégrer le droit au travail parmi ces besoins fondamentaux.

En France, la loi du 10 juillet 1987 vise à permettre l'insertion professionnelle des déficients. Cette dimension législative indispensable doit cependant être complétée par une approche économique qui nous renseigne sur les conditions optimales de la mise en oeuvre des volontés de la Société. Equité et efficacité économique ne peuvent être dissociées, l'une indiquant les limites dans lesquelles la Société souhaite évoluer, l'autre étant la condition nécessaire qui permet cette évolution.

Bruno Gendron nous apporte dans un texte clair et rigoureux cette analyse économique. Il se place délibérément dans le cadre d'une approche néoclassique et recherche les moyens les plus efficaces d'insérer les déficients dans le monde du travail, compte tenu de l'objectif de l'entreprise

qui est la maximisation de ses profits sous un ensemble de contraintes dont l'impératif légal lié à l'insertion des déficients. Sa thèse, très convaincante, repose sur le fait que la déficience ne génère pas ipso-facto un handicap par rapport à l'emploi et que la gestion de la main-d'oeuvre déficiente doit être fondée sur le calcul économique. Ce calcul conduit à minimiser un coefficient de handicap proposé par l'auteur puis à conduire une analyse de type coût-avantage.

Je ne doute aucunement ni du succès de cette approche originale ni de son utilité.

G. Duru
Directeur de Recherche au CNRS

90% d'entre eux ont un niveau de qualification inférieur au baccalauréat. Notre étude à l'ANPE confirme la moindre formation des déficients par rapport à celle des valides.

En région Centre, l'emploi des personnes déficientes se dégrade⁵. Entre 1980 et 1988, le nombre d'établissements employant des déficients a diminué. Si le nombre total de ces établissements décroît de 6% sur l'ensemble de la période, la proportion de ceux qui emploient au moins un déficient chute de 68%. De plus, le nombre de déficients employés baisse de moitié.

b) Demandeur d'emploi déficient versus demandeur d'emploi valide ?

Georges Bensaïd s'interroge: "(...), pourquoi l'entreprise embaucherait-elle une victime du cumul des difficultés quand le volant de chômage offre un large éventail de candidats sans autres handicaps que l'absence provisoire d'activité professionnelle?"⁶. Il faut noter d'emblée que Monsieur Bensaïd confond, dans cette phrase, les concepts de déficience et de handicap. Il emploie le terme "handicap" pour désigner une population qui est atteinte d'une déficience médicale mais il n'intègre pas la dimension de handicap par rapport à un emploi, i.e. de handicap de situation. Or, l'un des points centraux de notre analyse est précisément de montrer que la déficience ne génère pas ipso facto un handicap par rapport à l'emploi.

L'opposition entre demandeurs d'emploi déficients et demandeurs d'emploi valides ne peut être évitée dans cette introduction. En effet, les chômeurs valides n'ont de protection sociale que celle du chômage et, pour certains d'entre eux, le retrait de la population active entraîne une absence de revenus

⁵ Pigeollet M.-F. (1989). L'emploi des personnes handicapées en région Centre, *Revue CREA Centre Informations*, n° 115, p. 2.

⁶ Bensaïd (G). (1990). Le mécénat de l'insertion par l'emploi, *Revue d'Economie Sociale*, L'insertion des groupes vulnérables, 10^{èmes} journées d'Economie Sociale, Grenoble, 27 et 28 septembre, p. 156.

préjudiciable à la satisfaction de leurs besoins les plus élémentaires. Les personnes déficientes font l'objet d'une législation particulière leur permettant, en cas d'inactivité, et si leur inaptitude au travail est reconnue, d'obtenir un minimum vital qui, certes, n'est pas très élevé (environ 3.000 francs par mois) et l'allocation logement.

Ainsi, peuvent-ils subvenir à leurs besoins. Cette question est d'autant plus délicate que ces deux populations recherchent une reconnaissance sociale qui passe, encore aujourd'hui, par le travail. G. Bensaïd écrit dans le même article : "Tant que l'emploi reconnu restera la référence primordiale de la place de l'individu dans la société, l'insertion sociale des populations marginalisées passera par l'activité professionnelle"⁷.

La résolution de l'opposition entre chômeurs valides et déficients passe par une approche normative, au demeurant choisie par l'Etat : la législation sur l'emploi des déficients en est l'expression. Pour notre part, malgré ses défauts et ses effets pervers, un arsenal juridique nous paraît essentiel. Même si le droit au travail pour tous est un modèle social en régression, en témoigne le recours croissant au travail temporaire ou au temps partiel... il nous paraît important que les déficients soient en concurrence avec les valides sur le marché du travail. De surcroît, ils doivent être protégés par une loi pour contrecarrer la fragilisation dont ils sont l'objet, fragilisation dont la cause essentielle est la déficience.

En conséquence, nous ne pouvons pas opposer ces populations : la probabilité de trouver un emploi est supérieure pour les valides à celle des déficients. Cela explique qu'il soit accordé des prestations sociales plus importantes aux déficients, et ce d'autant que certains restent inaptes à tout travail.

⁷ Bensaïd G., op. cit. p. 155.

2. Les entreprises : la confrontation de l'objectif économique et de l'impératif légal

La situation des entreprises en matière d'insertion professionnelle des déficients est conditionnée par deux exigences :

- le maintien de leur objectif économique de maximisation du profit. Pour ce faire, elles doivent tenir compte de l'environnement économique de plus en plus concurrentiel. Donc, la gestion des facteurs de production doit être de plus en plus rationalisée. En particulier, la minimisation des coûts du travail s'impose. En conséquence, elles optent pour des investissements de modernisation⁸ et adoptent une politique de gains de productivité. Elles recherchent ainsi une main-d'oeuvre efficace, polyvalente et pour laquelle elles sont capables de prévoir la carrière à moyen ou long terme (gestion prévisionnelle de l'emploi).

- elles ont un impératif légal auquel elles doivent se soumettre. La loi du 10 juillet 1987 transforme l'ancienne obligation de procédure en obligation de résultat. Les entreprises privées ou publiques de plus de 20 salariés doivent compter 6% de bénéficiaires à partir de 1991. Cette obligation de résultats contraint les entreprises à adopter une politique en la matière. En effet, outre l'emploi direct de déficients, elles peuvent recourir à la sous-traitance auprès des établissements de travail protégé, signer des accords d'entreprise, de branche ou de secteurs, acquitter une contribution à un fonds chargé de financer des actions favorisant l'insertion professionnelle des déficients. La contribution, moyen légal de respecter l'obligation d'emploi rend coûteux le comportement de renonciation aux autres modes de respect de cette obligation d'emploi. L'ancienne législation ne prévoyait pas ce coût et les contrôles pour non respect n'étaient pas effectués. Il était donc possible d'occulter purement et simplement l'existence de cette main-d'oeuvre.

⁸Voir l'ouvrage de Béranger P. (1987). *Les nouvelles règles de la production : vers l'excellence industrielle*, Paris, Dunod, 212 p.

3. La politique gouvernementale

Outre l'aspect législatif que nous avons évoqué plus haut, la politique gouvernementale à propos des adultes déficients peut se résumer par ces trois traits caractéristiques : le financement de prestations sociales, le financement des structures protégées de travail, un encouragement modéré à l'insertion en milieu ordinaire.

a) Le financement de prestations sociales

Les déficients déclarés inaptes à tout travail perçoivent des revenus de transfert. A titre d'illustration, 499.405 individus percevaient en 1989 l'allocation aux adultes handicapés⁹ ; cette statistique exclut les personnes non salariées du secteur agricole. Les crédits engagés en faveur des personnes déficientes se montent à 24.546 millions de francs, en progression de 6,46% par rapport à 1987¹⁰. De plus, ils sont affiliés de fait au régime général de la Sécurité Sociale. Ils perçoivent une allocation logement.

b) Le financement partiel des structures de travail protégé

Les établissements de travail protégé sont principalement financés par leur activité économique (production propre et sous-traitance) et par des subventions complémentaires de l'Etat. Or, plutôt que de subventionner les établissements pour qu'ils baissent leurs prix de vente¹¹, l'Etat cherche à créer de nouvelles places dans ces structures. Il a passé un accord avec les associations gestionnaires de ces établissements. En outre, le coût annuel d'une personne déficiente accueillie dans les ateliers protégés s'élève environ à 7.000 francs tandis que celui d'une personne insérée dans un

⁹ *Flash-Informations*, n° 134, 30 novembre 1990, p. 705.

¹⁰ *Flash-Informations*, op. cit. p. 705.

¹¹ Sur les difficultés des Etablissements de Travail Protégé, voir première partie, chapitre II, section I, A., 3.

Centre d'Aide par le Travail vaut approximativement 50.000 francs ¹². Il faut rapprocher ces données des 16.500 places disponibles en 1989 dans les ateliers protégés et les 73.610 places disponibles en 1991 en Centre d'Aide par le Travail¹³.

Ces coûts sociaux pourraient être mieux utilisés :

- encouragement effectif de l'emploi des déficients qui le peuvent, en milieu ordinaire de travail,
- affectation des déficients moins productifs dans les structures protégées de travail.

c) La politique gouvernementale et l'insertion des déficients en milieu ordinaire de travail

Dans la mesure où, globalement, l'Etat tente de réduire ses dépenses d'ordre social, sa politique en matière d'adultes déficients paraît contradictoire. D'une part, les textes législatifs encouragent l'insertion de cette main-d'oeuvre dans le milieu ordinaire de travail. Mais l'Etat ne semble pas promouvoir, tout au moins sur le plan financier, cette insertion. Certes, il engage des crédits pour l'aide à l'aménagement des postes de travail ou pour le sur-encadrement et assure aussi une garantie de ressources aux personnes dont la moindre productivité est dûment constatée et qui font l'objet d'abattements de salaire¹⁴.

Mais pourquoi l'Etat n'investit-il pas davantage pour l'insertion des déficients en milieu ordinaire ? La question reste, à notre sens, aujourd'hui sans réponse.

¹² Rendu M.A. (1er novembre 1989). Accord entre l'Etat et les associations : 14.000 postes de travail pour les handicapés seront créés d'ici à 1994, *Le Monde*, p. 15.

¹³ *Flash Informations*, n° 134, 30 novembre 1990, p. 705.

¹⁴ Cette garantie de ressources existe aussi pour compléter les salaires versés dans les établissements de travail protégé.

B - POUR UNE GESTION RATIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DÉFICIENTE

Nous précisons d'une part, l'objectif de notre étude, d'autre part, la méthode que nous avons retenue et enfin, la population concernée.

1. L'objectif de notre étude

La confrontation de l'offre et de la demande sur le marché du travail permet aux entreprises de comparer leurs besoins (en terme de compétences, de qualification professionnelle, de formation) avec les caractéristiques des offreurs. A partir de celles-ci, les entrepreneurs estiment la productivité potentielle qu'ils peuvent attendre des candidats au poste proposé. L'objet de cette confrontation consiste aussi à fixer un taux de salaire d'équilibre. Cette "simple" confrontation fonctionne-t-elle pour la main-d'oeuvre déficiente ?

Notre recherche vise à mettre en évidence les déterminants conduisant les entreprises¹⁵ à recruter ou à maintenir à leur poste des agents déficients. Une approche en terme d'offre et de demande ne suffit pas à expliquer ces difficultés d'emploi. Des obstacles spécifiques de nature administrative, juridique, institutionnelle, sociologique et psychologique existent et ils ne sauraient être considérés comme négligeables. Tout d'abord, l'insertion professionnelle suppose une formation initiale adéquate, mais des difficultés inhérentes aux déficients se posent : accès aux structures spécialisées ou ordinaires, élévation du niveau de formation, accroissement du nombre des disciplines ouvertes à cette population.

De plus, il convient que le déficient se voit reconnaître la qualité de "travailleur handicapé" par la COTOREP. Pour ce faire, une Commission

¹⁵ Compte tenu des modes spécifiques de recrutement du secteur public (aptitude des candidats à passer les concours d'entrée), nous restreignons notre champ de recherche aux entreprises du secteur privé.

statue au vu de la seule déficience et non en confrontant l'emploi au handicap potentiel ou réel de l'agent. Ce statut administratif constitue parfois une barrière à l'insertion car la décision peut ne pas être adéquate. Cette reconnaissance, bien que n'ayant pas un caractère obligatoire, doit être obtenue d'une part pour que l'entreprise puisse comptabiliser le déficient parmi son personnel handicapé et d'autre part pour qu'elle puisse bénéficier des avantages notamment financiers prévus par la loi de 1987.

Puis, se pose la question de l'embauche de déficients ou du maintien dans l'emploi des agents devenus déficients en cours de carrière professionnelle. Ce sont alors des obstacles d'ordre sociologique ou psychologique qui interviennent et qui jouent sans doute davantage pour les déficients recherchant un emploi que pour les autres. Des préjugés freinent cette insertion professionnelle : le déficient est-il productif, est-il apte à remplir convenablement le poste qui lui est confié, sans recourir de manière abusive à l'aide de ses collègues de travail ? Plus généralement, la déficience, surtout si elle est visible ou si elle provoque des troubles du comportement, fait peur, en particulier à l'entourage professionnel.

L'entreprise doit également s'interroger sur l'accessibilité de ses locaux et parfois repenser le poste de travail afin de l'adapter au déficient. En aval de l'insertion professionnelle, elle peut être amenée à se préoccuper du transport entreprise/domicile ou de l'adaptation du logement lorsque la situation personnelle du déficient l'exige...

Dans ces conditions, les arguments strictement économiques ne semblent pas jouer un rôle déterminant sur l'emploi des déficients. Pour autant, sont-ils totalement négligeables ? Par analogie avec le comportement qu'elles adoptent à l'égard de la main-d'oeuvre valide, les entreprises cherchent à estimer une productivité potentielle à partir de caractéristiques liées aux offreurs (sexe, nationalité, âge, formation, qualification, expérience professionnelle antérieure). Une telle estimation, place d'emblée la réflexion à propos de l'insertion professionnelle des déficients sous l'angle économique.

Bien qu'elle ne prenne pas en considération les phénomènes administratifs ou institutionnels évoqués ci-dessus, l'approche néoclassique nous paraît indiquée pour analyser d'éventuelles différences de productivité.

En conséquence, bien que nous n'ignorions pas l'ensemble de ces problèmes et qu'ils sont sans doute plus importants que ceux qui relèvent de l'analyse économique, nous retenons cette dernière de manière exclusive. Autrement dit, même s'il s'avère que la déficience d'un agent n'implique pas qu'il soit moins productif que ses collègues valides, et qu'ainsi l'obstacle économique est levé, les autres problèmes demeurent.

Cela étant, le calcul économique, cherchant à évaluer des différentiels de productivité entre valides et déficients et se fondant non pas sur la déficience mais sur le handicap, est, à notre sens, de nature à rendre plus rationnelle la gestion de cette main-d'oeuvre. Il convient aussi de se prononcer sur un éventuel écart entre productivité supposée moindre et productivité réelle des déficients. Bien entendu, nous ne préjugeons pas de la relation d'ordre supposée et réelle existant entre les productivités.

Nous montrerons donc dans un premier temps que le déterminant essentiel d'emploi des déficients est administratif et juridique et que les entreprises discriminent cette main-d'oeuvre. Puis, pour contrecarrer cette discrimination, nous nous intéresserons à la nécessité et aux moyens d'évaluer des coefficients de handicap définis comme des différentiels de productivité entre les déficients et les valides.

2. La méthode

L'instauration du calcul économique dans la gestion de la main-d'oeuvre déficiente suppose que soient cernés les termes de ce calcul ainsi que sa nature. Pour ce faire, notre point d'ancrage théorique principal est l'analyse économique du comportement du producteur tel qu'il est perçu par les

économistes néoclassiques. Le producteur est supposé rationnel¹⁶.

Cette école suppose de plus que les agents sont interchangeable. Cela étant, la théorie de la discrimination permet d'expliquer des différences de comportement entre deux groupes d'agents (les valides et les déficients en l'occurrence). Une enquête dans les entreprises du Loiret confirme qu'il existe des différences de comportement d'emploi selon que les agents sont valides ou déficients et que les entreprises discriminent ces derniers. Elle conclut que les entreprises utilisent des critères administratifs et juridiques pour gérer leur main-d'oeuvre déficiente.

La mise en oeuvre d'un calcul économique est dès lors nécessaire. Pour ce faire, nous montrerons en quoi la distinction entre déficience et handicap est indispensable. Cette distinction permet de séparer la notion médicale de la notion d'aptitudes. Jusqu'ici, les travaux de recherche ne distinguaient pas ces concepts et parlaient indistinctement de handicap. A partir du moment où ces concepts sont clairement définis, nous pouvons nous interroger sur la pertinence du lien causal supposé qu'établissent les entreprises entre déficience et productivité.

Il est alors possible de montrer qu'un calcul fondé sur un différentiel de productivités moyennes des déficients et des valides, employés à des postes donnés, permet de répondre à la question : comment se situe réellement la productivité des déficients par rapport à celle des valides ? Est-elle moindre comme le supposent les entreprises ? Ces différentiels de productivités moyennes sont appelés "coefficients de handicap". Parler de différentiel de productivités implique que soit examiné le concept de productivité, apparemment simple parce qu'il rapporte une production aux moyens mis en oeuvre pour l'atteindre. Il est en réalité beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît, tant au niveau théorique qu'au niveau empirique.

¹⁶ Sur l'hypothèse de rationalité, on peut consulter : Mingat A., Salmon P. et Wolfesperger A., INSERM-CTNERHI, 1988, 205 p.

De plus, pour comparer deux productivités moyennes dans le but de situer cette productivité des déficients par rapport à celle des valides, nous séparerons les éléments qui modifient la productivité des agents en deux groupes :

- ceux qui affectent l'ensemble des agents,
- ceux qui sont induits par la déficience.

L'élément qui est susceptible de modifier la productivité des déficients est le handicap par rapport à son emploi. Il résulte éventuellement de la déficience.

Nous étudierons, outre leur construction, les conditions de leur évaluation ainsi que leurs principales limites. De plus, nous préciserons ce qu'est un niveau optimal de coefficient de handicap. Ceci nous amène à la conclusion que l'emploi des déficients est rationnelle dès lors que ce coefficient est minimisé par les entreprises. Quelle que soit la déficience et son importance, l'emploi de cette main-d'oeuvre reste économiquement rationnelle pourvu que le coefficient soit réduit au maximum. Nous insisterons sur le processus de minimisation à travers notamment les aménagements de postes de travail.

Enfin, comment prolonger l'évaluation des coefficients de handicap ? Il faut alors faire un calcul coût/avantage de l'emploi des déficients. Ce dernier concept n'apparaît que complémentaire par rapport à l'évaluation du coefficient de handicap. En effet, ce calcul intégrant les aménagements éventuels des postes et des locaux professionnels et les subventions afférentes, peut très bien être minime, voire nul, et les déficients être nettement moins productifs que leurs collègues valides. Dans une telle situation, il n'est bien sûr aucunement rationnel d'employer des déficients puisque pour un coût d'emploi identique entre valides et déficients, la productivité est moindre pour ces derniers.

Ainsi, les coefficients de handicap restent l'outil le plus important en matière de gestion de la main-d'oeuvre déficiente. Cependant, il ne nous a pas été possible de tester, même de manière sommaire, ces coefficients de handicap de façon empirique. Bien que nous ayons effectué des démarches auprès de certaines entreprises publiques ou privées qui semblaient généralement intéressées par notre objet d'étude et par l'approche retenue, celles-ci n'ont pas souhaité donner une suite favorable en nous permettant d'estimer ces coefficients de handicap. La plupart du temps, les raisons de ce refus ne nous ont pas été fournies.

3. La population concernée

Tout d'abord, il faut noter que le terme "déficience", emprunté à la terminologie adoptée par l'Organisation Mondiale de la Santé dans la "Classification Internationale des Handicaps" ¹⁷ est le critère de définition de notre population. Est donc concerné, dans ce travail, tout agent victime d'une déficience médicale, reconnue officiellement ou non¹⁸, et employé ou demandeur d'emploi dans une entreprise du milieu ordinaire de travail. Au cours de notre exposé, nous précisons la population retenue (officiellement reconnue ou non).

De facto, le handicap social est exclu de notre étude car il n'est pas la conséquence d'une déficience médicale. Cette population ne devrait théoriquement pas faire partie de notre champ de recherche. Pourtant, ces dernières années, un certain nombre de ces personnes se sont vues reconnaître la "qualité de travailleur handicapé", délivrée par la COTOREP. Dans la mesure où nous ne connaissons pas la raison pour laquelle ces personnes ont obtenu cette reconnaissance, nous ne pouvons pas les

¹⁷ OMS (1988). *Classification Internationale des Handicaps : déficiences, incapacités et désavantages*, Paris, INSERM-CTNERHI, 205 p.

¹⁸ Pour les entreprises, la population déficiente est plus large que la seule population déficiente officiellement reconnue. Cf. *Méthodologie économique* (1985), Paris, PUF, p. 412 et suivantes.

exclure, tout au moins de notre étude empirique. En revanche, elles sortent du champ de notre analyse théorique.

Nous avons également écarté de notre population les déficients mentaux. En effet, il nous semble possible d'associer dans un même travail de recherche les déficients sensoriels ou physiques car si les déficiences ne génèrent ni les mêmes incapacités, ni les mêmes handicaps, ces personnes ont cependant de nombreux points communs. En revanche, en ce qui concerne les déficients mentaux, ils se présentent sur le marché du travail avec des niveaux de formation très faibles, liés à leur déficience. De plus, leur adaptation aux postes de travail est plus longue, ne serait-ce que pour leur permettre d'intégrer les tâches qu'ils doivent accomplir. En conséquence, une recherche particulière devrait leur être consacrée.

Notre travail, eu égard à la méthode d'approche retenue, comprendra donc deux parties : la première s'attachera à déterminer le comportement d'emploi des déficients, adopté actuellement par les entreprises, et se composera elle-même de deux chapitres : l'un démontrera le comportement discriminatoire des entreprises à l'égard des déficients ; le second reprendra la méthode et les principaux résultats et interprétations de notre enquête auprès des entreprises du Loiret à propos de l'emploi des déficients.

Puis, sur la base de ce comportement, nous proposerons un mode de gestion que nous estimons plus rationnel. Notre seconde partie comprendra deux chapitres : dans le premier, nous développerons ce que sont les coefficients de handicap. Dans un dernier chapitre, nous situerons la portée de cette mesure des coefficients de handicap, d'une part dans un processus dynamique d'insertion professionnelle et, d'autre part, à travers leurs limites et prolongements.

**L'emploi des personnes déficientes
en milieu ordinaire de travail
dans le département du Loiret :
les résultats d'une enquête**

Le but de cette première partie consiste à montrer que, d'un point de vue théorique, la main-d'oeuvre déficiente fait l'objet d'une discrimination économique. Après un rappel des différentes approches proposées par les économistes, nous indiquerons en quoi cette théorie est explicative des difficultés d'emploi des déficients.

Dans un second chapitre, nous présenterons une enquête visant à analyser le comportement des entreprises à l'égard de cette main-d'oeuvre. Il s'agit plus précisément de valider empiriquement le comportement de discrimination des entreprises. Ces dernières cherchent d'abord des salariés formés, compétents et donc productifs. Ceci posé, un comportement d'emploi qui se fonderait sur un simple respect de l'obligation légale d'emploi s'apparenterait à une discrimination économique. En effet, sans texte législatif, qu'en serait-il de la situation professionnelle des déficients ?

Ces interrogations nous ont conduits à réaliser une enquête mettant en évidence la situation professionnelle des déficients dans les entreprises afin d'en dégager les principales caractéristiques (postes occupés, branche d'activité, catégorie de handicap¹⁹. Cette enquête cofinancée par le

¹⁹ Dans la Déclaration Annuelle des Entreprises, l'expression "catégorie de handicap" désigne en fait l'origine de la déficience. Dans le second chapitre, le lecteur est invité à l'entendre ainsi.

"Groupement Scientifique Santé" de l'Université Claude Bernard de Lyon et le "Centre de Recherches sur l'Emploi et la Production" (CRESEP) de l'Université d'Orléans a été effectuée dans les locaux de la DDTE du Loiret entre juin et août 1989.

Chapitre I

Déficiences et discrimination économique

Compte tenu du comportement actuel des entreprises et des difficultés d'emploi des déficients, ce chapitre tentera d'expliquer la contradiction suivante :

- les déficients employés dans les entreprises ne semblent pas poser de difficultés en terme de productivité²⁰.

- les entreprises, nonobstant le flux réduit de leurs embauches, préfèrent le recrutement de valides à celui de déficients parce qu'elles considèrent que les premiers sont, a priori, plus productifs que les seconds.

Quels sont alors les arguments explicatifs de cette contradiction ? Les entreprises ne pratiqueraient-elles pas une discrimination économique²¹ fondée sur la déficience comme indicateur de moindre productivité ?

Nous exposerons tout d'abord le contenu de cette approche théorique (première section). Puis, nous montrerons en quoi les déficients font l'objet d'une discrimination économique subjective (section II) et objective (section III).

²⁰ Les entretiens menés insistent sur ce point. Nos interlocuteurs ajoutent que les déficients sont parfois plus productifs que les valides car les premiers sont plus motivés et plus dynamiques que les seconds. Ils compenseraient un éventuel handicap par rapport à leur emploi. Encore faut-il que la déficience soit médicalement stabilisée, ne soit pas instable par nature et qu'elle soit convenablement assumée.

²¹ Sofer C. (1985). *La division du travail entre hommes et femmes*, Paris, *Economica*, collection Approfondissements de la connaissance économique, à partir de la page 177 et Ferréol G. (1990). *Economie du travail*, Paris, Armand Colin, coll. Coursus, à partir de la page 69.

SECTION I : ASPECTS THEORIQUES DE LA DISCRIMINATION ECONOMIQUE

Comment expliquer qu'une caractéristique non économique (sexe, nationalité) modifie les comportements d'emploi des entreprises ? La théorie de la discrimination cherche à répondre à cette interrogation. Cette approche théorique s'inspire très largement des travaux de recherche de J.-M. Plassard²². L'auteur analyse les différents modèles de discrimination (principalement les modèles néoclassiques), d'abord en situation d'information parfaite, puis indique les modifications entraînées par l'adoption de l'hypothèse d'information imparfaite.

De manière incidente, Plassard évoque les modèles marxistes de dualité du marché du travail. Les agents discriminés se retrouveraient plutôt dans le marché secondaire²³. Pour les auteurs marxistes, le groupe dominant cherche à rompre l'unité du marché du travail qu'il considère comme menaçante. Il s'agit d'éviter que la lutte du groupe discriminé se transmette à la classe ouvrière appartenant au marché primaire. On parle de discrimination par intérêt des employeurs.

Si on admet cette approche de la discrimination, on peut penser que les déficients se situent dans la partie secondaire du marché du travail compte tenu de leurs profils relativement moins bons que ceux des valides, notamment en terme de formation initiale et de qualifications professionnelles. Mais une telle affirmation implique qu'il soit vérifié que cette main-d'oeuvre est, de façon plus fréquente que les valides, occupée à des emplois instables, précaires et temporaires (ce sont les principales caractéristiques des emplois appartenant au marché secondaire).

²² Plassard J.-M. (1986). *Information imparfaite et discrimination sur le marché du travail*, thèse de Doctorat d'Etat de Sciences-Economiques, Université des Sciences Sociales de Toulouse I, , 332 p.

²³ Plassard J.-M., op. cit., à partir de la page 46.

Cela étant dit, J.M. Plassard définit la discrimination comme suit : "on parle de discrimination lorsque certains individus, ayant une particularité commune, semblent spécialement défavorisés, en raison de cette particularité, indépendamment de leurs caractéristiques productives"²⁴. La déficience constitue pour nous la "particularité commune" de la population que nous étudions. Or, elle présente effectivement des difficultés d'emploi que les statistiques de l'ANPE (cf. introduction générale) et notre propre enquête (cf. chapitre suivant) révèlent.

C. Sofer note que la discrimination se manifeste dès lors que "les emplois occupés, les salaires reçus, la vulnérabilité au chômage" sont "différents pour les hommes et les femmes". Autrement dit, une différence de nature non économique (le sexe pour C. Sofer) provoquerait des différences de nature économique²⁵. Notre enquête montre sans ambiguïté que les emplois occupés par les valides et par les déficients sont différents.

On le voit, deux éléments principaux composent cette définition :

- d'une part, les particularités communes (caractéristiques personnelles, non économiques, communes à un groupe d'individus),
- d'autre part, les capacités productives des individus (ils sont saisis comme agents économiques qui vendent leur travail sur un marché).

Il faut bien noter l'articulation entre ces deux éléments : c'est la "particularité commune" d'un individu (ou d'un groupe d'individus) qui modifierait son insertion sur le marché du travail indépendamment de ses caractéristiques productives. Les développements de la théorie de la discrimination (discrimination statistique en particulier) conduisent les économistes à considérer que les caractéristiques non économiques constituent des indicateurs de productivité moyenne. Par conséquent, un individu possédant

²⁴ Plassard J.-M. , op. cit., p. 4.

²⁵ Sofer C. (1985). *La division du travail entre hommes et femmes*, Paris, Economica, coll. Approfondissements de la connaissance économique, p. 177.

cette caractéristique est supposé doté de capacités productives individuelles proches de la moyenne.

Au cours de cette section, nous exposerons d'abord les approches de la discrimination en situation d'information parfaite, puis celles qui impliquent la rupture avec l'hypothèse d'information parfaite.

A - LA DISCRIMINATION EN INFORMATION PARFAITE

La productivité des agents économiques est ici supposée connue des employeurs. Deux aspects sont plus particulièrement évoqués : comment la théorie de la discrimination peut-elle être pensée en fonction de la situation des agents par rapport au marché du travail ? Comment la discrimination révèle-t-elle les préférences des employeurs pour un groupe de main-d'oeuvre donné ?

1. Prédiscrimination et discrimination de marché

a) La prédiscrimination ou discrimination avant le marché

J.M. Plassard définit ainsi la prédiscrimination ou discrimination avant le marché : "lorsque les chances de développement personnel ne dépendent pas uniquement des capacités potentielles de l'individu", il y a prédiscrimination²⁶. Autrement dit, dès lors que des caractéristiques individuelles non économiques influencent les capacités économiques des agents, on parle de prédiscrimination.

²⁶ Plassard J.-M., op. cit., p. 5 et 6.

On peut bien entendu noter que les déficients, demandeurs d'emploi notamment, se trouvent dans cette situation : leur évolution personnelle ne dépend pas exclusivement de leurs capacités productives. On peut même dire qu'elle n'en dépend pas du tout puisque ces dernières ne sont jamais²⁷ évaluées. La déficience, caractéristique non économique, freine l'évolution des individus qui en sont atteints, en terme d'insertion professionnelle. Ceci constitue une différence avec les travailleurs valides.

L'auteur mentionne deux situations de prédiscrimination :

- en fonction de certaines caractéristiques (sociales notamment), il est possible d'observer des différences notoires dans les processus d'acquisition du capital humain. Notons que les déficients ont des comportements d'investissement en capital humain différents de ceux des valides : la plus grande fréquence d'actes médicaux (hospitalisations de longue durée) explique partiellement ces différences. De plus, le rapport de la Cour des Comptes de 1982²⁸ évoque les carences du secteur spécialisé de formation.

- l'"apprentissage des rôles sexuels", forme de prédiscrimination envisagée à la fois par J.-M. Plassard et par C. Sofer, concerne les femmes. Cette forme de prédiscrimination consiste à faire acquérir aux jeunes filles un savoir-faire "étiqueté" comme féminin : le résultat attendu est d'orienter les femmes plutôt vers certains métiers réputés leur convenir parce qu'ils font appel à ce savoir-faire. Autrement dit, dans ces métiers, il y a prédiscrimination. Le cas des standardistes aveugles relève de cette forme de prédiscrimination : en acquérant une bonne maîtrise de l'ouïe et de la parole, ils sont particulièrement bien placés pour occuper de tels postes. Mais on peut se demander s'il est pertinent de parler "d'apprentissage des rôles des déficients" et par suite, de retenir cette forme de discrimination pour cette population.

²⁷ Sauf dans le cas de pratiques d'insertion décrites chapitre II, section III, C.

²⁸ Rapport de la Cour des Comptes (1982). Paris, p. 43-65.

b) La discrimination de marché

Plassard définit ensuite la discrimination de marché en situation d'information parfaite. Soient deux populations ayant des caractéristiques non économiques différentes (les hommes et les femmes, les blancs et les noirs, les valides et les déficients) : si elles occupent des emplois identiques et qu'elles sont supposées avoir des productivités moyennes semblables²⁹ mais que leurs salaires sont différents, il y a discrimination de marché.

L'auteur relève trois manifestations de la discrimination de marché :

- les employeurs refusent de recruter les membres d'une population discriminée dans les emplois pour lesquels elle est qualifiée. Il ne semble pas que les déficients soient victimes de ce type de discrimination de marché puisque, la plupart du temps, leurs qualifications professionnelles sont faibles, en tout cas, relativement plus faibles que celles des valides. Ils seraient donc employés aux postes pour lesquels ils sont qualifiés (cf. chapitre II).

- les employeurs versent des salaires inférieurs à la population discriminée. Si des déficients font l'objet d'abattements de salaire légalement prévus, peut-on parler de discrimination ? Nous ne le pensons pas car la productivité des déficients est, dans ce cas, réellement moindre par rapport à celle des valides. Ce différentiel de productivité doit d'ailleurs être dûment constaté par la COTOREP.

- les employeurs versent des salaires identiques à la population discriminée et à la population non discriminée. Mais ils exigent de la population discriminée des qualifications professionnelles supérieures à celles qu'ils attendent de la population non discriminée. Pour les déficients, la formation initiale ainsi que l'expérience tendraient à compenser l'effet

²⁹ L'hypothèse d'information parfaite implique que la productivité des agents est supposée connue des entreprises.

discriminant de la déficience. Pour des emplois exigeant une qualification donnée, les entreprises souhaiteraient donc que les déficients aient une qualification supérieure à celle des valides pour occuper cet emploi.

Pour Arrow³⁰, la discrimination de marché "reflète la valorisation sur le marché du travail de caractéristiques personnelles du travailleur, non reliées à la productivité". Dans un tel contexte, toutes choses égales par ailleurs, le marché valorise les agents valides par rapport aux déficients. Pourtant, cette variable caractérisant un état de santé n'est a priori pas directement reliée à la productivité.

La productivité étant supposée connue, la discrimination de marché s'exerce donc à travers des caractéristiques non économiques.

2. Discrimination par goût et par intérêt

La littérature économique propose principalement deux types de modèles de discrimination de marché : la discrimination par goût et celle par intérêt.

a) Discrimination par goût

Ces modèles initiés par Becker traduisent l'aversion des employeurs face à un groupe donné (les noirs, les femmes ou les déficients par exemple). Il s'agit pour eux de privilégier systématiquement des membres de leur groupe. Dès lors, ils supportent un coût psychologique³¹ s'ils embauchent un membre du groupe discriminé. Cependant, Becker émet l'hypothèse que les productivités des membres des deux groupes sont identiques. Les agents sont donc parfaitement substituables.

³⁰ Propos relevés dans la thèse de Plassard J.-M., op. cit., p. 9.

³¹ Le coût psychologique excède le coût salarial.

Soit w , le coût salarial, le coût psychologique est égal à $w(1+d)$. Plus d , augmente, plus la discrimination est importante.

Si le groupe 1 est le groupe non discriminé et le groupe 2 le groupe discriminé, et w_1 et w_2 les salaires respectifs de ces deux groupes, nous obtenons les situations suivantes :

- si $w_1 < w_2(1+d)$, les membres du groupe 1 sont systématiquement préférés aux membres du groupe 2. Les déficients semblent provoquer ce type de comportement chez les employeurs.

- si $w_1 > w_2(1+d)$, le groupe 2 est systématiquement préféré au groupe 1. En admettant que le différentiel de productivité entre valides et déficients est nul ou s'il est plutôt en faveur des déficients, et que les entreprises mettent à profit l'ensemble des dispositions, en particulier financières prévues par la législation en cas d'emploi de déficients officiellement reconnus comme tels, cette situation est envisageable. Les déficients seraient alors préférés aux valides, dans le cadre d'un comportement rationnel (cf. deuxième partie, chapitre IV, section II, B).

- si $w_1 = w_2(1+d)$ l'employeur est indifférent au recrutement d'un membre quel que soit son groupe d'appartenance.

S'agissant du comportement de l'employeur, on peut remarquer qu'il substitue à la maximisation du profit la maximisation de sa fonction d'utilité dont le profit est l'un des arguments. Elle comprend aussi le nombre de travailleurs du groupe discriminé ou la proportion de ceux-ci par rapport à ceux du groupe non discriminé.

b) Discrimination par intérêt

La discrimination par intérêt suppose que les groupes discriminés ne sont pas nécessairement rejetés par les employeurs. Au contraire, ces derniers peuvent trouver un intérêt à recruter des membres de ces groupes. D'ailleurs, dans cette approche, on parle plutôt de groupe dominant et de groupe dominé.

Le groupe dominant cherche à conserver une distance sociale avec le groupe dominé. Le modèle de Thurow³² tente d'expliquer ce processus de distanciation sociale. Pour exemple, il indique que les blancs n'hésitent pas à recourir à des servantes noires pourvu qu'elles «restent à leur place».

La discrimination par intérêt ne peut donc intervenir que dans une société hiérarchisée dans laquelle le groupe dominant peut se comporter en monopoleur et en monopsonneur avec le groupe dominé (ce dernier a au demeurant la nécessité économique d'obtenir un emploi)³³.

Qu'en est-il des modèles de discrimination en information imparfaite ?

B - LA DISCRIMINATION STATISTIQUE

Il s'agit d'un modèle de discrimination en situation d'information imparfaite. La productivité des agents est supposée inconnue et doit être estimée à partir des caractéristiques de groupe des individus (âge, sexe, nationalité, formation professionnelle, expériences antérieures, stages en entreprises...). Il convient dans un premier temps de définir la discrimination statistique, puis d'en indiquer les différents modèles.

³² Ce modèle est repris par Plassard J.-M., op. cit., à partir de la page 4.

³³ On peut se reporter au modèle de Laffont (1985) dans Plassard J.-M., op. cit., à partir de la page 169.

1. Définition de la discrimination statistique

Au contraire des modèles de discrimination intentionnelle évoqués ci-dessus, la discrimination statistique apparaît comme une discrimination non intentionnelle. En effet, elle relie des caractéristiques de groupe, non économiques, à la productivité. Au sujet de ce lien, J.M. Plassard écrit : "l'origine de la discrimination (statistique) réside dans les jugements statistiques à travers lesquels les employeurs projettent sur les individus certaines caractéristiques (économiques) de groupe"³⁴ .

Au cours du temps, le recruteur acquiert une expérience telle qu'il sait qu'une caractéristique de groupe, non économique, révèle statistiquement qu'en moyenne, les agents qui en sont marqués sont moins productifs. Par exemple, en moyenne, il constate que les femmes ou les noirs sont moins productifs à certains emplois que ne le sont les hommes ou les blancs. Dès lors, tout candidat, pris individuellement et qui est de sexe féminin ou de couleur noire, ne sera pas recruté.

S'agissant des déficients, comment les recruteurs sont-ils amenés à penser qu'ils sont moins productifs ? Dans les entreprises, la proportion des agents devenus déficients en cours de carrière professionnelle est importante, notamment les accidentés du travail. La modification de l'état de santé de ces personnes provoque nécessairement une phase d'adaptation à leur nouvel état et donc, par suite, à leurs aptitudes nouvelles. Cette phase implique des pertes de productivité, lesquelles peuvent être entretenues si le poste n'est pas adapté au déficient. Le recruteur conserve donc cette image des déficients comme étant des agents économiques qui n'ont pas une productivité aussi bonne que leurs collègues valides.

³⁴ Plassard J.-M., op. cit., p. 64.

Le risque de cette forme de discrimination est double :

- rejeter des candidats performants sous prétexte qu'ils ont une caractéristique non économique révélatrice d'une productivité moyenne moindre,
- accepter de mauvais candidats appartenant au groupe non discriminé.

Cependant, la discrimination statistique, se fondant sur une caractéristique directement perceptible par l'entreprise, lui fournit une information "gratuite" sur la productivité potentielle qu'elle peut attendre des candidats.

A partir de ce modèle général, certains prolongements doivent être mentionnés.

2. Les prolongements

Un modèle a été envisagé pour prendre en compte non pas la productivité potentielle mais la stabilité potentielle des candidats dans l'emploi. Cette forme de discrimination consiste, à partir de caractéristiques de groupe, à estimer a priori son taux d'absentéisme par exemple³⁵.

Un autre modèle a été envisagé pour prendre en compte la rigidité des salaires. Dans les modèles précédents, la mesure de la discrimination se faisait à partir d'un différentiel de salaire. Si des écarts de salaires constatés ne sont pas liés à des écarts de productivité entre les groupes, il y a discrimination.

Dans ce modèle, des normes d'embauche sont mises en place afin de filtrer (sans coût) les candidats³⁶.

³⁵ Plassard J.-M., op. cit., à partir de la page 135.

³⁶ Plassard J.-M., op. cit., à partir de la page 199.

Enfin, cet auteur évoque les modèles de discrimination statistique dans lesquels l'offre est endogène. Ces modèles envisagent des possibilités de son évolution. En particulier, ils prennent en compte les effets de rétroaction de l'offre sur la demande et d'auto-sélection des individus discriminés.

Montrons maintenant en quoi les déficients font l'objet d'une discrimination.

SECTION II : LA DISCRIMINATION SUBJECTIVE

Dans les deux sections qui suivent, nous chercherons à mieux comprendre les voies par lesquelles s'exerce la discrimination économique des entreprises à l'encontre des déficients. Bien que la discrimination ne s'applique pas exclusivement à l'embauche mais également à des comportements d'affectation d'une catégorie de population discriminée à des postes bien particulier (par exemple les femmes à des postes administratifs), nous concentrerons plutôt notre étude sur le problème du recrutement. Mais il s'agit d'un cas particulier d'une question plus générale, qui concerne le problème d'affectation des postes aux déficients.

Dès lors, quelles sont les spécificités du comportement de l'entreprise lorsqu'elle a, face à elle, un candidat déficient ? Pour conduire cette analyse, nous supposons que :

- les profils des candidats valides et déficients sont identiques ;
- les candidats, qu'ils soient valides ou déficients, postulent au même poste ;
- la différence entre les candidats est une caractéristique non économique : être ou non atteint d'une déficience médicale.

Deux aspects caractérisent la discrimination subjective : la confusion entre déficience et handicap par rapport à un emploi et le risque supposé plus grand d'échec d'un recrutement.

A - LA CONFUSION ENTRE DEFICIENCE ET HANDICAP

L'embauche d'un agent supplémentaire, y compris d'un agent déficient, doit concourir à la maximisation du profit. Ainsi, des critères identiques devraient-ils présider au choix des offreurs.

Quel est alors le rôle joué par la déficience dans ce choix ? Est-elle un bon indicateur de moindre productivité ? Ainsi formulée, n'y a-t-il pas confusion entre déficience et handicap par rapport à l'emploi ? Une telle confusion est-elle économiquement pertinente ?

1. La mise en évidence de la confusion entre déficience et handicap

Les entreprises n'établissent-elles pas une relation inverse implicite entre l'importance de la déficience d'un agent et d'éventuelles réductions de sa productivité ? Si tel est le cas (cf. notre étude au chapitre suivant), elles confondent consciemment ou non, la déficience et le handicap (cf. supra) et, par suite, la déficience et la réduction potentielle de productivité. Plus un agent est déficient, plus sa productivité et/ou celle de son équipe de travail est réduite.

Ce lien entre déficience et productivité s'explique ainsi : les entreprises perçoivent cette main-d'oeuvre à travers ses restrictions d'aptitudes. C'est le cas notamment des accidentés du travail pour lesquels elles doivent repenser l'affectation de l'agent à un poste avec, de manière momentanée, des réductions de productivité. La plupart des entreprises industrielles que nous avons interrogées considèrent que la population déficiente officiellement déclarée sous-estime la population réelle qu'elles emploient. La Régie Renault parle d'ailleurs de personnes à restrictions d'aptitudes. Outre les personnes officiellement reconnues, les personnes vieillissantes, atteintes de pathologies dorsales, victimes d'une dépression nerveuse ou d'alcoolisme... composent la population déficiente. Ce second groupe n'est pas comptabilisé officiellement parmi les déficients. Mais il pose des problèmes de productivité à l'entreprise³⁷.

³⁷ Marussig M. (1989). *L'emploi des travailleurs handicapés*, Billancourt, p. 39 et suivantes.

Autrement dit, l'entreprise, dans son expérience, voit les personnes qui acquièrent une déficience comme des agents à restrictions d'aptitudes, i.e. dont les capacités productives sont potentiellement ou effectivement amputées.

Par ailleurs, la définition administrative du "travailleur handicapé" induit, peu ou prou, ce lien causal implicite entre déficience et handicap au point de confondre ces deux termes. Cette définition est la suivante : "est handicapée toute personne dont les capacités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales"³⁸. Dans nos entretiens, il a souvent été question de l'image véhiculée du handicap et des personnes handicapées. Il s'agit généralement d'une assimilation des personnes déficientes aux personnes en fauteuil roulant. Sans entrer dans une approche sociologique et psychologique dont nous ne sommes pas spécialistes, nous pouvons dire que la personne est perçue à travers ses manques, i.e. sa déficience. Dès lors, comment est-il possible qu'elle procure un rendement acceptable pour une entreprise ? Dans un article, Annick Mallet³⁹, reprend une phrase de Pierre Minaire : "On voit la jambe qui manque et non l'homme qui reste"⁴⁰.

Les agents devenus déficients en cours de carrière professionnelle posent, au moins momentanément, des difficultés en terme de productivité à l'entreprise qui les emploie. Cette dernière a tendance à généraliser ces difficultés et pense que l'embauche de déficients est source de stagnation voire de détérioration de la productivité. Autrement dit, la déficience (caractéristique non économique) semble signaler à l'entreprise que le candidat qui en est victime est moins productif que ses collègues valides.

³⁸ Marussig M., op. cit., p. 39.

³⁹ Déléguée Générale des Groupements Interprofessionnels Régionaux pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées (GIRPEH).

⁴⁰ Mallet A. (1989). Les personnes handicapées et les entreprises : l'effet discriminant des critères de sélection, *Echange et projets*, n° 57, p. 42.

Nous nous situons ici dans le cadre d'un comportement de discrimination statistique (voir section I).

Les entreprises confondent la déficience et le handicap éventuel par rapport à l'emploi ; seul ce dernier peut provoquer des pertes de productivité (cf. infra).

2. Des pratiques non rationnelles

Si la déficience est un indicateur pertinent de productivité, il est possible de dresser une typologie des postes en fonction de la nature et de l'intensité de la déficience, sur lesquels un agent est efficace.

Or, une série de cas pratiques, les uns réalistes, les autres relevant volontairement du cas d'école, montre qu'une telle typologie croisant les déficiences et les postes de travail conduit à des pratiques non pertinentes.

Cas n° 1 : Le taux d'invalidité des aveugles est supérieur à 80 %. Pourtant, cette déficience permet l'emploi de standardiste sans handicap par rapport à l'emploi alors qu'elle interdit la profession de chauffeur livreur.

Cas n° 2 : Un ordinateur adapté (synthèse de voix ou terminal braille) permet à un aveugle d'être moins handicapé qu'un autre qui travaille sur une machine mécanique. En effet, le premier est autonome quant à la consultation du document qu'il est entrain de saisir, ce qui n'est pas le cas du second (il peut avoir besoin d'un tiers pour lui indiquer les erreurs de frappe...).

Cas n° 3 : l'ablation d'un doigt autre que le pouce correspond à une invalidité évaluée à 11% par la Sécurité Sociale⁴¹. La secrétaire, compte tenu

⁴¹ Cros-Courtial M.-L. (1988). *Travail et handicap en droit français*, Paris, CTNERHI, p. 59.

des exigences de frappe de cet emploi est relativement plus handicapée que l'assistante sociale alors qu'elles ont des déficiences identiques.

Quels sont les enseignements que nous pouvons tirer de ces exemples ?

a) Ce sont les handicaps par rapport à un poste de travail donné qui doivent être pris en compte, ces handicaps pouvant être réduits en modifiant l'environnement du déficient (cf. cas n° 2). De plus, la prise en compte de la seule déficience ferme l'emploi de secrétaire aux aveugles, ce qui n'est pas le cas si le handicap est retenu comme variable décisionnelle.

b) Il convient, pour la prise en compte des handicaps par rapport à l'emploi, de nous situer à un niveau individuel (cf. cas n° 2). Ce handicap est conditionné :

- par le poste de travail lui-même,
- par le vécu de l'agent qui y est occupé ou qui y est candidat.

Cette typologie, croisant les déficiences et les postes de travail (cf. supra), est implicite dans le comportement des entreprises ; elle les conduit à des pratiques irrationnelles sur le plan économique puisqu'elle tend à fermer des postes de travail à des agents parce qu'ils sont porteurs d'une déficience réputée incompatible, alors que le handicap peut être facilement et à peu de frais réductible. De plus, la prise en compte des compétences est négligée, la déficience interdisant l'emploi.

Cependant, il est probable que toute déficience génère certains handicaps par rapport à un emploi. Nous avons vu (cf. cas n°1) que certains métiers sont totalement inaccessibles à certains déficients car le handicap est maximum. En fait, le handicap (par rapport à un emploi) est la conséquence d'une déficience médicale, même non reconnue officiellement comme telle⁴². Ce qui ne signifie pas qu'elles doivent être confondues.

⁴² Voir les définitions de l'OMS, introduction générale.

Il n'y a pas rationalité économique lorsque l'on confond déficience et handicap à deux niveaux :

- à un niveau micro-économique : un agent dont les compétences professionnelles sont reconnues et qui possède le profil requis se voit refuser un poste parce qu'il est déficient. Il s'agit d'une richesse perdue pour l'entreprise même si des concurrents valides peuvent remplir ce poste.

- à un niveau macro-économique: on peut penser que cette confusion place le déficient en situation de non-emploi, ou d'emploi en milieu protégé, ce qui se traduit par des coûts sociaux en terme d'assistance (chômage, allocations diverses, coût de placement en établissement spécialisé).

Il convient donc de dépasser cette confusion (cf. deuxième partie, chapitre III). Pour le moment, il reste à montrer le lien entre handicap par rapport à un emploi et productivité.

3. Le lien entre handicap par rapport à un emploi et productivité du travail

Parmi les missions qui lui sont confiées, le gestionnaire du personnel doit veiller à la bonne adéquation entre un poste à pourvoir et l'agent qui doit l'occuper. Pour ce faire, il prend en considération les qualités et les faiblesses professionnelles des agents. Il les place donc aux postes pour lesquels leurs qualités professionnelles sont valorisées. Dans le cas contraire, il placerait les agents à des postes pour lesquels leurs faiblesses professionnelles seraient exacerbées. Il y aurait alors des pertes de productivité pour l'entreprise.

L'une des difficultés spécifiques des déficients est leur éventuel handicap par rapport à l'emploi. Plus le handicap est important, plus la productivité est réduite. Certes, des agents occupant des postes identiques, ayant la même déficience et un handicap par rapport à un emploi similaire, peuvent ne pas avoir des productivités moyennes identiques. Mais l'objet de notre analyse est de montrer l'impact de la déficience et du handicap par rapport à l'emploi

sur la productivité. Nous raisonnons donc toute chose égale par ailleurs. En particulier, nous ne tenons pas compte d'autres causes de moindre productivité (celles qui ne sont pas liées à la déficience).

Il existe donc un lien causal entre le handicap par rapport à l'emploi et la productivité. De plus, il existe un lien de conséquence entre déficience et handicap. Mais la confusion entre ces deux termes est irrationnelle sur le plan économique. Une telle confusion ne conduit-elle pas les entreprises à discriminer la main-d'oeuvre déficiente ?

B - LA MAIN-D'OEUVRE DEFICIENTE ET LA DISCRIMINATION ECONOMIQUE

Nous montrerons que les entreprises pratiquent une discrimination statistique (cf. section I) : la déficience signale au recruteur une moindre productivité probable.

Comment la discrimination se manifeste-t-elle ? Peut-elle être analysée en terme de risque accru d'échec du recrutement ?

1. La mise en évidence d'un comportement discriminatoire

La déficience, confondue avec le handicap, conduit l'entrepreneur à occulter, du moins à considérer comme secondaire, les qualifications professionnelles d'un agent déficient. En effet, puisque la déficience implique, selon la représentation qu'il en a, systématiquement un handicap par rapport à un emploi, et donc une moindre productivité, il n'est pas nécessaire de poursuivre les investigations par un entretien d'embauche ou des tests. Ces investigations représenteraient, dans ce cas, un gaspillage économique : l'entreprise rechercherait une information (coûteuse) sur les capacités productives futures d'un candidat alors qu'elle pense qu'elles sont réduites

du fait de la déficience. Tout se passe comme si l'entreprise considérait la déficience comme une information gratuite lui indiquant que les agents qui en sont victimes sont, en moyenne, moins productifs.

Cela dit, cette confusion elle-même n'étant pas pertinente, elle relève nous semble-t-il :

- d'une part des préjugés des entreprises à l'égard de cette main-d'oeuvre, lesquels ne sont que le reflet de ceux véhiculés par l'environnement social et culturel ;

- d'autre part, du manque d'information des entreprises concernant cette main-d'oeuvre⁴³. Pour Catherine Sofer, "ces a priori de l'employeur reposant en général à la fois sur son expérience personnelle, des données statistiques et de purs préjugés"⁴⁴. Ces éléments sont, selon cet auteur, à la base de la discrimination statistique.

En particulier, l'expérience du recruteur se nourrit du vécu de l'entreprise (cf. supra A. 1.).

De plus, compte tenu du fait que la réduction des capacités productives des déficients déjà insérés dans les entreprises ne semble pas exister (sauf au moment d'une réinsertion ou reconversion), nous en déduisons que la moindre productivité supposée des offreurs de travail déficients relève de la subjectivité des entreprises. En effet, celles-ci refoulent a priori le déficient sans vérifier l'effectivité de cette moindre productivité.

La discrimination est d'autant plus forte que l'entreprise estime que le handicap par rapport à l'emploi est important. Celui-ci est apprécié grâce à

⁴³ Nous reviendrons sur ce point cf. deuxième partie, chapitre III.

⁴⁴ Sofer C. (1985). *La division du travail entre hommes et femmes*, Paris, Economica, coll. Approfondissements de la connaissance économique, p. 187.

la déficience confondue avec lui. Schématiquement, plus la déficience est importante, plus le handicap est fort, plus la productivité est supposée moindre et donc, in fine, plus la probabilité de trouver facilement un emploi est faible.

Quels sont les éléments explicatifs des préjugés des entreprises à propos de la moindre productivité des déficients ?

Tout d'abord, les personnes déficientes font l'objet de certains mythes⁴⁵ :

- leur absentéisme serait plus fréquent, consécutif à leur déficience. Elle rendrait le sujet médicalement plus fragile et accroîtrait son taux de morbidité,
- il existerait une plus grande probabilité qu'ils soient victimes d'un accident du travail ou qu'ils compromettent la sécurité des autres membres de l'équipe,
- ils demanderaient trop de privilèges ou d'arrangements à leurs entreprises.

D'ailleurs, un responsable syndical n'écrit-il pas : "(...) dès que l'on parle d'insertion d'une personne handicapée, on transcrit par des "moins" : peu de possibilités, difficultés d'adaptation"⁴⁶.

Il s'agit bien de mythes car lorsque l'on interroge la hiérarchie directe des déficients, elle ne constate nullement ces phénomènes. Ces arguments appartiennent donc au champ de l'imaginaire. Ils alimentent la discrimination économique.

⁴⁵ Voir les études de : Stevens G.E. (1986). Exploding the myths about hiring the handicapped, *Personnel*, p. 57-60 et Lester R.A. et Caudiill D.W. (1987), The handicapped worker : seven myths, *Training and Development Journal*, , p. 50-51.

⁴⁶ CCAH (1983). *L'insertion professionnelle des personnes handicapées*, Paris, document n°8, p.82 ; voir aussi sur l'image des déficients l'étude de Boulesteix, cf. bibliographie générale.

Les entretiens que nous avons menés confirment ces arguments. Nos interlocuteurs insistent sur un autre point : certains recruteurs anticipent la non acceptation du déficient par les collègues valides. Ces derniers sont supposés avoir des préjugés et des difficultés à développer des relations de travail avec un déficient, ce qui entraînerait une diminution de la productivité de l'équipe. Les responsables de l'insertion des déficients ont aussi précisé que pour qu'une insertion professionnelle soit réussie, il est nécessaire que l'équipe d'accueil soit convenablement préparée à la venue du déficient. Cependant, si cet aspect relationnel est surestimé par le recruteur, il se cumule aux autres arguments et accroît le poids de la discrimination.

Par ailleurs, cette discrimination s'auto-entretient parce qu'il n'existe aucune information économique sur le différentiel de productivité entre valides et déficients. Compte tenu des arguments évoqués ci-dessus, ces derniers seraient moins productifs que les valides. Les coefficients de handicap (cf. deuxième partie) permettent de confronter les préjugés des entreprises à la réalité.

Certains articles ou études ⁴⁷ font état de la satisfaction des entreprises qui emploient des déficients : elles ne semblent pas constater de différences significatives entre le rendement des déficients et celui des valides. Ils restent cependant confidentiels. Leur faible diffusion n'est pas de nature à modifier les préjugés des entreprises. A ce niveau, la transparence du marché n'est pas assurée : la non information ou sa mauvaise circulation est contraire à l'une des hypothèses de la concurrence pure et parfaite.

⁴⁷ Consulter par exemple : APF (1985). *Handicap et Emploi : Vers un partenariat avec les entreprises*, Rapport, Service Conseil de la Junior Entreprise de l'ESCAE de Nantes et Délégation de l'APF Loire-Atlantique, 33 p.

2. Recruter un déficient : un risque d'échec accru

A travers l'adéquation entre exigences attendues de l'entreprise et profil des candidats, le recruteur doit pouvoir estimer la productivité potentielle des candidats. Or, dans la mesure où le recrutement constitue un coût pour l'entreprise, qui certes, sera rentabilisé dans le futur, il cherche à minimiser les risques d'échec : embaucher un agent qui, à plus ou moins court terme, n'est pas apte à son poste constitue une charge pour elle.

Sur le plan théorique, il est possible d'envisager deux types de risques :

- un risque systématique : l'entreprise a défini un profil à rechercher, lequel n'est pas complètement adéquat par rapport au poste à pourvoir. Tout recrutement qui correspond à ce profil constitue alors un échec relatif. Ce risque commun aux candidats valides et déficients ne constitue pas notre objet d'étude.

- un risque non systématique : au moment de l'embauche, l'entreprise ne connaît pas réellement le rendement de l'agent. Elle l'anticipe à travers ses caractéristiques personnelles.

L'une des manières de minimiser le risque non systématique d'échec consiste à imposer des caractéristiques aux agents (par exemple, l'exigence d'une expérience professionnelle minimale, d'un niveau de formation donné...). En ce qui concerne les déficients, l'entreprise ne connaît pas de manière certaine le rendement des agents quels qu'ils soient. De surcroît, elle considère que la déficience est un bon indicateur de moindre productivité. Dès lors, il lui semble qu'elle prend un très grand risque d'échec en recrutant un déficient. Pire, les représentations qu'elle en a (cf. paragraphe 1) montrent que cette population lui est inconnue. Nos entretiens confirment ce point.

Même si l'on suppose que les entreprises ne confondent plus déficience et handicap, même si les mythes (cf. paragraphe 1) ont disparu, l'entreprise s'interroge sur la façon d'aménager ou d'adapter le poste de travail, surtout lorsque des adaptations technologiques particulières sont nécessaires.⁴⁸

En toute hypothèse, l'entreprise anticipe le risque de ne pas être capable d'aménager convenablement le poste. Deux autres risques existent : celui de la polyvalence des postes et celui consécutif à l'utilisation de méthodes de gestion prévisionnelle de l'emploi (cf. section II du présent chapitre).

Minimiser le risque de recrutement revient à refouler le plus possible une main-d'oeuvre dont les capacités productives potentielles sont inconnues. De plus, l'entreprise doit s'informer sur la déficience et sur ses conséquences probables sur la productivité. Le recruteur se trouve alors sur un terrain inconnu, donc risqué. L'anticipation d'un tel risque conduit les entreprises à discriminer cette population.

Quels sont les motifs objectifs de discrimination des déficients ?

⁴⁸ La présence d'un déficient ne nécessite d'ailleurs pas toujours une adaptation technologique ; un aménagement du poste, exigeant simplement un peu d'imagination, peut suffire.

SECTION III : LA DISCRIMINATION OBJECTIVE

Dans cette section, nous admettons que le recruteur est complètement dégagé des a priori sur les déficients. Nous analyserons les arguments objectifs de discrimination : les nouveaux modes de gestion de la main-d'oeuvre et la nature de la déficience, éléments à l'origine de la variabilité du handicap par rapport à l'emploi. Une telle variabilité place le recruteur en situation d'incertitude et le conduit à discriminer les déficients.

A - LES NOUVEAUX MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

L'insertion professionnelle de la main-d'oeuvre déficiente ne peut se développer que si elle s'inscrit dans la gestion générale de la main-d'oeuvre dans les entreprises (cf. introduction générale). Il convient donc de montrer quelles sont les conséquences particulières des nouveaux modes de gestion de la main-d'oeuvre (polyvalence des salariés et gestion prévisionnelle de l'emploi) sur la main-d'oeuvre déficiente.

1. La polyvalence du travail humain

C'est à partir de l'analyse de l'évolution historique, certes rapide, de l'utilisation du facteur travail dans les entreprises, que nous pouvons comprendre leurs exigences actuelles.⁴⁹

Schématiquement, le secteur industriel a connu, jusqu'à ces dernières années, une gestion du travail taylorienne dans laquelle les tâches à accomplir sont parcellisées. Ce mode d'organisation a pris le nom

⁴⁹ Rabier J.-C. (1989). *Introduction à la sociologie du travail*, Paris, Erasme, 264 p.

d'Organisation Scientifique du Travail parce qu'elle se fonde sur une gestion rigoureuse des gestes et des tâches que les salariés doivent accomplir.

Deux éléments ont fait ensuite évoluer ce mode d'organisation :

- les salariés ont montré un désintérêt au travail ayant des effets contreproductifs. Les gestionnaires des entreprises ont alors compris la nécessité de rendre plus motivant ce travail. L'une des solutions qui a été retenue est celle du travail enrichi : l'agent intervient à plusieurs stades de la production. Cela exige de lui des aptitudes physiques, manuelles, intellectuelles... variées.

- les compressions de personnel consécutives aux restructurations industrielles que notre économie a connues, principalement après le second choc pétrolier⁵⁰, ont conduit les entreprises à exiger davantage de rendement de la part des salariés (politique de gains de productivité)⁵¹ et à leur demander d'accomplir plusieurs tâches.

Quant au secteur tertiaire, il s'est beaucoup moins prêté à la gestion taylorienne du travail (même si des tentatives ont été proposées entre autres par Taylor lui-même ; il a par exemple tenté de rationaliser les gestes effectués par les guichetiers d'une banque en chronométrant le temps que mettent ces derniers pour traiter une opération avec un client)⁵².

Dans le secteur tertiaire, le travail est souvent polyvalent : une secrétaire n'a pas simplement à assurer la frappe de documents. Elle doit répondre au téléphone, éventuellement accueillir le public, faire un travail d'archivage,

⁵⁰ Delville V. (1988). *Réflexion sur la productivité dans les services*, Mémoire de DEA, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, p. 25.

⁵¹ Elle ne se réduit pas au seul facteur travail.

⁵² Pour plus de détails sur la productivité dans les établissements de crédit, voir : Conseil National du Crédit (1990). *La mesure de la productivité dans les établissements de crédit*, Rapport du Groupe de Travail, Paris, Imprimerie des Journaux Officiels, 269 p.

être chargée de prendre des notes au cours d'une réunion pour ensuite en écrire un rapport.

La main-d'oeuvre déficiente peut-elle faire face à ces nouvelles exigences ? Le handicap est fonction des tâches que le déficient doit accomplir (cf. B. 1.). La polyvalence implique la multiplicité des tâches. Donc, le handicap lui-même varie en fonction desdites tâches. Il est possible que le déficient soit efficace pour tout ou partie des tâches qui lui incombent et totalement ou partiellement inefficace pour d'autres. Un bibliothécaire atteint d'une déficience des membres inférieurs et donc ayant des difficultés de mobilité, n'est pas handicapé s'il occupe un poste qui ne lui demande pas de fréquents déplacements (catalogage, travaux de saisie informatique...). Si, en revanche, il est placé à la banque de prêt et que ce poste nécessite le déplacement dans le magasin pour prendre les ouvrages qui lui sont demandés, l'agent est en situation de handicap. Sa productivité est alors réduite.

De plus, un aménagement de poste permet de réduire le handicap (cf. deuxième partie, chapitre III, section III). Or, si un aménagement est nécessaire (ce qui n'est pas toujours le cas), il doit être adapté aux tâches qui sont demandées au déficient. Ainsi, l'aménagement peut parfaitement répondre à une partie plus ou moins importante des tâches en réduisant le handicap par rapport à l'emploi et être inefficace pour d'autres. Si l'on installe un appareillage pour un déficient auditif lui permettant d'améliorer la communication avec ses collègues, et si, parmi les tâches à accomplir, certaines s'effectuent dans un environnement bruyant, il est probable que l'aménagement sera inefficace dans ce lieu alors qu'il l'est parfaitement dans un lieu plus calme. L'efficacité de l'aménagement et, par suite la productivité du déficient dépend, dans ce cas, de son environnement.

L'emploi d'un déficient paraît donc plus complexe aux entreprises que ne l'est celui d'un valide. D'une part, elles ne connaissent pas les potentialités productives de cet agent, d'autre part, elles ne savent pas comment adapter le poste à lui confier. De surcroît, si elles l'aménagent, il n'est pas certain que

le déficient assure efficacement l'ensemble des tâches qu'elles lui demandent d'accomplir. Compte tenu de ces éléments, elle n'est pas encline à l'embaucher.

Cependant, pour une embauche, le rôle du déficient est prépondérant : si au cours de l'entretien préalable à l'embauche, il⁵³ a su "rassurer" le recruteur, i.e., lui exposer clairement ses possibilités, ses limites et les manières techniques, organisationnelles ou humaines de réduire son handicap par rapport à l'emploi, l'embauche a plus de chances d'aboutir⁵⁴. Les valides doivent d'ailleurs adopter la même démarche de conviction car ils ne sont pas nécessairement aptes à effectuer l'ensemble des tâches.

Mais, compte tenu de la pratique des entreprises, il leur est plus facile d'envisager la façon dont les valides peuvent dépasser leurs limites pour accomplir l'ensemble des tâches qui leur sont confiées ; ce qui leur est beaucoup plus difficile pour les déficients.

Bien qu'il y ait sans doute une sur-estimation des tâches handicapantes, la polyvalence des tâches constitue un motif objectif de discrimination. Encore faut-il faire l'hypothèse que les collègues ne peuvent pas prendre en charge les tâches qui placent le déficient en situation de handicap. Cela étant, une modification organisationnelle est probablement assez souvent possible, surtout dans les grandes entreprises, de sorte que l'insertion d'un déficient soit envisageable. Symétriquement, si l'entreprise n'accepte pas de modifier cette organisation alors que cela est possible, ce refus s'assimile à une forme de discrimination à l'égard des déficients, laquelle ne peut plus être qualifiée d'objective. Cette rigidité de principe permet de ne pas recruter un déficient alors que cela est économiquement viable pourvu qu'une modification de

⁵³ Il peut s'agir aussi de spécialistes de l'insertion professionnelle de cette main-d'oeuvre.

⁵⁴ Cet argument nous a souvent été signalé par nos interlocuteurs dans les entreprises.

l'organisation des tâches, supposée ici possible, soit effective. L'entreprise cache son "déplaisir" de travailler avec un déficient en mettant en avant cette rigidité. Il s'agit d'une discrimination subjective.

Donc, la polyvalence exigée par les entreprises, rendant le handicap variable, est une cause objective de discrimination de cette main-d'oeuvre. Il n'est pas forcément possible de confier des tâches non handicapantes aux déficients.

2. La gestion prévisionnelle de l'emploi et de la main-d'oeuvre déficiente

Un entretien avec un responsable de l'insertion des personnes déficientes de la Régie Renault a attiré notre attention sur les conséquences de l'utilisation des méthodes de gestion prévisionnelle de l'emploi face à l'emploi de déficients. Les entreprises utilisent de plus en plus ces méthodes⁵⁵. Nous avons confronté ce point de vue ponctuel avec la lecture d'un ouvrage sur cette question⁵⁶. Selon ce dernier, l'utilisation de ces méthodes se développe de façon importante dans les petites et moyennes entreprises et, de façon plus récente, dans les grandes entreprises.

La gestion prévisionnelle de l'emploi consiste, pour l'entreprise, à prévoir à moyen terme (horizon 1 à 2 ans, jusqu'à 5 à 10 ans) la demande qu'elle devra satisfaire. En conséquence de quoi elle doit établir des prévisions quant à ses besoins en personnel et en qualifications professionnelles. Nicole Billion définit ainsi cette méthode de gestion de la main-d'oeuvre: "Elle concerne tout ce qui est au-delà de l'emploi actuel et touche aux méthodes

⁵⁵ Ce point de vue est partagé par le responsable de la gestion prévisionnelle de l'emploi du groupe Rhône-Poulenc.

⁵⁶ Vermot-Gaud C. (1987). *Prévoir l'emploi et gérer les carrières individuelles: méthodes et techniques de gestion prévisionnelle*, Paris, Ed. d'Organisation, 213 p.

de recrutement, d'intégration, de classification des emplois, de rémunération, de formation, de mobilité, de séparation"⁵⁷.

Cette méthode concerne un aspect collectif que nous ne traitons pas ici. Elle comporte aussi un aspect individuel qui se caractérise, selon cet auteur, par :

- une gestion individualisée des carrières,
- un bilan professionnel,
- une analyse des potentialités d'évolution.

Les objectifs de gestion individuelle sont d'une part l'évolution professionnelle, d'autre part, le plan de formation, et enfin le schéma de carrière⁵⁸.

L'entreprise doit donc être capable de gérer les carrières et d'anticiper les formations des agents de sorte qu'ils puissent satisfaire aux qualifications exigibles à moyen terme. S'agissant des candidats à l'embauche, elle cherche à voir, compte tenu du profil initial et, le cas échéant, de l'expérience professionnelle du candidat et du poste actuellement à pourvoir, quels postes pourront lui être confiés, après quels délais d'occupation du poste actuel et avec quelle formation continue.

Outre l'estimation à court terme des capacités potentielles (estimation inhérente à toute démarche de recrutement), la gestion prévisionnelle de l'emploi impose à l'entreprise d'anticiper les aptitudes de l'agent à moyen terme, ses possibilités d'évolution de carrière futures en fonction d'une part de la formation générale et professionnelle initiale et d'autre part des qualifications acquises au cours de l'expérience professionnelle. Il doit être

⁵⁷ Billion N. (1987). *La gestion prévisionnelle des emplois: un moyen de motivation des salariés*, Mémoire de DESS, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, p. 75.

⁵⁸ Billion N., op. cit., p. 80.

possible de prévoir par exemple les sessions de formation continue qui permettraient l'évolution de carrière que l'entreprise envisage pour le candidat.

S'agissant des déficients, le recruteur estime mal les capacités potentielles de cette main-d'oeuvre (cf. supra). A fortiori, il lui est difficile de prévoir à moyen terme les possibilités de carrière du déficient et donc son rendement futur. Si l'on admet que le poste actuel ne place pas le déficient en situation de handicap, il est difficile d'anticiper si le poste dont l'entreprise aura besoin à moyen terme et qu'elle espère confier au déficient en provoquera un.

La gestion prévisionnelle de l'emploi implique, outre la prévision d'évolution de carrière du déficient, de s'interroger, le cas échéant, sur les aménagements de postes à envisager à moyen terme. Un aménagement adéquat pour l'emploi actuel peut ne plus l'être pour l'emploi occupé ultérieurement.

Or, la gestion prévisionnelle de l'emploi gère les carrières d'un point de vue plus général qu'individuel. Ainsi, elle se prête mal à la gestion de carrière des déficients pour lesquels une approche individuelle est nécessaire.

Les anticipations d'évolution de carrière des déficients à moyen terme étant plus risquées (le handicap et donc la productivité variant selon le poste occupé), le recruteur pratique une discrimination objective. Il ne peut pas assurer aussi finement qu'il le peut pour une population valide que le déficient sera efficace aux n+1 ou n+deuxième postes qu'il occupera.

De même, il lui est difficile de se prononcer sur la faisabilité des stages de formation continue qu'il a l'habitude d'envisager pour les valides. Ces stages peuvent ne pas être suivis par le déficient parce qu'ils sont trop handicapants. Donc, l'évolution de carrière prévue par l'entreprise devient incertaine dans le cas du déficient.

Ces deux aspects des nouveaux modes de gestion de la main-d'oeuvre (exigence de polyvalence des salariés, utilisation des méthodes de gestion prévisionnelle de l'emploi) rendent le handicap variable à court et à moyen terme. Donc, le recruteur n'est pas en situation de cerner facilement le rendement qu'il peut attendre du déficient compte tenu de son profil. Dès lors, il est enclin à refuser l'embauche du déficient. Il s'agit là d'un comportement de discrimination objective.

La seule façon d'éviter ce comportement consiste d'une part à ce que les recruteurs soient beaucoup mieux informés des capacités productives des déficients (cf. les chapitres suivants sur l'évaluation des coefficients de handicap). Outre cette information, nous pouvons avancer l'idée que soient traités de manière spécifique les déficients au moins au regard des exigences de polyvalence et de l'utilisation des méthodes de gestion prévisionnelle de l'emploi.

Si leurs profils comparés à ceux des valides, satisfont aux exigences de l'entreprise, ils peuvent être valablement recrutés pour un poste donné. Il conviendra ensuite, avec l'expérience acquise par l'entreprise et par le déficient lui-même, de s'interroger sur les évolutions possibles de sa carrière.

B - LA DEFICIENCE : CAUSE DE DISCRIMINATION OBJECTIVE

Jusqu'ici, nous avons utilisé le concept de déficience sans en distinguer les différents types⁵⁹.

De plus, nous avons admis implicitement (cf. supra) que la déficience est invariante dans le temps. Cette hypothèse n'altère cependant pas nos conclusions : la déficience peut être considérée stable à court terme.

⁵⁹ Nous avons exclu les déficiences de type intellectuel ou mental. Nous n'avons retenu que celles de type physique, locomoteur, sensoriel et pathologique (maladies invalidantes n'affectant ni l'intellect, ni le psychisme).

Nous lèverons cette hypothèse pour rendre compte du comportement des entreprises face à des agents dont la déficience s'aggrave⁶⁰. De plus, nous étudierons les conséquences pour l'entreprise du recrutement d'agents dont la déficience induit une fatigue importante et/ou des absences médicales fréquentes (il s'agit de déficiences plutôt de nature pathologique). Ces types de déficiences ont la particularité de rendre variable le handicap par rapport à l'emploi.

1. Les déficiences de type évolutif

Pour certaines déficiences, le sens d'évolution est connu (sclérose en plaques par exemple). Toute déficience ayant tendance à s'aggraver n'entraîne pas nécessairement une augmentation du handicap par rapport à l'emploi mais, à tout le moins, sa modification.

L'entreprise, bien informée de la déficience, et supposée dégagée des a priori à propos des déficients, veille à ce que le déficient ait un rendement suffisant par rapport à celui des valides (rendement qu'elle anticipe en fonction du profil du poste à pourvoir et de celui du candidat). D'autre part, elle s'informe sur l'éventualité de fréquentes absences hors de l'entreprise pour des raisons médicales, liées à sa déficience⁶¹.

Enfin, l'entreprise se renseigne auprès de la médecine du travail à propos du rythme probable d'évolution de ladite déficience et sur les conséquences à la fois sur les organes et sur les fonctions qui peuvent être affectés et sur

⁶⁰ A priori, ce sont ces situations qui posent le plus de difficultés à l'entreprise. Ces déficiences qui se réduisent conduisent les personnes à redevenir valides, elles sortent donc de notre champ de recherche.

⁶¹ Dans ce paragraphe, nous faisons l'hypothèse que le recruteur sait, soit par ses propres connaissances médicales, soit par des informations qui lui ont été fournies par le déficient lui-même ou par le médecin du travail de l'entreprise, que la déficience du candidat est évolutive. En effet, s'il ne le sait pas, nous sommes ramenés aux cas traités par ailleurs, i.e. ceux pour lesquels la déficience apparaît stable à long terme.

l'ampleur des pertes d'aptitudes prévisibles. Elle en tire alors des conclusions sur l'opportunité d'une telle embauche.

Pour elle, dans la mesure où elle a tendance à confondre déficience et handicap par rapport à l'emploi (cf. section I), plus la déficience est stable à long terme, plus elle est encline, toutes choses égales par ailleurs, à recruter le déficient. Symétriquement, elle aura tendance à considérer que plus la déficience est instable à long terme, plus le risque d'augmentation du handicap par rapport à l'emploi est grand et donc plus le rendement sera amputé à moyen ou long terme. Donc, plus la déficience est instable à long terme, moins l'opportunité d'une embauche est importante.

Dans ces cas de figure, la discrimination se fonde exclusivement sur le caractère médicalement incertain de la déficience. Certes, compte tenu de ses impératifs économiques, l'entreprise doit être prudente dans son recrutement. Mais le handicap n'est pas proportionnel à la déficience (cf. deuxième partie, chapitre III). L'évolution de cette dernière ne préjuge ni de la nature, ni de l'ampleur du handicap par rapport à l'emploi. L'entreprise n'adopte donc pas un comportement rationnel si elle refuse systématiquement une embauche au vu d'une déficience variable au cours du temps.

En cas d'embauche, un poste tel que le handicap par rapport à l'emploi ne soit pas trop important, doit lui être confié (étant entendu que le handicap est variable et imprévisible dans ce cas). Le rendement devient lui aussi variable et imprévisible.

Cependant, ces déficiences variables dans le temps nous semblent être une cause de discrimination objective (à tout le moins, elle est relativement plus objective que celle qui porte sur des déficiences stabilisées) de la part de l'entreprise, compte tenu de ses impératifs de maximisation du profit (cf. introduction générale).

2. Les déficiences entraînant des effets à court terme

Notons tout d'abord que ces déficiences peuvent être, dans un certain nombre de cas, confondues avec celles que nous avons traitées au paragraphe précédent. A titre d'exemple, la sclérose en plaques a une courbe non linéaire d'évolution : elle se caractérise par des périodes de stabilité au cours desquelles la personne peut exercer des activités, le cas échéant professionnelles, comparables à celles que peuvent pratiquer les personnes dont la déficience est stable à long terme. A d'autres périodes, le malade traverse une phase aiguë au cours de laquelle la déficience s'aggrave et qui, presque systématiquement, entraîne une fatigue telle que les activités habituelles doivent être réduites.

Les pathologies psychologiques ou nerveuses (dépression nerveuse en particulier) se traduisent par des fatigues et des absences que l'entreprise gère difficilement. Ce qui n'est pas le cas des déficiences stabilisées.

Le point commun de l'ensemble de ces déficiences est qu'elles peuvent affecter l'individu qui en est porteur, de manière imprévisible dans le temps, avec une intensité inconnue. Elles peuvent conduire l'agent à interrompre son activité professionnelle pour des périodes a priori imprévisibles dans le temps et dans la durée. De plus, même si les agents n'interrompent pas leur activité professionnelle, leur rendement est, selon les entreprises que nous avons interrogées, réduit.

De telles incertitudes conduisent le recruteur à discriminer les agents porteurs de ces déficiences. D'ailleurs, ces derniers, lorsqu'ils sont candidats à une embauche et que leur déficience n'est pas perceptible par des signes extérieurs, tentent de ne pas la révéler aux recruteurs. Ces comportements attestent qu'ils ont intégré l'idée que s'ils la révèlent, leurs chances de recrutement sont compromises.

Pour de tels candidats, le recruteur doit sans doute adopter des solutions flexibles, compatibles avec les impératifs de l'entreprise. Ces solutions peuvent passer par la signature de contrats de travail à temps partiel, la possibilité d'un travail à domicile (télétravail). L'avantage du télétravail réside, pour l'agent, dans la flexibilité de ses horaires, qu'il fixe en fonction de son état de santé à court terme. Bien entendu, ces solutions supposent que le poste de travail confié au déficient soit suffisamment indépendant du processus de production de sorte que le rythme de travail variable du déficient n'entraîne pas de conséquences sur les performances de l'entreprise et particulièrement sur les postes situés en aval de celui qu'il occupe.

Outre ces conditions nécessaires, de nature économique, des conditions de nature humaine - telle la "bonne volonté" - sont indispensables afin d'organiser les postes de sorte qu'ils deviennent accessibles. Certes, cette remarque s'applique à toute embauche de déficients mais elle s'applique a fortiori pour celles qui entraînent des handicaps variables et imprévisibles à court terme.

Nous avons montré que des raisons objectives (nouveaux modes de gestion de la main-d'oeuvre, déficiences variables) justifient un comportement discriminatoire car, dans de tels cas, la productivité et par suite, la rentabilité de l'entreprise peuvent être amoindries. La variabilité du handicap et de ses performances potentielles rend encore plus risqué le recrutement.

Plus généralement, au cours de ce chapitre, nous avons montré que, d'un point de vue théorique, la main-d'oeuvre déficiente semble subir une discrimination statistique de la part des entreprises. Il apparaît que plus le taux d'invalidité est élevé, plus le recruteur a tendance à refuser le candidat qui en est porteur, lui préférant un candidat valide (à profils identiques). Pour lui, une déficience se traduit, pour l'entreprise, par une anticipation de pertes de productivité de la part de cet agent.

La déficience, paramètre non économique serait donc un bon indicateur de moindre productivité. Autrement dit, ce n'est pas une information de nature économique qui conduit les entreprises à décider du rejet de la main-d'oeuvre déficiente mais des critères médicaux qui seraient sensés être la traduction d'inaptitudes au travail. La caractéristique médicale comme variable décisionnelle conduit inéluctablement à un gaspillage économique puisque des déficients restent sans emploi : leur déficience les rend ipso facto moins productifs que leurs collègues valides. Même si cette proposition est vraie (ce qui est loin d'être évident), il convient que des critères économiques et non des critères médicaux soient invoqués pour en faire la démonstration. Tel est le sens de l'analyse que nous poursuivons dans la deuxième partie du présent ouvrage.

Auparavant, dans le chapitre suivant, nous chercherons à établir de façon empirique que les déficients font l'objet d'une discrimination économique.

**HANDICAP ET EMPLOI :
UN PARI POUR L'ENTREPRISE
Bruno GENDRON**

ERRATUM

page 57 : ajouter la ligne suivante en bas de page

"cet objectif. Or, la population déficiente, du fait d'une déficience, est réputée"

Chapitre II

Les déficients dans les entreprises du Loiret : enquête et résultats

Outre la vérification empirique du comportement discriminatoire des entreprises à l'égard des déficients, nous précisons dans ce chapitre les autres objectifs de cette étude ainsi que les principaux résultats et l'interprétation qui peut en être faite.

SECTION I : OBJECTIFS ET METHODE

A - OBJECTIFS DE L'ETUDE

1. Comment se comportent les entreprises à l'égard de cette fraction de la main-d'oeuvre ?

Si nous nous référons à la théorie économique du producteur, il est possible d'affirmer que l'emploi d'un salarié supplémentaire est décidé dès lors que ce dernier rapporte au moins autant que ce qu'il coûte à l'entreprise. A l'équilibre, l'égalité entre le taux de salaire qu'il faut entendre comme un coût unitaire de travail et la productivité marginale du travail doit être respectée. Dans la pratique, le recruteur a pour mission de retenir des agents qui, au vu de leur formation initiale, de leur expérience professionnelle mais aussi compte tenu de caractéristiques intrinsèques (sexe, nationalité), sont susceptibles d'atteindre

moins productive⁶². Dès lors, pour un poste identique et si l'on suppose que les coûts du travail sont identiques, un agent valide sera toujours préféré à un agent déficient. Ce d'autant plus que dans certains cas et malgré les aides de l'Etat et, depuis 1988, de l'AGEFIPH, les coûts initiaux d'embauche peuvent être supérieurs pour un déficient à ce qu'ils sont pour un valide en raison d'un aménagement de poste important⁶³. La prise en compte séparée d'une part de la productivité du travail et d'autre part des coûts initiaux d'embauche conduisent inéluctablement au rejet de la main-d'oeuvre déficiente.

Mais un autre calcul est possible : au lieu de prendre en compte de manière séparée ce que rapportent les agents valides ou déficients et ce qu'ils coûtent, nous considérons la différence entre les recettes et les coûts dans ces deux populations. Ce mode de calcul est d'autant plus justifié que les coûts initiaux d'embauche d'un déficient permettent de lui aménager son poste. Or, l'aménagement, s'il est convenablement pensé, est sensé améliorer la productivité de l'agent en réduisant son handicap par rapport à l'emploi⁶⁴.

La condition nécessaire pour qu'une embauche soit conclue est que cette différence soit positive, quelle que soit la population. Si, de plus, cette différence est, pour un poste de travail donné, plus grande dans le cas d'un agent déficient qu'elle ne l'est pour un agent valide, il devient économiquement rationnel de conclure l'embauche. Cette situation est possible si l'on prend réellement en compte les aides de l'Etat, de l'AGEFIPH, qui complètent ces dernières et les possibilités d'abattement de salaire pour moindre productivité, abattements toutefois assez peu usités par les entreprises. Soient deux individus, l'un valide, l'autre déficient. Ils occupent des postes identiques dans une entreprise. Supposons que leurs postes soient complètement

⁶² Ce point de vue sera discuté et remis en cause dans notre deuxième partie.

⁶³ Nous revenons sur ces coûts en deuxième partie de notre travail.

⁶⁴ Voir deuxième partie.

indépendants des autres postes de l'entreprise (il s'agit d'une hypothèse théorique). Admettons enfin qu'il soit possible de mesurer leur productivité respective. Elle vaut 150 pour le valide et 100 pour le déficient. De plus, pour atteindre cette productivité, il a fallu aménager le poste du déficient pour un montant de 50 tandis que le poste du valide coûte 25. Au total, le valide rapporte 125 tandis que le déficient ne rapporte que 50.

Si nous imaginons maintenant que compte tenu des diverses aides aux aménagements de poste, celui du déficient ait été totalement remboursé, il rapporte alors 100 à son entreprise. Enfin, si un abattement de salaire est pratiqué, auquel on ajoute la contribution non versée à l'AGEFIPH, du fait de l'embauche du déficient, celui-ci peut rapporter davantage que 125.

Plus fondamentalement, la mise en oeuvre d'un tel calcul, effectuée au moment de l'embauche (il s'agit donc d'un calcul d'anticipation), suppose que les entreprises connaissent les compétences professionnelles des personnes déficientes et qu'elles ne les considèrent pas a priori comme moindres du fait même de la déficience.

L'objet principal de cette étude consistera à mettre en évidence le comportement des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre déficiente. Plus précisément, il conviendra de montrer dans quelle mesure elles adoptent un comportement identique à l'égard des salariés valides et des salariés invalides. Des critères économiques de maximisation du profit en univers concurrentiel, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du marché du travail et donc de productivité du travail, fondent-ils le choix des entrepreneurs pour une main-d'oeuvre déficiente comme ils sont à la base du choix d'un agent valide ? A contrario, leurs motivations sont-elles autres (légale ou sociale par exemple) ? Autrement dit, la gestion de la main-d'oeuvre déficiente est-elle rationnelle ? Une telle question se pose à deux niveaux :

- au moment de l'embauche de salariés déficients, quels sont les critères spécifiques qui concourent à leur recrutement ? Notre étude ne répond pas directement à cette question puisque, comme nous le verrons (cf. infra), les données retenues sont des données de stock et que très peu de déficients sont entrés dans les entreprises du Loiret en 1987.

- le maintien de personnels déjà employés dans un établissement et qui deviennent déficients au cours de leur carrière professionnelle mérite une attention particulière pour laquelle notre étude fournit de précieux renseignements.

Les secteurs d'activité, les postes de travail auxquels les déficients sont affectés, ou les catégories de handicap préférentiellement employées dans les établissements de plus de 10 salariés du Loiret, sont autant d'éléments qui, pris séparément ou croisés, nous permettent d'esquisser des pistes de réflexion, voire des réponses quant aux motivations des entreprises en matière d'emploi des déficients.

2. Quelles sont les caractéristiques de la population employée dans les entreprises du milieu ordinaire de production ?

Pour comprendre le comportement d'emploi des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre déficiente, il convient de quantifier cette population et d'en apprécier la répartition selon certaines variables. Par exemple, la branche d'activité caractérise-t-elle les préférences des entreprises pour cette fraction de main-d'oeuvre ? Cette approche conduit aussi à confirmer ou infirmer certaines idées reçues : parmi celles-ci, les déficients seraient employés dans le tertiaire car le type de travail demandé paraît plus accessible.

La répartition des déficients comparée à celle des valides en fonction de la PCS est-elle similaire ? Autrement dit, les entreprises adoptent-elles un comportement d'emploi identique pour ces deux populations ? Sinon, que

peut-on en conclure ? De plus, l'analyse de cette variable met en évidence le système de préférence des entreprises : confient-elles des postes de responsabilité et d'encadrement (cadres ou agents de maîtrise) à des déficients ou les réservent-elles plutôt à des valides ?

En outre, la catégorie de handicap, indiquant l'origine de la déficience, et le taux d'invalidité précisent qui sont les déficients employés par le milieu ordinaire. Notamment, les entreprises préfèrent-elles conserver des accidentés du travail en leur sein car elles connaissent leurs capacités productives ou embaucher des "travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP" ? Dans ce second cas, les capacités productives de l'agent sont inconnues ; s'il apparaît que cette catégorie n'est pas ou peu représentée, il conviendra de conclure que les entreprises ont un comportement discriminatoire (cf. chapitre I).

Quant à la répartition des catégories de handicap, deux situations peuvent se présenter :

- si elles sont équiréparties dans les entreprises de plus de 10 salariés, nous pouvons conclure que la déficience ne constitue pas un critère de discrimination. En effet, que la déficience existe au moment de l'embauche ou au cours de la vie professionnelle, elle n'a aucun effet sur le choix des entreprises.

- il convient de comparer les proportions respectives entre accidentés du travail et travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP et de montrer d'éventuelles différences significatives avec celles que l'on constate dans la population déficiente en général.

Quant au taux d'invalidité, il nous éclaire sur la volonté des entreprises d'employer des agents dont la déficience est importante et qui sont réputés moins productifs⁶⁵. Au contraire, emploient-elles de préférence des agents

⁶⁵ Nous développerons la liaison entre déficience, handicap et productivité du travail dans la deuxième partie de notre étude.

dont le taux est faible, ce qui indique qu'elles supposent qu'un taux d'invalidité faible implique un handicap faible, voire nul, par rapport à l'emploi.

A propos de la situation professionnelle des personnes déficientes, T. Lambert écrit : "La connaissance de cette situation en terme de professions exercées et de secteurs d'activités occupés permet d'apprécier les possibilités d'emploi des personnes handicapées selon le type de handicap"⁶⁶.

3. Quelles indications de politique d'emploi retirer de cette étude ?

Notre étude fournit des indications précieuses quant aux directions à prendre en matière de politique d'emploi des déficients. Ces indications concernent deux aspects principaux :

a) La politique d'éducation et de formation professionnelle : l'Etat et les associations gestionnaires des écoles et des établissements de formation professionnelle accueillant des déficients doivent posséder au mieux les débouchés professionnels des déficients déjà insérés en milieu ordinaire de production afin d'adapter leur politique éducative.

b) L'information des entreprises : les résultats de notre travail permettent de mieux cibler l'information que les acteurs de la politique d'emploi des déficients (Etat, associations gestionnaires, syndicats patronaux ou de salariés) doivent posséder ou fournir afin que la transparence du marché soit respectée.

c) la politique gouvernementale à l'égard des établissements de travail protégé : compte tenu de la réduction souhaitée des dépenses d'ordre social de l'Etat, ces établissements ont des impératifs de gestion de plus en plus stricts. Ils cherchent des agents de plus en plus productifs et tentent d'aligner

⁶⁶ T. Lambert, étude pour l'AGEFIPH.

leurs prix sur ceux pratiqués sur le marché (le marché de la sous-traitance sur lequel ils se situent la plupart du temps est de plus en plus concurrentiel). Pour ce faire, ces structures s'attachent à employer des agents de moins en moins déficients, lesquels seraient probablement aptes à être insérés en milieu ordinaire. Ces pratiques entrent en contradiction avec la loi du 30 juin 1975 permettant aux déficients dont la productivité est amputée d'au moins 1/3 d'intégrer ces structures. Ces derniers restent soit sur une file d'attente pour y trouver une place, soit sortent du marché du travail pour vivre en situation d'assistance. Dans le même temps, l'Etat s'engage à créer de nouvelles places dans les établissements de travail protégé dans les 4 ans qui viennent afin d'une part de réduire ces files d'attente et d'autre part d'insérer les agents que le marché du travail ordinaire n'absorbe pas.

Enfin, notre étude ne cherche pas à mesurer le respect de l'obligation d'emploi ; des moyens alternatifs d'y parvenir (recours à la sous-traitance auprès des Etablissements de Travail Protégé) ne sont pas pris en compte. Elle se restreint à l'examen du comportement d'emploi direct de déficients.

Après avoir fixé les objectifs que nous assignons à notre étude, il convient de formuler les questions principales auxquelles nous souhaitons répondre.

B. LA METHODE DE L'ENQUETE

Nous aborderons dans ce paragraphe d'une part le contenu des documents utilisés, d'autre part les variables retenues.

1. Les documents utilisés

Les Directions Départementales du Travail et de l'Emploi demandent aux établissements de plus de 10 salariés de remplir un document administratif afin qu'elles vérifient le respect de l'obligation d'emploi de personnes

déficientes. Or, la législation de 1975 exigeait simplement que lesdits établissements réservent des postes de travail à cette fraction de la main-d'oeuvre. Si l'établissement ne peut pourvoir ce poste par un déficient, il le pourvoit par un valide. De plus, les Déclarations n'ont presque jamais été exploitées. Pourtant, elles recèlent une mine d'informations que nous avons tenté d'exploiter pour le Loiret.

Nous avons collecté donc une partie des informations contenues dans la Déclaration Annuelle des Entreprises. Ce document est une photographie instantanée de l'entreprise au 31 mars de l'année "n" et s'étend sur la période allant du 1^{er} avril "n-1" au 31 mars "n". L'année 1987, considérée dans cette étude, fait exception à cette règle : en effet, compte tenu de la loi du 10 juillet 1987, relative à l'emploi des personnes déficientes, il a été décidé que les Déclarations couvriraient les années civiles et devraient être retournées aux Directions Départementales du Travail et de l'Emploi le 15 mars "n+1". C'est pourquoi la Déclaration de 1987 couvre la période allant du 1^{er} avril 1987 au 31 décembre 1987. Elle est remplie, conformément aux exigences de la législation de 1975, par les entreprises de plus de 10 salariés. Elle se compose de deux parties :

- une partie D1, servant à l'élaboration de l'enquête sur la structure des emplois, produite par l'INSEE, contient des renseignements sur la branche d'activité de l'entreprise, son effectif salarié ainsi que sur sa répartition par sexe et par PCS.⁶⁷

- une partie D2 est un état nominatif des déficients employés par l'entreprise. Il contient les renseignements suivants :

- l'origine de leur atteinte (accident du travail dans ou hors entreprise, invalide de guerre, victime civile de guerre, travailleur "handicapé"⁶⁸),

⁶⁷ Professions et Catégories socio-professionnelles.

⁶⁸ Nous conservons ici le terme juridique, l'expression "Travailleur Handicapé" désignant toute personne titulaire de la "Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé" délivrée par la COTOREP.

- l'emploi qu'ils occupent repéré par son code PCS,
- la date d'entrée ou de sortie de l'entreprise si l'une des deux dates appartient à l'année de référence.

Certes, nous étions désireux de posséder des informations globales sur la répartition de ces salariés déficients en fonction du type de déficience. Mais il est impossible de trouver de tels renseignements, la médicalisation de ce concept imposant le secret médical.

2. Les variables retenues

Compte tenu du document à notre disposition et des interrogations, nous avons sélectionné, dans la Déclaration Annuelle les variables suivantes :

V1 : code APE de l'entreprise,

V2 : effectif total des salariés de l'entreprise

V3 : Catégories de handicap. Cette variable possède six modalités :

1 - Pensionnés de guerre,

2 - Accidentés du travail dans l'entreprise,

4 - Veuves et orphelins de guerre,

5 - Travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP,

6 - Accidentés du travail hors entreprise,

8 - Victimes civiles de guerre.

Indiquons d'emblée que nous centrons plus particulièrement notre analyse sur les items 2, 5 et 6, catégories de loin les plus nombreuses. La catégorie 4 n'appartient pas à notre champ de recherche puisque les personnes qui la composent ne sont pas déficientes.

V4 : Taux d'invalidité de ces personnes. Précisons que cette variable sera exprimée en pourcentage sauf lorsqu'il s'agit de l'item 5 de V3. En effet, la COTOREP distingue trois catégories de bénéficiaires. En fonction de ces catégories, le salarié peut compter de 1/2 à 2 unités pour l'entreprise qui

l'embauche. Par exemple, un travailleur déficient classé "C" par la Commission compte 2 unités pour l'entreprise. Autrement dit, en employant cette personne, on estime que l'entreprise considérée compte deux unités bénéficiaires de la législation en matière d'emploi des déficients. Voici le tableau établissant la signification des catégories et leur correspondance avec le nombre d'unités.

Catégorie COTOREP	Signification	Nombre d'unités
A	Handicap léger et temporaire	1/2
B	Handicap modéré et définitif	1
C	Handicap grave	2

V5 : Emploi occupé par ces personnes et code PCS de l'emploi considéré,

V6 : Période d'emploi. Cette variable possède trois modalités :

1 - Aucune indication. L'entrepreneur a embauché le salarié avant le 1^{er} avril 1987 et l'a conservé au-delà du 31 décembre 1987.

2 - Indication d'une des deux dates (d'entrée ou de sortie) : l'entrepreneur a, soit embauché, soit débauché ce salarié durant l'année de référence (pour la Déclaration de 1987, la date d'embauche ou de débauche doit être comprise entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 1987).

3 - Indication des deux dates : l'entrepreneur a pris à l'essai un salarié durant la période de référence.

Quels sont les principaux résultats et l'interprétation que nous pouvons faire de cette étude ? Ce sera l'objet de la section suivante.

SECTION II : LES DONNEES GENERALES

Dans cette section, nous dégagerons les caractéristiques professionnelles spécifiques des déficients en tentant, autant que faire ce peut, de les comparer avec celles des valides. Afin de procéder à cette comparaison, nous utiliserons l'enquête INSEE "Structure des Emplois" pour 1987. L'Observatoire Economique du Centre nous a fourni les données concernant la répartition des salariés employés dans les entreprises de plus de 10 salariés du Loiret selon la branche d'activité en 15 postes et le poste de travail en 8 postes.

Nous présentonsci-après les caractéristiques afférentes d'une part aux entreprises, d'autre part, aux salariés⁶⁹ déficients et enfin aux postes qu'ils occupent.

A - RESULTATS CONCERNANT LES ENTREPRISES

Deux variables caractérisant les entreprises sont ici retenues : la taille (mesurée par l'effectif total de salariés) et le secteur d'activité (nomenclature INSEE en 15 branches).

1. La taille

A propos de cette variable, les entretiens que nous avons menés avec des responsables d'associations de personnes déficientes aboutissent à deux logiques contradictoires :

⁶⁹ Pour alléger la lecture de ce travail, le terme "salarié" n'est pas systématiquement précisé puisque seule cette catégorie est concernée ici. De plus, l'expression "population déficiente" doit être entendue comme suit : "population des salariés déficients".

- les déficients s'insèrent mieux dans les petites entreprises à cause du caractère convivial qui y règne. Ils y trouveraient le soutien nécessaire pour le bon déroulement de leur tâche et pour certaines aides extra-professionnelles.

- les déficients s'insèrent mieux dans les grandes structures car il est plus aisé pour l'entreprise de trouver un poste de travail adéquat.

Si l'on se réfère à l'expérience menée par l'association "Opération Handicapés + Emploi" en 1990, 56% des entreprises d'Isère, qui ont embauché un déficient ont un effectif salarié inférieur à 20 ; cela signifie en outre qu'elles ne sont pas assujetties à l'obligation d'emploi (législation du 10 juillet 1987)⁷⁰. Bien que cette expérience reste ponctuelle, il serait intéressant de corroborer ces résultats dans d'autres départements ; ce que nous ne pouvons pas faire dans notre étude puisqu'elle exclut les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi (ce sont les entreprises de moins de 10 salariés dans la législation de 1975).

Qu'en est-il dans le Loiret ?

	N'emploient aucun déficient	Emploient au moins un accidenté
Nombre d'entreprises	619	740
Effectif moyen de salariés	29	104
Nombre maximum de salariés	177	1319

⁷⁰OHE (1991). Rapport d'activité 1990, Seyssinet, Opération Handicapés+Emploi, 39 p.

Le taux d'emploi de déficients⁷¹ vaut, toutes entreprises confondues, environ 4,36% tandis que pour les entreprises qui emploient au moins un déficient, il vaut 6,5%. Ces taux d'emploi sont sous-estimés puisque, d'une part, ils ont été calculés avec le nombre de personnes nominativement désignées et non avec le nombre d'unités qu'elles représentent et d'autre part, ils excluent la sous-traitance. Ils indiquent que même les entreprises qui emploient au moins un déficient n'atteignent pas le quota légal tout au moins grâce à l'emploi direct.

Par ailleurs, le nombre moyen de déficients employés est de 3,03 par entreprise et 5,5 pour celles qui en emploient au moins un.

Mais, conclure sur une relation positive entre la taille de l'entreprise et le nombre de déficients qu'elle emploie serait, sinon totalement faux, du moins abusif. En effet, les deux entreprises qui ont un taux d'emploi supérieur à 30% ont respectivement 26 et 16 salariés parmi lesquels il y a 10 et 6 déficients. En revanche, l'entreprise la plus grande de notre enquête (1.319 salariés), ne compte que 38 déficients, soit un taux d'emploi de 2,88%. Ce taux doit être comparé au taux moyen d'emploi (4,36%) ; il lui est largement inférieur. L'entreprise qui emploie le plus grand nombre de déficients (106) compte 727 salariés, soit un taux d'emploi de 14,5%.

Enfin, le coefficient de corrélation entre le nombre de salariés des entreprises du Loiret et le nombre de déficients qu'elles déclarent n'est pas très bon. Il vaut 77,25% (en statistiques descriptives, on admet qu'une corrélation est bonne si $r > 87\%$)⁷². Si nous calculons ce coefficient avec le taux d'emploi de déficients, nous pouvons conclure que ces variables "effectif" et "taux d'emploi" sont indépendantes ($r = 8\%$). Si nous retirons du calcul de r les entreprises qui n'emploient aucun salarié, r vaut alors -16,15%. Apparente contradiction qu'il convient d'analyser : la corrélation entre effectif

⁷¹ Nous rapportons le nombre de déficients employés au nombre total de salariés.

⁷² Py B. (1988). *Statistiques descriptives*, Paris, Economica, p. 205

global et déficients n'est pas très bonne. Dès lors, ces variables ne sont pas linéairement dépendantes. En conséquence, il est probable que plus l'effectif augmente, plus le taux d'emploi s'affaiblit, et ce jusqu'à obtenir une corrélation négative entre ces deux dernières variables. D'ailleurs, si l'on observe l'effectif global des entreprises qui ont un taux d'emploi supérieur ou égal à 20 %, il est compris dans un intervalle de 12 à 151 salariés, ce qui représente 14 entreprises.

Certes, il semble que plus l'entreprise est grande, plus la probabilité de trouver au moins un déficient est grande. Mais nous ne pouvons pas dire que ces deux variables sont corrélées. Un travail demandé par l'APF à la Junior Entreprise de Nantes⁷³ révèle que plus la taille de l'entreprise augmente, moins on constate l'absence de déficients ; 30% des entreprises interrogées n'employant aucun déficient.

2. Le secteur d'activité

Lorsque l'on interroge les chefs d'entreprise à propos des postes qu'ils pourraient confier à des agents déficients, ils pensent d'emblée à des postes à caractère administratif⁷⁴. D'ailleurs, le raisonnement qui les conduit à faire cette réponse paraît clair : les postes "tertiaires" ne sont pas soumis à des cadences de production incontournables ; de plus, il ne s'agit pas de travaux qui nécessitent des performances physiques.

⁷³ APF Handicap et Emploi (1985). Vers un partenariat avec les entreprises, Rapport 1985, Service Conseil de la Junior Entreprise de l'ESCAE de Nantes et Délégation de l'A.P.F.

⁷⁴ APF Handicap et Emploi (1985). Vers un partenariat avec les entreprises, Rapport 1985, Service Conseil de la Junior Entreprise de l'ESCAE de Nantes et Délégation de l'APF Loire-Atlantique, 1985, 33 p. et Pascale Creppo, Nathalie Nivelon : Emploi et Handicap : une grande enquête auprès des entreprises de la région Nord, Conseil Marketing Service, Junior Entreprise de l'EDHEC, Délégation APF Nord (1986), premier trimestre, 25 p.

Notre étude corrobore-t-elle ce point de vue⁷⁵. Au niveau global, 74,17% des déficients sont employés dans le secteur industriel y compris les Bâtiments et Travaux Publics contre 24,78% dans le secteur des services. Mais cette proportion ne tient pas compte des déficients employés dans le secteur public. Malheureusement, aucun document ne recense les travailleurs déficients de ce secteur pour le Loiret. Nous disposons simplement de quelques statistiques nationales très approximatives⁷⁶. Cependant, il convient de garder en mémoire que les proportions seraient modifiées en faveur du secteur des services. Ce qui ne signifie pas que ce dernier prendrait le premier rang parmi les employeurs de déficients. En effet, le secteur public est souvent accusé de ne pas employer autant de déficients qu'il le devrait⁷⁷. Notons que cette répartition tranche notablement avec la répartition de la population active selon le secteur : environ 20% dans le secteur industriel et plus de 50% dans celui des services.

D'ores et déjà, nous constatons un décalage entre les souhaits des entreprises et la réalité de l'emploi des déficients (aucune raison ne peut justifier que les souhaits des entrepreneurs nantais ou lillois soient si différents de ceux qu'auraient pu exprimer les entrepreneurs orléanais). Ce décalage sera confirmé lorsque nous analyserons (cf. C. de la présente section) les postes de travail auxquels sont affectés les déficients.

⁷⁵ Pour le détail de la répartition par secteur d'activité, voir annexe n° 4, tableau n° 1.

⁷⁶ Délégation à l'Emploi (1990). Rapport au Parlement sur l'exécution de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées au titre de l'année 1989, Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 52 p.

⁷⁷ Délégation à l'Emploi (1990). Rapport au Parlement sur l'exécution de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées au titre de l'année 1989, Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, , 52 p. On peut aussi consulter Hernandez C. (1982). *L'insertion des handicapés dans la Fonction Publique*, Rapport au Ministre de la Fonction Publique et des Réformes Administratives, La Documentation Française, 191 p.

Grâce au découpage des branches en 15 postes⁷⁸, nous mettons en évidence un élément marquant parce qu'il contredit le sens commun et que, somme toute, il reste assez surprenant (il nous appartiendra dans la troisième section de ce chapitre d'interpréter ce résultat). Par ordre décroissant, les branches "industrie des biens d'équipement", "biens de consommation courante", "industrie des biens intermédiaires" et "Bâtiment et Génie Civil" emploient chacune plus de 10% de la main-d'oeuvre déficiente. Le record revient à la branche "industrie des biens d'équipement" qui a recours, à elle seule, à 26,91% de cette main-d'oeuvre. Si nous raisonnons, non plus avec la part de déficients que ces branches emploient mais avec le taux d'emploi de déficients, nous trouvons les taux les plus élevés pour ces mêmes branches. La part de déficients parmi les salariés est comprise entre 4,7% pour la branche des biens de consommation courante et 7,24% pour la branche "industrie des biens intermédiaires". Ces valeurs confirment donc la prépondérance de ces branches dans l'emploi des bénéficiaires de la loi de 1975.

Parmi les 14 entreprises qui ont un taux d'emploi supérieur ou égal à 20%, 11 appartiennent à ces secteurs d'activité, deux appartiennent au secteur du commerce, une au secteur des transports et télécommunications. Quant aux deux entreprises qui ont un taux d'emploi supérieur à 30% (respectivement 37,5 et 38,4%) elles appartiennent à ces branches. Ce sont des entreprises dont l'activité principale concerne la maçonnerie et les travaux courants en béton armé. Quant à l'entreprise qui emploie le nombre maximum de déficients (106), elle appartient à la branche "industrie des biens d'équipement" et plus particulièrement aux industries de fabrication des pièces et des équipements spécifiques pour automobiles.

⁷⁸ Voir annexe n° 4, tableau n° 1.

B - RESULTATS CONCERNANT LES AGENTS DEFICIENTS

Quelle est la répartition de la main-d'oeuvre déficiente selon la catégorie de handicap et le taux d'invalidité ?

1. La catégorie de handicap

a) La part prépondérante des accidentés du travail

Les personnes accidentées du travail dans et hors entreprise constituent la part la plus importante des bénéficiaires (3/4) de l'obligation d'emploi⁷⁹. La loi du 7 janvier 1981 qui prévoit que tout accidenté du travail qui ne se voit pas signifier une inaptitude au travail peut retrouver son poste dans l'entreprise qui l'employait ou, à tout le moins, bénéficier d'une reconversion⁸⁰ explique ce résultat. Or, nous l'avons vu ci-dessus, ce sont les entreprises du secteur industriel, et en particulier, des branches génératrices d'accidents du travail qui occupent majoritairement des déficients.

Seule la branche des assurances n'emploie pas une proportion importante d'accidentés du travail. Elle emploie surtout des pensionnés de guerre, puis successivement, des travailleurs handicapés reconnus COTOREP et ensuite seulement des accidentés du travail. Cependant, cette branche n'ayant qu'un taux d'emploi de 2,1%, ces résultats ne sont sans doute pas significatifs. En général, les branches du tertiaire emploient relativement plus de travailleurs handicapés en proportion de l'ensemble des bénéficiaires que les branches industrielles. En effet, l'écart entre la proportion d'accidentés du travail et de travailleurs handicapés se réduit dans le tertiaire bien que les premiers restent majoritaires.

⁷⁹ Voir annexe n° 4, tableau n° 2.

⁸⁰ M.-L. Cros-Courtial (1988). *Travail et handicap en droit français*, Paris, CTNERHI, p. 79 et suivantes.

b) Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP

S'agissant des travailleurs handicapés reconnus COTOREP⁸¹, nous ne pouvons que nous étonner qu'ils ne représentent que 17,46% de l'effectif des bénéficiaires. En effet, des entretiens auprès d'entreprises confirment que leur stratégie en matière d'emploi des déficients consiste à inciter leur personnel déficient à demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à la COTOREP. Cette stratégie a pour finalité de permettre de comptabiliser lesdits agents dans leur quota d'emploi sans s'exposer au risque d'embaucher un déficient dont elles ne connaissent pas les capacités professionnelles.

Les documents utilisés dans l'enquête ne permettent pas de distinguer les déficients déjà reconnus par la COTOREP au moment de leur embauche de ceux qui l'ont été au cours de leur carrière professionnelle. Cependant, il est probable qu'il soit plus facile de conserver un emploi lorsque l'on devient déficient au cours de la carrière professionnelle que de débiter dans la vie active avec une déficience (cf. deuxième partie).

Si nous reprenons, comme nous l'avons déjà fait (cf. supra) les entreprises dont le taux d'emploi est supérieur ou égal à 30%, soit deux entreprises qui emploient respectivement 10 et 6 déficients, un seul est travailleur handicapé reconnu COTOREP, pour le reste, il s'agit d'accidentés du travail dans ou hors entreprise. Compte tenu de la branche d'activité de ces entités (bâtiments et travaux publics notamment), on peut penser qu'il ne s'agit pas d'embauches de salariés déficients, mais de la conservation de leurs salariés, victimes d'un accident du travail.

⁸¹ Voir annexe n° 4, tableau n° 2.

Enfin, il faut constater la faible part que constituent les bénéficiaires de la loi dont la déficience est imputable à la guerre. Sauf événement militaire, cette catégorie verra sa part diminuer dans les prochaines années, c'est pourquoi nous n'en tiendrons pas compte dans les développements ultérieurs.

2. Le taux d'invalidité

Les entreprises conservent-elles ou embauchent-elles des personnes gravement déficientes de manière à les comptabiliser dans leur quota pour plus d'une unité ou préfèrent-elles des personnes très faiblement déficientes quitte à ne les comptabiliser que pour une unité voire moins ?

a) L'importance de la déficience des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP.

Les individus comptant pour une unité sont largement majoritaires⁸² ; mais il convient d'avoir à l'esprit qu'ils le sont déjà lorsque nous regardons la répartition du classement des personnes dans les catégories A, B ou C de la COTOREP, catégories qui induisent la comptabilisation des personnes pour respectivement 1/2, 1 ou 2 unités.

S'il est difficile de conclure sur la gravité de l'atteinte des personnes comptabilisées pour une unité, nous remarquons qu'un agent reconnu travailleur handicapé par la COTOREP sur quatre a un taux d'invalidité supérieur ou égal à 80%. Un tel taux attribué par la COTOREP n'a pas la même signification qu'un taux équivalent attribué par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour un accident du travail, ce qui nous permet d'ores et déjà de dire que la part des bénéficiaires ayant un taux d'invalidité de 80% est plus faible si l'origine de la déficience est un accident du travail que s'il

⁸² Voir annexe n° 4, tableau n° 3.

s'agit d'un travailleur handicapé reconnu COTOREP. L'explication est, une fois de plus, juridique : les accidentés du travail titulaires d'une Invalidité Partielle Permanente (IPP) supérieure à 85% se voient signifier, la plupart du temps, une inaptitude au travail.

b) L'importance de la déficience des accidentés du travail

Deux indicateurs de valeur centrale révèlent la relation décroissante entre effectif de déficients et taux d'invalidité⁸³ : il s'agit de la moyenne et de la médiane. Si ces valeurs sont relativement proches l'une de l'autre, elles traduisent que l'essentiel de l'effectif se situe autour de ces valeurs et que pour des taux supérieurs à ces valeurs centrales, les effectifs deviennent moins importants.

Les taux moyens d'invalidité pour les accidentés du travail dans et hors entreprise valent respectivement 14,7 et 25,12%. L'écart type calculé pour les deux distributions (des accidentés du travail dans et hors entreprise) vaut respectivement 18,12 et 23,4. On constate donc une assez forte dispersion autour de la moyenne, ce qui suggère que le taux moyen n'est pas un bon indicateur de la série.

De plus, l'un des défauts inhérents au mode de calcul de la moyenne arithmétique pondérée est, comme l'a montré le statisticien Yule en 1945⁸⁴, qu'elle est "attirée" par les valeurs aberrantes d'une série. Si, pour des valeurs fortes ou faibles de la variable, on observe des effectifs correspondants faibles par rapport à l'effectif global, la moyenne sera significativement entraînée à la hausse ou à la baisse. Autrement dit, la moyenne est influencée par des valeurs exceptionnelles de la variable au sens où les effectifs correspondants sont faibles.

⁸³ Voir annexe n° 4, tableau n° 4.

⁸⁴ Py B. (1988). *Statistiques descriptives*, Paris, Economica, p. 71.

Dans notre étude, nous avons constaté que certaines entreprises déclarent des taux de 99% pour leurs accidentés du travail. Bien que ces taux déclarés restent quantitativement limités, ils suffisent à élever la moyenne arithmétique.

Ces défauts de la moyenne nous ont conduit à utiliser les taux médians comme indicateurs de valeur centrale. Ils valent respectivement 7,3% pour les accidentés du travail dans l'entreprise et 11,97% pour les accidentés du travail hors entreprise. Nous ne pouvons que nous interroger sur la nature de la déficience dont ces agents sont atteints : Marie-Louise Cros-Courtial indique qu'une personne amputée d'un doigt autre que le pouce se voit attribuer une I.P.P. de 11%⁸⁵. Certes, on conçoit que si cette personne est secrétaire-dactylo, cette amputation génère un handicap par rapport à l'emploi qu'elle occupe.

Plus grave, le calcul du premier quartile donne des taux respectivement de 4,9 soit 5% et de 7%.

Point n'est besoin d'insister sur le fait qu'il paraît irrationnel de considérer parmi les bénéficiaires d'une législation sur l'emploi des déficients, législation qui vise à assurer une priorité d'emploi à des individus dont la déficience les fragilise sur le marché du travail, des accidentés du travail atteints de déficiences dont l'I.P.P. reconnue est faible. D'ailleurs, le législateur ne s'y est pas trompé puisque, désormais, les accidentés du travail ne sont bénéficiaires de cette législation que s'ils ont un taux d'invalidité supérieur ou égal à 10%. En retranchant ces accidentés du travail de notre étude dont l'invalidité reconnue est inférieure à 10%, le taux d'emploi de 4,36% dans le Loiret passerait à 2,7% avec la législation de 1987.

⁸⁵ Cros-Courtial M.-L. (1989). *Travail et handicap en droit français*, Paris, CTNERHI, tome 1, p. 59.

Enfin, dans le calcul des paramètres de valeur centrale et dans celui des quartiles, nous constatons que les paramètres concernant les accidentés du travail dans l'entreprise sont systématiquement inférieurs à ceux qui concernent les accidentés du travail hors entreprise. L'analyse de la variance comme somme de la variance intra-populations et inter-populations donne les résultats suivants : la variance intra-populations vaut 372,06 tandis que la variance inter-populations vaut 17,42. Autrement dit, c'est la dispersion autour de la moyenne à l'intérieur de chaque population qui explique pour 95,5% la variance globale. Dès lors, il ne nous est pas possible de conclure quant au fait que les valeurs centrales affectant les personnes accidentées du travail hors entreprise sont supérieures à celles qui affectent les accidentés du travail dans l'entreprise.

En conclusion, les personnes déficientes employées en milieu ordinaire de travail dans le Loiret sont principalement victimes d'un accident du travail et porteuses d'un taux d'invalidité très faible. Nous verrons (cf. infra) quelles sont les interprétations économiques possibles de ces résultats.

C - RESULTATS CONCERNANT LES POSTES DE TRAVAIL

Quelles sont les professions des agents déficients de notre enquête ? Le critère d'occupation de postes à risques marque-t-il cette main-d'oeuvre ?

1. La catégorie socio-professionnelle

Il nous faudra non seulement montrer comment la population déficiente se répartit selon la catégorie socio-professionnelle, mais il conviendra de comparer cette répartition avec celle des salariés valides. Pour ce faire, nous avons recours à l'enquête "Structure des Emplois" de 1987 pour le Loiret.

Sans aucun doute, ce qui est frappant dans les résultats que nous obtenons⁸⁵, est l'écrasante proportion d'ouvriers parmi les déficients. Ce résultat est d'autant plus surprenant qu'a priori, on peut penser que des emplois plus "élevés" dans la hiérarchie sociale posent moins de problèmes à ces agents. Certes, cette remarque doit être relativisée de la façon suivante : le taux d'invalidité de ces personnes est relativement plus faible que celui des déficients qui ne sont pas ouvriers. Sur 2.300 individus dont on connaît à la fois la catégorie socio-professionnelle, la catégorie de handicap (nous avons choisi ici les accidentés du travail) et le taux d'invalidité, les ouvriers ont un taux moyen de 12%. En revanche, pour les accidentés du travail dont la catégorie socio-professionnelle n'est pas "ouvrier", le taux moyen sur 1.300 personnes s'élève à 14,8%. Autrement dit, même si une large majorité des bénéficiaires de la loi de 1975 est composée d'ouvriers, les personnes ayant des taux relativement plus forts ne seraient pas ouvriers.

Si les ouvriers déficients constituent la part la plus importante parmi les bénéficiaires, il faut constater qu'il y a relativement plus d'ouvriers parmi les déficients qu'il n'y en a parmi les valides. En revanche, lorsque l'on remonte l'échelle sociale, la tendance s'inverse.

De manière assez semblable les unes par rapport aux autres mais lorsque l'on compare les deux populations, on saisit les différences. Lors de l'interprétation des résultats, (cf. infra), nous reviendrons sur ce point. Disons simplement que les deux causes explicatives de ce phénomène sont d'une part le manque de formation patent des déficients et d'autre part le fait que les entreprises ne sont sans doute pas favorables au fait de confier des postes de responsabilité à des déficients.

⁸⁵ Voir annexe n° 4, tableau n° 5.

2. Les postes à risque

Dans la mesure où, nous l'avons vu ci-dessus, la catégorie socio-professionnelle "sur-représentée" dans l'effectif des salariés déficients est "ouvrier", il nous a paru nécessaire de faire une analyse plus fine de ces postes⁸⁶.

La plupart des ouvriers déficients tiennent des postes "qualifiés" principalement dans le milieu industriel. Il est légitime de les retrouver dans ce secteur (cf. A. 2. de la présente section). Les accidents du travail, touchant ces catégories, expliquent ce résultat⁸⁷. Plus précisément, les accidents du travail interviennent d'autant plus fréquemment dans une carrière professionnelle que l'agent est employé en tant qu'ouvrier du secteur industriel. La branche des bâtiments et travaux publics et de la métallurgie ont des taux importants d'accidentés du travail. Ces postes de travail sont donc particulièrement à risque.

Pour conclure de cette section, nous avons pu dégager avec une relative précision le "portrait type" de l'agent déficient inséré en milieu ordinaire de travail. Il s'agit d'un individu travaillant plutôt dans une grande entreprise, dans le secteur industriel (bâtiment, industries lourdes, industrie de biens de consommation), victime d'un accident du travail (plutôt dans l'entreprise), auquel les organismes habilités ont attribué une I.P.P. relativement faible (inférieure à 10%), qui occupe un poste d'ouvrier, poste dit à risque.

Ces résultats peuvent être utilement confrontés à ceux que fournit une étude de la Régie Renault à propos de l'emploi des déficients. Ce travail a été réalisé, comme le nôtre, grâce à l'exploitation exhaustive des Déclarations Annuelles des Etablissements de la Régie. Malgré la différence quant au

⁸⁶ Voir le détail annexe n° 4, tableau n° 6.

⁸⁷ Voir les statistiques disponibles de la CNAMTS sur ce point. (1989). Par exemple, voir Tableaux de l'Economie Française, Paris, INSEE, p. 36.

champ d'observation (le Loiret, les établissements de la Régie Renault), les tendances que nous avons rappelées (cf. supra) à propos de l'emploi des déficients se retrouvent chez Renault⁸⁸.

Enfin, il est frappant de constater que des études similaires à la nôtre (voir bibliographie générale), et nonobstant quelques différences quant à leur champ d'investigation ou à leur méthodologie, dégagent des conclusions semblables aux nôtres. Cela suggère que, malgré son caractère ponctuel d'un point de vue spatio-temporel, notre étude paraît représentative de la situation professionnelle des déficients.

Dans la dernière section de ce chapitre, nous interpréterons ces résultats en terme de comportement des entreprises à l'égard de cette main-d'oeuvre.

⁸⁸ Marussig M. (1989). *L'emploi des travailleurs handicapés*, Renault, Billancourt, à partir de la page 12.

SECTION III : LE COMPORTEMENT DES ENTREPRISES FACE À LA MAIN-D'OEUVRE DEFICIENTE

Comment les entreprises gèrent-elles l'emploi des déficients ? Telle est la question centrale de cette section. Nous considérons comme donné le taux d'invalidité (il s'agit d'une évaluation médicale de la déficience et non d'une évaluation économique de l'"employabilité" des déficients).

Trois déterminants seront, au vu des résultats de notre étude, particulièrement analysés :

- les déficients se retrouvent plutôt dans des entreprises dont l'activité génère des accidents du travail ou des maladies professionnelles.
- la faible qualification professionnelle des déficients et leur faible taux d'invalidité.
- les carences quant à l'information et la sensibilisation des entreprises⁸⁹ en matière d'emploi des déficients.

Nous souhaitons nous affranchir dès à présent d'une critique potentielle : la démarche que nous avons adoptée nous conduit à des conclusions qui peuvent apparaître comme défavorables à l'entreprise. Or, il n'est pas dans notre intention de tenir de tels propos. Cependant, il nous semble fondamental de révéler des comportements fondés sur des principes qui ne relèvent pas de la gestion économique de la main-d'oeuvre en général. Il s'agit donc moins de critiquer le comportement des entreprises face à leur gestion de la main-d'oeuvre déficiente que de le constater.

⁸⁹ Il s'agit des seules entreprises du secteur privé, concernées par notre enquête.

A - DES ENTREPRISES PRODUCTRICES DE DEFICIENCES

Sous ce titre volontairement provocateur, il convient d'analyser les raisons qui font que les ouvriers du secteur industriel constituent une bonne part des déficients employés dans les entreprises. Ce secteur génère, du fait des différents métiers qu'il recense, et malgré toutes les mesures de protection, des accidents du travail et des maladies professionnelles en nombre relativement plus important que dans le secteur des services par exemple⁹⁰. De plus, ces accidents frappent surtout les ouvriers plutôt que les cadres.

Ces entreprises gèrent-elles leur main-d'oeuvre selon un critère économique ou plutôt pour satisfaire leur obligation légale et pour assumer leur responsabilité sociale ?

1. L'emploi des déficients : une obligation légale

La loi du 7 janvier 1981 fait obligation de conserver en leur sein les accidentés du travail si ces derniers sont reconnus aptes au travail. En outre, les organismes habilités à prendre les décisions d'aptitude les fondent sur l'importance de la déficience⁹¹. Dès lors, les accidentés du travail ayant une I.P.P. importante sont exclus du marché du travail. On ne peut alors pas attribuer aux entreprises l'adoption d'une stratégie visant à employer les accidentés du travail ayant une faible IPP, un "filtre" étant situé en amont d'elles.

En revanche, pour les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP, M.L. Cros-Courtial⁹² donne les précisions suivantes : dans l'ancienne législation

⁹⁰ Voir les statistiques en la matière (1989). *Tableaux de l'Economie Française*, Paris, INSEE, p. 36.

⁹¹ Nous remettons en cause la pertinence de ce lien, cf. notamment la deuxième partie.

⁹² Cros-Courtial M.-L. (1989). *Travail et handicap en droit français*, Paris, CTNERHI, p. 61.

les DDTE fournissaient, chaque année, une liste des qualifications professionnelles des travailleurs déficients demandeurs d'emploi à l'ANPE. Les entreprises, en fonction de cette liste, réservaient des emplois aux déficients. Mais elles ne retenaient bien souvent que les postes les moins qualifiés. Bien que cette procédure ait disparu avec la loi de juillet 1987, la catégorie socio-professionnelle et la proportion de déficients évoluent en sens inverse (cf. la prédominance d'une proportion d'ouvriers déficients (70%) et, dans une moindre mesure, d'employés (28%), par rapport aux proportions respectives de valides, 33% et 26.5%)⁹³.

En revanche, l'ordre devient inverse si l'on considère les catégories socio-professionnelles suivantes (professions intermédiaires, cadres supérieurs et chefs d'entreprise).

D'ailleurs, l'enquête demandée par l'APF à la Junior entreprise de Lille⁹⁴, complète utilement ce point de vue : sur les 142 entreprises interrogées sur les postes qu'elles confieraient volontiers à des déficients, 1/3 des recruteurs suggèrent des postes sédentaires et répétitifs, 2/3 des postes non répétitifs. Les postes les plus fréquemment cités sont par ordre décroissant le travail administratif en général, le secrétariat et la comptabilité. Quant aux postes nécessitant une compétence et une responsabilité certaines, ils ne sont que très peu cités (moins de 4% des recruteurs les évoquent).

En fait, les entrepreneurs emploient des ouvriers, ils pourraient recruter des administratifs. Mais, en tout état de cause, ils cherchent à placer les déficients qu'ils embauchent à des postes non stratégiques pour l'entreprise. A l'instar de ce qui se passe sur le marché du travail féminin⁹⁵, il existe une

⁹³ Les chiffres fournis pour les valides sont tirés du Recensement Général de la Population, 1982 in Tableaux de l'Economie Française, 1989, p. 33.

⁹⁴ Premier trimestre 1986, p. 12.

⁹⁵ Consulter Sofer C. (1985). *La division du travail entre hommes et femmes*, Paris, Economica, Collection Approfondissements de la connaissance Economique, 321 p.

discrimination basée sur le fait qu'un poste à responsabilités ne se confie pas à un agent réputé moins productif.

La démarche des entrepreneurs est donc claire : ils doivent employer des déficients pour satisfaire à leur obligation d'emploi. Leur comportement n'est pas d'abord de s'assurer que le déficient qu'ils emploient contribue, comme tout salarié est censé le faire, à la "maximisation" du profit. Ainsi, la loi joue-t-elle le rôle de régulateur du marché du travail pour cette main-d'oeuvre : l'obligation de résultats permet de contrecarrer la discrimination économique qui s'exerce à l'encontre d'une main-d'oeuvre réputée moins productive⁹⁶. Nous partageons l'avis de M.L. Cros-Courtial⁹⁷. En outre, remarquons l'analogie avec le marché du travail féminin et la promulgation de lois «anti-sexistes».

Le respect d'une obligation légale génère un calcul économique implicite : l'entreprise fait le choix de s'acquitter de son obligation et en détermine les modalités.

2. L'emploi des déficients : une responsabilité sociale de l'entreprise

A propos de l'entreprise, deux conceptions complémentaires existent⁹⁸ :

- elle est un agent économique. Chacun des salariés doit concourir à lui permettre d'atteindre son objectif de maximisation du profit. Ainsi, sont exclus les agents réputés les moins productifs.

⁹⁶ Voir deuxième partie.

⁹⁷ Cros-Courtial M.-L. (1989). *Travail et handicap en droit français*, Paris, CTNERHI, p. 51.

⁹⁸ Ce paragraphe se fonde principalement sur les entretiens que nous avons menés avec des responsables de l'emploi de personnes déficientes dans des grandes entreprises. Les propos tenus n'ont pas un caractère général. Mais il nous a semblé intéressant de les reprendre ici car ils constituent l'un des enjeux de la question de l'emploi des déficients.

- elle a une responsabilité sociale⁹⁹. Elle doit tenir compte des éventuelles difficultés d'un agent ou d'une catégorie de salariés (personnel vieillissant des entreprises par exemple). L'entreprise maintient ces agents en son sein car ils ont concouru à son enrichissement.

Cette seconde conception de l'entreprise explique pour partie la forte proportion d'accidentés du travail parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Comme pour le respect de l'obligation légale, cette variable suppose en fait un raisonnement économique implicite : jusqu'à quelle limite cette responsabilité sociale est-elle tolérable ? En fait, les entreprises ne paraissent pas avoir une démarche volontariste¹⁰⁰ à l'égard de la main-d'oeuvre déficiente. Elles ne considèrent pas dans leur grande majorité que l'embauche de déficients entre dans le champ de leur responsabilités sociales.

En définitive, les deux variables que nous venons de traiter contribuent à expliquer le fort pourcentage d'emploi d'accidentés du travail. Mais nous avons montré que les critères économiques ne sont pas véritablement déterminants dans le choix du maintien dans l'emploi. En revanche, ils jouent un rôle implicite pour la responsabilité sociale et sans doute de plus en plus explicite pour l'obligation légale issue de la nouvelle loi de 1987.

B - DES AGENTS FAIBLEMENT DEFICIENTS ET FAIBLEMENT QUALIFIES

Le faible taux d'invalidité ainsi que la forte proportion d'ouvriers constituent deux caractéristiques notoires de cette main-d'oeuvre. De plus, si, comme le pense M.L. Cros-Courtial¹⁰¹, la loi en matière d'emploi des déficients les

⁹⁹ Cette conception est complémentaire de la première car elle n'en nie pas les principes.

¹⁰⁰ Seulement 25% des entreprises interrogées dans le sondage effectué par le Cabinet Bossard Consultant déclarent vouloir employer des déficients.

¹⁰¹ Déjà cité.

protège contre une éventuelle exclusion du marché du travail (nous souscrivons tout à fait à cette analyse), on peut s'étonner que seules les personnes atteintes des taux les moins élevés en bénéficient alors qu'a priori, ce sont celles qui ont des taux élevés qui en auraient le plus besoin.

1. Des agents faiblement déficients

Le taux d'invalidité constitue-t-il, pour l'entreprise, une variable de décision d'emploi des déficients ?

Dans tous les cas où l'apparition de la déficience a eu lieu en cours de carrière, les entreprises ne peuvent pas utiliser le taux d'invalidité comme variable décisionnelle. Elles conservent le personnel déficient, soit par obligation légale, soit pour assumer leur responsabilité sociale. Les faibles taux d'invalidité constatés dans ces populations s'explique par l'exclusion des personnes reconnues inaptes au travail¹⁰².

Tout au plus, par le truchement du médecin du travail, l'entreprise peut inciter certains agents à demander une reconnaissance officielle¹⁰³ de leur déficience. Mais cela n'a aucun effet sur leur éventuelle utilisation du taux d'invalidité comme variable décisionnelle.

En revanche, si nous tenons compte uniquement des personnes entrées sur le marché du travail avec une déficience, deux cas se présentent :

- les agents ne désirent pas se faire reconnaître handicapés par la COTOREP. Bien que porteurs d'une déficience, l'entreprise qui les embauche ne peut les comptabiliser dans son quota d'emploi de bénéficiaires de la loi

¹⁰² Rappelons que pour les organismes habilités à reconnaître l'inaptitude au travail, un taux d'invalidité élevé induit une décision d'inaptitude.

¹⁰³ L'entreprise peut faire entrer le salarié concerné dans le champ des bénéficiaires de l'obligation et, par suite, améliorer son respect du quota.

du 10 juillet 1987. Nous savons que dans les entreprises du milieu ordinaire de production, ce type de personnes a été employé avant l'instauration de la nouvelle législation. Aujourd'hui, compte tenu de l'obligation de résultat, il est permis de douter de la survie de cette pratique.

- à leur demande, les personnes se voient attribuer une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la COTOREP. Sur la foi des entretiens que nous avons conduits et des enquêtes commandées par l'APF, la personne déficiente est d'abord perçue à travers cette caractéristique et non pour ses compétences (voir a contrario, l'approche par les compétences, développée par la Société Ecco-Entreprises, infra C. et deuxième partie, chapitre III, section I, A. 2.). Dès lors, plus la déficience est importante et directement perceptible, moins l'agent a de chances d'être employé. L'entreprise recrute des personnes dont l'invalidité est faible afin de respecter son obligation légale.

C'est pourquoi le législateur a prévu, dans la loi du 10 juillet 1987, un système d'incitation à l'emploi des personnes les plus déficientes en autorisant les entreprises à les comptabiliser pour deux unités (ce système existait dans la loi de 1975 mais son importance était moindre). Le recul n'est pas suffisant pour en juger les vertus incitatives à l'emploi d'agents gravement déficients.

En conclusion, pour les agents devenus déficients en cours de carrière, l'entreprise ne peut pas utiliser le taux d'invalidité comme variable de maintien d'un agent dans l'emploi. En revanche, pour un agent déficient candidat à l'embauche, il est probable qu'elle fasse le choix du moins déficient et, si nous poussons le raisonnement à son terme, le choix du valide. Ainsi, leur comportement consiste à minimiser le poids de la contrainte légale.

2. Des déficients faiblement qualifiés

L'analyse des niveaux de formation explique aussi la sur-représentation des ouvriers parmi les déficients et leur faible proportion dans les autres PCS.

Les agents devenus déficients en cours de carrière professionnelle, pour la plupart victimes d'accident du travail, étaient ouvriers. Leur maintien dans l'entreprise suppose que le poste qui leur est confié soit adapté à leur nouvel état physique. En toute hypothèse, ils conservent leur PCS. Leur formation est en effet insuffisante et inadaptée pour des postes par exemple d'employés du tertiaire. Ce sont en tout cas les propos tenus par certains responsables de personnel de la Régie Renault qui, en outre, admettent leur difficulté à trouver, pour leurs salariés accidentés du travail, des postes convenablement adaptés à leur déficience. La société Ecco écrit d'ailleurs : "Les accidents du travail, aux conséquences graves sont surtout fréquents dans des secteurs où les niveaux de qualification sont très peu élevés : BTP, métallurgie"¹⁰⁴.

En outre, ces ouvriers sont, pour une bonne part, immigrés, ce qui ne facilite pas leur réinsertion compte tenu de leur difficulté d'acquisition de compétences nouvelles.

Concernant les travailleurs se présentant sur le marché du travail avec une déficience, ils souffrent, comme beaucoup d'auteurs qui ont abordé le problème des personnes déficientes le constatent, d'un déficit de formation considérable. En effet, selon le Centre d'Études des Revenus et des Coûts (CERC)¹⁰⁵, 61% de la population générale possède, en 1987, un niveau d'études inférieur ou égal au BEP tandis que Isabelle Sarazin¹⁰⁶ note que 65% des déficients en Ile-de-France possèdent un niveau d'études inférieur au

¹⁰⁴ Ecco Entreprises (juin 1990). *Etude de postes et de situations de travail*, Ecco, Montigny-le-Bretonneux, p. 12-15.

¹⁰⁵ CERC (1990), *Le revenu des français*, Paris, CERC, p. 179.

¹⁰⁶ Sarazin I., *Actualités Sociales Hebdomadaires*, n° 1649, p. 10.

Certificat d'Etudes Primaire ou au CAP Si nous retranchons la part des valides ayant obtenu le BEPC (soit 8% en 1987) et si nous connaissons la part de la population générale ayant obtenu un BEP, les données entre valides et déficients seraient véritablement comparables. Elles montreraient que plus le niveau du diplôme le plus élevé atteint à la sortie du système scolaire augmente, moins la proportion de déficients l'ayant obtenu est importante¹⁰⁷.

Le rapport de la société Ecco¹⁰⁸ note que la qualification des intérimaires est en général très faible mais cette population est recherchée par les entreprises. Cependant, cette demande stagne voire régresse. S'agissant des déficients à la recherche d'un emploi, leurs qualifications restent très proches de celles des candidats non délégués par Ecco. Ce sont plutôt les personnes les mieux formées parmi les déficients qui se voient confier une délégation. La condition d'une délégation paraît donc être la qualité et le niveau de formation de l'agent et non un niveau faible de déficience. La société Ecco reconnaît néanmoins que "... les déficiences affectant les travailleurs handicapés, à niveau de qualification égal sont un frein dans leur recherche d'emploi"¹⁰⁹. Ce manque de formation des déficients impose, pour que notre propos soit complet, de mentionner les difficultés liées aux places, en nombre insuffisant, dans les établissements spécialisés de formation et le caractère désuet de certaines spécialités préparées dans ces centres¹¹⁰.

¹⁰⁷ Notre étude auprès de l'ANPE du Loiret confirme cette conclusion. Voir Gendron B. (1991). *La situation des demandeurs d'emploi déficients dans le Loiret : une analyse pour une action en faveur de leur insertion professionnelle*, Orléans, Délégation Départementale ANPE du Loiret et Université Claude Bernard (Lyon I), p. 18 et suivantes.

¹⁰⁸ Ecco, p. 25.

¹⁰⁹ Ecco, p. 26.

¹¹⁰ Sur ce point, consulter par exemple le Rapport de la Cour des Comptes, 1982.

A l'autre extrémité de la hiérarchie des diplômes, 23% de la population générale possède, en 1987¹¹¹ un diplôme de l'enseignement supérieur. S'agissant des déficients, les seules données à notre disposition sont issues d'une étude du CIO spécialisé pour les déficients¹¹²: 405 étudiants déficients étaient inscrits dans les universités parisiennes en 1988, ce qui constitue un pourcentage extrêmement faible au regard du nombre total d'étudiants de ces universités. Notre étude sur les demandeurs d'emploi déficients comparés aux demandeurs d'emploi valides montre aussi que les déficients sortent moins fréquemment de l'enseignement supérieur que les valides (cf. tableau ci-dessous).

Tableau : Répartition des demandeurs d'emploi du Loiret selon le diplôme atteint à la sortie du système scolaire (Population générale et déficiente) en %.

	Population générale en %	Population déficiente en %
Sans formation secondaire	16	26
Inf. au 2ème cycle second.	32,2	37,6
CAP-BEP-BP	35,5	30,8
Fin d'études second. Génér.	1,5	1,2
Fin études techniques	0,1	0,1
Baccalauréat génér.	3,3	0,5
Baccalauréat technique	3,4	1,7
Supérieur au baccalauréat	8	2,1

¹¹¹ CERC, p. 179.

¹¹² CIO (1988). *Résultats de l'enquête sur les étudiants handicapés dans les 13 universités d'Ile-de-France*, Cellule d'Information et d'Orientation, Paris (section spécialisée), ronéoté.

Précisons que la COTOREP oriente, en Région Centre, 20% des demandes vers une formation professionnelle ou un stage pour suppléer à leurs déficits de formation¹¹³.

A la déficience s'ajoute le déficit de formation¹¹⁴ comme variable explicative des difficultés de ces agents à trouver un emploi. S'ils en obtiennent un, il s'agit plutôt d'un emploi d'ouvrier. Mais, pour un déficient, relativement plus mal formé que la population valide, T. Lambert¹¹⁵ note que la durée moyenne de chômage est double par rapport à un valide (697 jours en 1988). Le cumul de ces deux caractéristiques conduit à une situation de chômage prolongé et aboutit, dans le meilleur des cas, à un placement à un poste d'ouvrier (en 1988, l'ANPE a eu 46.121 demandeurs d'emploi déficients dont 2.739 d'entre eux ont été placés¹¹⁶).

C - INFORMER LES ENTREPRISES

Les demandeurs de travail, on l'a vu, sont face à une main-d'oeuvre qu'ils ne connaissent pas et pour laquelle ils ne perçoivent pas, a priori, les capacités productives. Il y a donc, comme sur tout marché, nécessité que l'information soit de nature à le faire fonctionner correctement.

Nous traitons dans un premier paragraphe l'information liée à la législation puis, dans un second temps, nous insistons sur la nécessité d'un contact des entrepreneurs avec les agents déficients.

¹¹³ Voir Pigeollet M.-F. (1989). L'emploi des travailleurs handicapés en Région Centre, *CREAI Centre Informations*, juillet-septembre, n° 115, p. 6.

¹¹⁴ Cette variable joue aussi sur la probabilité qu'ont les valides de trouver un emploi. Avec un diplôme d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat, le risque de se retrouver au chômage est supérieur à 31%. Voir *Tableaux de l'Economie Française*, 1989, p. 61.

¹¹⁵ Etude pour l'AGEFIPH, p. 14.

¹¹⁶ Lambert T., op. cit. p. 13.

1. Quelle information pour les entreprises à propos des déficients ?

Avant l'entrée en vigueur de la loi de 1987, l'enquête APF de Lille¹¹⁷ montre que 38% des entreprises interrogées ne connaissent pas la législation en matière d'emploi des déficients, 33% la connaissent moyennement. En outre, plus la taille de l'entreprise augmente, plus elle connaît la législation.

Parmi les diverses dispositions de la loi de 1975, les entreprises savent qu'elles ont un quota d'embauche à respecter (48% d'entre elles), qu'il existe la possibilité de demander des abattements sur salaire en cas de constat d'une moindre productivité (17%) et qu'une redevance en cas de non respect est prévue (11,2%). La faible connaissance des abattements sur salaire par exemple révèle que les entreprises n'effectuent pas un calcul économique visant à montrer la rationalité d'une embauche d'un déficient. Cela révèle aussi que, sans une obligation de résultat, il n'est pas utile pour elles de connaître une législation, d'autant qu'elle n'est assortie, dans la pratique, d'aucune sanction¹¹⁸.

En revanche, l'obligation de résultat prévue par la loi de 1987 implique de facto que les entreprises doivent connaître les dispositions qui y sont prévues. Malheureusement, jusqu'à aujourd'hui, nous n'avons pas eu connaissance de travaux confirmant ce point de vue. Mais les entreprises clientes de la société Ecco-Entreprises semblent, selon cette dernière, mieux informées à ce sujet. Connaissant mieux la loi, elles en maîtrisent à la fois les obligations et les possibilités d'en tirer avantage.

Mais l'information sur la législation ne paraît pas, à elle seule, de nature à générer une démarche d'emploi de la part des entreprises. D'une part, elles peuvent s'acquitter totalement de leur obligation d'emploi en versant leur contribution à l'AGEFIPH. D'autre part, si nous nous appuyons sur l'expérience

¹¹⁷ Voir APF, op. cit. p. 14.

¹¹⁸ Voir le Rapport de la Cour des Comptes, 1982, p. 46.

de la société Ecco, les entreprises ne "connaissent pas" la main-d'oeuvre déficiente et ne "savent pas comment la recruter", tels sont les propos de Catherine Granjard, responsable de la "mission handicapés" de cette entreprise.

L'information sur les dispositions légales en matière d'obligation d'emploi semble donc être une condition nécessaire mais non suffisante au développement de l'insertion professionnelle de cette main-d'oeuvre. La connaissance de la loi induit un calcul économique implicite : minimiser le poids de la contrainte légale. Mais, dans ce cas, les déficients sont perçus plutôt à travers leur aptitude à permettre aux entreprises de respecter leur obligation et non à travers leurs capacités productives. Dès lors, il y a contradiction entre les objectifs économiques dévolus au producteur et la gestion "légale" d'une fraction de la main-d'oeuvre.

2. Une information par le vécu

De façon générale, toute démarche des offreurs de travail, consistant à acquérir une expérience professionnelle (stages, missions d'intérim...), améliore leur probabilité de trouver un emploi. Comme le remarque A. Lebaube¹¹⁹, les entreprises recherchent des candidats dont les connaissances professionnelles sont récentes, directement opérationnelles et qui possèdent une expérience professionnelle. De la sorte, elles s'assurent que le rendement qu'elles exigent du salarié est rapidement atteint. A fortiori, les déficients, supposés moins productifs que les valides, doivent "prouver" leurs capacités productives grâce à ces modes temporaires d'acquisition d'une expérience. Le processus d'insertion professionnelle des déficients devrait permettre aux entreprises d'évaluer in situ ces compétences.

¹¹⁹Lebaube A. Chômage, croissance et pénurie de main-d'oeuvre, *Le Monde*, Dossiers et Documents, n° 181, p. 4.

Des stages en entreprise sont, à cette fin, recommandés. Comme nous l'a fait observer C. Vernet¹²⁰, les stages de personnes déficientes ont deux autres avantages :

- l'encadrement et le collectif de travail s'habituent à la déficience et à la personne déficiente. Ici, la remarque suivante s'impose : en matière de déficience en général, les seuls paramètres économiques ne sauraient décrire complètement la globalité du problème¹²¹, et ceci est particulièrement vrai s'agissant de l'emploi. En fait, les entreprises sont à l'image de la société : la déficience fait peur. Bien que nous ayons conscience de ces phénomènes d'ordre psychologique et sociologique, nous ne les développons pas en tant que tels mais nous les considérons comme une donnée du problème. Nous tenons à conserver l'approche économique de la question.
- l'entreprise se sent moins liée à l'égard des stagiaires qu'elle ne le serait à l'égard d'un candidat à l'embauche.

Depuis quelques années, les associations et plus récemment, une entreprise de travail temporaire (Ecco-Entreprise) adoptent une démarche novatrice en matière d'insertion des personnes déficientes. Il s'agit pour elles de situer d'emblée leurs pratiques, non sur le plan social ou légal, mais sur le plan économique. Pour elles, insérer des déficients constitue une aussi bonne opération pour l'entreprise que de faire appel à un agent valide. De plus, cette démarche permet aux entreprises d'obtenir une information sur les capacités productives des déficients. Ces structures se situent d'emblée comme des partenaires de l'entreprise et non d'abord comme des militants d'une cause à défendre. C'est pourquoi elles cherchent avant tout à proposer des agents compétents aux entreprises, agents qui, accessoirement, sont déficients. Bien entendu, la société Ecco-Entreprise met en concurrence les

¹²⁰ Claude Vernet est responsable de l'emploi des personnes déficientes au groupe Rhône-Poulenc.

¹²¹ Cf. introduction générale.

déficients avec les valides tandis que les associations (Opération Handicap + Emploi de l'Isère et Promotion de l'Emploi des Travailleurs Handicapés des Côtes d'Armor) proposent exclusivement des déficients.

Bien qu'adoptant la même démarche à l'égard des déficients, ces deux types de structures (association et entreprise) ont des interventions spécifiques. L'entreprise Ecco propose des délégations de travail temporaire à des déficients reconnus par la COTOREP. L'argument qui détermine, à compétences égales, le choix entre un déficient et un valide est précisément la loi de 1987 et les avantages qu'elle permet. Il existe donc ici un calcul économique visant à opter pour un déficient parce que, la différence entre ce que rapporte et ce que coûte un salarié, calculée pour un valide et un déficient, est favorable à ce dernier.

Mais, compte tenu du caractère temporaire des interventions des intérimaires dans les entreprises, tout agent dont la déficience nécessite impérativement que le poste soit aménagé de manière onéreuse rend délicate voire impossible la mission. Dans ce cas, la seule possibilité est de déléguer un agent à une entreprise qui possède un poste dont l'aménagement est compatible avec la déficience (il réduit le handicap par rapport à l'emploi). Ainsi, chez TOTAL CFP, une délégation a été confiée à une personne aveugle parce que cette entreprise a acquis un équipement informatique adapté.

En général, les missions sont plutôt confiées à des déficients moteurs, non nécessairement en fauteuil roulant (environ 49% des missions confiées à des déficients) et aux déficients sensoriels partiels (25% environ)¹²². Les deux catégories de "travailleurs handicapés" reconnus par la COTOREP sont principalement celles qui regroupent les déficients légers (39%) et

¹²² Ecco-Entreprise (1990). *Etude de postes et de situations de travail*, Ecco-Entreprise, Montigny-le-Bretonneux, p. 10.

modérés (41%)¹²³. Les déficients les plus graves, reconnus par la COTOREP et effectuant des missions d'intérim chez Ecco-Entreprise ne représentent que 20%.

Leur pratique les conduit à dire qu'a priori, tout poste peut être confié à un déficient. C'est plutôt le déficit en terme de formation qui tend à limiter les possibilités d'insertion de cette main-d'oeuvre. Tel est, en tout cas, le constat que fait cette société.

L'intérêt du travail intérimaire, on le voit, est de proposer, pendant une période de temps donnée, des déficients en situation de travail. Les résultats d'une telle démarche paraissent convaincants :

- en admettant que les entreprises qui se voient confier un intérimaire déficient n'en soient pas contentes, elles se retournent vers d'autres sociétés d'intérim et la société Ecco perd alors un marché. Il est donc nécessaire que cette dernière mette à disposition des agents intérimaires efficaces dans leur emploi.

- si les entreprises sont vraiment réticentes à l'encontre de cette main-d'oeuvre, elles peuvent renvoyer l'intérimaire au bout de 48 heures sans frais¹²⁴. Dès lors, la société Ecco trouve un point d'appui pour proposer ses candidats déficients : l'essai gratuit pendant 48 heures.

- si, dans le cas le plus favorable, l'entreprise est satisfaite de l'intérimaire déficient, elle peut au mieux l'embaucher ou demander explicitement à Ecco un nouvel intérimaire déficient. 40% des déficients trouvent un emploi à la suite d'une mission contre 30% pour les valides¹²⁵.

¹²³ Op. cit. p. 23.

¹²⁴ Telle est la règle en matière de travail temporaire pour tous les salariés.

¹²⁵ Ecco-Entreprise (1990). *Etude de postes et de situations de travail*, Ecco-Entreprises, Montigny-le-Bretonneux.

En ce qui concerne OHE et PROMETHEE Côtes-d'Armor, elles assurent une interface entre l'entreprise recherchant un candidat pour pourvoir un poste de travail vacant et le déficient demandeur d'emploi.

- S'agissant du déficient, ces associations lui apprennent à «vendre» ses compétences. De plus, un soutien leur est fourni pour qu'ils construisent leur projet professionnel avec, si besoin est, un bilan des compétences.

- Du côté de l'entreprise, une sensibilisation est faite pour la rendre apte à recevoir un déficient dans les meilleures conditions possibles (avec le souci de ne pas nuire à son impératif de rendement). Puis une aide lui est assurée, le cas échéant, pour l'aménagement du poste de travail. Enfin, un suivi est prévu pour les cas d'insertion de déficients qui posent plus de difficultés.

Ainsi, les résultats en terme d'embauche ne sont pas négligeables. Ils s'expliquent d'une part par la flexibilité offerte aux entreprises par cette démarche d'insertion et d'autre part par l'évaluation implicite du rendement des déficients comparé à celui des valides.

Les traits communs entre la démarche de la société Ecco et OHE sont les suivants :

- les entreprises peuvent apprécier les performances professionnelles du déficient,
- elles ne se sentent pas engagées vis-à-vis des déficients,
- le coût de l'information est inexistant pour OHE et non prohibitif pour Ecco (un intérimaire, qu'il soit valide ou déficient, coûte le même prix),
- les résultats en terme d'embauches sont assez intéressants (cf. deuxième partie, chapitre III, section II, A. 2.).

En définitive, pour rendre rationnelle la gestion de la main-d'oeuvre déficiente, il est nécessaire que les entreprises, d'une part, soient informées à propos des avantages légaux qu'elles peuvent obtenir en cas d'emploi de

déficients, et d'autre part aient une meilleure connaissance des capacités productives des déficients placés en situation de travail dans l'entreprise.

Le comportement actuel, tel qu'il nous apparaît, ne se nourrit pas de telles informations.

Conclusion

Ayant adopté la problématique néoclassique (cf. introduction générale), l'emploi d'une unité supplémentaire de facteur suppose pour que le producteur reste rationnel, que sa productivité marginale égale son coût. Donc, théoriquement, la gestion des facteurs de production se pose d'emblée en terme d'une comparaison entre ce que le facteur apporte à l'entreprise (sa productivité) et ce qu'il lui coûte (taux de salaire pour le facteur travail). Elle suppose donc le calcul économique. Or, notre étude montre que ce dernier ne prévaut pas, tout au moins explicitement, aux décisions des entreprises à l'égard de l'emploi des déficients.

Les décisions d'emploi se fondent plutôt sur la nécessité des entreprises de respecter une obligation légale (qu'il convient de minimiser en ne retenant parmi les déficients que ceux dont le taux d'invalidité est faible) et de satisfaire à leur responsabilité sociale.

Implicitement, les entreprises établiraient une liaison entre l'importance de la déficience (taux d'invalidités élevés) et le risque d'autant plus grand de perte de productivité. Autrement dit, pour elles, la déficience signale des réductions de productivité. Donc, pour rendre moins pesante l'obligation d'emploi, il convient de ne maintenir que les agents les moins déficients car leur productivité est supposée proche ou, au pire, légèrement inférieure à celle des valides.

En conséquence, une contradiction se fait jour :

- les entreprises ont pour objectif premier la "maximisation" de leur profit, donc un objectif économique ;
- la main-d'oeuvre déficiente est gérée de manière légale et administrative plutôt que de façon économique.

Une telle contradiction permet de comprendre pourquoi les déficients présentent des difficultés d'insertion professionnelle : comment employer une main-d'oeuvre considérée comme "pesante" car faisant l'objet d'une obligation d'emploi ? Dès lors, les entreprises ont tendance à discriminer la main-d'oeuvre déficiente.

En outre, signalons que notre étude fournit des enseignements quant à la politique éducative : il est nécessaire d'adapter la formation initiale des déficients (comme celle des valides) aux besoins actuels et futurs des entreprises (professions du tertiaire notamment). Ce secteur n'emploie que très peu de déficients alors que, globalement, il continue d'embaucher. Sans doute doit-on imputer cette situation au manque de formation des déficients.

Il s'agit ici de créer un double mouvement :

- l'augmentation du niveau des diplômes obtenus par les déficients.
- la diversification des formations offertes.

D'ailleurs, C. Barrot (responsable de l'emploi des personnes handicapées chez Total CFP) indique que les conditions de recrutement (bac+2) ne correspondent pas au profil des déficients¹²⁶. Cependant, on peut nous objecter que ces remarques valent aussi pour les travailleurs valides. Certes, mais la déficience cumulée au manque de qualification positionne l'agent en situation plus défavorable par rapport à un agent valide.

Compte tenu du comportement actuel des entreprises, nous sommes conduits à nous interroger sur l'impact de l'introduction du calcul rationnel dans la gestion de la main-d'oeuvre déficiente. Plus particulièrement, une réflexion sur la productivité de cette main-d'oeuvre comparée à celle des valides doit être menée. Quels sont les termes du calcul économique à intégrer et comment ? Ce sera l'objet de notre seconde partie.

¹²⁶ Voir Le Peutrec M. (12 mai 1989). Handicapés : une insertion ardue, *Le Monde*.

**Les coefficients de handicap :
outils de gestion rationnelle
de la main-d'oeuvre déficiente**

Il convient de s'interroger sur la pertinence, voire l'existence du lien entre la déficience, le handicap par rapport à l'emploi et les capacités productives. Quel est le degré de dépendance entre déficience et handicap ? Quelles sont les conséquences de ces variables sur les agents porteurs d'une déficience ?

Deux cas limites se présentent :

- la stricte indépendance entre déficience et handicap par rapport à l'emploi : une telle approche est irréaliste. Cependant, si nous considérons cette hypothèse comme vraie, les difficultés d'emploi des déficients s'expliquent par la discrimination des entreprises sur l'apparence physique résultant de la déficience et non sur l'idée que cette dernière pourrait amoindrir la productivité d'un agent¹²⁷ ;

- la stricte dépendance entre déficience et handicap par rapport à l'emploi : plus la déficience est importante, plus le handicap par rapport à l'emploi est important, plus la productivité est supposée amoindrie et moins sa probabilité de trouver un emploi en milieu ordinaire de travail est faible¹²⁸. Ainsi, le taux d'invalidité déterminerait l'"employabilité" des agents déficients et non leurs compétences professionnelles, leur profil général...

¹ Cf. Première partie, chapitre I, section I, A. 2. sur la discrimination par goût.

² Telle semble être la situation actuelle.

Dans une situation de concurrence des offreurs de travail, l'entreprise procède à un choix en fonction :

- des critères propres à son entreprise,
- des exigences propres au poste de travail,
- des qualités personnelles du candidat, de sa formation initiale, de son expérience professionnelle éventuelle.

De tels critères permettent à l'entreprise d'estimer une «productivité potentielle» atteinte par les candidats. Or, la déficience, comme caractéristique personnelle nuit à cette estimation et conduit l'entreprise à rejeter le candidat qui en est porteur (cette dernière ne connaît pas les conséquences de la déficience sur les capacités productives de l'agent).

Il nous appartiendra donc, dans cette deuxième partie, d'estimer un différentiel de productivité entre valides et déficients (appelé coefficient de handicap) afin de vérifier ou non que la discrimination s'exerçant à l'encontre de cette main-d'oeuvre est rationnelle ou non.

Nous admettrons, dans toute cette deuxième partie, et sauf mention contraire, que les déficients et les valides sont considérés comme des groupes identiques (mêmes profils professionnels, postes de travail à pouvoir). La seule différence entre ces deux populations est précisément que l'une est déficiente. Il faut noter ici que cette caractéristique médicale s'étend à tout agent qui en est victime alors qu'elle était restreinte, dans la première partie, à ceux pour lesquels elle était officiellement reconnue.

Une telle approche nécessite une réflexion sur le concept de productivité et sur sa mesure. En particulier, quelle mesure doit-on privilégier pour évaluer les coefficients de handicap (productivité apparente du travail, productivité intégrale ou globale) ? D'ores et déjà, disons que nous retenons des valeurs moyennes de productivité pour les deux groupes de main-d'oeuvre à analyser.

De plus, la comparaison des productivités des déficients avec celle des valides nous paraît fondamentale. En l'absence d'une telle comparaison, nous pourrions imputer à la déficience des agents des éléments qui ne lui incombent pas directement. Par exemple, dans le cadre de la collaboration inhérente au travail en équipe, le recours du déficient à ses collègues ne saurait être imputée à sa déficience. En revanche, s'il les sollicite de manière excessive et pour des motifs extra-professionnels, cela peut entraîner une réduction de la productivité de l'équipe. Cela dit, de tels besoins spécifiques du déficient peuvent être compensés par d'autres variables à son actif : la compétence professionnelle, le savoir-faire, la motivation au travail, le comportement social à l'intérieur d'un groupe... Selon les responsables de l'insertion professionnelle, ces variables ¹²⁹, si elles sont à l'actif du déficient, compensent d'éventuelles pertes de productivité.

Donc, nous devons au cours de l'exposé, distinguer radicalement les conséquences sur la productivité tant des déficients que de celle de l'équipe, liées à la déficience d'un agent, de ce qui relève des éléments valant pour les salariés en général. D'ailleurs, un raisonnement au niveau des productivités moyennes se justifie à cet égard : une valeur moyenne cache les disparités qui existent si l'on considère les valeurs individuelles. Pour un poste donné, tous les valides n'ont pas la même productivité individuelle. Donc, le propos est bien d'analyser des différences moyennes et non des différences individuelles qui, au demeurant, n'auraient aucune signification.

Deux options sont donc retenues comme guides de l'analyse :

- elle est toujours effectuée par différence avec une population valide de référence ;

- elle est effectuée en tenant compte des mutations du secteur industriel (modernisation, automatisation des processus de production) mais aussi de l'augmentation de la part du secteur tertiaire dans les emplois. Ces éléments agissent sur l'analyse de la productivité à deux niveaux :

¹²⁹ Elles ne sont pas spécifiquement étudiées dans cet ouvrage.

- outre la réflexion conceptuelle et méthodologique à propos de la productivité, il convient de s'interroger sur la signification nouvelle de celle-ci, compte tenu des mutations actuelles. Ces transformations modifient l'interprétation résultant de l'évaluation des coefficients de handicap et par suite, sur leur utilisation dans le processus d'insertion professionnelle de la main-d'oeuvre déficiente.

- au niveau de la gestion du personnel : elle se fait surtout dans les entreprises de taille moyenne à long terme (gestion prévisionnelle de l'emploi) et elle exige la polyvalence des salariés. Nous nous interrogeons alors sur la manière dont la main-d'oeuvre déficiente peut faire face à ces nouvelles conditions.

Enfin, il est important de cerner les conditions dans lesquelles doit être pratiquée l'évaluation des coefficients de handicap. Ces conditions sont de trois sortes : la possibilité de définir avec précision la production d'un individu ou d'une équipe, la période de référence à prendre pour l'évaluation des coefficients et leur évaluation à un niveau individuel (il faut entendre le terme "individuel" au sens du poste de travail) ou collectif. Puis, il convient d'en indiquer les limites liées d'une part à la nature cardinale ou ordinale de l'expression du coefficient de handicap et d'autre part à la difficulté de généraliser l'évaluation.

Pour terminer, nous proposons une voie de prolongement de l'évaluation du coefficient de handicap ; il s'agit de mesurer un coût économique du handicap.

Cette seconde partie contient donc les chapitres suivants :

Chapitre III : Construction des coefficients de handicap

Chapitre IV : Coefficients de handicap : portée de la mesure.

Chapitre III

Construction des coefficients de handicap

Bien que le calcul économique ne soit pas tel qu'il fasse totalement disparaître la discrimination exercée à l'encontre des déficients, il reste un moyen essentiel de sa réduction. C'est pourquoi il nous paraît indispensable de se doter d'un outil mesurant les performances comparées des déficients et des valides¹³⁰.

Mesurer des différentiels de productivité suppose, en premier lieu, que nous montrions comment les économistes ont pensé ce concept, quelles ont été les principales formules de mesure qui en ont été faites et quelles en sont les limites théoriques.

Puis, nous définirons les coefficients de handicap comme mesure du différentiel de productivité entre valides et déficients.

Enfin, il conviendra d'envisager les conditions méthodologiques d'évaluation de ces coefficients.

¹³⁰ Cette approche néglige les outils d'information consistant en des actions de sensibilisation effectuées par certaines institutions ou associations. Bien qu'utiles, nous ne les intégrons pas dans notre analyse. Nous limitons cette dernière au calcul économique.

SECTION I : LA PRODUCTIVITE : SIGNIFICATION ET MESURE

Nous préciserons la signification du concept de productivité et celle plus restreinte de productivité du travail. Puis, nous présentons les différentes mesures de ce concept ainsi que les problèmes posés par ces mesures.

A - LA SIGNIFICATION DU CONCEPT DE PRODUCTIVITE

En 1966, François Schaller¹³¹ relève l'ancienneté de la théorie de la productivité. On en trouve les premières formulations chez les physiocrates, chez Smith et Marx. Selon cet auteur, le premier ouvrage consacré à cette question est celui d'Aftalion en 1911. Il constate que c'est après la seconde guerre mondiale, dans la période de reconstruction et de croissance, que cette théorie prend son véritable essor. Il s'agit alors essentiellement d'écrits à propos du concept de productivité et de sa mesure¹³².

De manière très globale, il nous apparaît que la littérature sur cette question peut se diviser en deux grands ensembles : le premier contient les écrits essentiellement théoriques qui saisissent la productivité comme l'un des éléments d'une théorie plus vaste. Nous trouvons les analyses micro-économiques et macro-économiques parce qu'elles ne considèrent pas comme centrale la productivité. Pour Edmond Malinvaud, la théorie micro-économique "vise la théorie des prix et de l'allocation des ressources mais non la gestion des entreprises"¹³³. Tel est aussi l'avis de E. Vatteville¹³⁴. La

¹³¹Schaller F. (1966). *Essai critique sur la notion de productivité*, Lausanne, Librairie Droz, 90 p.

¹³²On peut se référer aux travaux de l'OECE et du Centre d'Etude et de Mesure de la Productivité publiés dans les années 1950, cf. bibliographie générale.

¹³³Malinvaud E. (1986). *Leçons de théorie micro-économique*, Paris, Dunod, p. 56.

¹³⁴Vatteville E. (1985). *Mesures des ressources humaines et gestion de l'entreprise*, Paris, Economica, , 286 p.

productivité n'aurait donc pas un intérêt intrinsèque mais elle est saisie comme un instrument ayant pour but de permettre au producteur une allocation optimale des ressources.

De même, l'analyse macro-économique inclut ce concept dans une réflexion plus large. Elle fait intervenir des questions importantes comme celle «de la valeur, des prix, des différences entre prix et valeur, des rapports entre coûts de production et valeur, de la nature et de la mesure du travail»¹³⁵. Ces auteurs traitent donc la productivité plutôt comme une variable explicative d'autres phénomènes et n'ont pas une réflexion sur le concept lui-même. Il est donc rare de trouver des expressions de sa mesure.

Quant au second ensemble, il contient précisément les travaux qui retiennent la productivité comme centrale (telle est la conception de Schaller par exemple). Plusieurs traits communs les caractérisent :

- la nécessité de gérer la productivité en vue de sa croissance,
- la nécessité de mesurer la productivité (ces travaux s'interrogent sur les formules de mesure et sur les problèmes afférents).

Dans cet ensemble, on trouve des études d'économistes et de gestionnaires.

1. La productivité : une variable explicative

Comment la productivité est-elle conçue, d'une part par les microéconomistes (principalement les marginalistes) et d'autre part par les macroéconomistes ?

¹³⁵Schaller F., op. cit., p. 8.

a) La productivité dans la théorie micro-économique

Le concept de productivité apparaît dans la théorie micro-économique mais il n'en constitue pas l'essentiel. Il s'agit au contraire d'un élément particulier d'une théorie générale, visant à étudier les comportements d'échange des agents économiques sur les marchés et plus précisément, d'une théorie des prix et de la valeur. A l'intérieur de ce corpus, la théorie du producteur intègre le concept de productivité. Ces économistes font l'hypothèse que le producteur a comme objectif de maximiser son profit¹³⁶. Le producteur atteint cet objectif s'il égalise le produit marginal en valeur d'un facteur et son prix¹³⁷. Stigler ajoute que le produit marginal est un guide pour l'entreprise¹³⁸, de sorte qu'elle atteigne le profit maximum ou le coût minimum¹³⁹. Dans cette approche, les prix des facteurs sont stables et donnés à court terme, leur marché étant supposé concurrentiel. Donc, l'évolution de la productivité marginale en valeur reflète en fait celle du produit marginal physique. Or, plus on augmente l'utilisation d'un facteur, plus ce produit marginal diminue, et ce au-delà d'un point maximum correspondant à l'égalité entre produit marginal et rémunération d'un facteur.

Mais, même si cette liaison entre productivité marginale d'un facteur et sa rémunération existe de manière implicite chez les employeurs, il ne semble pas explicite : on peut en effet s'interroger sur le mode de détermination des salaires et sur l'évaluation de la productivité. Quelle est la variable qui gouverne l'autre ? La rémunération d'un facteur est-elle un bon indicateur de productivité marginale ou est-ce une mesure de la productivité qui permet de fixer les rémunérations des facteurs ?

¹³⁶ Malinvaud E., op. cit., p. 55.

¹³⁷ Voir la démonstration formalisée de cette égalité d'équilibre par exemple dans l'ouvrage de Frois G.A. (1989). *Dynamique économique*, Paris, Dalloz, 6ème édition, p. 196 et suivantes.

¹³⁸ Stigler G. J., op. cit., p. 108.

¹³⁹ Stigler G. J., op. cit., p. 116.

Le produit marginal n'a pas une place spécifique dans la théorie micro-économique. Mais, il constitue l'instrument conduisant à la "maximisation" du profit. Milton Friedman prolonge cette analyse en disant que la théorie de la productivité marginale est à l'origine de la construction de la demande de facteurs¹⁴⁰. Illustrons la liaison entre la théorie de la productivité et la demande de facteurs : si le prix du facteur diminue, la quantité demandée de ce facteur augmente. Si les quantités demandées des autres facteurs sont supposées constantes, le produit marginal s'accroît. Il en résulte une augmentation de la production. Ceci provoque une baisse du prix du produit qui risque d'abaisser la recette marginale au point qu'il soit nécessaire d'envisager la réduction de l'utilisation du facteur dont le prix a baissé. Si, au lieu de supposer que la quantité des autres facteurs est maintenue constante, on maintient la production constante, la quantité demandée du facteur dont le prix a baissé augmente, ce facteur se substituant aux autres. Cela implique que l'on passe de la courbe de produit marginal initiale à une courbe plus basse.

Bien que les néoclassiques considèrent le travail et le capital comme étant les principaux facteurs de production, leur traitement théorique est identique. Donc, ces auteurs n'abordent pas plus avant ce qu'est la productivité, quels sont les interprétations à en fournir, quelles sont les mesures possibles et les difficultés qu'elles posent.

Bref, l'approche micro-économique de la productivité (marginale en valeur) consiste à la saisir comme instrument de "maximisation" du profit du producteur. Il s'agit donc d'une mesure de performance des facteurs de production.

¹⁴⁰ Friedman M. (1983). *Prix et théorie économique*, Paris, Economica, p. 203 et suivantes.

b) L'approche macro-économique de la productivité

Au niveau macro-économique, le concept de productivité mesure la performance d'un secteur d'activité plus ou moins agrégé (secteurs primaire, secondaire ou tertiaire ; biens intermédiaires, biens de consommation ou services marchands). Il mesure aussi les performances des branches d'activité¹⁴¹. Si nous en restons à ce niveau, la signification du concept reste semblable à celle que nous avons exposée au paragraphe précédent. Seul le niveau de l'évaluation est différent. Cela étant, dans l'analyse macro-économique, la productivité ne saurait être un instrument de "maximisation" du profit d'une branche ou d'un secteur ; en tout cas, les auteurs ne proposent pas cette conception. En outre, ils ne distinguent généralement pas les niveaux micro-économiques ou macro-économiques de leur analyse. Sans doute peut-on expliquer ceci par la non étanchéité des deux approches. En réalité, il nous paraît que la productivité, outre qu'elle exprime la performance d'une entité économique, n'a pas une signification macro-économique spécifique telle qu'elle constitue l'élément central d'une théorie. Elle est plutôt saisie, comme nous le montrons ci-après, comme variable explicative de certains phénomènes économiques.

F. Schaller¹⁴², ainsi que J. Fourastié et P.-Y. Hénin¹⁴³, conçoivent la productivité comme une évaluation de l'effet du progrès technique, lequel explique à la fois la dépopulation des campagnes, l'abaissement de la durée du travail, le chômage, l'abaissement des prix¹⁴⁴. Quant à V. Lévy-Garboua et B. Weymüller¹⁴⁵, ils indiquent que le progrès technique modifie la productivité.

¹⁴¹ Voir les travaux effectués par l'INSEE, par exemple : Mairesse J., Kux J. et Dreschler L. (1971). *Productivité en France et en Tchécoslovaquie*, INSEE, Série E, n° 37, p. 3-60.

¹⁴² Schaller F., op. cit., p. 63 ainsi que J. Fourastié et P.-Y. Hénin.

¹⁴³ Fourastié J. (1973). *La productivité*, Paris, PUF, Coll. Que Sais-je, n° 557, 9^{ème} édition, p. 7 et 15 ; Hénin P.-Y. (1978). *Macro-économie dynamique : fluctuation et croissance*, Ronéoté, Paris, tome 2, p. 10.

¹⁴⁴ Fourastié J., op. cit., p. 16.

¹⁴⁵ Lévy-Garboua V. et Weymüller B. (1979). *Macro-économie contemporaine*, Paris, Economica, p. 50 et suivantes.

Ils précisent que ce progrès est incorporé soit dans le capital (investissement de remplacement ou de productivité), soit dans le travail (meilleure qualification de la main-d'oeuvre, apprentissage accru...).

J. Dumoulin note que l'augmentation de la productivité explique pour certains macroéconomistes, le chômage dans sa composante structurelle¹⁴⁶ et l'influence de la productivité sur la croissance économique¹⁴⁷.

J. Fourastié note aussi que la hausse de la productivité traduisant celle du progrès technique entraîne celle du pouvoir d'achat des salariés¹⁴⁸. Il conclut que la productivité est une mesure du pouvoir d'achat.

Même s'il envisage la mesure de la productivité au niveau de l'entreprise, le "Centre d'Etudes sur le Revenu et les Coûts" (CERC) estime que l'intérêt de ce concept réside dans son influence sur la compétitivité de l'entreprise au niveau national et international¹⁴⁹.

Ainsi, la productivité expliquerait un certain nombre de variables macro-économiques. Mais, il n'est pas question de sa mesure. L'indicateur le plus utilisé est la productivité apparente du travail, rapportant en valeur ou en volume la valeur ajoutée à l'effectif salarié¹⁵⁰. Ce rapport mesure la contribution de chaque salarié à la richesse créée. Le terme "apparent" exprime l'idée que cette évaluation impute par excès la richesse créée au seul facteur travail. E.

¹⁴⁶Dumoulin J. (1985). Productivité et conditions de travail, un bilan bibliographique critique, *les Cahiers du CERNEA*, n° 18, p. 20.

¹⁴⁷Dumoulin J., op. cit., p. 42.

¹⁴⁸Fourastié J., op. cit., p. 23.

¹⁴⁹CERC (1987). *La productivité dans l'entreprise: mesure et répartition*, Paris, CERC, Paris, Ed. d'Organisation, p. 15.

¹⁵⁰Telle est en tout cas la définition que retient l'INSEE de la productivité apparente du travail, voir Echaudemaison C.D., Bazureau F., Bosc S., Cendron J.-P., Combemale P. et Faugère J.-P. (1989). *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Paris, Nathan, p. 241.

Vatteville ajoute que l'amélioration de cette productivité peut être parfaitement indépendante de l'effort accompli par les salariés¹⁵¹.

Cela étant, l'approche macro-économique de la productivité (moyenne) se différencie donc de la théorie micro-économique dans laquelle la productivité est surtout exprimée "à la marge".

2. La productivité comme variable centrale

De façon générale, la productivité est un concept mesurant les performances d'un individu, d'une cellule de production, d'une entreprise, d'une branche ou d'un secteur à travers le rapport entre une production et les ressources utilisées à cette fin¹⁵². Dans le rapport de l'OCDE¹⁵³, les auteurs suggèrent aussi que ce rapport est une mesure d'efficacité des ressources utilisées dans la production.

J. de Bandt¹⁵⁴ considère que la productivité mesure l'efficacité d'un service, i.e. l'économie de ressources réalisable pour une production¹⁵⁵. Prokopenko retient aussi cette approche pour l'ensemble des secteurs économiques.

D'autre part, ces auteurs précisent que ce concept de productivité peut être global (il tient compte de l'ensemble des facteurs concourant à la production) ou partiel (il ne concerne que l'un des facteurs). Mais, ils

¹⁵¹ Vatteville E., op. cit., p. 97.

¹⁵² Telle est l'approche générale de Prokopenko J. (1990). *Gérer la productivité*, Genève, BIT, 304 p.

¹⁵³ OCDE (1986). *La productivité dans l'industrie : perspectives et politiques*, Paris, OCDE, p. 18.

¹⁵⁴ Bandt J. de (1985). *La productivité dans les activités de service : sens et non sens*, in *La productivité dans les services*, Paris, Ministère de la Recherche et de la Technologie, p. 9-32.

¹⁵⁵ Bandt J. de, op. cit., p. 19.

considèrent qu'il est difficile d'isoler l'un des facteurs pour en dégager sa productivité. Schaller indique même que le fait de parler de productivité revient à accorder tout le mérite de la production à ce facteur¹⁵⁶. Cette conception nous paraît extrême car, symétriquement, ne pas considérer la productivité revient à penser que ce facteur n'a que peu d'importance dans le processus de production. Ce raisonnement ne résisterait pas à l'épreuve des faits puisque le travail constitue la plupart du temps le poste le plus important du compte de résultat de l'entreprise¹⁵⁷. Dans l'industrie, les frais liés au personnel passent de 71% en 1973 à 82% en 1982¹⁵⁸. L'analyse et la mesure spécifiques de la productivité prend donc tout son sens.

Pour ces auteurs, la mesure de productivité n'a de signification que si elle fait l'objet de comparaisons (inter-équipes, inter-entreprises, inter-sectorielles).

Par ailleurs, Prokopenko et Schaller indiquent nettement qu'il convient de ne pas attribuer à la productivité la signification de rentabilité de l'entreprise. Pour eux, la rentabilité économique (qu'ils nomment aussi profit), est la valeur de la production rapportée à la valeur de l'ensemble des ressources nécessaires pour réaliser cette production. Cette notion correspond à ce qu'ils appellent "productivité globale des facteurs". Si les prix de vente des produits augmentent au cours d'une période, le profit (rentabilité économique) augmente alors que la productivité a peut-être baissé (cas où les prix des produits augmentent plus vite que les prix des facteurs). Inversement, une forte productivité n'implique pas que le profit soit élevé (par exemple, s'il n'y a pas demande du produit)¹⁵⁹.

¹⁵⁶Schaller F., op. cit., p. 40.

¹⁵⁷Couland A., Crome C., Bernard D. (1986). *Les ratios de productivité*, Paris, Ed. d'Organisation, 247 p.

¹⁵⁸Vateville E., op. cit., p. 95.

¹⁵⁹Prokopenko J., op. cit., p. 4.

A propos de la signification du concept de productivité, il faut s'interroger sur l'unité dans laquelle s'exprime le résultat : sont-ce des unités monétaires (expression en valeur) ou des unités physiques ? A l'exception de J. Fourastié et A. Vincent qui conçoivent la productivité exclusivement en termes physiques et qui admettent une expression en valeur, non pas pour des raisons théoriques mais pour en faciliter l'évaluation¹⁶⁰, la conception des autres auteurs se lit à travers les formules de productivité qu'ils proposent. Mais ils ne discutent pas cette question.

Une autre confusion est, selon Coulaud, à éviter : le rendement et la productivité diffèrent sur trois points :

- le rendement d'un facteur est le rapport physique entre la quantité produite et la quantité de facteur utilisé tandis que la productivité est un concept global en valeur.

- de plus, la productivité impliquant une valorisation par les prix courants permet d'éviter le problème d'hétérogénéité des biens et des facteurs et a l'avantage de permettre une analyse en terme d'économie des facteurs les plus coûteux.

- enfin, la productivité permet une comparaison spatio-temporelle, ce qui n'est pas le cas du rendement d'un facteur¹⁶¹. Autrement dit, une entreprise peut obtenir un excellent rendement du travail de ses salariés et qu'il y ait gaspillage économique si ce facteur est relativement plus cher que d'autres qui lui sont substituables.

¹⁶⁰Fourastié J., *La productivité*, PUF, Collection Que Sais-je, n° 557, p. 52.; Bernard P. et Vincent A. (1970). A propos d'un article récent de Vincent A., *Faut-il concevoir la productivité comme une notion en nature ?*, *Revue Economique*, vol. 21, n° 1, p. 96-97.

¹⁶¹Coulaud A., op. cit., p. 102.

B - MESURES DE LA PRODUCTIVITE ET PRINCIPALES DIFFICULTES D'EVALUATION

1. Les formules de mesure de la productivité

Avant d'évoquer les principales mesures de productivité, plusieurs constats doivent être faits :

- les formules sont multiples. Ceci reflète à la fois les différents niveaux d'évaluation (productivité d'un ou de tous les facteurs de production). Chaque formule répond à un objectif : celui de mesurer les performances de telle ou telle entité économique.

- les auteurs que nous avons consultés restent relativement imprécis (à quelques exceptions que nous mentionnons) quant à l'expression en quantités physiques ou en valeur des formules de productivité. Cette relative imprécision nous semble en traduire la difficulté d'évaluation.

- les formules de productivité ne seraient pas affectées par le niveau plus ou moins agrégé de l'évaluation pratiquée (atelier de production, entreprise, branche ou secteur d'activité ou économie nationale). En tout cas, les auteurs ne sont généralement pas explicites sur ce point.

Outre ces préalables, disons que nous distinguons d'une part les formules de productivité intégrant l'ensemble des facteurs de production et d'autre part, celles qui retiennent le facteur travail.

a) *Les formules de productivité intégrant l'ensemble des facteurs de production*

● La productivité globale des facteurs : c'est le rapport entre la production et l'ensemble des facteurs utilisés à cette fin¹⁶².

$$Pg = P / (t+f)$$

avec : p : production,

t : facteur travail

f : autres facteurs de production.

F. Schaller comme P. Bernard s'accordent pour penser que cette formule doit être exprimée en valeur alors que A. Vincent en propose une expression en quantités physiques¹⁶³, ce dernier recourt cependant à l'utilisation d'un système de prix utilisé comme système de pondération des quantités. Pour lui, il ne saurait être question de le considérer comme l'expression de la rareté des biens produits et des facteurs utilisés à cette fin.

J. Fourastié¹⁶⁴ pense qu'une évaluation en volume est souhaitable. Mais elle est difficile à mettre en oeuvre compte tenu de l'hétérogénéité des biens produits et des facteurs de production. Quant à J. Dumoulin, il ne fournit pas d'indications spécifiques à propos de la productivité globale. Il précise cependant que la productivité peut s'exprimer en termes physiques seulement pour des biens parfaitement délimités. Il note que cela restreint considérablement l'éventail des possibilités de mesure. Dès lors qu'existe une hétérogénéité des biens, il convient d'en fournir une expression en volume¹⁶⁵.

¹⁶²Nous reprenons les formules de l'ouvrage de Schaller ? Op. cit. à partir de la page 16.

¹⁶³Bernard P., op. cit., p. 96.

¹⁶⁴Fourastié J., op. cit., p. 60.

¹⁶⁵Dumoulin J., op. cit., p. 28.

Enfin, Prokopenko précise que cette évaluation peut se faire à tous les niveaux de l'économie : entreprise, branche, secteur ou économie nationale¹⁶⁵.

- La productivité intégrale des facteurs : c'est une formule de productivité du travail. En ce sens, nous aurions pu l'intégrer dans le paragraphe suivant, consacré exclusivement à cette évaluation. Mais, elle prend en compte non seulement le travail direct affecté à la production mais aussi celui qui est "incorporé" dans les autres facteurs de production. Elle diffère de la productivité globale simplement au niveau du dénominateur.

$$P_i = p / (t + tf)$$

où tf est le travail incorporé dans les autres facteurs. Le dénominateur s'exprime en temps de travail. En revanche, il n'est pas précisé si p s'exprime en valeur ou en quantité physique.

- La productivité totale des facteurs : c'est une formule issue de l'ouvrage de J. Dumoulin¹⁶⁶. Elle rapporte la valeur ajoutée (production-consommations intermédiaires) au volume total des facteurs utilisés. Ainsi, est-il possible de mesurer l'efficacité de la combinaison des facteurs dans la réalisation de la production. Dumoulin note que l'évaluation de la variation de la productivité totale permet de chiffrer les productivités partielles. La variation de la productivité totale est la moyenne des productivités partielles pondérée par la part relative des dépenses des différents facteurs. Nous sommes ramenés à la conception marginale de la productivité.

b) Les formules de productivité du travail

La première formulation de la productivité spécifique du facteur travail qui, selon F. Schaller est la plus répandue, est aussi la plus simple. Elle rapporte

¹⁶⁵ Prokopenko J., op. cit., p. 26.

¹⁶⁶ Dumoulin J., op. cit., p. 27.

la production à la quantité de travail direct nécessaire pour réaliser la production.

$$P_t = p / t$$

Cette formule de productivité peut être exprimée en valeur ou en unités physiques. Il faut reconnaître que les auteurs restent sur ce point assez peu explicites. En fait, la remarque de Dumoulin s'applique ici comme d'ailleurs, nous semble-t-il, pour toutes les formules de productivité : une expression en terme physique ne vaut que si le numérateur et le dénominateur sont correctement cernés et si leur contenu est relativement homogène. En cas d'hétérogénéité, le recours à une expression en valeur ou en volume est recommandée.

Une autre formule est citée. Il s'agit de la productivité nette du travail. La différence avec la formule précédente se situe au numérateur : nous retenons ici la valeur ajoutée. Schaller n'utilise pas ce terme mais parle de production nette). Cela suggère qu'il en reste à une expression physique. La valeur ajoutée suppose une valorisation de la production nette. Là encore, ces indications ne sont pas explicites dans les ouvrages comme celui de Schaller.

$$P_n = (p-f) / t$$

Cette formule prend le nom de productivité apparente du travail si t est un effectif de salariés et si le numérateur est exprimé en valeur¹⁶⁷.

Il convient de noter que la plupart des auteurs que nous avons consultés considèrent que la productivité spécifique du travail n'a qu'une signification relative eu égard au fait qu'il est difficile d'admettre que les différents facteurs de production sont séparables¹⁶⁸. C'est pourquoi ils préfèrent évaluer une

¹⁶⁷Echaudemaison C.-D. , op. cit., p. 241.

¹⁶⁸Fourastié J., op. cit., p. 55.

productivité intégrant l'ensemble des facteurs de production (problème de l'imputation).

2. Les problèmes d'évaluation de la productivité

Nous distinguons les problèmes liés à l'évaluation de la production puis ceux liés à l'évaluation des facteurs en insistant sur le cas particulier du facteur travail. Enfin, nous abordons quelques problèmes généraux d'évaluation de la productivité.

a) Les problèmes d'évaluation de la production

Si le bien produit est bien délimité et parfaitement homogène, l'évaluation est aisée. Mais, ces circonstances restent relativement exceptionnelles. En général, les auteurs admettent, quel que soit le niveau d'agrégation qu'ils envisagent (atelier, entreprise, branche, secteur ou économie), que l'hétérogénéité des produits constitue une difficulté majeure d'évaluation de la production¹⁶⁹.

Pour résoudre cette difficulté, l'idée d'une évaluation en valeur a été proposée. Mais une telle expression a l'inconvénient de rendre confuses les évolutions de prix et de quantité¹⁷⁰. En effet, un indice de valeur se décompose en un indice de prix et un indice de quantité. Si l'on s'intéresse à l'évolution de l'indice de production en valeur pour ensuite le rapporter à un indice d'évolution des facteurs (en valeur ou en unités physiques), une augmentation de la productivité peut s'interpréter comme une évolution soit des prix, soit des quantités, soit d'une combinaison des deux.

¹⁶⁹ Voir INSEE, op. cit., p. 13 ou Schaller J., op. cit., p. 27.

¹⁷⁰ Bandt J. de, op. cit., p. 16.

Mais, si l'on admet que la productivité mesure l'efficacité d'une technique de production en terme de quantité produite par rapport aux ressources utilisées (nous nous situons alors dans le cadre d'une productivité exprimée en terme physique), il devient difficile d'analyser l'évolution de la productivité si l'indice calculé contient à la fois l'évolution des prix et celle des quantités. S'il s'agit d'une augmentation de prix, l'augmentation de la productivité qui en résulte ne saurait être interprétée comme une économie de facteurs.

Le moyen d'éviter un tel inconvénient consiste à retenir un système de prix constant. Dans ces conditions, seules les quantités évoluent. Un raisonnement analogue peut être tenu pour les facteurs de production lorsque l'on souhaite les exprimer en valeur.

Mais, parler d'hétérogénéité des biens suppose qu'il soit possible de les distinguer. Dans le secteur industriel, la matérialité de la production laisse cette possibilité. Comme le fait observer Bandt¹⁷¹, les services ont la particularité d'avoir une production le plus souvent immatérielle. L'impossibilité de se référer à un bien rend délicate la mesure physique d'une quantité de services¹⁷². Nous pouvons nous demander s'il n'en va pas de même dans le secteur industriel lorsque la production est fortement automatisée et robotisée. Quelle est la quantité physique produite par un agent surveillant le bon déroulement d'une production effectuée par une machine ? Bandt propose alors d'exprimer les services en unités de service auxquelles il est possible d'affecter un prix (notion en valeur de la production).

Comment prendre en compte la qualité des produits ? En particulier lors de comparaisons spatiales ou temporelles, il convient de s'assurer que les produits ont bien les mêmes qualités même s'ils sont fabriqués dans des entreprises différentes ou s'ils sont fabriqués dans la même entreprise à des

¹⁷¹ Bandt J. de, op. cit., p. 17.

¹⁷² Bandt J. de, op. cit., p. 14.

périodes différentes¹⁷³. Cette notion de qualité est particulièrement importante dans les services et sa modification rend délicate l'utilisation d'unités de services. En effet, elles peuvent être compromises par l'évolution qualitative d'un service¹⁷⁴. La qualité est prise en considération dans l'évaluation de la production si elle se traduit dans les prix. Un exemple d'intégration de la qualité des produits est fourni dans l'ouvrage du CERC.¹⁷⁵

Si la modification de la qualité des produits suppose que les produits existaient déjà sur le marché avec des caractéristiques différentes, il faut aussi s'interroger sur le traitement des nouveaux produits, surtout si l'on effectue des comparaisons temporelles de productivité¹⁷⁶.

Outre les problèmes d'évaluation de la production, il faut aborder ceux de l'évaluation des facteurs de production.

b) Les problèmes d'évaluation des facteurs

La première difficulté à indiquer est l'hétérogénéité du facteur travail. Même si le dénominateur du ratio de productivité est exprimé en heures de travail, en effectifs, une heure d'ouvrier ou une heure d'ingénieur ne sont pas équivalentes. En fait, la question est de savoir s'il est possible de réduire le travail qui, par nature, est complexe en une somme de travaux simples et élémentaires. Autrement dit, la dépense est-elle identique, quelle que soit la catégorie de main-d'oeuvre utilisée ?

Or, la sommation des heures de travail d'un collectif revient, comme le note Dumoulin¹⁷⁷ à considérer qu'elles se valent toutes. Schaller s'interroge

¹⁷³ INSEE, op. cit., p. 16.

¹⁷⁴ Bandt J. de, op. cit., p. 16.

¹⁷⁵ CERC, op. cit., p. 125.

¹⁷⁶ Bandt J. de, op. cit., p. 16.

¹⁷⁷ Dumoulin J., op. cit., p. 28.

aussi sur cette question et se demande si cette sommation est possible (il faut entendre : a-t-elle un sens)¹⁷⁸. Même si l'on propose d'évaluer le facteur travail en pondérant les effectifs de chaque catégorie de main-d'oeuvre par les heures qu'ils effectuent pour une production donnée, la question n'est pas résolue : comment intégrer la part qui revient aux ingénieurs alors qu'ils n'interviennent pas directement dans la production, leur intervention étant antérieure ?

Si le facteur travail est évalué en effectif (cas de la productivité apparente du travail), cette question se reformule ainsi : tous les salariés sont considérés comme identiques, du cadre à l'ouvrier. Dès lors, ces évaluations gomment non seulement les catégories professionnelles mais aussi les qualifications différenciées des agents. A l'instar de la production, il a été proposé de valoriser le facteur par les taux de salaire¹⁷⁹.

Plus généralement, Prokopenko note l'hétérogénéité de l'ensemble des facteurs et précise qu'il est difficile de rendre compte au dénominateur de la fraction d'une modification de leur qualité¹⁸⁰.

c) Les problèmes généraux d'évaluation

Il s'agit ici de remarques liées à l'interprétation des résultats de l'évaluation de la productivité. Elles concernent l'organisation du travail. Celle-ci est relativement mouvante. La productivité est affectée par cette organisation, note Schaller¹⁸¹. Dans les calculs d'évolution temporelle, il convient d'être attentif à cette question. Un différentiel de productivité ne signifie pas que le travail des agents est plus ou moins efficace ; il peut s'agir de l'organisation qui est performante ou non.

¹⁷⁸Schaller F., op. cit., p. 33.

¹⁷⁹Schaller F., op. cit., p. 30 et Dumoulin J., op. cit., p. 28.

¹⁸⁰Prokopenko J., op. cit., p. 58.

¹⁸¹Schaller F., op. cit., p. 33.

De même, la productivité d'une entreprise par exemple, dépend de la quantité de services extérieurs achetée par l'entreprise (entretien des locaux, élaboration de logiciels adaptés...). Ces éléments, s'ils sont produits par une autre entreprise, n'entrent pas dans sa production. En conséquence, il convient d'interpréter les mesures de productivité en fonction de ce paramètre. Schaller note par exemple qu'une entreprise qui crée son modèle a une productivité plus faible que celle qui le fait créer par une entreprise extérieure.

Les économistes (par opposition aux gestionnaires) insistent sur la signification réelle du système de prix utilisé dans les évaluations en valeur ou en volume de la productivité. En effet, la référence à un système de prix (prix courant pour l'évaluation en valeur ou prix constant pour l'évaluation en volume) permet de s'affranchir du problème de l'hétérogénéité des termes (production et facteurs) du rapport. Mais, ces prix ont-ils le simple rôle de coefficients de pondération ou conservent-ils leur rôle d'indicateurs de valeur, i.e. d'indicateurs de rareté ? Or, comment économiser un facteur rare, donc cher, si les prix n'en traduisent pas sa rareté ? Par ailleurs, la production dépend de la demande mais aussi des valeurs comparées des différents biens produits par l'entreprise.

De plus, dans le cas d'une évaluation en volume, la question du choix de la période à retenir pour le système de prix se pose. Si l'on souhaite comparer des productivités sur une période de temps relativement longue (10 ans par exemple), quel système de prix retenir, celui de l'année initiale ou celui de l'année finale ou encore celui d'une année intermédiaire ? Une telle comparaison suppose aussi de s'être assuré que la qualité est la même, que de nouveaux produits ne sont pas apparus (ce qui est relativement improbable). En fait, ces questions restent sans véritables réponses.

SECTION II : VERS LA FORMALISATION DU CONCEPT DE COEFFICIENT DE HANDICAP

Avant de formaliser les coefficients de handicap, nous poserons quelques conditions préalables.

A - LES PREALABLES A L'EVALUATION DES COEFFICIENTS DE HANDICAP

Dans un premier temps, nous indiquerons en quoi la distinction entre déficience et handicap est nécessaire à l'évaluation des coefficients de handicap. Puis, avant d'évaluer ces derniers, nous montrerons qu'au niveau empirique, des trajectoires d'insertion professionnelle ont été mises en oeuvre, lesquelles permettent implicitement cette évaluation.

1. La classification internationale des handicaps de l'OMS

Les définitions de la déficience et du handicap auxquelles nous nous référons (cf. introduction générale) impliquent :

- que la déficience est une caractéristique individuelle qui dépend des pronostics médicaux et des connaissances médicales du moment.
- que la déficience n'entraîne pas ipso facto un handicap, celui-ci ne peut être apprécié qu'en relation à certaines situations (situation d'emploi dans notre travail).
- que le handicap peut être réduit en modifiant l'environnement¹⁸² du déficient.

¹⁸² Notre étude n'en retient que la composante professionnelle.

Cette distinction permet de clarifier des problèmes qui jusque là restaient complexes et imprécis tant dans leur formulation que dans leur résolution.

Dans notre étude, nous restreignons l'utilisation du concept de handicap au handicap par rapport à l'emploi. En particulier, nous supposons que le transport domicile/entreprise et l'accès de cette dernière ne placent pas le déficient en situation de handicap¹⁸³.

Ainsi le taux d'invalidité ne mesure pas l'importance du handicap par rapport à l'emploi. Cette variable ne saurait conditionner le choix d'une entreprise d'affecter ou de recruter un agent déficient à un poste de travail. Son critère de sélection doit plutôt consister en une variable qui mesurerait l'importance du handicap par rapport à l'emploi, sachant que celui-ci dépend précisément du poste de travail qui est potentiellement confié au déficient.

De plus, rappelons (cf. première partie, chapitre I, section I, A. 3.) qu'il existe une relation causale étroite entre le handicap par rapport à l'emploi et le rendement¹⁸⁴ des déficients.

Mais le danger de la comparaison des productivités moyennes des valides et des déficients¹⁸⁵ est d'imputer toute perte de rendement des déficients à d'éventuelles insuffisances liées à son état sanitaire. Or, le déficient est, comme tout un chacun, tenté de mener sa stratégie vis-à-vis du système qui l'environne¹⁸⁶. Il peut dès lors être amené à modifier à la hausse

¹⁸³ Cette hypothèse ne biaise pas notre analyse puisque nous cherchons à apprécier les seules capacités productives des déficients.

¹⁸⁴ Afin d'alléger l'écriture de cet exposé, nous utilisons indistinctement les termes de "rendement" et de "productivité". Sur la différence entre ces deux concepts, voir section I supra.

¹⁸⁵ Voir l'introduction de la deuxième partie.

¹⁸⁶ Crozier M. (1977). *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil, Point-Politique, 436 p.

ou à la baisse sa productivité aux fins de cette stratégie. Il serait alors non pertinent de considérer ces variations de rendement du travail au fait qu'il soit déficient. Cette approche aurait en outre, un caractère discriminant évident.

Il s'agit donc bien de constater le cas échéant, que la conséquence d'une déficience est un handicap par rapport à un emploi donné. Nous tentons d'en évaluer les effets en terme de rendement.

2. Pour une évaluation implicite des coefficients de handicap

Quel est l'intérêt des pratiques des structures comme Ecco-Entreprises ou certaines associations¹⁸⁷ ?

Chez Ecco-Entreprises, selon Catherine Granjard¹⁸⁸, le rythme des délégations confiées aux déficients est en augmentation. Ce qui signifie que les entreprises sont satisfaites des capacités productives des déficients, comparées à celles des valides. Mieux, notre interlocutrice nous indique que certaines entreprises, qui ne faisaient pas appel aux intérimaires déficients, demandent explicitement ces agents pour accomplir certaines missions d'intérim. Enfin, le rapport¹⁸⁹ note que plus de 40% des déficients sont embauchés après une période d'intérim contre 30% pour les valides.

Pour les deux associations que nous avons mentionnées, nous abordons uniquement les résultats obtenus par Prométhée¹⁹⁰. Ici, ce n'est bien sûr pas la concurrence qui garantit l'efficacité de l'action de Prométhée mais plutôt

¹⁸⁷ Voir l'exposé de leurs pratiques, première partie, chapitre II, section III, C.

¹⁸⁸ Responsable de la Mission Handicap chez Ecco-Entreprises.

¹⁸⁹ Ecco Entreprise (1990). *Etude des postes et des situations de travail*, Ecco-Entreprise, Montigny-le-Bretonneux, p. 37.

¹⁹⁰ Nous renvoyons au rapport d'activité 1990 de l'association OHE pour les résultats en terme d'emploi qu'elle obtient.

sa crédibilité auprès des entreprises locales. De 1989 à juin 1990, l'association a pris 2.000 contacts dans 700 entreprises. Elle a par ailleurs accueilli 1.080 personnes. 20,37% d'entre elles ont un emploi à durée indéterminée en milieu ordinaire de travail. Les autres personnes sont soit reclassées en milieu protégé, soit en stage pour améliorer leurs compétences, soit en situation de travail avec un contrat à durée déterminée ou des formules de type TUC ou SIVP. Là encore, proposer des candidats inefficaces conduirait l'association à sa propre disparition. Il s'agit donc pour elle de présenter des candidats aptes à occuper leurs fonctions.

Les pratiques et les résultats obtenus par ces structures ont l'intérêt de réduire le comportement discriminatoire des entreprises. La durée déterminée de l'emploi incite ces dernières à insérer temporairement les déficients. De plus, les coûts d'insertion ne sont pas prohibitifs au regard de ceux d'un valide. Dans le cas de l'intérim, ils sont quasiment identiques. Dans le cas des candidats ressortissants des associations, des aides financières sont accordées aux entreprises ainsi qu'une aide et un suivi logistique. De la sorte, l'entreprise accepte plus facilement l'insertion temporaire d'un déficient.

Le second avantage de cette démarche est que les entreprises constatent le comportement du déficient en situation de travail. Plus important, elles peuvent apprécier son rendement comparé à celui d'un valide, lequel n'est pas forcément moindre. Encore convient-il, pour s'en assurer, d'évaluer les coefficients de handicap.

B - LA CONSTRUCTION DES COEFFICIENTS DE HANDICAP

Nous envisagerons tout d'abord le double rôle assigné à l'évaluation des coefficients de handicap. Puis, nous les définirons. Enfin, nous fournissons quelques éléments complémentaires.

1. Les rôles des coefficients de handicap

Nous situerons les coefficients de handicap dans l'analyse économique. Puis, nous en précisons l'importance dans le processus d'insertion professionnelle de la main-d'oeuvre déficiente.

a) Les coefficients de handicap dans l'analyse économique

Au cours de l'exposé qui précède, nous avons particulièrement mis l'accent sur deux points essentiels :

- les entreprises fondent leur comportement non sur des critères économiques mais sur des critères administratifs et juridiques ; ils discriminent cette main-d'oeuvre.
- le recrutement de déficients reste donc assez faible.

En conséquence, pour accroître l'emploi de cette main-d'oeuvre, le calcul de coefficients de handicap est une condition nécessaire (mais pas suffisante). Ce calcul doit permettre de situer la productivité réelle des déficients par rapport à :

- leur productivité supposée moindre. A ce sujet, remarquons que les entreprises raisonnent non sur la seule productivité des déficients mais sur un différentiel de productivité qu'elles supposent défavorable aux déficients.
- la productivité réelle des valides.

Ces différentiels de productivité doivent mesurer les capacités productives moyennes d'un groupe de déficients par rapport à un groupe de valides (la productivité moyenne de ce dernier étant considérée comme satisfaisante).

Ainsi, dotées des coefficients de handicap, les entreprises peuvent juger de l'existence et de l'importance d'un différentiel de productivité entre valides et déficients et comparer le différentiel de productivité supposé par rapport

à un différentiel réel. Une telle information permet de se prononcer sur la rationalité ou non du comportement discriminatoire des entreprises à l'égard des déficients. S'ils sont en moyenne moins productifs que les valides, leur productivité réelle est proche de leur productivité supposée. Les entreprises ont intérêt à discriminer cette main-d'oeuvre à l'embauche et en cours de carrière professionnelle (en ne maintenant en leur sein que les agents les moins déficients).

Si au contraire, l'évaluation des indicateurs de différentiels de productivité montre que les déficients sont aussi efficaces, voire plus efficaces que les valides, les entreprises ont des anticipations erronées de la productivité des déficients ; leur productivité réelle étant proche voire meilleure que celle des valides. La discrimination devient irrationnelle. Il s'agit même d'un gaspillage de ressources efficaces.

Les coefficients de handicap peuvent fournir des informations plus fines, au niveau des postes de travail ou des équipes : les déficients sont-ils plus ou moins productifs que les valides à un poste de monteur automobiles, de secrétaire, d'informaticien... De tels indicateurs permettent de fournir des données moyennes sur les postes à confier aux déficients parce qu'ils y sont performants et sur ceux qu'il convient de ne pas leur attribuer (encore que nous insistons cf. section III sur le caractère individuel et non généralisable de ces indicateurs). Cela étant, des valeurs moyennes peuvent orienter les entreprises dans la détermination des postes à affecter. Mais, il ne s'agit que d'indicateurs moyens, qui ne doivent pas interdire l'accès à certains emplois dont l'évaluation a montré une relative inefficacité des déficients par rapport aux valides, à des déficients particulièrement aptes à les occuper.

Outre le caractère global de l'information fournie par les coefficients de handicap, ils ont un rôle important au niveau individuel du recrutement.

b) Les coefficients de handicap dans le processus de recrutement de la main-d'oeuvre déficiente.

Grâce aux coefficients de handicap, l'entreprise dispose d'un instrument d'aide à la décision. Il répond en partie à sa méconnaissance des capacités productives de cette main-d'oeuvre comparées à celles des valides. Elle peut éventuellement évaluer un coefficient de handicap "individuel", i.e., comparer les performances moyennes des valides avec celles du déficient, par exemple à l'issue de la période d'essai. Certes, les niveaux d'évaluation sont différents (un groupe de valides versus un déficient) mais une information individuelle semble être le complément à une information plus générale fondée sur les différences de moyennes de productivité entre valides et déficients. Bien sûr, cette information "individuelle" n'a de valeur que pour l'entreprise qui la pratique.

Les coefficients de handicap apparaissent dès lors comme des instruments de gestion rationnelle de cette main-d'oeuvre.

2. Définition des coefficients de handicap et interprétation

Ces coefficients sont évalués au niveau d'un poste de travail ou d'une équipe. Dans le premier cas, il convient que :

- les valides et les déficients, faisant l'objet de l'évaluation occupent ce poste ;
- les tâches à accomplir doivent être comparables. En particulier, la technologie et les conditions de production sont identiques. Sinon, nous imputerions aux populations des différentiels de productivité alors que la technologie modifie cette dernière.

Le résultat d'une évaluation au niveau du poste indique si les déficients sont, en moyenne, plus ou moins productifs que leurs collègues valides.

S'il s'agit d'une évaluation au niveau d'une équipe de travail, deux précautions doivent être prises :

- la production des différentes équipes doit être identique,
- les conditions de production de ces équipes doivent être semblables.

La comparaison porte sur la productivité avant et après l'arrivée du déficient. Il n'y a donc aucune référence au poste qu'il occupe.

Le coefficient de handicap doit exprimer la liaison entre handicap par rapport à l'emploi et productivité (cf. première partie, chapitre I, section II, A. 3.). Il est d'autant plus fort que la productivité du déficient est réduite par suite d'un handicap par rapport à son emploi. Bien sûr, nous raisonnons toutes choses égales par ailleurs et en particulier, nous ne tenons pas compte d'autres facteurs modifiant la productivité de tout agent, qu'il soit valide ou déficient. Nous nous intéressons seulement aux conséquences éventuelles d'une déficience sur le handicap par rapport à l'emploi et, par suite aux modifications des capacités productives qui en résultent.

Le coefficient de handicap exprime donc :

- un différentiel de productivité entre une population valide et une population déficiente ;
- l'importance du handicap par rapport à l'emploi qui résulte, le cas échéant, de la déficience¹⁹¹.

Deux définitions des coefficients de handicap peuvent être formulées, selon que l'on raisonne au niveau du poste de travail ou au niveau de l'équipe¹⁹².

¹⁹¹ Nous renvoyons le lecteur à l'introduction de la deuxième partie dans laquelle nous signalons le danger d'imputer à la déficience tout constat de moindre productivité.

¹⁹² Nous envisageons les deux possibilités d'évaluation bien que nous indiquons cf. infra, notre préférence pour une évaluation au niveau de l'équipe.

Cas n° 1 : Définition du coefficient de handicap évalué au niveau du poste de travail.

Il s'agit du rapport entre la productivité moyenne d'un groupe d'agents invalides (P_i) et celle d'une population valide (P_v)¹⁹³ qui travaillent sur un poste identique. Le coefficient de handicap est ainsi formalisé :

$$Ch = (1 - P_i / P_v)$$

L'expression du coefficient de handicap peut se faire indifféremment en terme physique ou en valeur. En effet, il nous importe simplement d'évaluer une différence de productivité entre deux populations. Cela dit, nous préférons en retenir une expression en valeur de manière à pouvoir l'intégrer ultérieurement dans un calcul de coût économique du handicap¹⁹⁴.

Si $P_i = P_v$, $Ch = 0$. Les déficients et les valides obtiennent des productivités moyennes identiques en valeur. Au poste sur lequel a été pratiquée l'évaluation, il est indifférent, toutes choses égales par ailleurs, d'y placer des agents valides ou des agents déficients¹⁹⁵.

Si $P_i < P_v$, $Ch > 0$. Les agents déficients font subir à l'entreprise un coût en terme de moindre productivité. Elle doit alors vérifier l'ampleur et les raisons de cette différence. En particulier, plus la différence est grande, moins elles ont intérêt à placer les déficients à ce poste. De plus, s'il est fréquemment occupé par des déficients, il convient de pratiquer des évaluations à déficience donnée. Ainsi, il est possible de voir quelles sont les types de

¹⁹³ Nous précisons cf. infra quelles valeurs peuvent être retenues comme indicateur de P_v .

¹⁹⁴ Voir chapitre IV, section II, B.

¹⁹⁵ Nous considérons, pour le moment, que les coûts d'emploi des valides et des déficients sont identiques, i.e. que nous négligeons provisoirement d'éventuels coûts d'aménagement ou de sur-encadrement, spécifiques à l'emploi de certains déficients.

déficiences qui génèrent un handicap minimum par rapport à l'emploi et d'envisager, le cas échéant, les aménagements de postes les plus adéquats pour les déficients ayant un handicap important par rapport à ce poste. Ce type d'évaluation à déficience donnée est statistiquement pertinent pour les ouvriers (catégorie proportionnellement importante chez les déficients). Par exemple, le poste de chauffeur-livreur est fréquemment confié à des déficients. Une évaluation peut donc être envisagée.

Si cette différence est trop importante, l'entreprise est amenée soit à pratiquer, comme la loi l'y autorise, un abattement de salaire pour moindre productivité, soit à refuser d'affecter les déficients sur de tels postes. Nous montrons (cf. chapitre IV, section I) que les déficients ne doivent pas nécessairement être rejetés d'un poste sur lequel leur coefficient de handicap est positif.

Si $P_i > P_v$, $Ch < 0$. Cette situation révèle à l'entreprise un avantage à employer des agents déficients.

Cas n° 2 : Définition du coefficient de handicap au niveau de l'équipe de travail.

Cette évaluation permet de montrer que la présence de déficients dans l'équipe est ou non bénéfique sur le plan de ses performances. Mais, le fait que l'évaluation ne se situe pas au niveau du poste de travail supprime la condition du cas n° 1, à savoir l'identité des postes occupés par les membres des deux populations. Ici, les déficients sont saisis en tant que membres d'une équipe. Dès lors, la signification est différente. En effet, le coefficient de handicap compare :

- soit deux équipes qui assurent des productions identiques avec des méthodes de production similaires. L'une comprend un ou plusieurs déficients, l'autre non.

- soit la même équipe pour laquelle on évalue ses performances avant et après l'arrivée du déficient. Pour que cette évaluation ait un sens, il faut qu'aucun autre élément n'ait changé avant et après l'arrivée du déficient (technique de production identique, organisation du travail assez stable...).

La formalisation présentée ci-dessus est conservée. Seul le contenu de P_i et P_v est modifié. P_v est la productivité moyenne d'équipes composées exclusivement de valides : il s'agit soit de la productivité mesurée avant l'arrivée de déficients dans les équipes, soit de la productivité d'équipes n'ayant pas en leur sein de déficients, ayant la même production à effectuer que des équipes comprenant un ou plusieurs déficients. P_i est la productivité des équipes ayant des déficients en leur sein.

Si $P_i = P_v$, $CH = 0$. Les déficients n'ont pas modifié la productivité des équipes dans lesquelles ils travaillent, par rapport à celles qui n'ont pas de déficients.

Si $P_i < P_v$, $CH > 0$. Les déficients freinent la productivité de l'équipe. Ils sont donc une charge pour elle. Il appartient de vérifier que c'est une moindre productivité individuelle du déficient qui entraîne celle de l'équipe ou qu'il s'agit d'une mauvaise organisation du travail. L'insertion d'un valide aurait-elle produit les mêmes effets que celle du déficient ? Si ce n'est pas le cas, il faut prendre les décisions qui s'imposent (le changer d'équipe)¹⁹⁶.

Si $P_i > P_v$, $Ch < 0$. Les déficients constituent un "plus" pour l'équipe parce que leur présence augmente la productivité de l'équipe.

¹⁹⁶ Nous revenons sur les analyses complémentaires à effectuer, section III du présent chapitre et chapitre IV.

3. Quelques compléments à propos des coefficients de handicap

Précisons dès maintenant, d'une part les formules de productivité les plus appropriées à l'évaluation des coefficients de handicap, d'autre part la méthode que l'entreprise doit utiliser pour pratiquer cette évaluation. Enfin, il convient de montrer que deux types de résultats sont possibles : un résultat cardinal et un résultat ordinal.

a) Les formules de productivité à retenir

Il nous semble que la formule la plus adaptée est celle de la productivité spécifique du travail (cf. section I, B. 1. supra). Si nous retenons une expression en valeur, le coefficient reflète à la fois un différentiel de productivité de l'une des deux populations et un différentiel de prix. Nous éliminons l'influence de ce dernier en adoptant un système de prix de référence. Par exemple, si l'on cherche à évaluer un coefficient de handicap des agents chargés du conditionnement dans le secteur des industries agricoles et alimentaires, la productivité est valorisée soit par le prix de l'une des entreprises considérée comme référence, soit par une moyenne pondérée des prix des différentes entreprises composant l'évaluation.

Pour se conformer aux évaluations couramment utilisées par exemple par l'INSEE pour la productivité, nous pouvons retenir la productivité apparente du travail. Ce type de mesure convient au niveau d'entités de production, les unes ayant des déficients, les autres n'en ayant pas (l'identité du produit et de la technique doit être respectée, cf. supra). L'inconvénient de cette mesure est que plus les entités comprenant des déficients sont grandes, plus la part de ces derniers dans la valeur ajoutée est "diluée". Une structure de grande taille a pour effet d'amoindrir la contribution productive marginale de chacun des agents et en particulier ici, celle des déficients. Autrement dit, un coefficient de handicap mesuré à partir des productivités apparentes des valides et des déficients peut être nul alors que, si les déficients étaient

remplacés par des valides, la productivité apparente serait notoirement améliorée.

La productivité apparente du travail est-elle bien adaptée à l'évaluation des coefficients de handicap au niveau du poste de travail ? Même si l'on s'assure de l'identité de la production et des modes de production entre les groupes de population (valides et déficients), nous travaillons sur des moyennes de productivité. Cela suppose que nous puissions isoler des productivités individuelles desquelles il soit possible de calculer une moyenne. Or, comment mesurer la valeur ajoutée créée par un agent ? Si cela est possible, peut-on agréger les diverses valeurs ajoutées ? Autant de questions qui restent difficiles à trancher.

Enfin, peut-on retenir des productivités intégrant l'ensemble des facteurs de production ? Pour que cette mesure ait un sens relativement à notre problème, les entités faisant l'objet de mesures doivent être de petite taille afin que la contribution productive des déficients ne soit pas trop "diluée" (ce problème se pose aussi pour la productivité apparente, cf. supra). En particulier, ces mesures ont d'autant moins de sens que le secteur a une forte intensité capitalistique. Donc, nous ne retiendrons pas ces mesures (productivité globale notamment) en dépit du caractère interdépendant des facteurs de production et donc de la difficulté à isoler des productivités partielles.

b) Le choix de la méthode d'évaluation

Il convient tout d'abord de s'assurer de l'identité des méthodes d'évaluation de la productivité pour les deux populations afin que la différence ait un sens. Pour ce faire, deux situations sont possibles :

- l'entreprise évalue la productivité de ses salariés. L'évaluation de coefficients de handicap suppose l'utilisation de méthodes identiques (choix d'une évaluation individuelle ou au niveau du poste, expression physique ou

en valeur du résultat). Mais il n'est pas possible d'agrèger les résultats recueillis dans l'ensemble des entreprises du secteur ou de la branche.

- si l'entreprise n'évalue pas les productivités du travail de ses salariés mais qu'elle le fait de façon globale (soit une productivité globale du travail, soit plus largement la productivité globale de l'entreprise), il convient qu'elle mette en place une méthode lui permettant d'apprécier les coefficients de handicap. Ici, ce sont les critères qui sont étudiés à la section suivante qui peuvent être envisagés.

c) Expression cardinale ou ordinale des coefficients de handicap

L'expression cardinale ou ordinale est contrainte par deux éléments.

Tout d'abord, ce choix peut ne pas exister. En effet, il est des cas, sans doute de plus en plus nombreux (cf. infra) d'impossibilité de mesurer la productivité en terme cardinal. C'est le cas par exemple des agents de surveillance d'une production. Leur fonction est de veiller à son bon déroulement. Comment, pour ce type de poste, évaluer un différentiel de productivité en terme cardinal, cette évaluation aurait-elle un sens ? Ici, il est plus aisé de le faire de façon ordinale : il est toujours possible de dire qu'un agent est plus efficace à ce poste qu'un autre parce qu'il localise plus rapidement les problèmes de la production, qu'il en comprend plus aisément le contenu et que sa capacité à les résoudre est plus grande.

En fait, l'évaluation ordinale est toujours possible, ce qui n'est pas le cas de l'évaluation cardinale. Bien souvent, pour notre problème, l'information issue d'une évaluation ordinale suffit à l'entreprise : elle renseigne sur l'existence et le sens du différentiel. La difficulté se pose lorsque le coefficient de handicap est défavorable aux déficients. Une évaluation cardinale, si tant est qu'elle soit possible, est préférable. Elle permet d'apprécier l'ampleur du différentiel.

Signalons deux autres avantages de l'évaluation cardinale :

- elle est compatible avec la mesure d'un coût économique du handicap (cf. chapitre IV section II, B.).

- elle est plus rigoureuse à cause de son caractère quantitatif. En revanche, une évaluation ordinaire se fonde davantage sur la subjectivité de l'enquête (il s'agit du supérieur hiérarchique du déficient)¹⁹⁷. De plus, dans l'évaluation ordinaire, il y a nécessité d'un questionnaire. Or, le choix des questions n'est pas neutre. Il peut induire un biais favorable ou non au déficient.

Nous avons établi un questionnaire afin d'évaluer des coefficients de handicap exprimés de manière ordinaire. Nous l'avons élaboré à la demande du Groupe Rhône-Poulenc¹⁹⁸.

Ce questionnaire tente d'abord de cerner le déficient quant à ses caractéristiques personnelles (âge, sexe, catégorie, type et importance de la déficience) et professionnelles (niveau de formation initiale, emploi occupé, qualification professionnelle). Puis, il cherche à cerner la productivité de cet agent (l'unité statistique retenue pour le questionnaire est l'agent déficient) à la fois au niveau du poste que le déficient occupe et au niveau de l'équipe. Chacune des questions portant sur la productivité¹⁹⁹ sont systématiquement formulées de façon comparative : elles proposent au répondant de dire si la productivité du déficient est nettement meilleure, meilleure, aussi, moins ou nettement moins bonne que celle des valides. La synthèse des réponses aboutit à un différentiel moyen de productivité entre valides et déficients et non à la différence des moyennes des productivités respectives des deux populations (comme cela est proposé ci-dessus).

¹⁹⁷ Nous revenons en détail sur cette limite de l'évaluation ordinaire au chapitre IV, section II, A.

¹⁹⁸ Ce questionnaire n'a, jusqu'à ce jour, pas été diffusé.

¹⁹⁹ Les termes utilisés dans le questionnaire sont d'une part "rendement" lorsque le poste appartient au secteur secondaire et "efficacité" lorsque le poste appartient au secteur tertiaire.

D'autre part, nous avons établi deux questionnaires²⁰⁰, distinguant les postes secondaires et tertiaires. Signalons aussi que le terme "déficient" a systématiquement été remplacé par "handicapé" car l'entreprise n'est pas habituée à distinguer la déficience et le handicap (cf. supra).

Précisons ci-après les conditions méthodologiques d'évaluation des coefficients de handicap.

²⁰⁰ Nous reproduisons le questionnaire concernant les seuls postes du secteur secondaire.

SECTION III : LES CONDITIONS D'EVALUATION DES COEFFICIENTS DE HANDICAP

Dans cette section, nous nous intéresserons plutôt aux coefficients de handicap positifs (les déficients sont, en moyenne, moins productifs que les valides), ce qui pose davantage de problèmes à l'entreprise.

De plus, nous utiliserons le terme de «production» à la fois pour le secteur industriel et pour le secteur tertiaire même s'il est plutôt attribué au secteur industriel. Il marque le caractère matériel du produit. Nous admettons comme le font d'ailleurs les comptes nationaux depuis 1976²⁰¹ que le secteur tertiaire assure une production même si elle est, la plupart du temps, immatérielle.

Le coefficient de handicap peut se lire de deux manières :

- si la productivité est la valeur produite à ressources données, le coefficient de handicap indique la valeur d'un différentiel de production.
- si la productivité est la valeur des ressources nécessaires pour une production donnée, le coefficient de handicap indique un différentiel de rythme de production.

Nous admettons que la production est de bonne qualité. Il ne s'agit pas d'une hypothèse forte : toute production de mauvaise qualité provoque une baisse de la production (en unités physiques ou en valeur). La baisse de la productivité qui en résulte toute chose égale par ailleurs, est imputable aux produits défectueux. Il faut donc vérifier le taux de rebut ou de reprise des produits.

²⁰¹ C'est l'année de la mise en place du nouveau système de comptabilité nationale.

Précisons les conditions méthodologiques de l'évaluation des coefficients de handicap.

A - L'EVALUATION DE LA PRODUCTION EN VALEUR

Est-il toujours possible de cerner précisément la production ? D'une part, cet exercice n'est pas toujours aisé. D'autre part, les agents n'ont pas nécessairement la maîtrise de leur production.

1. La difficulté de définir une production

Dans les secteurs secondaire mais surtout tertiaire, la production concerne à la fois des biens et des services (le plus souvent immatériels). Il peut s'agir du savoir, d'un savoir faire (bureau de recherche ou équipe surveillance d'une production par exemple)... Il est donc tout-à-fait délicat de dire à quel moment la production d'un objet immatériel est achevée. Une telle évolution n'exclut pas l'évaluation de coefficients de handicap (fixation d'objectifs dans un temps donné pour le bureau de recherche, étude des délais de réaction de l'équipe de surveillance face aux diverses interruptions possibles de la production (approvisionnement, pannes...). L'évaluation mesure l'aptitude des salariés à atteindre ou non les objectifs fixés dans le temps imparti. Il ne s'agit plus alors de vouloir cerner une production parfois intangible mais d'atteindre des objectifs.

Par ailleurs, la polyvalence des tâches rend difficile l'imputation de la production à un agent donné. Par suite, il est complexe d'évaluer sa productivité.

Pour mesurer les coefficients, il faut que :

- les objectifs à atteindre ainsi que le temps fixé pour ce faire, soient identiques pour les agents valides et déficients.
- le poste occupé par ces deux groupes d'agents soient identiques.

2. La productivité exogène

Lorsque le travail des agents est dépendant de celui d'une machine, la productivité est fonction de leur aptitude à agir pour la surveiller. Elle dépend aussi des caractéristiques de ladite machine : une machine de bonne qualité, dont le risque de panne est faible versus une machine de mauvaise qualité et pour laquelle des interventions fréquentes sont à prévoir ont des conséquences différentes sur la productivité de l'agent.

Mais, plus généralement, il nous faut traiter ici l'ensemble des situations dans lesquelles les agents n'ont pas la maîtrise directe de la productivité, i.e. les situations pour lesquelles la performance productive de l'agent est en partie déterminée par des contingences extérieures à lui. Plusieurs cas se présentent :

- la chaîne de production : les cadences imposées règlent la productivité de l'équipe. Chacun des agents n'a comme possibilité que de se soumettre à cette cadence ou de sortir de la chaîne de production pour occuper d'autres postes moins intégrés. Le coefficient de handicap est, dans ce cas, nécessairement nul. Si les déficients sont plus productifs que leurs collègues valides, leur productivité est ramenée à la cadence imposée. S'ils sont moins productifs, ils doivent sortir de la chaîne.

- la quantité produite dépend directement de la quantité demandée du produit ou du service. A titre d'exemple, la production du standardiste est conditionnée par le nombre d'appels arrivant au standard. La productivité se mesure alors indirectement par le temps moyen d'attente du correspondant pour traiter son appel. Cette mesure de productivité reste cependant particulièrement complexe : le temps moyen d'attente dépend autant de la présence et de la promptitude à décrocher de l'interlocuteur demandé par le standardiste. Autrement dit, le temps moyen d'attente d'un interlocuteur pour obtenir son correspondant peut augmenter si ce dernier est fréquemment absent de son bureau et donc de son poste téléphonique ou qu'il ne décroche pas dans des délais rapides.

Plus généralement, il paraît complexe d'évaluer un coefficient de handicap dans ce cas puisque, la productivité dépend :

- de la demande,
- de la complexité de la demande à traiter.

Une possibilité est alors de comparer les temps d'exécution respectifs d'un agent valide et d'un agent déficient en prenant une demande identique (soit si cela est possible en la simulant, soit en utilisant des demandes réelles considérées semblables).

B - LE REFERENTIEL TEMPOREL

Nous analyserons tout d'abord le moment à choisir pour effectuer l'évaluation du coefficient de handicap. Puis, il conviendra de s'interroger sur la période de temps (horaire, journalière...) qu'il faut retenir pour cette évaluation.

1. L'évaluation des coefficients de handicap pendant la période d'adaptation au poste de travail

La période d'essai permet au salarié d'acquérir un savoir faire et des méthodes de travail (imposées par la hiérarchie ou choisies expérimentées par lui) et à l'entreprise de constater ses capacités productives. Durant l'apprentissage du poste, la courbe de productivité est croissante et atteint un point au delà duquel elle est stable et relativement constante. Pour les déficients, un allongement de cette période peut être envisagée pour s'interroger sur l'opportunité d'un aménagement de poste de travail de type immatériel ou matériel (cf. chapitre IV, section I, B.). Mais, dans ce cas, le surcoût ne doit pas être intégralement supporté par l'entreprise afin de ne pas la "désinciter" à recourir à cette main-d'oeuvre²⁰².

²⁰² Les pratiques de OHE et PROMETHEE vont dans ce sens.

L'évaluation du coefficient de handicap doit intervenir au terme de la période d'essai. Si tel n'est pas le cas, un biais systématique est introduit, rendant le coefficient défavorable aux déficients. Le comportement de discrimination s'en trouve alors renforcé et légitimé. L'entreprise conclut, eu égard à ce comportement, que la déficience est un indicateur de moindre productivité alors que c'est l'inexpérience au poste qui est ici en cause.

Au contraire, si l'évaluation de la productivité moyenne des valides intervient avant qu'ils soient correctement familiarisés avec leur poste de travail, les coefficients de handicap peuvent être systématiquement favorables aux déficients alors qu'en réalité, les déficients sont mieux adaptés à leurs postes parce qu'ils l'occupent depuis plus longtemps.

Au terme de la période d'essai et après évaluation des coefficients de handicap, deux cas se présentent :

- soit la productivité des déficients a atteint un maximum qui reste trop faible pour l'entreprise, y compris après un aménagement du poste de travail. Elle n'affecte alors pas ce déficient au poste. Mais ce rejet²⁰³ ne constitue pas une discrimination ; il résulte d'une évaluation économique réelle.

- soit le rendement est suffisant, cas d'un coefficient de handicap légèrement positif, nul ou négatif. L'entreprise a alors intérêt à affecter des déficients à ce poste de travail.

²⁰³ Ici, apparaît une spécificité de la gestion de cette main-d'oeuvre: avant de refuser un déficient, on doit se demander si ce coefficient de handicap positif s'explique par un défaut de compétence des déficients, induisant une moindre productivité par rapport à celle des valides ou s'il existe un handicap par rapport à l'emploi, non anticipé.

2. La période de temps à retenir pour l'évaluation du coefficient de handicap

En fonction des informations souhaitées par l'entreprise, se pose le choix de l'échelle de mesure (entreprise, ateliers, individus...) et de la période de temps (l'année, plusieurs heures de travail, des journées prises au hasard, un mois particulièrement important en terme de quantité de travail à fournir...). Si elle veut analyser la productivité globale sur une année, elle peut retenir le taux d'absentéisme, la fréquence des arrêts pour accidents du travail comme variables expliquant un différentiel d'une année sur l'autre. En revanche, pour analyser la productivité d'une équipe, il n'est pas nécessaire de prendre comme référentiel l'année. Des périodes infra-mensuelles peuvent suffire.

Pour un coefficient de handicap évalué en vue de mesurer l'opportunité d'une embauche, une période infra-mensuelle suffit. Cette évaluation doit être complétée par l'avis du médecin du travail qui fournit un pronostic d'absences éventuelles dues à la déficience. Des coefficients horaires sont aptes à détecter la «fatigabilité» de l'agent pourvu qu'ils soient répartis de façon significative au cours de la semaine: fin de journée, vendredi après midi par exemple et en milieu de matinée au moment de la productivité supposée la plus élevée. Pour pratiquer de telles évaluations, la période de temps doit :

- être identique pour la population valide et la population déficientes.
- être fonction du poste faisant l'objet de l'évaluation. Par exemple, une période horaire ou infra-horaire peut être retenue pour un poste intégré dans une équipe de production à la chaîne alors que le mois, voire davantage est nécessaire pour un poste de chercheur dans un bureau d'études.

De façon générale, les déficiences rendant variable le handicap par rapport à l'emploi à court ou moyen terme (Cf. première partie, chapitre I, section III, B.) supposent que la période de temps soit adaptée afin de ne pas

introduire dans l'évaluation du coefficient un biais systématiquement favorable ou défavorable au déficient. Par exemple, certaines phases de la pathologie augmentant la fatigue, voire la déficience, le handicap par rapport à l'emploi peut s'accroître et réduire la productivité de ces agents par rapport à ce qu'elle est lorsque le déficient est sorti de ces phases. La période d'évaluation, si l'on n'y prend pas garde, peut couvrir, de manière disproportionnée les phases dans lesquelles le déficient n'est pas au mieux de ses possibilités productives.

Certaines des pathologies rendant le handicap par rapport à l'emploi variable nécessitent aussi de fréquentes interruptions de travail pour des raisons médicales (repos ou suivi d'une thérapie par exemple). Dans tous ces cas, il faut envisager l'évaluation de coefficients de handicap tels que l'entreprise constate à quels moments le déficient lui procure le rendement qu'elle juge souhaitable. Ainsi, dans la mesure où cela est possible, elle prévoit un contrat de travail à temps partiel. Mais, un tel contrat suppose que le poste puisse s'y prêter : la quantité de travail à fournir à ce déficient doit être telle qu'elle soit compatible avec le temps de travail prévu au contrat. De plus, il faut veiller à ce que des absences médicales ne soient pas trop préjudiciables aux performances de l'équipe de travail dans laquelle est inséré cet agent.

Donc, le choix de la période de temps à retenir pour l'évaluation des coefficients de handicap dépend à la fois de la nature du poste à pourvoir et de la nature de la déficience.

C - EVALUATION DES COEFFICIENTS DE HANDICAP AU NIVEAU DU POSTE OU DE L'EQUIPE

De plus en plus, les entreprises organisent le travail en équipe, ce qui suppose l'interdépendance des postes et la polyvalence des salariés. Dans un tel contexte, quelle est la pertinence d'une évaluation des coefficients de handicap au niveau d'un poste ?

1. L'évaluation des coefficients de handicap au niveau du poste de travail

L'évaluation d'un coefficient de handicap au niveau du poste de travail a d'autant plus de sens que les postes sont indépendants les uns des autres: supposons une équipe d'ouvriers dont les postes sont indépendants (ce qu'ils produisent est achevé après leur intervention et leur rythme de travail n'infère pas sur celui des autres). Dans ce cas, mesurer un coefficient de handicap a bien un sens: tout ce qui est produit incombe à l'agent et n'est pas en relation avec la production des autres.

Si, de façon symétrique, nous envisageons une forte liaison de dépendance entre les différents postes d'une équipe de travail, toute défaillance ou tout excès de productivité de l'un de ses membres affecte celle de l'équipe. Ainsi, les agents doivent travailler en synergie pour éviter ces effets contreproductifs. Ce n'est donc pas tant la productivité d'un agent qui compte mais son aptitude à concourir à la productivité de l'équipe.

Dans ce cas de forte intégration des postes, si un coefficient de handicap évalué au niveau de l'équipe est positif²⁰⁴, le déficient en est-il responsable ? Pour répondre à cette interrogation, une évaluation au niveau du poste est nécessaire. Elle peut en outre mesurer l'efficacité d'un aménagement de poste en terme de réduction du handicap par rapport à l'emploi.

Mais, dans un processus intégré de production, il peut arriver que le déficient soit efficace à son poste de travail mais que la productivité de l'équipe ait été réduite depuis son arrivée. Il convient d'analyser la productivité de l'équipe en montrant qu'elle est plus pertinente.

²⁰⁴ Depuis l'arrivée du déficient, l'équipe est moins productive.

2. L'évaluation du coefficient de handicap au niveau de l'équipe de travail

L'un des inconvénients importants de l'évaluation des coefficients de handicap au niveau du poste de travail est de ne pas prendre en compte les économies d'échelle issues du travail en équipe (synergie du groupe). L'aide fournie par les collègues valides s'apparente à la collaboration normale entre les agents d'une équipe. Ces interventions visent à réduire le handicap des déficients par rapport à leur emploi. Mais, toute aide, qu'elle soit de nature professionnelle ou extra-professionnelle²⁰⁵, modifie la productivité de l'équipe. Plus elle est importante, plus la productivité de l'équipe décroît, et plus le coefficient de handicap augmente.

Cependant, s'il s'agit d'une aide professionnelle, elle peut être compensée totalement ou partiellement par l'aide professionnelle que fournissent les déficients aux autres membres de l'équipe. Si le rendement de cette dernière reste inchangé avant et après l'arrivée des déficients, le coefficient de handicap évalué au niveau de l'équipe est nul. Donc, les déficients peuvent être considérés comme rentables même si, le cas échéant, leur coefficient de handicap évalué au niveau du poste est légèrement positif.

Un autre élément est de nature à justifier une évaluation au niveau de l'équipe : la peur, les contraintes que l'arrivée d'un déficient impose aux collègues, la nécessité que l'équipe s'adapte quelque peu perturbent le collectif de travail. En outre, cette situation est entretenue si le déficient n'accepte pas son état sanitaire. Il peut provoquer un malaise chez les collègues de travail s'il assume mal sa condition de déficient. Mais cela n'est-il pas aussi le cas chez un valide ayant des difficultés à s'assumer ?

²⁰⁵ Il peut s'agir de conduire les déficients aux toilettes ou à la salle de restauration de l'entreprise.

En tout état de cause, le coefficient de handicap mesure cette perturbation. Les responsables de l'insertion des personnes handicapées des entreprises interrogées pensent qu'il est possible d'éviter, ou à tout le moins de minimiser cette situation en préparant l'équipe à la venue du déficient.

Cela étant dit, cet élément n'est vrai qu'à court terme. Si d'aventure, son influence perdurait, l'entreprise modifierait l'affectation du déficient en le changeant d'équipe.

Ces deux éléments augmentent le coefficient au niveau de l'équipe. Mais, la plus grande motivation des déficients au travail, par rapport aux valides, motivation unanimement constatée dans nos entretiens contrecarre la hausse du coefficient. Leurs difficultés à trouver un emploi et les luttes qu'ils ont dû mener au cours de leur vie pour atteindre leur situation professionnelle, expliquent sans doute pour partie cette motivation. Bien sûr, il est difficile d'évaluer ce paramètre, pourtant important, au point que certains responsables d'entreprise disent préférer un agent, fût-il déficient, motivé au travail quitte à ce que sa productivité ne soit pas strictement équivalente à celle des valides. Certains affirment même que ce surcroît de motivation compense les pertes de productivité éventuelles du déficient et tend à avoir un effet d'entraînement sur la motivation générale et donc sur l'efficacité des autres membres de l'équipe de travail. Cet élément de motivation ne peut être mesuré qu'à travers l'évaluation du coefficient de handicap au niveau de l'équipe de travail.

Enfin, rappelons qu'il peut être difficile dans certaines équipes de travail de "découper" un poste parmi d'autres dans le processus de production, si bien que toute évaluation au niveau du poste est sans fondement.

En conclusion, nous préférons une évaluation des coefficients de handicap au niveau de l'équipe à une évaluation au niveau des postes de travail. Dans la mesure où une analyse en terme de postes indépendants paraît peu satisfaisante du fait des processus intégrés de production qui sont courants

dans les entreprises actuellement, il importe de pouvoir se prononcer, grâce aux coefficients de handicap, sur les capacités des déficients à s'intégrer dans les équipes. En outre, notons que cette approche permet de tenir compte des effets réciproques de la présence du déficient sur les collègues valides.

De plus, si des entreprises souhaitent, pour leur propre compte (vérification de l'adéquation des déficients qu'ils emploient aux postes qui leur sont confiés) évaluer des coefficients de handicap, elles doivent retenir plutôt l'équipe que le poste pour cette évaluation: les performances de l'entreprise sont moins liées aux performances d'un agent pris isolément qu'à celles des différentes équipes de travail.

Enfin, la pertinence d'une évaluation au niveau du poste de travail n'est pas, comme nous l'avons vu, toujours assurée. Mais elle complète parfois utilement une évaluation au niveau de l'équipe. Cette dernière est bienvenue à la fois pour estimer l'adéquation de l'affectation des déficients dans les équipes et pour juger de la rationalité économique d'une embauche.

Au cours de cette section, nous avons tenté de cerner les conditions dans lesquelles l'évaluation des coefficients de handicap peut être effectuée. Mais, ne doivent-ils pas être minimisés ? Quel en est le principal prolongement ?

Chapitre IV

Coefficients de handicap : portée de la mesure

Nous nous demanderons d'une part comment les coefficients de handicap doivent être utilisés et d'autre part, quelles en sont les limites et les prolongements.

SECTION I : VERS UN PROCESSUS DE MINIMISATION DES COEFFICIENTS DE HANDICAP

Quel est le coefficient "idéal" pour l'entreprise et jusqu'à quel niveau peut-elle accepter un écart par rapport à cet "idéal" ? Nous pouvons aussi formuler cette interrogation ainsi : y a-t-il un point au delà duquel les entreprises ont un comportement rationnel en pratiquant une discrimination ?

De telles interrogations supposent que l'évaluation du coefficient de handicap s'inscrive dans un processus dynamique d'insertion : notamment, l'environnement du poste du déficient influe sur sa productivité. Ainsi, des coefficients de handicap positifs, induisant un comportement de discrimination dans ce cas rationnel de la part des entreprises, peuvent être réduits grâce à des aménagements de postes bien pensés.

Dans cette section, nous insisterons sur la valeur du coefficient de handicap que l'entreprise peut considérer comme acceptable. Puis, nous montrerons que l'aménagement du poste de travail conduit à améliorer le coefficient de handicap.

A - VERS LA MINIMISATION DU COEFFICIENT DE HANDICAP : UNE CONDITION NECESSAIRE

En théorie, le coefficient de handicap, s'il peut être évalué de façon cardinale, varie de plus l'infini (inefficacité absolue des déficients) à moins l'infini (inefficacité absolue des valides)²⁰⁶. Entre ces deux cas d'inefficacité absolue, une étendue de valeurs peut être prise. Plus les déficients sont productifs comparés aux valides, plus le coefficient se réduit.

Mais un coefficient de handicap positif est-il rédhibitoire à l'emploi de déficients ? Une telle question a d'autant plus d'intérêt que des coefficients évalués pour des groupes de valides révéleraient probablement des différentiels de productivité positifs. L'analyse ne doit donc retenir que des éléments spécifiques aux déficients.

Dans ce paragraphe, nous montrerons non seulement que la minimisation du coefficient de handicap est une nécessité économique pour l'entreprise mais également qu'un écart autour d'une "valeur optimale" ne lui est pas préjudiciable.

1. Une nécessité économique pour l'entreprise

La condition nécessaire, pour que les entreprises affectent des déficients à certains postes ou dans certaines équipes, est que le résultat de l'évaluation du coefficient de handicap soit inférieur ou égal à 0. Bien qu'aucune

²⁰⁶ Cette interprétation vaut quel que soit le niveau individuel ou collectif de l'évaluation.

évaluation de coefficients de handicap n'ait été effectuée et nonobstant les difficultés actuelles de la profession de standardiste²⁰⁷, les déficients visuels sont réputés correspondre à ce cas de figure.

- Si les postes sont supposés strictement indépendants : plus le coefficient de handicap tend vers 0 tout en restant négatif, plus l'entreprise est amenée à arbitrer entre valides et déficients²⁰⁸. Donc, dans certains cas, il faut, pour décider de l'opportunité de l'affectation des agents devenus déficients en cours de carrière ou du recrutement de candidats à l'embauche, utiliser des critères complémentaires (cf. infra section II, B.).

La question est alors de savoir si un coefficient positif est rédhibitoire pour l'emploi des déficients (cf. infra). Dans la mesure où nous fondons le concept de coefficient de handicap sur des productivités moyennes, un agent pris isolément peut être suffisamment efficace (voir les limites des coefficients de handicap, section II du présent chapitre).

- Si les postes sont relativement dépendants : lorsque le coefficient est inférieur strictement à 0, la liaison entre les différents postes ne change pas les résultats indiqués ci-dessus. Au pire, ils sont strictement les mêmes. Au mieux, la bonne productivité des déficients contraint les agents situés en aval à absorber leur production.

- S'ils le peuvent, le coefficient de l'équipe décroît.

- S'ils ne le peuvent pas, les déficients doivent "caler" leur productivité sur celle des valides. Leur coefficient au niveau du poste s'accroît mais le motif n'est pas la déficience. Ceci peut être vérifié grâce à une évaluation au niveau de l'équipe, laquelle donne un coefficient nul.

²⁰⁷ On trouve de rares articles sur ce sujet dans les revues spécialisées pour les aveugles.

²⁰⁸ Nous supposons ici que les coûts d'emploi des valides et des déficients sont identiques. Nous levons cette hypothèse infra.

- Si, en revanche, le coefficient de handicap évalué au niveau du poste de travail des déficients est positif, il faut évaluer le coefficient de handicap de l'équipe de travail. En effet, le retard de production pris par les déficients peut faire chuter la productivité de l'équipe dans des proportions au moins égales à la perte de rendement constatée au niveau du poste du déficient. Ainsi, le coefficient de l'équipe a toute chance d'augmenter.

Il est possible aussi que l'équipe puisse compenser les pertes de productivité des déficients en effectuant²⁰⁹ partiellement les tâches qui leur incombent. Dans ce cas, la productivité n'est pas nécessairement améliorée du fait de la présence des déficients. Au mieux, elle est la même. Au pire, elle est moindre.

L'évaluation des coefficients de handicap nécessite que soient fournies deux informations : l'une au niveau du poste du déficient, l'autre au niveau de l'équipe²¹⁰. De plus, compte tenu des hypothèses formulées, nous avons vu qu'un coefficient de handicap négatif conduit une entreprise à conclure que les déficients peuvent être rationnellement affectés à de tels postes ou de telles équipes. Nous traiterons, dans les paragraphes suivants les possibilités d'aménagement du poste de travail et les inter-relations entre les différents membres de l'équipe de travail, éléments qui ont des conséquences sur le coefficient de handicap.

Auparavant, il convient de montrer que si le coefficient de handicap est "faiblement" positif, une affectation à de tels postes reste rationnelle.

²⁰⁹ Dans ce cas, le climat de travail de l'équipe peut se dégrader. Des effets contreproductifs doivent être attendus.

²¹⁰ Nous avons montré qu'une évaluation collective est préférable et plus utile pour résoudre les problèmes d'affectation des postes à des déficients, cf. chapitre III, section I, B. 1.

2. Compatibilité de l'affectation des déficients pour lesquels le coefficient de handicap est positif

Est-ce rationnel de considérer que dès que le coefficient est strictement supérieur à 0, les déficients sont inefficaces au point que leur licenciement pour inaptitude au travail (dans le cas des agents devenus déficients en cours de carrière) doit être envisagé ou que le recrutement de cette main-d'oeuvre est compromis ? Si la réponse est oui, ne peut-on pas parler à nouveau d'un comportement discriminatoire dans la mesure où l'entreprise n'adopte pas une démarche de minimisation du handicap par rapport à l'emploi ?

En premier lieu, les salariés d'une entreprise occupant un même poste de travail n'ont pas nécessairement la même productivité²¹¹. Le calcul de l'écart des productivités individuelles²¹² autour de la moyenne montrerait qu'il existe des différences de rendement entre agents ou entre les équipes de travail.

Quel que soit le niveau d'évaluation, des coefficients mesurant des différentiels de productivité, exclusivement entre groupes de valides peuvent être positifs. Mais l'entreprise ne conserve les salariés à ces postes ou dans ces équipes que si la valeur absolue du coefficient n'est pas trop élevée.

Mais le niveau acceptable de la valeur d'un différentiel positif est moindre au niveau de l'équipe de travail qu'au niveau du poste. En effet, un différentiel positif à ce niveau est amoindri par la collaboration possible des collègues de travail du déficient. Il existe une certaine substituabilité entre les agents d'une même équipe, encouragée par l'exigence de polyvalence des salariés. En

²¹¹ Il ne nous appartient pas de préciser les raisons de ces différentiels. L'approche de Michel Crozier nous semble pertinente. Consulter Crozier M. (1977). *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil, Coll. Point-Politique, 436 p.

²¹² Il s'agit de l'acception statistique. La productivité individuelle est évaluée soit au niveau du poste, soit au niveau de l'équipe.

revanche, la substituabilité "inter-équipes" est moindre, leurs productions étant le plus souvent complémentaires. Ainsi, les pertes de rendement d'une équipe ne sont pas compensées par les autres, ce qui est d'autant plus préjudiciable que le processus de production est intégré. Donc, l'entreprise n'accepte pas un différentiel trop positif.

La difficulté dans le cas de la main-d'oeuvre déficiente est, comme nous l'avons indiqué à de multiples reprises, de ne pas imputer la «positivité» d'un coefficient de handicap au fait que l'agent soit déficient alors qu'il peut être positif pour les valides. Mais conformément à l'hypothèse formulée en introduction de la deuxième partie, nous nous en tenons strictement à l'impact de la déficience sur les coefficients de handicap.

Outre le fait que les valides n'ont pas tous la même productivité et qu'il n'y a aucune raison qu'il en soit autrement pour les déficients, la zone d'acceptation d'un différentiel positif est plus ample si l'entreprise est de grande taille. En effet, compte tenu de sa taille, de la diversité des postes et du nombre d'équipes de travail, elle ne s'attache pas autant aux écarts de productivité constatés que ne le fait une petite structure. Elle a des possibilités plus nombreuses d'affecter un poste à un déficient pour lequel son coefficient de handicap est le plus faible possible, compte tenu de la diversité des postes qu'elle peut proposer. Lors de nos entretiens, une entreprise nous a ainsi cité le cas d'un déficient qu'elle a recruté alors que son coefficient de handicap est franchement positif. Elle lui assure une formation de long terme (deux ans environ) afin que ce coefficient soit réduit. Il n'en reste pas moins vrai qu'elle peut accepter, au moins momentanément, un coefficient de handicap positif. Dans une petite structure, la défaillance productive d'un agent pèse davantage sur le travail des autres.

Enfin, le degré de dépendance entre les différents postes de l'équipe de travail fait varier la zone d'acceptation d'un coefficient de handicap positif. Si le poste est complètement dépendant des autres (le travail enchaîné en est la forme la plus achevée), toute défaillance de productivité de l'un des agents

entraîne automatiquement une baisse de celle de l'équipe (cf. chapitre III, section III, A. 2.). La zone d'acceptation d'un coefficient de handicap positif doit être moins grande et vice-et-versa dans le cas de postes indépendants.

Donc, un coefficient positif n'est pas réhibitoire à l'emploi des déficients: sa valeur absolue ne doit pas être trop élevée. En tout cas, la valeur positive du coefficient ne doit pas compromettre les résultats de l'entreprise. Le choix de la valeur acceptable lui incombe. Il dépend de sa taille et de la dépendance du poste auquel sont affectés les déficients par rapport aux autres postes de l'équipe.

De plus, l'entreprise ne doit pas oublier que les valides n'ont pas tous une productivité identique et que si les déficients ont un rendement moindre, ce n'est pas nécessairement à cause d'un éventuel handicap par rapport à l'emploi.

Cela étant, il paraît important, pour que l'entreprise adopte un comportement rationnel à l'égard de cette main-d'oeuvre, qu'elle minimise le coefficient de handicap.

B - L'AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

Nous passerons d'un processus statique d'insertion dans lequel la lecture du coefficient de handicap à un moment donné suffit à l'entreprise pour qu'elle prenne une décision de maintien ou de refus des déficients à un processus dynamique de minimisation du coefficient.

Il s'agit de voir comment diminuer les handicaps par rapport à l'emploi. En particulier, nous nous demanderons comment les aménagements de postes de travail contribuent au processus de minimisation du coefficient de handicap. Nous adopterons une conception large de l'aménagement: nous dépasserons l'approche uniquement technique, voire technologique pour rendre compte

des effets des aménagements immatériels (organisation du travail et interrelations existant au sein d'une équipe).

1. Les aménagements immatériels

Lors de l'insertion des déficients dans une équipe de travail, celle-ci peut adopter une attitude "minimaliste" ou "maximaliste" :

- l'attitude minimaliste : aucun aménagement, même de type organisationnel ou humain n'est envisagé ni pratiqué de manière informelle. Les déficients se trouvent alors dans une équipe réfractaire à leur présence. A tout le moins, elle n'est pas prête à les accueillir. Dans ces conditions, bien qu'insérés dans l'équipe, ils conservent leur handicap par rapport à l'emploi et leur productivité en est diminuée.

- l'attitude maximaliste : tout est prévu en fonction des déficients. Les collègues de travail les aident voire effectuent leur travail à leur place et les assistent. Il s'agit alors d'une équipe qui se comporte avec eux comme s'ils n'étaient pas des agents à part entière, doués de capacités productives.

Ces deux limites sont préjudiciables aux déficients et aux entreprises qui les emploient. Dans le premier cas, les déficients sont dans une situation telle que leur coefficient de handicap évalué au niveau du poste de travail est plus élevé que ce qu'il serait s'ils étaient insérés dans une équipe préparée à leur insertion. Quant au coefficient évalué au niveau de l'équipe, de deux choses l'une :

- soit il augmente car les déficients provoquent des tensions en son sein (tensions qui révèlent le caractère gênant de ces agents). Ces tensions ont pour effet de réduire sa productivité,

- soit il reste stable ou diminue car l'équipe fait comme si le déficient n'y appartient pas. La productivité de l'équipe composée de "n" membres est atteinte grâce au travail de "n-1" d'entre eux. Ce cas est irrationnel sur le plan

économique puisque le maintien de la productivité de l'équipe est atteint sans le déficient. La productivité marginale de cet agent est nulle. Le déficient ne doit pas être maintenu dans l'équipe.

Pour qu'ils soient employés, les déficients doivent concourir à faire augmenter la productivité de l'équipe. L'emploi d'un agent supplémentaire est rationnel tant que sa productivité marginale se situe sur la portion croissante de la courbe de productivité.

Dans le second cas, le coefficient de handicap évalué au niveau du poste de travail des déficients risque d'être amélioré car bien qu'ils reçoivent une aide disproportionnée de leurs collègues, cette aide réduit leur handicap par rapport à l'emploi et donc fait augmenter leur productivité. Mais l'aide disproportionnée fait augmenter le coefficient de handicap de l'équipe.

Or, dans toute équipe, chacun arrive avec ses compétences et ses difficultés. Si la déficience génère un handicap par rapport à l'emploi (c'est en tout cas l'hypothèse que nous retenons ici), des difficultés supplémentaires apparaissent. Il peut s'agir par exemple d'une équipe dans laquelle le principal mode de communication est oral, ce qui met un déficient auditif en situation de handicap par rapport à son emploi...

L'insertion d'un déficient suppose qu'il soit tenu compte de ces difficultés de façon à les atténuer voire à les annihiler. Autrement dit, insérer un déficient implique, de la part de l'équipe dans laquelle il est inséré, que soit aménagé le poste dans le sens d'une réduction du handicap par rapport à l'emploi. Il s'agit donc d'adapter l'environnement organisationnel et humain entre les deux limites que nous avons définies ci-dessus²¹³.

²¹³OHE et PROMETHEE Côtes-d'Armor interviennent sur ce type d'aménagement ainsi que sur les aménagements techniques dont nous parlons ci-après.

Mais une attitude discriminatoire de la part de l'entreprise ou de l'équipe de travail existe lorsque le recours à l'aide des collègues est sur-estimé et/ou considéré comme univoque. Certes, les niveaux de discrimination sont différents : dans le premier cas, le refus des déficients les conduit à rester offreurs de travail à la recherche d'un emploi. Dans le second, l'entreprise cherche à les affecter dans une équipe plus accueillante.

Or, la collaboration entre salariés est inhérente au travail d'équipe. Toute aide spécifique apportée au déficient peut être compensée par l'aide que peut apporter le déficient au valide. En réalité, il se passe la même chose si l'on analyse les relations professionnelles entre les valides, les uns compensant les faiblesses des autres.

La particularité avec les déficients est que, selon les tâches qui leur sont confiées, le handicap par rapport à l'emploi est plus ou moins important. Nous ne traitons que le cas des déficients ayant un coefficient certes positif mais modéré²¹⁴. Dans ce cas, le coefficient au niveau du poste peut être réduit tandis que celui de l'équipe n'augmente pas. Pour que l'insertion d'un déficient reste rationnelle sur le plan économique, il convient que le coefficient de handicap évalué au niveau de l'équipe soit stable ou diminue même si le coefficient de handicap pris au niveau du poste reste positif.

De plus, les aménagements organisationnels ou humains pensés a priori pour le déficient, concourent à rendre l'équipe plus efficace. Bien entendu, il ne s'agit ici que de l'opinion de nos interlocuteurs mais leur quasi unanimité sur ce point nous paraît suffisante pour leur donner du crédit. Par exemple, la Régie Renault a renforcé la sécurité au sein de l'un de ses ateliers suite à l'insertion d'un déficient. Elle a constaté que cet équipement, d'un coût peu onéreux, réduit le nombre d'accidents du travail et les arrêts qu'ils provoquent. La productivité de l'équipe s'en trouve améliorée.

²¹⁴ Les coefficients fortement positifs correspondent à un cas d'inefficacité absolue des déficients.

2. Les aménagements matériels

Préalablement à l'analyse de l'impact des aménagements matériels sur les coefficients de handicap, précisons que :

- l'insertion d'un déficient n'implique pas nécessairement que soit effectué un aménagement matériel. La pratique des associations comme OHE ou PROMETHEE, qui soutiennent des agents assez gravement déficients, les conduit à ce constat.

- si un aménagement matériel est indispensable, il n'est pas nécessairement coûteux. Les entretiens que nous avons menés confirment ce point. Quelques exemples nous ont été fournis : achat d'une benne amovible pour éviter à un agent déficient de se baisser pour y prendre des pièces (Régie Renault), achat d'un fauteuil réglable pour une secrétaire déficiente...

En matière d'insertion professionnelle, l'aménagement d'un poste de travail vise à réduire le handicap par rapport à un emploi. Un standardiste aveugle et travaillant sur un poste non aménagé se trouve en situation de handicap car toutes les informations qui lui arrivent sont visuelles. Son poste doit donc être aménagé de sorte que les informations soient sonores ou tactiles. Dès lors, il n'est plus handicapé par rapport à son emploi. Mais la fonction de standardiste est aujourd'hui en voie de recomposition. Il est demandé à l'agent par exemple en plus du standard, d'occuper des fonctions d'accueil du public, de recueil et de dépouillement des télex, ce qui le place en situation handicapante.

En fait, la difficulté d'aménager convenablement un poste de travail est d'autant plus grande que le poste exige des aptitudes plurielles. Or, comme nous l'avons vu (cf. première partie, chapitre I, section III), les entreprises s'orientent, en matière de gestion de la main-d'oeuvre, vers la polyvalence des tâches.

Dans le cas d'un aménagement qui supprime totalement le handicap par rapport à l'emploi, le coefficient évalué au niveau du poste de travail devient nul voire négatif. L'entreprise a alors intérêt à effectuer cet aménagement²¹⁵. En ce qui concerne le coefficient de handicap évalué au niveau de l'équipe de travail, il a tendance à diminuer. Dans ce cas, l'emploi de déficients est donc viable.

Mais de tels aménagements sont de plus en plus rares du fait de la variété des tâches confiées aux salariés. Ainsi, l'aménagement concourt à améliorer la productivité d'un déficient par rapport à ce qu'elle est sans aménagement. Le coefficient de handicap tend à diminuer sans pour autant être annulé. De même, le coefficient de l'équipe tend à diminuer. Un "bon" aménagement est donc celui qui concourt à minimiser le coefficient évalué tant au niveau du poste qu'au niveau de l'équipe²¹⁶.

En conclusion, nous avons mis en évidence que les coefficients de handicap doivent, pour qu'une insertion professionnelle soit économiquement rationnelle, être minimisés. Des évaluations successives permettent de mesurer l'efficacité des aménagements de postes effectués. Ainsi, il est possible de voir de combien le handicap a été réduit et par suite de combien la productivité des déficients a été augmentée.

Dans la seconde section de ce chapitre, il nous appartiendra de cerner les limites du concept de coefficient de handicap et de proposer de le prolonger par ce que nous appelons le "coût économique du handicap".

²¹⁵ Pour les aménagements onéreux, des subventions peuvent être accordées ; voir section suivante.

²¹⁶ OHE et PROMETHEE conseillent les entreprises sur les éventuels aménagements matériels à effectuer.

SECTION II : LES COEFFICIENTS DE HANDICAP : LIMITES ET PROLONGEMENTS

Pour que les résultats d'une évaluation soient correctement utilisés et interprétés, il conviendra de cerner la portée et les limites des informations qu'elle fournit. Nous envisagerons ensuite le calcul du coût et des avantages de l'emploi des déficients afin de prolonger les coefficients de handicap.

A - LES LIMITES DU CONCEPT DE COEFFICIENT DE HANDICAP

Précisons d'emblée que les résultats d'une évaluation sont partiellement conditionnés par la méthode retenue par l'évaluateur. Il peut fixer des conditions telles qu'elles discriminent systématiquement les déficients (cf. première partie, chapitre I, section III, B. 1.). Inversement, les conditions d'évaluation peuvent induire des résultats systématiquement favorables aux déficients. Le risque est alors de les employer parce qu'ils sont aussi productifs que leurs collègues valides alors qu'en réalité, ils ne le sont pas. L'entreprise prenant conscience de ce risque modifie la méthode d'évaluation. Au pire, elle exclut d'emblée toute embauche de déficients. Dans ce dernier cas, le biais d'évaluation, systématiquement favorable aux déficients se retourne à terme contre cette main-d'oeuvre et engendre un comportement discriminatoire.

Mais nous analyserons d'une part les limites respectives d'une évaluation cardinale et ordinale des coefficients de handicap en insistant sur le caractère suffisant des informations fournies par cette dernière et d'autre part sur la non généralisation des résultats.

1. Une évaluation ordinale

a) Les limites de l'expression cardinale des coefficients de handicap

L'expression cardinale des coefficients de handicap suppose que l'évaluation de la productivité soit possible et qu'elle ait une signification pertinente, ce qui n'est pas toujours le cas à cause de la difficulté d'évaluer une production (cf. chapitre III, section III, A.).

Outre cette première limite, l'évaluation cardinale ne prend pas en compte les paramètres de qualité du produit. Si l'on évalue la productivité d'un service de renseignements, le nombre de clients renseignés ne traduit pas la qualité des informations données. Une productivité importante (nombre élevé de clients renseignés) n'a de sens que si les clients sont satisfaits des informations communiquées. Si nous évaluons un coefficient de handicap dans un bureau de recherche, comment juger la qualité du produit²¹⁷. Dans le secteur industriel, des paramètres de rebut, de reprise des produits fournissent une indication objective sur ce point. Cela n'est pas possible pour des productions immatérielles. Dans ce cas, une évaluation ordinale est plus pertinente.

Cependant, l'évaluation cardinale a un avantage incontestable par rapport à l'évaluation ordinale : elle permet non seulement de connaître le signe du coefficient de handicap mais en plus, elle fournit une estimation de l'importance en terme de gain ou de perte de productivité issue de l'insertion des déficients.

b) Les limites de l'expression ordinale des coefficients de handicap

L'inconvénient de l'expression ordinale des coefficients de handicap est que la subjectivité de l'agent qui répond²¹⁸ au questionnaire ne peut pas être

²¹⁷Il peut s'agir des articles publiés ou des brevets déposés... ?

²¹⁸ Il s'agit souvent du supérieur hiérarchique direct du déficient car il est le mieux placé pour constater le différentiel éventuel.

éliminée. Les réponses peuvent ne refléter que le comportement :

- soit discriminatoire (les réponses sont systématiquement défavorables aux déficients alors que leur productivité réelle est tout à fait acceptable),
- soit favorable aux déficients (les réponses valorisent les déficients alors que leur productivité est nettement moindre par rapport à celle des valides).

Cette limite ne saurait être contournée par la pratique d'une évaluation cardinale, laquelle n'est pas toujours possible (cf. a) supra). Cette subjectivité du répondant implique que les coefficients de handicap peuvent être interprétés soit comme un différentiel de productivité entre valides et déficients soit comme une mesure de l'aversion ou au contraire, de l'intérêt que le répondant éprouve à travailler avec des déficients²¹⁹. Les conclusions sont analogues à celles que nous avons évoquées à propos de la subjectivité de l'évaluateur.

Cependant, l'évaluation ordinale suffit à l'entreprise pour statuer sur la rationalité de l'emploi des déficients. Elle a l'avantage de lui permettre d'analyser les relations entre les différents collègues de l'équipe et plus particulièrement les collaborations réciproques. Plus généralement, elle prend en considération des paramètres qualitatifs qu'une évaluation cardinale est inapte à intégrer.

Malgré les limites propres à l'évaluation ordinale des coefficients de handicap, nous la préférons à une évaluation cardinale car elle nous paraît plus riche en terme d'informations disponibles pour l'entreprise.

²¹⁹ Voir les concepts de discrimination par goût et par intérêt, première partie, chapitre I, section I.

2. La généralisation des résultats des coefficients de handicap est-elle possible ?

Le concept de handicap par rapport à un emploi est éminemment individuel ; il dépend de l'environnement (cf. section I, B. supra). Cela étant, si nous raisonnons sur des productivités moyennes, il est probable que pour une déficience donnée et un emploi donné, des agents déficients aient une productivité individuelle proche de la productivité moyenne. Un calcul d'écart type complète utilement le calcul de productivités moyennes : s'il est faible, les productivités individuelles observées sont proches de la productivité moyenne et inversement.

Cela étant, si nous raisonnons dans le cadre d'une embauche, les coefficients globaux ne sont pas généralisables. Un candidat déficient peut ne pas avoir une productivité individuelle proche de la moyenne (cf. supra). L'entreprise peut cependant utiliser cet indicateur en maîtrisant les limites.

Deux voies de généralisation de l'évaluation des coefficients de handicap sont possibles :

- une évaluation en fonction de la déficience.
- une évaluation en fonction du poste de travail.

Pour de telles généralisations, si l'évaluation est ordinale, les problèmes d'agrégation ne se posent pas. Telle qu'elle est conçue (cf. par exemple dans le questionnaire figurant en annexe), il suffit d'agrèger les différentes réponses. Il peut alors s'agir d'effectuer un sondage dans des entreprises statistiquement représentatives. Si, au contraire, l'évaluation est cardinale, est-il pertinent d'agrèger les résultats obtenus :

- par les entreprises d'un même secteur pour obtenir des coefficients de handicap au niveau d'un secteur donné ?

- des différents secteurs de l'économie pour obtenir un coefficient de handicap au niveau de l'économie toute entière ?

A l'échelle de l'économie toute entière, le coefficient de handicap perd toute signification opératoire car les "bons" coefficients compensent les "mauvais". Si le coefficient global révèle une moindre productivité des déficients, le comportement discriminatoire des entreprises devient rationnel alors que sur certains postes, cette main-d'oeuvre est sans doute aussi productive que les valides.

De même, au niveau du secteur, la diversité des postes de travail implique qu'une évaluation cardinale n'a pas de signification. Dans le secteur des bâtiments et travaux publics, il existe conjointement des postes de maçon ou de charpentier et des postes administratifs. Quelle signification peut-on alors donner à un coefficient de handicap mesuré pour le secteur des bâtiments et travaux publics ?

De même, calculer des coefficients en fonction des postes implique qu'il n'existe aucune liaison entre déficience et handicap par rapport à un emploi. Quelle que soit la déficience, l'évaluation d'un coefficient de handicap pour un poste donné néglige les handicaps éventuels qui résultent de la déficience. Cette approche aboutit à la constitution d'une liste de postes accessibles aux déficients. Les entreprises qui s'y référeraient adopteraient un comportement irrationnel : par exemple, un coefficient négatif pour la profession d'ajusteur-tourneur ne prend pas en compte l'idée que certaines déficiences placent l'agent dans une situation de handicap telle qu'il est notoirement improductif.

Les coefficients calculés en fonction de la déficience déconnectent totalement l'emploi occupé par les déficients et le handicap par rapport à l'emploi : quel que soit le poste occupé, tel type de déficients est plus productif que tel autre, par rapport aux valides. Dès lors, il serait possible de dresser une typologie des déficiences "acceptables" dans l'entreprise, i.e. celles dont le coefficient de handicap est négatif ou nul. Comme dans le cas précédent,

une telle typologie est un non sens économique puisqu'elle déconnecte le handicap par rapport à l'emploi occupé (l'importance du premier étant fonction du second).

Une généralisation selon la déficience ou selon le poste de travail n'étant pas pertinente, seul le croisement de ces deux variables paraît satisfaisant. Encore faudrait-il que le stock de salariés soit suffisant notamment dans les branches des banques et des assurances pour que le tableau de contingence croisant les postes et les déficiences ait un sens statistique.

En conséquence, même si la généralisation proposée ci-dessus n'est pas totalement satisfaisante, il nous semble que c'est celle que nous devons retenir, par exemple pour des postes fréquemment occupés par des agents ayant des déficiences données.

Remarquons que la généralisation peut conduire aussi à fermer des professions à des déficients parce que statistiquement, ils sont moins productifs que leurs collègues valides. Or, pour des raisons liées au vécu d'un déficient pris isolément, il se peut qu'il soit efficace à un poste pour lequel d'autres ne le sont pas. Notons en outre que cette remarque vaudrait tout à fait pour des valides.

Enfin, sur le plan micro-économique, une évaluation trop générale n'est pas de nature à réduire le comportement discriminatoire des entreprises. Elles souhaitent une information plus précise, plus ciblée : une évaluation in situ d'un déficient au travail (que ce soit pour une embauche ou pour une reconversion de poste) leur paraissent plus pertinent.

Du point de vue macro-économique la généralisation des coefficients de handicap est utile à la mesure coût/avantage de dispositions visant à promouvoir l'emploi en milieu ordinaire de travail. De même, elle concourt à sensibiliser les différents acteurs de l'insertion professionnelle des déficients à la nécessité d'investir temps et moyens divers et notamment financiers à cette fin.

B - UN CALCUL COUT/AVANTAGE DE L'EMPLOI DES DEFICIENTS : PROLONGEMENT SOUHAITABLE DES COEFFICIENTS DE HANDICAP

En matière d'emploi des déficients, la comparaison de leurs productivités avec celle des valides est un élément essentiel. Mais dans un certain nombre de cas, des coûts et des subventions spécifiques existent. Le coût d'emploi d'un valide n'est donc pas nécessairement identique à celui d'un déficient, même si leurs productivités sont semblables.

C'est pourquoi il convient d'introduire cette évaluation dans un calcul plus riche, tenant compte des différents coûts et avantages liés à l'insertion des déficients dans une entreprise, l'évaluation préalable du coefficient de handicap révélant une valeur négative, nulle ou au pire²²⁰ légèrement positive.

Quels éléments doit-on prendre en compte et comment s'articulent les calculs de coefficient et de coût/avantage ?

1. Les éléments à prendre en compte

Le calcul coût/avantage de l'emploi des déficients évalue la différence entre ce que le déficient apporte à l'entreprise (entre autre sa productivité) et ce qu'il lui coûte. Le coefficient de handicap fait donc partie intégrante de ce calcul. Encore faut-il qu'il soit exprimé de façon cardinale et en valeur pour qu'il soit compatible avec les autres éléments monétaires entrant dans ce calcul.

²²⁰ Comme dans la première partie, notre population est restreinte aux déficients officiellement reconnus. Telle est la condition juridique pour obtenir ces avantages. En outre, le coût d'emploi d'un déficient non reconnu est, toute chose égale par ailleurs, relativement plus élevé que celui d'un déficient reconnu, même en l'absence de surcoûts donnant lieu à des subventions. En effet, tout déficient reconnu constitue un moyen de satisfaire à l'obligation d'emploi. La reconnaissance diminue d'autant le nombre de contributions qu'elles doivent acquitter à l'AGEFIPH.

En l'absence d'une expression cardinale du coefficient de handicap (résultat ordinal), le calcul peut cependant être élaboré. Il se compose d'une part des coûts spécifiques²²¹ liés à l'emploi des déficients. Il faut ensuite tenir compte des subventions accordées aux entreprises qui décident de recourir à la main-d'oeuvre déficiente.

a) Les coûts spécifiques

Il sont de trois ordres :

- le coût lié à un coefficient de handicap positif : un surcoût de moindre productivité des déficients est supporté par l'entreprise ;
- les coûts éventuels liés à un aménagement matériel, soit du poste de travail lui-même, soit des locaux professionnels (80 % des frais engagés), nécessité par l'insertion du déficient. L'entreprise doit assurer, au moins l'avance des frais engagés par un tel aménagement ;
- les coûts de sur-encadrement : les déficients ont parfois besoin d'une aide plus importante que celle accordée à un valide, au moins pendant la période d'essai. Il en résulte des coûts de sur-encadrement²²² pris en charge à hauteur de 50 % des frais engagés.

b) Les subventions

Dans les conditions légales rappelées ci-dessus, l'entreprise bénéficie à sa demande, d'une subvention de 80% des frais d'aménagement et de 50% des frais de sur-encadrement.

Outre ces prises en charges de l'Etat, l'Association Nationale de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) complète la participation étatique, ce qui fait qu'une entreprise

²²¹ Ils apparaissent alors comme des sur-coûts par rapport aux coûts générés par l'emploi des valides.

²²² Nous ne considérons pas les charges salariales versées au déficient dans les coûts à prendre en compte car elles ne sont pas spécifiques au déficient.

peut désormais se voir rembourser l'intégralité des frais mentionnés ci-dessus.

De plus, une subvention indirecte existe : il s'agit des contributions non versées à l'AGEFIPH lorsqu'une entreprise insère un déficient supplémentaire officiellement reconnu (cf. la législation de 1987, introduction générale). Si l'agent est gravement déficient, il compte pour plus d'une unité bénéficiaire et l'entreprise paie autant de contributions en moins.

Enfin, des abattements de salaires pour moindre productivité peuvent être pratiqués (jusqu'à 20% du salaire) pourvu que cette dernière soit constatée par la COTOREP. Cela permet à l'entreprise d'accepter des déficients dont le coefficient de handicap est positif.

Outre la condition de minimisation du coefficient de handicap (cf. supra), nous pouvons ajouter la condition supplémentaire suivante : il est préférable d'employer un agent gravement déficient mais dont le coefficient de handicap est minimum. Ainsi, l'entreprise bénéficie-t-elle pleinement des mesures prévues par le législateur pour l'inciter à recruter des déficients.

Cela étant, voici la formule de ce que nous avons appelé le calcul du «coût/avantage de l'emploi des déficients :

$$Co_h : C_{h,v} + (p - S_p) + (s - S_s)$$

avec :

Co_h : coût économique du handicap,

$C_{h,v}$: coefficient de handicap exprimé de façon cardinale (cf. supra) et en valeur. Si tel n'est pas le cas, nous le retirons du calcul. L'entreprise doit alors apprécier le résultat du calcul du coût économique du handicap à la hausse si le coefficient de handicap est plutôt favorable aux déficients lors d'une évaluation ordinaire et vice-et-versa. Si l'évaluation cardinale est possible et si le coefficient de handicap est positif, un coût de moindre productivité est

constaté. Donc, Co_h augmente et vis-et-versa. Si Co_h est négatif, l'emploi des déficients est un avantage.

p : coût d'adaptation du poste de travail,

s : coût de sur-encadrement,

S_p : subvention d'adaptation du poste de travail,

S_s : subvention pour sur-encadrement.

Cette évaluation ne tient pas compte des apports que certains aménagements provoquent sur le travail des autres membres de l'équipe.

Ce calcul coût/avantage peut être saisi, à l'instar des coefficients de handicap, à deux niveaux :

- on évalue un indicateur moyen au niveau de l'économie, de la branche ou du secteur. Bien entendu, il ne tient pas compte des avantages que la société retire de l'activité des déficients (réduction des coûts sociaux afférents à ces agents, augmentation des recettes fiscales liée à l'imposition de cette main-d'oeuvre...).

- au niveau de l'entreprise : elle compare non plus un différentiel de productivité strict mais un différentiel de coûts d'emploi d'un valide et d'un déficient.

2. Articulation entre coefficient et coût/avantage du handicap

Si un calcul coût/avantage est plus riche que celui de coefficient de handicap, ce dernier reste l'indicateur le plus essentiel. En effet, si les déficients sont moins productifs que les valides, y compris après un aménagement de poste, (il s'agit là d'un différentiel réel et non d'un différentiel supposé), ils ne doivent pas être employés par les entreprises même si elles retirent des avantages financiers de leur insertion. Autrement dit, ce sont les performances des agents déficients qui gouvernent le calcul économique. Ainsi, un rapprochement s'opère entre la gestion de la main-d'oeuvre valide et la gestion de la main-d'oeuvre déficiente.

Les éléments de coût et de subvention sont pris en considération dans le calcul coût/avantage mais de façon seconde par rapport au coefficient de handicap. Ceci est d'autant plus vrai avec la législation de 1987 : à l'exception d'un coefficient de handicap positif et assez élevé, l'insertion des déficients n'est pas plus coûteuse que celle d'un valide.

De plus, le calcul coût/avantage permet à l'entreprise d'élargir sa zone d'acceptation d'un coefficient de handicap positif (les déficients sont moins productifs que les valides). Si la différence entre ce que rapporte l'emploi des déficients (subventions incluses) et ce qu'ils coûtent à l'entreprise est supérieure à cette même différence, évaluée pour les valides, il est rationnel d'employer les déficients. Par exemple, supposons que :

- les déficients rapportent 50 et coûtent 30,
- les valides rapportent 60 et coûtent 50.

La différence entre recette et coût est de 20 pour les déficients et seulement de 10 pour les valides. Cette situation est-elle réaliste ?

Pendant la première année d'exercice des déficients à leurs postes de travail, l'entreprise l'aménage, si besoin est. Elle reçoit les subventions afférentes à ces installations. Cela annule donc les frais engagés, l'entreprise ayant simplement pour cette occasion fait une avance de trésorerie. Mais le fait qu'elle ne paie pas la contribution à l'AGEFIPH en proportion des déficients qu'elle emploie, libère une somme telle que, dans le calcul coût/avantage, elle peut compenser d'éventuelles pertes de productivité.

A fortiori, la différence entre ce que rapportent les déficients et ce qu'ils lui coûtent peut augmenter si un abattement de salaire est obtenu par l'entreprise. Dans ce cas, les pertes de productivité sont compensées par une moindre rémunération des déficients. L'entreprise peut donc accepter un coefficient positif, plus élevé qu'en l'absence d'abattements. La limite est atteinte lorsque la différence entre ce que rapportent les déficients et ce qu'ils coûtent à l'entreprise devient négative ou nulle. Dans ce cas, le comportement rationnel consiste à ne pas employer cette main-d'oeuvre.

Les concepts de coefficient de handicap et de coût économique du handicap s'articulent donc de la manière suivante :

- dans un premier temps, il convient de s'assurer que les déficients sont au moins aussi productifs que leurs collègues valides. A défaut, il est important que le coefficient de handicap ne soit pas trop élevé.
- si la situation l'exige, un calcul coût/avantage doit être envisagée. Cette évaluation doit être effectuée dans deux situations :

- le cas où le coefficient de handicap est positif : il permet le calcul des différences respectives "recettes-coûts" pour les valides et les déficients.

- si le coefficient de handicap est positif et qu'un aménagement du poste de travail est envisagé.

Au cours de cette section, nous avons mis en évidence les limites du concept de coefficient de handicap, limites qui, au demeurant, ne le remettent pas en cause. Le calcul coût/avantage en est un prolongement. Son évaluation macro-économique, que nous n'avons pas envisagée dans ce travail, pourrait être faite. Elle prendrait d'autres éléments en compte : le coût de l'assistance, les recettes fiscales nées du comportement d'activité des déficients...

Conclusion

Au terme de cette seconde partie, il convient de dire que les coefficients de handicap doivent, nous semble-t-il, faire partie intégrante du processus d'insertion des déficients en milieu ordinaire de travail. Ils limitent la discrimination exercée à l'égard de cette main-d'oeuvre. La productivité des déficients est réellement mesurée et ne se limite pas aux préjugés des entreprises. L'évaluation des coefficients de handicap se contente, et c'est là son objet, de révéler une différence éventuelle de productivité entre les déficients et les collègues valides. Le sens de la différence n'est pas décidé a priori mais il est la résultante de l'évaluation économique des coefficients de handicap.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Bien que le calcul économique ne résolve pas, loin s'en faut, l'ensemble des difficultés des déficients à trouver un emploi (cf. introduction générale), notre travail a consisté à montrer quelle en est la place et le rôle en matière de gestion de cette main-d'oeuvre. Après avoir brièvement rappelé les propositions centrales qui ont fait l'objet d'une démonstration, nous indiquerons quelques perspectives de recherche à travers les limites théoriques et empiriques de notre analyse. Enfin, nous en dégagerons l'intérêt en termes d'améliorations réelles et concrètes du processus d'insertion de la main-d'oeuvre déficiente.

A - LES ENTREPRISES ET LA MAIN-D'OEUVRE DEFICIENTE

A partir du comportement du producteur, tel qu'il est conçu par les économistes néoclassiques, et que nous avons considéré comme cadre théorique de référence, trois propositions ont été démontrées :

P1 : les entreprises, faisant l'objet d'une obligation légale d'emploi des déficients, recourent à cette main-d'oeuvre en minimisant cette contrainte légale. Les critères économiques ne prévalent pas dans leur comportement d'emploi des déficients.

P2 : les entreprises adoptent un comportement de discrimination statistique vis-à-vis de la main-d'oeuvre déficiente. Ainsi, le caractère visible de la déficience combiné avec un taux d'invalidité élevé constitue pour les entreprises un bon indicateur de moindre productivité. La déficience apparaît comme un filtre à l'emploi de ces agents.

P3 : l'évaluation des coefficients de handicap permet à la fois d'obtenir une information sur la productivité des déficients par rapport à celle des valides et un indicateur opérationnel pour les recruteurs. Ils permettent donc de juger de la rationalité du comportement discriminatoire (un coefficient positif implique que la discrimination est rationnelle).

Cependant, notre étude souffre de certaines limites théoriques et empiriques qu'il convient de mentionner.

B - QUELQUES PERSPECTIVES DE RECHERCHE

Il s'agit, à travers les limites théoriques et empiriques de nos travaux, de proposer quelques voies de recherche.

1. Les limites théoriques

a) L'hypothèse d'homogénéité des profils professionnels

Tout au long de notre analyse, l'hypothèse d'homogénéité des profils professionnels des valides et des déficients a été maintenue. Elle a l'avantage d'isoler l'impact de la déficience sur la productivité de cette main-d'oeuvre.

Mais cette hypothèse n'apparaît pas validée par les faits. Notre étude sur les demandeurs d'emplois déficients inscrits à l'ANPE du Loiret²²³ révèle que ces personnes cumulent les difficultés (moins formation, nationalité étrangère notamment). De même, les agents devenus déficients en cours de carrière professionnelle parce qu'ouvriers en majorité, sont, en moyenne, moins bien formés.

²²³ Gendron B. (1991). *La situation des demandeurs d'emploi déficients dans le département du Loiret : une analyse pour une action en faveur de leur insertion professionnelle*, Orléans, Délégation Départementale ANPE du Loiret et Université Claude Bernard (Lyon I), 35 p.

Le maintien de cette hypothèse restreint le champ de l'analyse car la situation des déficients en amont n'est ici pas prise en compte. La levée de cette hypothèse élargit donc, de facto, les problèmes à traiter. Si notre étude peut paraître, tout au moins aux professionnels de l'insertion des déficients, comme incomplète à cause de cette hypothèse, son abandon révèle d'autres aspects d'une question complexe. En particulier, l'analyse doit alors prendre en compte d'autres variables telles que celles que nous avons évoquées plus haut.

Dès lors, la simple évaluation de coefficients de handicap est insuffisante. Il convient de mettre tous les moyens en oeuvre afin de gommer ces différences de profils (formation, stages en entreprise...).

En fait, l'hypothèse d'homogénéité des profils, si elle était vérifiée pour les demandeurs d'emploi, indiquerait qu'une partie des problèmes des déficients sur le marché du travail serait résolu.

b) A propos de la rationalité économique

La rationalité économique²²⁴ est traditionnellement considérée comme l'aptitude qu'ont les agents à choisir, parmi plusieurs situations alternatives, celle qui optimise leur satisfaction sous certaines contraintes. Ils sont donc des calculateurs. Ainsi, l'analyse s'interroge sur la décision optimale et non sur les moyens d'atteindre cet optimum. A priori, les néoclassiques traditionnels considèrent que la procédure conduisant à la décision est la meilleure possible en terme de résultat attendu.

Cette approche retient essentiellement comme instruments d'analyse les individus et le marché. En outre, les différents marchés sont supposés fonctionner de manière identique, sous réserve de leurs imperfections spécifiques.

²²⁴ Voir Mingat A., Salmon P. et Wolfelsperger A. (1985). *Méthodologie économique*, Paris, PUF, p. 412 et suivantes.

Dans les années 1970, certains auteurs ont cherché à s'éloigner du modèle de concurrence pure et parfaite sans pour autant remettre en cause les relations marchandes. Ils intègrent dans leurs modèles les institutions, l'organisation (ici entendue de façon très large, rassemblant les entreprises conçues comme une organisation hiérarchisée, les administrations, les groupements professionnels, les groupes de pression...). Ainsi, la rationalité individuelle s'étend "aux modalités de leurs interactions"²²⁵.

Cette approche "conventionnaliste" intègre les "règles" que Shimanof définit ainsi : "Prescription à laquelle il est possible de se conformer et qui indique quel comportement est requis ou préféré ou prohibé dans des contextes déterminés"²²⁶. Alors que dans la théorie néoclassique traditionnelle, ces règles sont considérées comme exogènes, les "conventionnalistes" les endogénéisent. Comment se transforme notre problématique d'origine, portant exclusivement sur le comportement d'emploi des déficients, i.e. exclusivement sur la décision et non sur les modalités de cette décision ? Quelle est la conséquence théorique de l'endogénéisation de l'appareil législatif dans le modèle de comportement des entreprises à l'égard des déficients ?

Un autre point de différenciation théorique de l'approche néoclassique et de l'approche des "conventionnalistes" est que pour les premiers, tout ce qui se passe à l'intérieur des entreprises n'est d'aucune importance pour comprendre ce qui se passe sur le marché et, par suite, pour comprendre la logique d'allocation des ressources dans l'économie. En revanche, pour les "conventionnalistes", les événements vécus à l'intérieur de l'organisation permettent de comprendre cette logique macro-économique d'allocation des ressources. Ainsi, à la lumière de la perception des déficients dans les entreprises, il est possible de comprendre leurs difficultés d'emploi.

²²⁵ Favreau O. (1990). Economie des conventions : son objet, sa contribution à la science économique, *Problèmes Economiques*, n° 2167, p. 15.

²²⁶ Favreau O., op. cit., p. 16.

En conséquence, nous passons, selon la terminologie de Simon, d'une rationalité substantive qui porte exclusivement sur la décision à une rationalité procédurale portant à la fois sur la décision et sur le meilleur moyen de l'atteindre²²⁷.

Si l'économiste retient dans son analyse la rationalité substantive, il peut ne pas tenir compte des recherches effectuées dans des disciplines telles que la psychosociologie ou la psychologie cognitive par exemple. Mais comme nous l'indiquons (cf. infra), la seule approche économique est sans doute assez réductrice face aux divers problèmes posés par l'insertion professionnelle des déficients.

2. Les limites empiriques

a) Mesurer les coefficients de handicap : une tâche ardue

Dans ce travail, faute de données réelles, nous n'avons pas pu mesurer empiriquement les coefficients de handicap (cf. introduction générale). Pour atteindre ce but, il est impératif de trouver une entreprise suffisamment grande de sorte que soient évaluées des productivités moyennes des valides et des déficients insérés dans des équipes, ou affectés à des postes de travail individuels. En effet, à notre connaissance, il n'existe pas de mesures de productivité apparente du travail à ces niveaux. Ces mesures n'existent que de manière agrégée au niveau des branches et secteurs d'activité²²⁸.

Contrairement à une évaluation de productivités apparentes, l'intérêt de travailler avec une grande entreprise réside dans la possibilité de :

- pratiquer une évaluation au niveau des postes ou des équipes de travail.
- obtenir une certaine représentativité statistique du fait de la taille de l'entreprise.
- travailler sur des emplois secondaires et tertiaires.

²²⁷ O. Favreau, op. cit., p. 17.

²²⁸ Voir les Collections de l'INSEE sur ce thème.

Parmi les prolongements possibles de ce travail, nous espérons tester empiriquement les coefficients de handicap, notamment avec le groupe Rhône-Poulenc ou toute autre entreprise désireuse de travailler en ce sens.

b) L'objet des tests empiriques

Certains points clefs de notre analyse théorique devraient être, selon nous, testés à l'occasion d'une évaluation des coefficients de handicap :

- existe-t-il une relation causale entre déficience et moindre productivité ?
- existe-t-il une relation causale entre handicap par rapport à l'emploi et productivité ?

Outre les limites que nous venons d'évoquer et qui, en elles mêmes, constituent des prolongements possibles de notre recherche, il convient de terminer en examinant l'intérêt pratique de notre travail.

C-LA PORTEE PRATIQUE DE L'EVALUATION DES COEFFICIENTS DE HANDICAP

Introduire le calcul économique dans les démarches d'insertion professionnelle des déficients suppose préalablement, que :

- les différents acteurs intègrent cette dimension économique,
- le processus d'insertion soit modifié,
- l'insertion des déficients soit conçue comme un problème global et non exclusivement comme un problème économique.

1. Les acteurs de l'insertion

Jusqu'ici, les différents acteurs de l'insertion (Etat, organismes étatiques, associations de déficients, entreprises, déficients) considèrent largement cette question sous son aspect social. Mais sa dimension économique ne saurait être négligée bien qu'elle n'est probablement pas déterminante pour

résoudre les difficultés d'insertion des déficients. Cela étant, ne doit-elle pas être davantage intégrée dans leurs pratiques ?

L'Etat : la politique économique étatique consiste à répondre aux défaillances du marché du travail. Ce marché se révèle inefficace puisqu'un excès d'offre permanent, supérieur chez les déficients à ce qu'il est chez les valides, existe. En insistant sur le caractère économique de l'insertion professionnelle des déficients en milieu ordinaire de travail, l'Etat devrait accroître sa réflexion à propos de mesures d'incitation financière à cette fin. De plus, les organismes dont l'Etat a directement le contrôle, et notamment l'ANPE, devraient être en mesure de mettre réellement en place une politique d'emploi des déficients. Notons par exemple que la Délégation Départementale ANPE du Loiret adopte ce type d'approche (cf. infra).

Les commissions habilitées à reconnaître la déficience des individus et à décider de leur employabilité devraient utiliser des informations de nature économique afin de ne plus statuer presque exclusivement à partir de critères médicaux.

Quant aux entreprises, conscientes qu'une insertion de déficients est économiquement rationnelle, elles devraient s'ouvrir à l'idée d'évaluer le niveau des capacités professionnelles des déficients. Autrement dit, l'évaluation des coefficients de handicap, intégrée au processus d'insertion, ne peut se concrétiser que si les entreprises acceptent de servir de "terrain d'expérience".

Les associations de déficients, à l'instar notamment de l'Association des Paralysés de France²²⁹, doivent poursuivre leur engagement social en matière d'emploi tout en adoptant un discours plus économique. Notamment, elles devraient encourager leurs membres à se former dans des domaines porteurs d'emploi. Pour celles qui gèrent des centres de formation et de

²²⁹ APF (1986). *Décider pour l'emploi*, Paris, APF.

rééducation professionnelle, elles doivent vérifier que les formations qu'elles dispensent débouchent sur des possibilités réelles d'emploi.

L'ensemble des structures de formation, qu'elles appartiennent au secteur ordinaire ou spécialisé, doivent s'adapter à l'instar de ce que pratique l'AFPA de Dijon²³⁰. L'idée est de qualifier les déficients pour qu'ils obtiennent un savoir-faire professionnel. Les formations proposées sont modulaires. L'obtention de l'ensemble des modules conduit à celle du diplôme, mais celui-ci ne constitue pas un passage obligé.

Enfin, il convient d'encourager des associations telles PROMETHEE Côtes d'Armor, OHE première partie, chapitre II, section III, C.) et plus récemment PROMETHEE Orléans-Loiret.

2. Modifier le parcours d'insertion

A l'heure actuelle, la démarche d'insertion est plutôt la suivante : les organismes habilités reconnaissent d'une part la déficience et d'autre part l'aptitude au travail. Dans un second temps, la population déficiente est orientée soit vers un placement direct, soit vers un établissement de travail protégé, soit vers une formation si leur aptitude au travail est reconnue. Enfin, ils intègrent ces structures avec des délais plus ou moins rapides.

L'inconvénient de ce système est que la déficience gouverne les orientations, et non le handicap par rapport à un emploi (cf. supra). A contrario, Il faut citer une initiative de la Délégation Départementale ANPE du Loiret. Cette expérience consiste à évaluer les capacités professionnelles de déficients placés en situation de travail et préalablement sélectionnés.

²³⁰ Voir le rapport Danrey J. (1990). *Intégration socio-économique des personnes handicapées : bilan d'un projet européen expérimental (1984-1988) dans le district de Dijon*, Dijon, 83 p.

Un tel processus d'insertion, s'il était réalisé préalablement à un passage en commission, permettrait à la COTOREP de prendre des décisions d'orientation plus pertinentes.

Autrement dit, l'ensemble des acteurs doit substituer à une démarche presque exclusivement sociale un processus d'insertion intégrant le calcul économique. Ils ne sauraient oublier que les entreprises sont placées en situation de plus en plus concurrentielle, les obligeant à exiger des salariés performants et rapidement opérationnels. Les déficients qui le peuvent doivent trouver leur place dans un tel système.

Mais les seules considérations économiques sont-elles suffisantes pour encourager effectivement l'insertion des déficients en milieu ordinaire de travail ?

3. L'insertion professionnelle des déficients : un problème global et complexe

Les déficients, tout au moins pour certains d'entre eux, ne sont pas aptes à assumer une insertion en milieu ordinaire. Bien que notre étude n'aborde pas le milieu protégé comme solution alternative d'insertion, le fait d'avoir privilégié le milieu ordinaire implique ipso facto que le milieu protégé se recentre sur ses missions d'origine. En effet, ces établissements, ayant vocation à recevoir les déficients les plus gravement atteints, recrutent en réalité une population relativement moins gravement atteinte²³¹.

L'amélioration du processus d'insertion en milieu ordinaire, tel que nous le concevons, retient les plus productifs des agents, quelle que soit leur déficience. En conséquence, le milieu protégé peut accueillir des agents moins bien adaptés au milieu ordinaire.

²³¹ Groscolas J.P. (1984). *Eléments d'analyse économique sur le fonctionnement des CAT, Handicaps et Inadaptations, Les Cahiers du CTNERHI*, n° 27, p. 1-28 et n° 29, 1-23.

De plus, le milieu protégé pourrait ainsi retrouver l'une de ses attributions légales, à savoir l'entraînement des déficients au travail pour une insertion future en milieu ordinaire, rôle qu'il ne remplit pas si l'on en juge par les faibles taux de sortie de ces établissements (moins de 2%).

Pour que des solutions soient mises en oeuvre, il convient que l'Etat soit disposé à financer suffisamment les établissements de travail protégé pour qu'ils puissent à la fois maintenir leurs prix de vente, pour rester compétitifs par rapport à la concurrence, et d'autre part remplir leurs objectifs sociaux.

Par ailleurs, si le calcul économique est une condition nécessaire à l'expansion de l'insertion des déficients, il n'est pas une condition suffisante. En effet, s'ajoutent d'autres difficultés inhérentes au fait même d'être déficient : l'exigence de mobilité géographique place les déficients en situation de handicap (recherche de logements et de moyens de transport accessibles). Cette exigence exclut donc des déficients du marché du travail.

Certes, nous sortons quelque peu du champ strict de l'économie. Mais le problème de l'emploi des déficients, comme sans doute celui d'autres populations, ne peut être abordé que de manière pluridisciplinaire. Nous avons exploré un point de vue. Mais les autres points de vue restent complémentaires et enrichissent une approche strictement économique.

L'élaboration des coefficients de handicap, ainsi que l'ensemble des conséquences qui en découle, ne résout donc qu'un aspect d'un problème global et complexe. Il est global car l'ensemble des composantes de la vie des déficients est interdépendant de manière plus nette que pour les valides. Il est complexe parce que les dimensions sociologiques et surtout psychologiques ne sont pas à négliger, tant du côté des déficients eux-mêmes (en terme d'acceptation de leur déficience et des handicaps qui en résultent éventuellement) que du côté des employeurs.

L'analyse de cette question de l'insertion professionnelle des déficients n'invite-t-elle pas l'économiste à intégrer dans sa réflexion des recherches émanant d'autres disciplines afin de rendre mieux compte de cette complexité ?

BIBLIOGRAPHIE

I - Thèses et ouvrages

Abraham Frois G. (1989). *Dynamique économique*, Paris, Dalloz, 728 p.

Abraham Frois G. (1986). *L'économie politique*, Paris, Economica, 651 p.

AFPA-FAGERH (1986). *Formation, pour quelle demande et quels demandeurs ?* Compte-rendu des journées d'études des 12 et 13 décembre, Paris, FAGERH, 171 p.

Andreani S., Groscolas J.-P. (1988). *Politique sociale et gestion de l'emploi : l'exemple de la main-d'œuvre handicapée*, Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, tome I : 218 p., tome II : 218 p.

ANPE (1988). *La situation des travailleurs handicapés sur le marché de l'emploi*, Issy-les-Moulineaux, ANPE, direction des études statistiques, Direction Générale, Division des Demandeurs d'Emploi, ronéoté, 19 décembre, 19 p.

APF (1986). *Décider pour l'emploi*, Paris, APF, 72 p.

APF (1985). *Handicap et Emploi : Vers un partenariat avec les entreprises*, Rapport 1985, Service Conseil de la Junior Entreprise de l'ESCAE de Nantes et Délégation de l'APF Loire- Atlantique, 33 p.

- APF (1962). *Enquête sur les enfants et adultes atteints d'infirmité motrice cérébrale*, Paris, Edimpra, 74 p.
- Ashenfelter O., Rees A. (1973). *Discrimination in labour market*, Princeton University, 181 p.
- Bardeau J.-M. (1977). *Infirmités et inadaptations sociales : pour une étude sociopolitique de l'intégration des handicapés dans une société capitaliste*, Paris, Payot, Coll. Sciences de l'Homme, 234 p.
- Beranger P. (1989). *Les nouvelles règles de la production : vers l'excellence industrielle*, Paris, Dunod, 224 p.
- Besse L. (1986). *L'insertion professionnelle des jeunes handicapés au sortir d'un institut médico-éducatif en période de crise d'emploi*, Rennes, Ecole Nationale de Santé Publique, (Formation en cours d'emploi du Certificat d'Aptitudes à la fonction de Directeur d'Etablissements d'Enfants Handicapés et Inadaptés), 93 p.
- Billion N. (1987). *La gestion prévisionnelle des emplois : un moyen de motivation des salariés*, Paris, Mémoire de DESS Organisation des Ressources Humaines, Université Paris I, 104 p.
- BIT (1987). *La flexibilité du marché de l'emploi : un enjeu économique et social*, Genève, BIT, 384 p.
- BIT (1969). *La mesure de la productivité du travail*, Genève, BIT, 194 p.
- Bognel D. et Pardel E. (1986). *Nouvelles précarités et handicap : évaluation des politiques de l'emploi et du travail ; des populations précarisées, déqualifiées, captées par la COTOREP*, Rapport au Commissariat Général au Plan, CEFRA, Université Lyon II, 134 p.

- Bolle-de-Bal, Karnas, Lacomblez, Poncin (1976). *Accroissement de la productivité : psychosociologie du travail*, Bruxelles, 122 p., tiré à part, *Revue de Sociologie*, Institut de sociologie.
- Boulesteix J.-M. (1977). *Méthodologie pour analyser des postes de travail pour amblyopes*, Paris, CTNERHI, série Recherches n° 2, 121 p.
- Boulesteix J.-M. (1977). *Enquête de motivations auprès des employeurs pour l'insertion des travailleurs aveugles et proposition d'une méthode de placement*, Paris, CTNERHI, série Recherches n° 2, supplément A, 92 p.
- Boulesteix J.-M. (1977). *Analyse de postes susceptibles d'être confiés à des travailleurs aveugles*, Paris, CTNERHI, série Recherches n° 2, 127 p.
- Boyer R., Pascal P. (1983). *Favoriser la productivité pour prendre en compte l'emploi : à propos de quelques idées reçues*, Paris, Centre d'Etudes Prospectives d'Economie Mathématique Appliquée à la Planification, 40 p.
- Brunel R. (1980). *Personnes handicapées, institutions spécialisées et monde du travail : un essai d'évaluation de leurs relations*, Paris, CTNERHI, série Etudes n° 2, 260 p.
- Castellani J.-M. (1987). *La théorie de la recherche d'emploi et l'équilibre du marché du travail*, Paris, Mémoire de DEA, Université Paris I, 147 p.
- CCAH. *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Paris.
- document n° 1, décembre 1978, 38 p.
- document n° 2, 1979, 59 p.
- document n° 8, 1983, 135 p.
- CCI (1987). *L'emploi des travailleurs handicapés*, Paris, CCI, 21 mai, 13 p.

- CCI (1979). *Vers une nouvelle approche des problèmes de l'emploi : synthèse de plusieurs rapports récents*, Paris, CCI, 35 p.
- CEDIAS (1981). *L'aveugle dans la société*, Paris, *Cahiers du CEDIAS*, 213 p.
- CEE (1982). *Statistiques : les handicapés et leurs emplois : étude statistique sur la situation des pays membres de la CEE*, Bruxelles, 309 p.
- CERC (1989). *Les français et leurs revenus : le tournant des années 1980*, Paris, La Découverte et La Documentation Française, 275 p.
- CEREQ. (1987). *Bilan Formation Emploi 1984*, Paris, 71 p.
- CEREQ. (1981). *Les emplois tertiaires des entreprises industrielles*, par Florence Audier, Paris, la Documentation Française, 131 p.
- CEREQ (1976). *L'évolution de l'emploi et des qualifications dans les secteurs de l'industrie, des services et du commerce*, Paris, la Documentation Française, 596 p.
- CIO (1988). *Résultats de l'enquête sur les étudiants handicapés dans les 13 universités d'Ile-de-France*, Cellule d'Information et d'Orientation (section Réadaptation), Paris.
- Clerc R. (1988). *Les centres de rééducation professionnelle : un outil d'insertion pour les travailleurs handicapés*, Rapport d'Enquête, Paris, Inspection Générale de l'Action Sociale, 45 p.
- Colliat R. (1982). *De la stratégie industrielle à la prestation de services : pour une autre conception des activités en CAT*, Rennes, Ecole Nationale de Santé Publique, (Formation préparatoire aux fonctions de directeur de CAT), 48 p.

- Collignon E. (1984). *Qualité et compétitivité des entreprises : diagnostic des actions de progrès*, Paris, Economica, 283 p.
- Colloque Formation et Emploi* (1982). Toulouse, organisé par les équipes de l'action programme de la Direction Générale des Relations Sociales du Travail, Toulouse, 9, 10, 11 décembre 1981, Paris, CNRS, 63 p.
- Commesnil J. (1948). *Standard planing ecart moyen et instrument de contrôle des variations de rendement dans une entreprise*, Paris, le Commerce, 382 p.
- Conference on labour market segmentation* (1975). Harward University, 16-17 mars 1973, 198 p.
- Conseil Economique et Social (1992). *Le potentiel productif des personnes handicapées : conditions sociales et technologiques de sa valorisation*, Paris, Conseil Economique et Social, Rapporteur Thérèse Poupon, 180 p.
- Conseil National du Crédit (1990). *La mesure de la productivité dans les établissements de crédit*, Rapport du groupe de travail, Paris, Conseil National du Crédit, Imprimerie des Journaux Officiels, 269 p.
- Corbot G. (1988). *Analyse de la relation formation emploi*, Mémoire de DEA. Economie du travail et des ressources humaines, Université Paris I, 314 p.
- Coriat B. (1982). *Emploi et chômage dans trois théories néoclassiques de l'équilibre : une revue pratique*, Thèse ès Sciences Economiques, Université Paris X Nanterre, 163 p.
- Coulaud A., Croce C., Dervaux B. (1986). *Les ratios de productivité*, Paris, Organisation, 247 p.

- Creppo P., Nivelon N. (1986). *Emploi et Handicap : une grande enquête auprès des entreprises de la région Nord*. Conseil Marketing Service, Junior Entreprise de l'EDHEC, Délégation APF Nord, premier trimestre, 25 p.
- Cros-Courtial M.-L. (1989). *Travail et handicap en droit français*, Paris, CTNERHI, tome 1, 233 p., tome 2, 206 p.
- Crozet M. (1979). *Information imparfaite et marché du travail*, Université de Paris, Val-de-Marne, 55 p.
- Crozier M. (1977). *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil, Coll. Point-Politique, 436 p.
- CTNERHI (1982). *Vivre ensemble dans la différence : les barrières psychosociologiques s'opposant à l'intégration des personnes handicapées*, Journées d'étude 1981, Strasbourg, Semaine Internationale de la Prévention et de la Réadaptation, Paris, PUF, 232 p.
- Danrey J. (1990). *Intégration socio-économique des personnes handicapées : bilan d'un projet européen expérimental (1984-1988) dans le district de Dijon*, Dijon, 83 p.
- Danrey J. (1986). *Comportement des entreprises et pratique des administrations en matière d'emploi obligatoire des travailleurs handicapés : le cas de la Côte-d'Or*, Dijon, ronéoté, 21 p. + annexes.
- De Bandt, Barcet, Bonamy, Petit (1985). *La productivité dans les services*, Paris, Ministère de la Recherche et de la Technologie.
- Debray C. (1985). *L'intérim apporte-t-il une réponse à la difficile insertion professionnelle des jeunes*, Paris, Mémoire de DEA, Economie du travail et des ressources humaines, Université Paris I, 138 p.

- Délégation à l'Emploi (1992). *Rapport au Parlement sur l'exécution de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées au titre de l'année 1990*, Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 109 pages, même référence pour
- 1989, 52 p.
 - 1988, 25 p.
- Délégation à l'Emploi (1985). *Résultats de l'enquête sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées, mutilées de guerre*, note interne du 9 avril.
- Deleplace G. (1981). *Théories du capitalisme: une introduction*, Paris, Maspero, 296 p.
- Delville V. (1988). *Réflexions sur la productivité dans les services*, Paris, Mémoire de DEA Economie des Politiques Publiques, Université Paris I, 143 p.
- Doray B. (1981). *Le taylorisme: une folie rationnelle ?* Paris, Dunod, 182 p.
- Drancourt M., Roques G. (1978). *Pour une nouvelle approche de l'emploi*, Paris, Institut de l'Entreprise, 253 p.
- Dumoulin J. (1985). Productivité et conditions de travail: bilan bibliographique critique, *les Cahiers du CERNEA*, n° 18, 101 p.
- Dutailly J.-C. (1984). *Pour une nouvelle politique de l'emploi*, Paris, Economica, 204 p.
- FAGERH (1981). La Rééducation professionnelle des travailleurs handicapés. Rapport au Ministre de la Solidarité Nationale, FAGERH, Paris, 64 p.
- Fardeau M., Le Vaillant M. (1989). *Analyse du contrôle des COTOREP dans l'itinéraire des personnes handicapées*, Paris, Laboratoire d'Economie Sociale (Université Paris I), juillet, 125 p.

- Fardeau M., Dietrich-Sainsaulieu C., Le Vaillant M. (1990). *L'activité des COTOREP en 1988, premiers résultats avec rappel des résultats de 1987*, Paris, Laboratoire d'Economie Sociale, Université de Paris I, 37 p.
- Ferreol G. et Deubel P. (1990). *Economie du travail*, Paris, Armand Colin, coll. Coursus, 179 p.
- Fondation pour la recherche sociale (1982). Travail et formation des handicapés physiques, *Recherche sociale*, n° 84, 90 p.
- Fortier M., Raguènes P., Sibille M.-C. (1981). *Emploi et travail en Meurthe-et-Moselle*, Compte-rendu de l'enquête financée par le GIHP, Groupe de Recherches en Education et Emploi (Université de Nancy II), 101 p.
- Fortier M., Raguènes P., Sibille M.-C. (1979). *La force de travail handicapée au service du capital : l'éveil d'une stratégie*, Mémoire de DEA, Sciences Economiques, Université Paris X Nanterre, octobre, 347 p.
- Fourastié J. (1974). *La productivité*, Paris, PUF, Que sais-je, n° 557, 127 p.
- Freyssinet J. (1982). *Politique d'emploi des grands groupes*, Grenoble, PUF, 235 p.
- Friedman M. (1983). *Prix et théorie économique*, Paris, Economica, 376 p.
- Gambier D., Vernières M. (1985). *Le marché du travail*, Paris, Economica, 213 p.
- Gendron B. (1991). *La situation des demandeurs d'emploi dans le département du Loiret: une analyse pour une action en faveur de leur insertion professionnelle*, Orléans, Délégation Départementale de l'ANPE du Loiret et Université Claude Bernard (Lyon I), 35 p.

- Gendron B. (1988). *L'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail : un essai d'analyse économique*, Mémoire de DEA, Université Claude Bernard, Lyon I, 188 p.
- Geerts A. (1966). *L'évaluation de l'invalidité dans le cadre de la Sécurité Sociale, principes généraux, application à l'appareil locomoteur*, Louvain, Librairie Universitaire, 140 p.
- Gift R. (1968). *Estimating economics capacities: a summary of conceptual problems*, University of Kentucky, 56 p.
- GIHP (1981). *Livre blanc 1981*, Nantes, Jeune Presse Nantaise.
- GIRPEH (1989). *Rapport d'Activité*, présenté à l'assemblée générale de l'association le 8 décembre 1989, Paris, GIRPEH.
- GIRPEH (1986). *L'emploi des personnes handicapées : pour une législation nouvelle, enquête, commentaires, réflexions*, Etude demandée par le CNPF et la CFTC, Paris, GIRPEH, 38 p.
- Gould J.-P., Ferguson C.E. (1984). *Théorie micro-économique*, Paris, Economica, 590 p.
- Groscolas J.-P. (1983). *Le travail des handicapés dans les centres d'aide par le travail : l'exemple du Val-d'Oise*, Paris, Mémoire de D.E.A. Economie des ressources humaines, Université Paris I, 322 p.
- Guilhamon O. (1982). *Utilisation de la méthode des surplus de productivité dans une P.M.E.*, Paris, Mémoire de D.E.A. Sciences de Gestion, Université Paris I, 66 p.
- Hénin P.-Y. (1977-1978). *Analyse macroéconomique dynamique : fluctuation et croissance*, 2 tomes, 171 et 110 p.

- Hernandez C. (1982). *L'insertion des handicapés dans la Fonction Publique*, Rapport au Ministre de la Fonction Publique et des Réformes Administratives, La Documentation Française, 191 p.
- INSEE (1981). *La crise du système productif*, Paris, Ministère de l'Economie et des Finances et INSEE, 364 p.
- INSEE (1974). *Trois comparaisons internationales de productivité*, Paris, Collections de l'INSEE, n° 107, 102 p.
- INSERM-CTNERHI (1988). *Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités, désavantages*, Paris, INSERM.-CTNERHI, 205 p.
- INSERM (1984). *Réduire les handicaps*, Rapport des groupes de travail INSERM, Paris, juillet, 559 p.
- Jacquier J., Soleilhavoup J. (1989). *L'emploi par régions au 31 décembre 1987*, Paris, INSEE, Coll. Archives et Documents, n° 284, 69 p.
- Jain H. (1979). *Les groupes défavorisés sur le marché du travail et les mesures en leur faveur*, Paris, OCDE, 82 p.
- Jeandidier B. (1985). *L'Offre individuelle de travail des bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés*, Thèse ès Sciences Economiques, Université Nancy II, 589 p.
- Labrégère A. *L'insertion professionnelle des personnes handicapées*, Paris, la Documentation Française, (Notes et études documentaires n° 4897), 176 p.
- LADAPT (1980). *Aménagement des postes de travail dans les entreprises en direction des personnes handicapées*, Rapport à la suite d'une convention passée entre LANACT et LADAPT, Paris, 22 p.

- Lambeaux P. (1985). *Insertion professionnelle des jeunes sans qualification: l'exemple du stage de formation*, Paris, Mémoire de DEA Economie des ressources humaines, Université Paris I, 114 p.
- Lambert T. (1989). *Statistiques disponibles en matière d'emploi des handicapés*, Paris, CTNERHI, 30 p.
- Lasry C., Gagneux M. (1983). *Bilan de la politique menée en faveur des personnes handicapées*, Rapport au Ministre des Affaires Sociales, mai 1982, Paris, la Documentation Française, 340 p.
- La structure du marché du travail et la politique de l'emploi.* (1985). Journée d'étude organisée par l'ANPE, le CGP, Paris, 481 p.
- Leban R. (1986). *Politique de l'emploi dans l'entreprise en terme de contrôle optimal*, Paris, Economica, 419 p.
- Leclair P. (1969). *Les formules de mesure de la productivité dans l'entreprise*, Paris, Mémoire de DES Sciences Economiques, 125 p.
- CREAI du Centre (1989). *L'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire : l'application de la loi de juillet 1987 en Région Centre*. Orléans, 76 p.
- Les services : productivité et prix.* (1991). Paris, Economica, 264 p.
- Levy-Garboua V., Weymuller B. (1979). *Macroéconomie contemporaine*, Paris, Economica, 656 p.
- Levy-Leboyer C. (1984). *La crise des motivations*, Paris, PUF, 134 p.
- Loddo R., Ryez M., Bouteille M., Flechet M. (1989). *49 mesures pour l'emploi en milieu ordinaire*, Paris, FNATH, n° 2299, 43 fiches.

- Loyseau J., Mauclert G. (1985). *La désorientation: analyse des reclassements prononcés par une COTOREP*, Recherche menée par la FAGERH, Paris, CTNERHI, série Etudes n° 3, 195 p.
- Loyseau J. (1981). *Bilan des résultats obtenus par les centres de rééducation professionnelle accueillant des personnes handicapées en 1980*, Paris, FAGERH, 208 p.
- Mackerzie R. (1983). *Les suppressions d'emplois dans l'industrie réponses possibles des politiques de main-d'oeuvre*, Paris, OCDE, 144 p.
- Mackenna C.J. (1985). *Uncertainty and the labour market : recent development in job search theory*, Arvester press, 165 p.
- Mairesse J., Kux J., Dreschler L. *Productivité du travail en France et en Tchécoslovaquie*, Collections de l'INSEE E7, n° 37, p. 3-60.
- Malinvaud E. (1986). *Leçons de théorie microéconomique*, Paris, Dunod, 379 p.
- Mante J.L. (1988). *Etude relative à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés dans les établissements de l'Eure-et-Loire*, étude réalisée par (Directeur Adjoint du Travail et de l'Emploi), Chartres, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ronéoté, 13 p.
- Marussig Murielle (1989). *L'emploi des travailleurs handicapés*, Renault, Billancourt, service 0714, 94 p.
- Messidor (1989). *Rapport d'activités 1988*, 24 p.
- Messidor (1989). *Note technique concernant la rentabilité de l'action de réinsertion sociale menée par Messidor CAT*, Lyon, ronéoté, août, 4 p.

- Metzinger C. (1989). *Les ressources et l'emploi des handicapés*, Paris, Rapport d'information à la Commission des Affaires Culturelles, Familiales et Sociales, Assemblée Nationale, 144 p.
- Mingat A., Salmon P., et Wolfelsperger A. (1985). *Méthodologie économique*, Paris, PUF, Collection Thémis Sciences-Economiques, 576 p.
- Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale (1983). Accidents du travail et barèmes indicatifs d'invalidité, *Brochure J.O.*, n° 4010, 30 p.
- Handicap et Emploi* (1982). Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Colloque organisé par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 27, 28 janvier, Paris, 225 p.
- Moallem A. (1989). *Handicap mental et travail: habileté et comportement au travail*, Cergy-Pontoise, Dialogues, 186 p.
- Mucchieli R. (1975). *L'étude des postes de travail*, Paris, Entreprise Moderne d'Éditions, Librairie Technique, ESF, 84 p.
- OCDE (1977). *Le rôle des diplômés dans l'enseignement et la vie professionnelle*, Paris, OCDE, 175 pages.
- OCDE (1982). *Les primes d'incitation à la création d'emplois*, Paris, 110 p.
- OCDE (1983). *L'éducation des adolescents handicapés : le passage de l'école à la vie active*, Paris, 218 p.
- OCDE (1985). *Les personnes handicapées et le travail*, Paris, OCDE, n° 226, 243 p.

- OCDE (1986). *La productivité dans l'industrie: perspectives et politique*, Paris, OCDE, 78 p.
- OCDE (1986). *Les jeunes handicapés: devenir adulte*, Paris, OCDE, Centre pour la Recherche et l'Innovations dans l'Enseignement, 77 p.
- OCDE (1990). *Perspectives de l'emploi*, Paris, 224 p.
- OECE (1955). Tome 1 *Les concepts*, préparé par G. Deurinck ; Tome 2 *Mesures au niveau de l'entreprise*, par Jean Carier, Paris, Agence Européenne de Productivité.
- OECE (1959-1961). *Revue de la mesure de la productivité*, Paris, OECE.
- OHE (1991). *Rapport d'Activité 1990*, Seyssinet, Opération Handicapés+Emploi, 39 p.
- Oriol N. (1989). *L'insertion professionnelle des aveugles grâce à l'informatique : un essai d'analyse économique*, Mémoire de DEA, Université Lyon II, 211 p.
- Pellat G. (1985). *Evaluation de la productivité administrative dans un environnement bureautique*, Thèse de 3ème Cycle en sciences de Gestion, Université de Grenoble II, 176 p.
- Perry C.R., Anderson B.E., Rowan R.E., Northomp H.R. (1975). *The impact of government manpower programs in general and on minorities and women*, University of Pennsylvania, Industrial Research Unit, The Warton School, Philadelphia, 211 p.
- Phamkhac K., Ruban G. (1977). *Position des jeunes et accès à l'emploi après un certificat d'aptitudes professionnelles*, Paris, la Documentation Française, 67 p.

- Plassard J.-M. (1986). *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*, Paris, CNRS, 366 p.
- Prokopenko J. (1990). *Gérer la productivité, manuel pratique*, Genève, BIT, 304 p.
- Py B. (1988). *Statistiques descriptives*, Paris, Economica, 325 p.
- Remond B. (1990). *L'accès à la formation professionnelle des travailleurs handicapés*, Rapport au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Paris, novembre, 61 p.
- Sabatti J.-M. (1983). *Insertion professionnelle des handicapés en milieu normal de travail*, Paris, Direction Régionale du Travail et de l'Emploi d'Ile-de-France, échelon régional de l'emploi et du travail, octobre, 98 p.
- Sanchez J. (1983). *L'intégration des enfants et adultes handicapés : analyse bibliographique critique*, Paris, CTNERHI, Série Etudes n° 4, 148 p.
- Sartin P. (1960). *La fatigue industrielle: comment humaniser le travail ?*, Paris, Société auxiliaire pour la diffusion des éditions de productivité, 238 p.
- Schaller F. (1975). *La notion de productivité: essai critique*, Genève, 107 p.
- Schaller F. (1966). *Essai critique sur la notion de productivité*, Lausanne, Librairie Droz, 90 p.
- Schiray M. (1988). *La précarisation du travail*, Paris, la Documentation Française, 63 p.
- Segmentation de l'emploi et division du salariat (1981). *Critique de l'Economie Politique*, n°15 et 16, avril, juin, p. 3-228.

- Simandoux C. (1986). *30 ans de politique publique en faveur des handicapés en France: essai d'évaluation*, Paris, Mémoire de DEA, Economie des ressources humaines et des politiques sociales, Université Paris I, 158 p.
- Smith A. (1976). *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, Gallimard, 442 p.
- Sofer Catherine (1985). *La division du travail entre hommes et femmes*, Paris, Economica, 321 p.
- Stigler G. J. (1980). *La théorie des prix*, Paris, Dunod, 320 p.
- Szpiro D. (1978). *La demande de travail*, Paris, Mémoire de DEA, Macroéconomie, 54 p.
- Tableaux de l'Economie Française* (1989). Paris, INSEE, 188 p.
- Thomas-Collignon J. (1958). *L'intégration dans l'économie des déficients physiques: essai sur la situation économique d'un sujet faible*, Dijon, 236 p.
- Triomphe A. (1991). *Les personnes handicapées en France : données sociales*, Paris, CTNERHI, 305 p.
- UNAPEI (1986). *L'apprentissage des personnes handicapées*, livre blanc, 86 p.
- Uzan O. (1979). *Evaluation socio-économique de la productivité physique directe dans une entreprise de fabrication d'appareils électro-ménagers: étude comparative de deux modes d'organisation du travail : chaîne et groupes semi-autonomes*, Lyon, ISEOR, 77 p.
- Vatin F. (1987). *La productivité industrielle : essai sur la théorie de la production et du développement du travail*, 218 p.

- Veil C., Amiel R., Auber J.-L., Brunelle L. (1982). *Vivre dans la différence : handicap et inadaptation dans la société d'aujourd'hui*, Paris, Privas, 315 p.
- Vermot-Gaud C. (1987). *Prévoir l'emploi et gérer les carrières individuelles: méthodes et techniques de gestion prévisionnelle*, édition d'Organisation, 213 p.
- Villeval M.-C. (1983). *Politique sociale et emploi: le milieu de travail protégé des handicapés*, Thèse ès Sciences Economiques, Université Paris X Nanterre, 583 p.
- Yoshida T. (1983). *Les mouvements de la productivité du travail et leurs influences dans les pays industrialisés après le choc pétrolier*, Paris, Mémoire de DEA Economie du développement, Université Paris II, 61 p.

II - Articles

- Andreani S., Groscolas J.-P. (1989). Stratégies des entreprises et politique d'emploi : l'exemple de la main-d'oeuvre handicapée, *Handicaps et Inadaptations - Les Cahiers du CTNERHI*, avril-juin, 1-13.
- APF (1968). Le handicapé physique et l'entreprise et l'entreprise et le handicapé physique, *Journées d'information APF*, Limoges, 10 mai, 79 p.
- Bachelot B. (1982). L'Entreprise, ses contraintes et l'insertion des salariés handicapés, *Handicap et Emploi*, Actes du Colloque organisé par le Ministère du Travail les 27-28 janvier, Paris, p. 38-41.
- Bachelot B. (1979). L'insertion professionnelle des personnes handicapées est-elle souhaitable ? Est-elle possible dans une conjoncture économique difficile ?, *Réadaptation*, n° 260, 11-15.

- Bernard P., Vincent A. (1970). Faut-il concevoir la productivité comme une notion en nature ?, *Revue économique* vol. 21, n° 1, janvier, 96-102.
- Blaise H. (1987). *Entreprises et réinsertion sociale : des entreprises différentes, L'entreprise : nouveaux aspects*, 135-153.
- Bolton B., Roessler R. (1985). After the interview: how employers rate handicapped employees», *Personnel*, juillet, 38-41.
- Boulinier P. (1978). L'insertion professionnelle des handicapés, exposé devant le Conseil Economique et Social, Paris, 20 juin, 20 p.
- Brajou P. *L'évaluation de la loi d'Orientation en faveur des personnes handicapées*, in *L'évaluation des politiques publiques*, Paris, Economica, 135-150.
- Chapireau F. Le handicap impossible : analyse de la notion de handicap dans la loi d'Orientation du 30 juin 1975, *Annales médico-psychologiques* vol. 146,
- n° 7, 609-631,
- n° 8, 691-706.
- Coblens A., Ignasi G. (1975). L'accès au poste de travail des handicapés moteurs, *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 3, avril-juin, 63-115.
- Introduction (1987). *Coll. de l'INSEE*, Paris, Série D, n°199, 5-11.
- Cour des Comptes L'indemnisation de l'invalidité et du handicap (1987). *Rapport de la Cour des Comptes*, 266-270.
- Cour des Comptes (1982). *La Politique en faveur des handicapés adultes: la mise en oeuvre de la loi d'Orientation du 30 juin 1975*, in *Rapport de la Cour des Comptes*, Ministère de la Solidarité Nationale, 43-65.

- Cros-Courtial M.-L. (1988). Travail et handicap en droit français, *Handicaps et Inadaptations - Les Cahiers du CTNERHI*, n° 44, 14-37.
- Danrey J., Moyse M. (1990). *L'AFPA et l'insertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés, l'insertion des groupes vulnérables*, 10èmes journées d'Economie Sociale, Grenoble, 109-112.
- DGAFF (1988). *Effectif des travailleurs handicapés et des emplois réservés par ministère, Bilan social*.
- Dresdner Bank Francfort (1985). Productivité, coût de la main-d'oeuvre, compétitivité industrielle, *Problèmes Economiques*, n° 1954, 7-9.
- Dumas M. (1987). Bilan de 259 propositions de reclassement professionnel suivies à 5 ans, *Revue Médicale de l'Assurance Maladie*, 45-51.
- Dumortier J.-B. (1987). Un nouveau champ d'action pour les CAT : le travail à l'extérieur, Commentaire du décret du 14 mars 1986, *Revue de Droit Sanitaire et Social*, n° 1, janvier-mars, 111-117.
- Fardeau M., Le Vaillant M. (1990). Pour une analyse de la politique sociale en faveur des handicapés : l'activité des COTOREP, *Handicaps et Inadaptations - Les Cahiers du CTNERHI ?* n° 49, janvier- mars, 1-31.
- Favreau O. (1990). Economie des conventions : son objet, sa contribution à la science économique, *Problèmes Economiques*, n° 2167, 21 mars, 15-19.
- Fèvre B. (1986). Résultats de l'enquête sur le surcoût du handicap menée par le FNMIP, *Vers la vie*, n°443, janvier, 11-15.
- Formation (1990). L'insertion à l'horizon, *Plainpied*, n° 22, 41 p.

- Gaurier B. (1985). L'emploi des handicapés : l'APF partenaire des entreprises, *Faire face*, n° 412, 11-12.
- Gendron B. (1991). Financer l'insertion professionnelle des personnes déficientes en milieu ordinaire de travail : l'AGEFIPH, in Actes du Colloque : *Le financement de l'Economie Sociale*, 11èmes journées d'Economie Sociale organisées par l'AGEFIPH les 26 et 27 septembre, 93-105, Paris.
- Gendron B., Turbat V. (1990). *Pour une gestion rationnelle de la main-d'oeuvre déficiente : les résultats d'une enquête*, Systed 90, Bologne, 6 p.
- Groscolas J.-P. Eléments d'analyse économique du fonctionnement des CAT, *Handicaps et Inadaptations - Cahiers du CTNERHI*,
- n° 27, 1984, 1-28,
- n° 29, 1985, 1-23.
- Guergoat J.-C. et Céalis R. Enquête sur la garantie de ressources des travailleurs handicapés, Dossier statistique du travail et de l'emploi, *supplément au Bulletin Mensuel de Statistiques du Travail*, n° 58, 33-75.
- Handicap et économie, (dossier) (1989). *Bulletin du CREA Ile-de-France*, n° 2, 34 p.
- Jeandidier B. (1984). Prestations sociales de réparation et de compensation du handicap et offre de travail des handicapés et de leur entourage, in *L'évaluation des politiques sociales*, 4èmes journées d'Economie Sociale, 27 et 28 septembre, Paris, 27 p.
- Labrégère A. (1987). Formation : une réunion de haut niveau à l'OCDE sur les problèmes de formation des jeunes handicapés, *Réadaptation*, n° 342, 7-15.
- Lafay H. (1989). La citoyenneté de la personne handicapée l'intégration économique, *Revue de l'APAJH*, n° 23, septembre, 1-6.

- Laval A. (1989). Personnes handicapées : travailler en milieu ordinaire, *Bulletin mensuel d'informations*, CREAL Rhône-Alpes n° 80, mars, 6-13.
- L'économie des conventions (1989). *Revue Economique*, n° 2, mars, 400 p.
- Lefèbvre-Terrein A. (1987). Les représentations de soi liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, *Handicaps et Inadaptations - Les Cahiers du CTNERHI*, n° 39, p. 82-90.
- Legendre N. (1988). La population handicapée de la région Centre : une approche pour les allocataires, *Documents statistiques*, 76 p.
- Legendre N. (1987). *L'Allocation aux Adultes Handicapés*, Collection de l'INSEE, Données Sociales, 227-228.
- Le Monde (1990). Le marché du travail, *Dossiers et Documents*, n° 181.
- Lenet M. (1983). Le coût du handicap, *Prospective et santé*, 53-60.
- Le Peutrec M. (1989). Handicapés : une insertion ardue, *Le Monde*, 20.
- Lester R. A., Caudill D. W. (1987). The handicapped worker : seven myths, *Training and Development Journal*, 50-51.
- Lévy C. (1983). Essai d'estimation de la population handicapée en France, (handicap sévère), *Population*, n° 1, janvier- février, 178-184.
- Lévy M. (1988). L'emploi des personnes handicapées : l'application de la loi de juillet 1987, un commentaire des décrets du 22 janvier 1988, *Revue de Droit Sanitaire et Social*, n° 2, 377-381.
- Lévy M. (1988). Loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées : une obligation bien tempérée, *Handicaps et Inadaptations - Les Cahiers du CTNERHI*, n° 42, 95-104.

- Loyseau J. (1989). La formation professionnelle : un dossier préoccupant, *Réadaptation*, n° 364, 27-30.
- Mallet A. (1989). Les personnes handicapées et l'entreprise : l'effet discriminant des critères de sélection, *Echanges et projets*, n° 57.
- Mallet A. (1986). L'Emploi des personnes handicapées : un problème de communication, *Handicaps et Inadaptations - Les Cahiers du CTNERHI*, n° 33, 26-31.
- Martin G. (1989). Pour une nouvelle stratégie de l'insertion : développement local et innovations financières, *Revue Française des Affaires Sociales* n° 2, 9-22.
- Oriol N. (1990). *Ways and stakes for a professional integration of blinds : the place of office's networks*, in Actes du Colloque International workshop on computer applications for the visually handicaped, Leuven, 20 p.
- Oriol N. (1990). Complexité technico-organisationnelle de l'intégration professionnelle des aveugles, *Systed 90*, Bologne, 5 p.
- Pigeollet M.-F. (1989). L'emploi des travailleurs handicapés en région Centre, *CREAI Centre Informations*, n° 115, 1-6.
- Pot F. (1981). Trois types de services spécialisés pour l'insertion des adultes handicapés mentaux en milieu ordinaire de vie et de travail, *Epanouir*, n° 116, 20-22.
- Queille R. (1986). Quel travail pour quels handicapés, *Handicaps et Inaptations - Les Cahiers du CTNERHI*, n° 33, 1-72, 92-100, 105-117, 119-131.
- Queille R. (1985). *Quelques actions innovantes*, Paris, CCAH, document n° 11, 107 p.

- Ravaud J.-F. (1987). L'insertion professionnelle des handicapés : place du travail protégé, *Réadaptation*, n° 345, 18-21.
- Rendu M.-A. (1989). Accord entre l'Etat et les associations : 14.000 postes de travail pour les handicapés seront créés d'ici à 1994, *Le Monde*, 10 novembre, 15.
- Rindt M. (1989). L'insertion professionnelle des handicapés en RFA, *Revue de l'APAJH*, n° 21-22, 20-21.
- Saint-Martin P. (1988). Statistiques, *Plainpied*, n° 14, 39-40.
- Sarazin I. (1989). Handicapés et entreprises : un mariage difficile, *Actualités Sociales Hebdomadaires*, n° 1649, 23 juin, 10.
- Spence M. (1973). Job market signalling, *Quarterly Journal of economics*, 353-374.
- Stevens G. E. (1985). Exploding the myths about hiring the handicapped», *Personnel*, 57-60.
- Sticker H.-J. (1983). *Ergonomie et handicap moteur*, 3ème colloque sous l'égide du Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, Paris, PUF, 335 p.
- Velche D., Bald E. (1992). Chômage et handicap, *Entretiens de Garches*, 6 p.
- Villeval M.-C. (1984). L'Etat et l'emploi des handicapés : formation et transformation d'une politique, *Droit Social*, n°4, 227-235.
- Villeval M.-C. (1984). L'insertion personnes handicapées, *Revue de Sociologie du Travail*, n° 26-1, 92-104.

Villeva M.-C. (1983). Politique sociale et emploi des personnes handicapées, in *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 37, 7-32.

Vincent A. (1970). Productivité et rentabilité, *Chroniques d'Actualité*, tome 2, Paris, 33-47.

Zaid L. et Vogel D. (1985). Insertion professionnelle des personnes handicapées en France, *Bulletin du CREA Lorraine* n° 4, 25-34.

ANNEXES

A propos des annexes I et II, quelques éléments concernant les entretiens menés avec des entreprises et associations doivent être indiqués :

- les entretiens, bien que se fondant sur un questionnaire, ont été menés de façon non directive afin de laisser la plus large liberté au répondant.
- le terme "déficient" est plutôt remplacé par le terme "handicapé". L'expérience nous a montré que le terme "déficient", au sens où il est entendu dans notre travail, n'est pas familier à l'entreprise. Ainsi, pour éviter tout décalage de langage, nous avons préféré utiliser le terme "handicapé".

Annexe I : Entretiens avec les entreprises

Annexe I.1 - Groupe ELF-AQUITAINE (Madame Claude Mallejac, responsable de l'insertion des personnes handicapées - Mardi 27 novembre 1990)

Madame Claude Mallejac se vit confier la mission de réfléchir à la manière la plus efficace de remplir la nouvelle obligation d'emploi de déficients née de la loi du 10 juillet 1987. Elle est chargée de la coordination des actions menées en faveur de l'insertion des personnes handicapées au sein du groupe. Son poste, créé le 1er novembre 1989, dépend de la Direction des Affaires Sociales du groupe.

Les objectifs principaux, assignés à Madame Mallejac sont les suivants :

1. Recensement de l'existant : cela concerne d'une part l'emploi des bénéficiaires de la loi. Sous la loi de 1975, le groupe employait en moyenne 4% de bénéficiaires. D'autre part, les actions de mécénat sont retracées, actions sur lesquelles nous n'insistons pas.

2. Définition d'une politique de respect de la nouvelle législation. L'entreprise préfère une démarche positive plutôt que le paiement d'une contribution à l'AGEFIPH. Pour respecter la loi, le groupe devrait embaucher 850 personnes ou s'acquitter d'une contribution égale environ à 13 millions de francs. Or, la première solution lui semble exclue car il reste difficile de trouver, sur le marché du travail, des personnes déficientes ayant le niveau de formation correspondant aux exigences du groupe (bac+3 au moins). C'est pourquoi le groupe a choisi la voie des accords de branche²³¹.

²³¹ On rappelle que dans la nouvelle législation, les accords d'entreprise ou de branche permettent de se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

Les accords de branche

Deux accords ont été signés, l'un avec la société ELF- FRANCE, l'autre avec la Société Nationale Elf-Aquitaine - Production (SNEAP). Nous ne reprenons que les points les plus importants de ces accords.

1. Un plan d'embauche : La société ELF-FRANCE s'engage à recruter 12 personnes handicapées classées en catégorie B ou C (handicap modéré ou grave) par la COTOREP dans les 3 ans qui viennent. La SNEAP quant à elle, recrutera 15 personnes dans le même délai. Le plan sera renégocié si le nombre d'embauches est atteint avant terme.

2. Adaptation aux mutations technologiques : les deux accords prévoient, non seulement pour leurs salariés déficients mais aussi pour des déficients extérieurs au groupe de les former aux nouvelles technologies. De plus, une recherche commune est entreprise avec le Commissariat à l'Energie Atomique dans lequel travaille un ingénieur tétraplégique pour la réalisation d'un bras articulé à usage domestique et professionnel. Il serait commandé à partir du fauteuil roulant ou grâce à la voix.

3. Un vaste plan de formation : pour la Société ELF-FRANCE, il est mis à la disposition des associations de personnes handicapées des locaux et des stages, principalement de langues et de bureautique. D'autre part, l'accord prévoit que la société s'engage à conclure deux contrats de qualification par an avec des déficients. Quant à la SNEAP, une somme d'un million de francs par an est consacrée à la formation de travailleurs handicapés extérieurs à l'entreprise. D'autre part, une convention entre la société et le Centre de Rééducation des Invalides Civils a été signée concernant une formation informatique en régulation d'automatismes. Ce stage est entièrement financé par la société.

4. La sensibilisation notamment des cadres employant des déficients, des médecins du travail et des assistantes sociales.

Outre ces accords, la structure de l'emploi des déficients dans le groupe est analogue à celle que nous avons dégagée dans notre enquête dans le Loiret (prédominance d'accidentés du travail notamment). De plus, des déficients gravement atteints sont d'ores et déjà employés et d'autres sont en voie d'embauche. Dans la plupart de ces cas, une formation complémentaire leur est dispensée pour compenser leur déficit de formation initiale : pour cette main-d'oeuvre, les recruteurs acceptent des embauches à un niveau inférieur ou égal à "bac+2". On peut citer deux cas particulièrement éloquents :

- le cas d'un cadre travaillant dans le service assurances du groupe. A la suite de la survenue d'une déficience l'empêchant de parler, il est reconverti à la rédaction et à la frappe des contrats d'assurances.

- le cas d'un candidat à l'embauche. Il possède un BEP d'agent administratif et informatique. Il est pris, grâce à un contrat d'adaptation des jeunes, pendant 6 mois. Puis, il signe un contrat d'un an de stages de formation internes ou externes à l'entreprise. Il est ensuite muté de ELF-FRANCE à la SNEAP où il réalise pour l'ensemble du groupe, l'annuaire des consultants juridiques sur support informatique. Sa formation est poursuivie car on pense qu'il peut être encore plus performant.

Madame Mallejac constate, à propos des C.V. et des lettres de motivations des déficients :

- qu'elles sont bien présentées (utilisation du traitement de textes),
- qu'ils font presque toujours mention de la déficience dont ils sont atteints. Les candidats s'adressent à une entreprise dont ils connaissent la politique en faveur de l'emploi des déficients.
- que malgré leur déficience, ils ont des capacités de travail (présentation positive de la déficience).

Madame Mallejac précise que, pour que l'embauche d'une personne déficiente soit réalisée, il convient que son profil soit impeccable : il doit être très motivé par l'obtention de cet emploi, il doit avoir une solide formation à

son actif. Ces éléments permettent de minimiser la déficience aux yeux des recruteurs. En effet, ils ont tendance à assimiler le handicapé à la personne circulant en fauteuil roulant. Ils pensent dès lors que cette main-d'oeuvre travaille mal. De plus, ils s'interrogent quant aux facultés productives de ces agents : les déficients réaliseront-ils le même travail que les valides, comment leur présence influera-t-elle sur l'environnement, auront-ils souvent besoin de l'aide des autres ?

Quelques remarques

Pour une personne primo-demandeuse d'emploi, les recruteurs accordent une trop grande importance à la déficience et y voient quasi systématiquement un obstacle à l'embauche.

A priori, dans une grande entreprise, l'insertion est facilitée lorsque le niveau de formation est suffisamment élevé (au moins bac+3). En effet, les postes de bas niveau de qualification se raréfient.

Madame Mallejac affirme que tout poste peut être offert à un déficient. Il suffit que ce poste ne génère pas de handicap par rapport à l'emploi.

S'agissant de la productivité des agents déficients, elle ne semble pas être différente de celle des valides. Les difficultés commencent dans le cas où la hiérarchie n'est pas préparée à recevoir un agent déficient. Dès lors, ce dernier est "materné". Mais son encadrement ne lui propose pas un travail intéressant.

Annexe I.2. - REGIE RENAULT (Etablissement de DOUAI - Mercredi 15 novembre 1989).

Annexe I.2.1.

Les personnes rencontrées étaient les suivantes :

- Mme Marie-Hélène Delalande, ergonome
- M. Jean-Louis Depond responsable du "Centre de Distribution de Pièces de Rechange" (CDPR).

A ce jour, la Régie Renault n'a pas adopté une politique explicite d'emploi des personnes handicapées²³².

Nos interlocuteurs nous ont surtout fait part de leur expérience de travail avec le C.A.T. des "Papillons Blancs" de Douai. Bien que le milieu protégé ne constitue pas vraiment notre objet d'étude, nous indiquons ci-après les réflexions qui nous ont été faites et qui caractérisent le mieux le travail des déficients :

- les normes de travail fixées aux déficients sont les mêmes que celles fixées aux valides : "Méthode des Temps et des Mouvements" (MTM), méthode internationale couramment utilisée par les entreprises du secteur automobile).
- les rythmes de travail sont identiques pour les déficients du C.A.T. et les agents du milieu ordinaire à partir du moment où la formation des personnes au poste de travail est terminée. Mais la réponse serait caduque en cas de travail à la chaîne où les rythmes sont par trop intenses.
- des aménagements particuliers ont été prévus dès l'arrivée des déficients :

²³² Ce concept inclut en plus des personnes officiellement reconnues, les personnes à capacités réduites (il s'agit notamment des personnes vieillissantes, atteintes fréquemment de lombalgie).

la circulation des chariots élévateurs a été circonscrite pour éviter tous risques d'accidents. Cette mesure améliore aussi les conditions de travail des salariés valides.

- si une adaptation de poste a été faite par la Régie, on suppose que la productivité du travail du déficient est la même que celle d'un valide. Il n'existe donc aucune étude sur ce point. En revanche, il en existe à propos des travailleurs valides.

- peut-on affirmer que le handicap mental est de nature à compromettre la productivité du travail des salariés valides travaillant dans le même atelier ? Ce phénomène existe plutôt avec les personnes vieillissantes et pour lesquelles on aménage le poste de travail d'une part et d'autre part, on est plus souple quant à leur moindre rendement éventuel. Cela provoque une sorte de jalousie plus ou moins exprimée de la part des valides pour lesquels on pense moins à améliorer leurs conditions de travail. A propos des déficients mentaux présents dans les locaux de la Régie bien qu'appartenant au CAT, la question se pose avec moins d'acuité car ils n'ont pas bénéficié de tels aménagements. De plus, les valides les ont bien accepté car ils semblent penser que les déficients mentaux ne leur ressemblent pas tandis que les personnes vieillissantes leur ressemblent potentiellement.

- les personnes à capacités réduites génèrent une chute de la valeur ajoutée qu'apporte le salarié à l'entreprise. Cela est dû au fait que ces personnes ne voient pas toujours leur poste de travail s'adapter à la modification de leurs capacités. D'autre part, si ces personnes profitent de leur situation médicale pour exagérer la baisse de leur rendement, elles sont couvertes par le médecin.

Monsieur Michel Vildieu, Gestionnaire (Mercredi 15 novembre 1989)

Parmi les coûts indirects liés au handicap, outre le coût d'absentéisme, il convient d'introduire le coût de "non-polyvalence" des déficients. La tendance actuelle de la Régie est de former ses salariés afin qu'ils deviennent polyvalents. Si, pour un déficient, il est nécessaire d'adapter un poste pour

lequel il n'est pas handicapé par rapport à son emploi, la polyvalence impliquerait que plusieurs postes soient adaptés. Cela deviendrait donc très coûteux.

Plus généralement, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, il est plus difficile de prévoir les carrières des travailleurs déficients parce que si on connaît leurs capacités sur un poste donné, on ne peut pas prévoir facilement (c'est-à-dire avec un risque faible d'erreur) leurs carrières. En outre, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi se fonde sur les caractéristiques globales des salariés et non sur des cas particuliers.

Annexe I.2.2. - Monsieur Bertrand Milon, Responsable du service Emploi-Mobilité (Etablissement du Mans - 22 novembre 1989)

1. La structure d'emploi des déficients est proche de celle que nous avons mis en évidence dans notre étude. Ce secteur (automobile) génère des accidents du travail. La Régie cherche au maximum à conserver le personnel accidenté du travail (il en va de sa responsabilité sociale) ;

2. L'entreprise cherche à placer ces agents à des postes où ils ne sont pas handicapés ; de plus, les personnes déficientes travaillant sur les chaînes de montage adoptent les normes de production des valides. En revanche, la personne amputée d'un bras et qui occupe un poste d'opérateur de saisie informatique a une productivité moindre; son responsable en prend acte et est moins exigeant avec elle ;

3. la polyvalence des salariés est encouragée, or les personnes déficientes ne peuvent suivre cette évolution : certains postes leur sont de fait interdits car ils seraient trop handicapants ;

4. Il n'y a pas d'aménagements de postes particuliers pour les déficients autres que le fait de faire travailler des agents en station assise ;

5. à propos de l'absentéisme des déficients, les personnes atteintes en particulier de pathologies pulmonaires ou respiratoires occupent des emplois

peu intéressants. Elles sont plutôt affectées à des "petits boulots". Elles sont dès lors sans doute plus souvent absentes. Une meilleure adaptation de leur poste de travail résoudrait partiellement ce problème ;

6. Le turn over des déficients est probablement moins fort car après un accident du travail, les personnes n'iront pas se vendre dans d'autres entreprises. Elles préféreront revenir à la Régie ;

7. la moindre productivité de l'opérateur de saisie informatique est compensée par son collègue valide. Mais la productivité de ce "tandem" n'apparaît pas moindre.

Mesdames Baillargeau et Roussel, Médecins du travail (3 janvier 1990)

Nos interlocutrices insistent d'emblée sur la polyvalence du travail, exigeant des aptitudes variées. Une telle situation rend plus difficile l'insertion ou le reclassement des déficients. De plus elles indiquent que la Régie recherche plutôt des "têtes" que des "gros bras".

Elles ajoutent que plus le processus d'automatisation est important, moins les déficients sont aptes à travailler sur ces postes ; le rendement exigé y est trop important. Certains de ces postes ont été améliorés du point de vue de leur pénibilité mais les déficients ne peuvent pas les tenir.

Les déficients ne se voient en réalité pas exiger de rendement. Ils sont sans doute moins productifs que leurs collègues valides. Mais, les reclassements sont-ils toujours adéquats, c'est-à-dire que la compatibilité des postes et des hommes est-elle toujours correctement appréhendée ?

Enfin, elles notent que ce sont surtout les ouvriers qui deviennent déficients en cours de carrière professionnelle. L'origine du handicap provient majoritairement d'accidents du travail ou de pathologies liées, officiellement ou non, au travail.

Monsieur Ménard, Responsable de magasin (3 janvier 1990)

Le rôle de ce magasin est de fournir l'outillage et les pièces de rechange aux ouvriers de la production. Parmi les membres de ce service, il y a trois déficients :

- l'un a subi l'ablation d'un doigt,
- l'autre a une déficience visuelle,
- le dernier a une déficience du bras droit.

Ces trois personnes ainsi que l'ensemble du personnel effectuent le même travail : la distribution des outils et pièces de rechange. Ils assurent aussi la gestion informatisée du stock du magasin. Donc, les impératifs de rendement ne sont pas directs mais ils dépendent de la demande. Il s'agit d'un travail individuel ; les différents postes du service étant indépendants.

L'insertion de ces trois déficients n'a nécessité aucun aménagement technologique de poste. Ils ne subissent aucun abattement de salaire pour moindre productivité. Seules certaines adaptations mineures sont mises en place : pas de port de charges lourdes pour la personne ayant une déficience du membre supérieur, modification de l'écran du terminal informatique pour la personne déficiente visuelle. En tout cas, on ne note aucun retard dans la distribution des pièces ou des outils lorsque ce sont les déficients qui font l'opération.

Monsieur Menard conclut sur la grande motivation de ces trois personnes ; celle-ci compense, s'il en était besoin, d'éventuelles carences de productivité.

Annexe I.3. - GROUPE RHONE-POULENC

Monsieur Claude Vernet, Responsable de l'Emploi des Personnes Handicapées - 26 juin 1990.

Monsieur Claude Vernet est, depuis 7 ans, responsable des personnes handicapées au Groupe Rhône-Poulenc. Il définit tout d'abord la politique du Groupe en matière d'emploi des personnes handicapées :

- reclassement du personnel Rhône-Poulenc devenu handicapé en cours de carrière,
- embauche de travailleurs handicapés. Ce flux reste très faible à l'instar de celui des valides.

Pourtant, il souhaite que l'ensemble des structures de l'entreprise, dans le cadre de leur développement social, s'interrogent sur l'opportunité d'insérer des travailleurs handicapés. Cette interrogation est la condition nécessaire mais pas suffisante : "pour qu'une insertion soit réussie, elle doit être préparée". Monsieur Vernet incite donc les responsables des unités de production du Groupe à avoir une approche prévisionnelle en matière d'emploi des personnes handicapées : il paraît essentiel que ces derniers définissent avec précision les postes qu'ils souhaiteront confier, à moyen terme, à cette main-d'oeuvre. Cela permet d'avoir le temps de trouver le travailleur adéquat.

En outre, Monsieur Vernet encourage vivement les stages en entreprise. Il y voit trois avantages :

- l'encadrement et le collectif de travail s'habituent au handicap et à la personne handicapée,
- l'encadrement peut apprécier les performances professionnelles du stagiaire en vue d'une éventuelle future embauche,
- l'entreprise ne se sent pas liée à l'égard d'un stagiaire comme elle l'est à l'égard d'un candidat à l'embauche.

En fait, la réussite d'une insertion ou d'un reclassement passe par "l'implication des forces vives de l'entreprise... c'est l'affaire de tous". Dès

lors, l'intervention de Monsieur Vernet auprès du Comité des Ressources Humaines du Groupe et, récemment, auprès du Comité des Ressources Humaines International lui a permis de faire entendre le message auprès des responsables.

S'agissant des aménagements de poste, Monsieur Vernet ne les connaît pas de façon exhaustive. Cependant, il cite trois installations de postes en télétravail : un analyste programmeur, un ingénieur scientifique et le troisième plus récent, en traitement de textes. Un autre aménagement a été réalisé en vue d'automatiser des mesures. Enfin, l'aménagement du Centre de Formation de Cergy-Pontoise est réalisé.

Outre les actions d'insertion-réinsertion, Monsieur Vernet est en contact avec les Pouvoirs Publics et en particulier avec la Délégation à l'Emploi (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) afin d'attirer leur attention sur les effets pervers de la réglementation actuelle en matière d'emploi des handicapés. Parmi ceux-ci, notons la contribution que les entreprises peuvent verser à l'AGEFIPH pour respecter leur obligation d'emploi.

Puis, Monsieur Vernet évoque quels sont ses partenaires dans le groupe pour la réalisation d'un reclassement ou d'une embauche : il s'agit du médecin du travail, de l'assistante sociale, du responsable de la formation, du responsable du personnel, des organisations syndicales. Le contremaître paraît jouer un rôle essentiel pour un reclassement car il connaît les compétences et les difficultés de l'agent qui fait l'objet de ce reclassement.

Ensuite, deux actions en faveur des personnes déficientes sont décrites :

Action n° 1 : Il s'agit d'une embauche d'un travailleur handicapé tétraplégique de 23 ans. Il se destinait à l'enseignement de l'Education Physique et Sportive. Victime d'un accident, il devient tétraplégique et suit une rééducation à l'Hôpital de Garche, spécialisé dans ce genre de déficience.

L'équipe qui l'entoure au cours de son séjour à l'hôpital tente de le convaincre de choisir un métier faisant appel à l'informatique. Un stage de connaissance de l'entreprise chez Rhône-Poulenc l'encourage dans cette voie. Durant deux ans, il suit une formation au Centre de Rééducation Professionnelle de Mulhouse et effectue régulièrement des stages chez Rhône-Poulenc, lesquels permettent à son maître de stage de juger de ses performances professionnelles. A l'issue de cette période, il sort analyste programmeur diplômé et est embauché par le groupe avec un contrat à durée indéterminée. Son poste de travail n'a subi que des aménagements mineurs mais ses déplacements domicile-lieu de travail sont assurés par un véhicule spécialisé du Groupement pour l'Insertion des Handicapés Physiques (GIHP), financés partiellement par l'entreprise. Outre des soins infirmiers prévus à l'avance, sa présence ne pose aucun problème tant à l'encadrement qu'à ses collègues de travail.

Action n° 2 : Dans un établissement, une équipe ad hoc est constituée pour réfléchir à l'insertion de personnes handicapées. Certaines réticences se font jour car ils imaginent que les handicapés sont essentiellement des personnes en fauteuil roulant. C'est en visitant une école de rééducation professionnelle dans laquelle ils constatent que les élèves ne sont pas tous en fauteuil roulant qu'ils modifient leur point de vue. Cette visite a été à l'origine d'une démarche d'embauches dans cet établissement du groupe.

Monsieur Vernet insiste sur la dimension socio-culturelle du handicap et sur la carence de formation des personnes handicapées. Enfin, l'insertion-réinsertion de personnes handicapées reste une démarche au cas par cas, ce qui, en général, ne situe pas le candidat déficient en concurrence avec des candidats valides. Cette dernière affirmation pourrait être confirmée ou infirmée grâce aux résultats de l'enquête que nous pensons mener²³².

²³² Voir annexe III.

Annexe II : Entretiens avec les associations

Annexe II.1. - Annick Mallet, Déléguée Générale des Groupements Interprofessionnels Régionaux pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées (GIRPEH) - mars 1989.

Elle insiste d'emblée sur le concept de handicap. Il lui paraît, pour le moins mal défini. Il est très difficile de circonscrire clairement cette population, compte tenu de la pluralité des définitions proposées du handicap et de leur manque de rigueur. En fait, les définitions dépendent des institutions qui les proposent : les handicapés sont définis par les Caisses d'Allocations Familiales à travers leurs droits aux prestations (allocation aux adultes handicapés, allocation logement notamment).

Puis, compte tenu de son expérience en matière d'insertion professionnelle des déficients, elle met l'accent sur le fait que les adaptations technologiques des postes de travail restent très rares. En ce qui concerne les déficients physiques, il s'agit surtout de rendre accessibles les locaux professionnels. Dès lors, que cette condition est satisfaite, l'insertion devient, selon elle, possible. Mais, si l'on met en avant, dans une démarche de recherche d'emploi, le handicap et que ce handicap peut être compensé par une adaptation technique de poste, laquelle provoque parfois des coûts, l'embauche devient difficile.

Elle pose le problème de la compatibilité du poste de travail au handicap. S'il y a compatibilité, il n'y a aucune raison que les déficients soient moins productifs que les valides. D'ailleurs, certains valides sont improductifs. Donc, la déficience ne serait pas le seul facteur réduisant la productivité. Mais, penser que c'est la déficience qui peut réduire la productivité est une mauvaise façon de poser le problème. En fait, s'il n'y a aucun handicap par

rapport à l'emploi, la productivité des valides et des déficients doit être similaire.

Annexe II.2. - Philippe Portal, Directeur de l'association Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées (PROMETHEE) - 17 juillet 1989.

Dans notre démarche face aux entreprises, nous (l'association PROMETHEE) partons des personnes déficientes et non du poste à pourvoir. Parmi ces personnes, nous retenons celles qui, selon nous, sont les moins handicapées par rapport à l'emploi à pourvoir. Autrement dit, nous entrons dans un processus dynamique de minimisation du handicap par rapport à l'emploi.

En pratique, nous assurons aux déficients un bilan professionnel. Nous les accueillons pour effectuer ce bilan et proposer un parcours individualisé d'insertion. En suite, nous proposons des modules personnels (de 2 à 30 jours) pour déterminer ce que nous appelons les cibles professionnelles, c'est-à-dire les postes que le déficient peut, potentiellement occuper.

Dans un troisième temps, nous recherchons les entreprises susceptibles d'être intéressées par les candidatures de déficients que nous avons en stock. Pour nous, le plus important est que cette main-d'oeuvre soit, elle-même, actrice de son insertion professionnelle.

Enfin, lorsque le déficient est inséré dans l'entreprise, nous le préparons à l'emploi et nous envisageons, avec cette dernière, les éventuels aménagements de poste à effectuer. Nous restons à la disposition de l'entreprise et du déficient pour assurer le suivi de l'insertion et régler, le cas échéant, les difficultés sociales de l'insertion (logement, transport...).

Lorsque l'on interroge Philippe Portal sur les a priori des entreprises à propos des déficients, voici ce qu'il répond :

- les entreprises méconnaissent cette main-d'oeuvre ;
- elles l'appréhendent à cause de l'inconnu ;
- recruter un déficient, c'est inévitablement s'exposer à des problèmes (moindre productivité, sa présence implique des procédures administratives longues et coûteuses, il s'agit d'un inadapté social, les locaux sont inaccessibles, on a peur du handicap en lui-même).

En forme de boutade, Philippe Portal conclut, à ce sujet : "Faut-il préférer la belle secrétaire incompétente ou la moche secrétaire compétente ?"

L'association PROMETHEE se situe clairement comme un partenaire de l'entreprise et utilise sans ambiguïté une approche marketing dans laquelle les entreprises sont les clients et les déficients sont les produits.

Annexe III : Enquête auprès du GROUPE RHONE POULENC

1. Renseignements concernant le salarié handicapé

101. Nature du handicap :

1011. locomotrice

1012. physique

1013. sensorielle

1014. mentale

1015. pathologique

102. Date d'entrée du salarié dans l'entreprise

103. Formation du salarié au moment de l'entrée dans l'entreprise

1031. niveau 6

1032. niveau 5 bis

1033. niveau 5

1034. niveau 4

1035. niveau 3

1036. niveau 2

1037. niveau 1

104. Le salarié était-il handicapé au moment de son entrée dans l'entreprise ?

oui - non

105. Poste actuellement occupé par le salarié handicapé (repéré par le code PCS).

2. Si le poste appartient au secteur de production

201. Avant d'embaucher des handicapés, pensiez-vous qu'ils étaient plus, autant, moins productifs que des salariés valides occupant un poste identique ?

202. Les cadences de production ont-elles été réduites pour le salarié handicapé ? oui - non

203. Le poste de travail a-t-il subi des aménagements techniques lors de l'arrivée du handicapé ? oui - non

204. Le coût approximatif des aménagements techniques effectués se situent entre :

2041. aucun coût

2042. moins de 1.000 francs

2043. 1.000 et 5.000 francs

2044. 5.000 et 10.000 francs

2045. 10.000 et 50.000 francs

2046. plus de 50.000 francs

205. Les aménagements techniques permettent-ils de supprimer totalement, partiellement, pas du tout le handicap du salarié par rapport à son emploi ?

206. Le rendement du travail du salarié handicapé est-il nettement meilleur, meilleur, équivalent, moins bon, nettement moins bon que celui d'un salarié valide occupant le même poste de travail ?

207. Si le handicapé a un rendement du travail moins bon ou nettement moins bon par rapport à celui d'un valide occupant un poste identique, comment l'expliquez-vous :

2071. Le temps de production du handicapé est supérieur à celui du valide oui - non

2072. La production du handicapé est de moins bonne qualité que celle du valide oui - non

2073. L'aménagement du poste n'est pas adapté aux tâches que le handicapé doit accomplir oui - non

2074. Les temps d'absence du poste de travail du handicapé sont plus fréquents que ceux des valides occupant un poste identique oui - non

208. Le salarié handicapé perçoit-il la même rémunération que ses collègues valides placés dans les mêmes conditions de poste ou d'ancienneté ?

oui - non

209. Le salarié handicapé fait-il l'objet d'une mesure d'abattement de salaire de :

2091. 0%,

2092. 10%,

2093. 20%,

2094. plus de 20% ?

210. Le salarié handicapé est-il nettement plus, plus, aussi, moins, nettement moins motivé que ses collègues valides ?

3. L'équipe de travail dans laquelle se trouve le handicapé

301. Nombre de salariés de l'équipe

302. Le rendement de l'équipe de travail est-il nettement meilleur, meilleur, aussi, moins, nettement moins bon depuis l'arrivée du handicapé ?

303. Les collègues de travail sont-ils obligés d'interrompre, de manière importante, leur travail pour aider le handicapé à accomplir des tâches

3031. professionnelles oui - non

3032. extra-professionnelles (aller déjeuner, se rendre sur le lieu de travail, aller aux toilettes...) oui - non

304. Les aménagements du poste de travail du handicapé servent-ils aux autres collègues de travail de l'équipe ? oui - non

305. L'ambiance de travail au sein de l'équipe est-elle meilleure, aussi bonne, moins bonne depuis l'arrivée du salarié handicapé ? oui - non

Annexe IV : Tableaux statistiques

Le tableau présenté ci-après indique, par branche d'activité :

- le taux d'emploi des personnes déficientes c'est-à-dire le rapport entre le nombre de déficients et le nombre de valides employés par la branche "i".
- la part des salariés valides employée par la branche "i" parmi le total des salariés du Loiret,
- la part des déficients employée dans la branche "i" parmi l'ensemble des bénéficiaires de la loi de 1975 recensés dans notre enquête.

Tableau n° 1 : Taux d'emploi des déficients et part des salariés valides et déficients selon le secteur d'activité (N.A.P. 15)

Branches d'activité	Part. sal.		Taux
	Valides %	Déficients %	Emploi %
Agric., Sylvic., Pêche	1,3	1,06	3,42
Ind. Agricole et Alimentaire	4,92	6	5,3
Prod. et distrib. d'énergie	0,5	0,33	3,61
Ind. biens Intermédiaires	8	13,4	7,24
Ind. biens d'équipement	21,7	27	5,4
Ind. biens consom. courante	13,26	14,3	4,7
Bâtiment et Génie Civil	9	13,3	6,4
Commerce	13,7	8,8	2,8
Transports	3,77	3,61	0,1
Télécomm	11	6	2,35
Services marchands	0,26	0,1	2,8
Locat. crédit bail Immob.	1,83	0,7	1,9
Assurances	3,22	1,57	2,1
Organismes financiers	7,44	3,92	2,3
Services non marchands	1,3	1,06	3,42
Secteur primaire	57,37	74,17	5,64
Secteur secondaire	41,29	24,78	2,64
Secteur tertiaire			

Tableau n° 2 : Répartition des déficients employés dans les entreprises de plus 10 salariés du Loiret, selon la catégorie de handicap

Catégorie de handicap	Effectif	%
Pensionnés de guerre, accidentés du travail dans l'entreprise	2414	61,12
Veuves et orphelins de guerre	17	0,43
Travailleurs handicapés reconnus COTOREP	690	17,46
Accidentés du travail hors entreprise	593	15,01
Victimes civiles de guerre	6	0,15

Tableau n° 3 : Répartition des travailleurs handicapés reconnus COTOREP, selon le nombre d'unités qu'ils représentent

Nombre d'unités	Effectif	%
0,5	100	17,51
1	316	55,34
1,5	11	1,93
2	144	25,22
Total	572	100

Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP étaient au nombre de 690. La différence entre ce nombre et les 572 personnes du tableau ci-dessus résulte des imprécisions quant à la manière dont les entreprises remplissent leur Déclaration Annuelle. En effet, certaines d'entre elles font porter la catégorie de handicap sans aucune indication du taux d'invalidité ou du nombre d'unités correspondant. Nous avons donc dû admettre ces valeurs comme manquantes.

Tableau n° 4 : Répartition des salariés atteints d'un accident du travail dans et hors entreprise en fonction du taux d'invalidité

Taux d'invalidité en %	Accidentés du travail dans l'entreprise	Accidentés du travail hors de l'entreprise	Total
0-3	340	40	380
3-5	250	36	286
5-6	421	49	470
6-10	356	63	419
10-14	332	104	436
14-25	338	128	466
25-100	265	156	421
Total	2302	576	2878
Valeurs manquantes	106	36	142

Le découpage inégalitaire des classes de taux d'invalidité résulte de la règle qui consiste, lorsque nous avons une variable continue, à essayer d'égaliser au mieux les effectifs dans les classes. Il a l'inconvénient de gommer la façon dont évoluent les effectifs d'accidentés du travail en fonction du taux d'invalidité. Or, force est de constater que plus le taux d'invalidité augmente, plus les effectifs décroissent.

Tableau n° 5 : Répartition comparée des agents valides et déficients selon la catégorie socio-professionnelle en 8 postes

Poste	Part valides %	Eff. agents valides	Eff. agents déficients	Part en %
Chef d'entreprise	0,85	803	45	1,1
Cadres supérieurs	8,77	8.285	227	5,8
Professions intermédiaires	18,97	17.922	597	15,1
Employés	21,88	20.672	443	11,2
Ouvriers	49,53	46.795	2.639	66,8
Total	100	94.477	3.951	100
Valeurs manquantes	0	0	177	

Tableau n° 6 : Répartition des ouvriers déficients employés dans les entreprises de plus de 10 salariés du Loiret (Nomenclature en 18 postes)

Poste	Effectif
Ouvrier qualifié de type industriel	1.028
Ouvrier qualifié de type artisanal	357
Chauffeur	176
Agent qualifié de manutention, magasinage et de transport	180
Ouvrier non qualifié de type industriel	817
Ouvrier non qualifié de type artisanal	65
Ouvrier agricole	17
Total	2.640

LISTE DES SIGLES

- AGEFIPH** : Association Nationale de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- ANPE** : Agence Nationale pour l'Emploi
- AP** : Ateliers Protégés
- APF** : Associations des Paralysés de France
- APE** : Activité Principale Exercée
- AFPA** : Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
- BIT** : Bureau International du Travail
- BEP** : Brevet d'Etudes Professionnelles
- BEPC** : Brevet d'Etudes du Premier Cycle
- BP** : Brevet Professionnel
- BTP** : Bâtiment et Travaux Publics
- CAT** : Centre d'Aide par le Travail
- CERC** : Centre d'Etudes sur les Revenus et les Coûts

CAP :	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCAH :	Comité national de Coordination de l'Action en faveur des personnes Handicapées
COTOREP :	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
CREAI :	Centre Régional pour l'Enfance et l'Adolescence Inadaptées
CTNERHI :	Centre Technique National d'Etudes et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations
CRESEP :	Centre de Recherches et d'Etudes sur l'Emploi et la Production
CNAMTS :	Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
CNPF :	Conseil National du Patronat Français
CFTC :	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CV :	Curriculum Vitae
CFP :	Compagnie Française des Pétroles
CIO :	Centre d'Information et d'Orientation
CIH :	Classification Internationale des Handicaps

CPAM :	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CERNEA :	Centre de Recherche pour une Nouvelle Economie Appliquée
DEA :	Diplôme d'Etudes Approfondies
DESS :	Diplome d'Etudes Supérieures Spécialisées
DDTE :	Direction Départementale du Travail et de l'Emploi
DRTE :	Direction Régionale du Travail et de l'Emploi
ENCP :	Evaluation du Niveau de Capacité Professionnelle
GIRPEH :	Groupement Interprofessionnel Régional pour l'Emploi des Personnes Handicapées
GIHP :	Groupement pour l'Insertion des Handicapés Physiques
EDHEC :	Ecole des Hautes Etudes Commerciales du Nord
ENCP:	Evaluation du Niveau de Compétence Professionnelle
ESCAE :	Ecole Supérieure de Commerce et d'Administration des Entreprises
GPE :	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi

INSEE :	Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques
INSERM :	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
IPP :	Incapacité Partielle et Permanente
OCE :	Office de Coordination Economique
OECE :	Organisation Européenne de Coopération Economique
OMS :	Organisation Mondiale pour la Santé
OHE :	Opération Handicapés - Emploi
PCS :	Profession et Catégories Socio-professionnelles
PROMETHEE :	Promotion de l'Emploi des Travailleurs Handicapés
PUF :	Presses Universitaires de France
SIVP :	Stage d'Insertion à la Vie Professionnelle
TUC :	Travaux d'Utilité Collective

Le Centre Technique National d'Etudes et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations (CTNERHI), association Loi 1901, remercie vivement tous les organismes qui, par leur participation financière, lui permettent d'accomplir ses missions et notamment :

- **Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et de la Ville**
- **Mutualité Sociale Agricole (MSA)**

Édité par le CTNERHI
Tirage par la division Reprographie
Dépot légal : Juin 1994

ISBN 2- 87710-083-9
ISSN 0223-4696
CPPAP 60.119

Le Directeur : Annick DEVEAU

