

## **AgiRH – explorer les rencontres partielles entre handicap et ESS**

Audrey Bordas, Olivia Mailfert, Joackim Lebrun, Antoine Baczkowski<sup>1</sup>, Cristina Teodorescu<sup>1</sup>, Cédric Routier<sup>2</sup>

1 : Groupe d'Etudes et de Recherches en Travail Social (ESS-LIL) - Université Catholique de Lille

2 : HADéPaS (ETHICS EA 7446) - Université Catholique de Lille

### **Résumé**

La recherche-action partenariale AgiRH associe un réseau de l'ESS et un collectif de chercheurs. Elle questionne la place des personnes handicapées dans l'emploi au sein des structures de ce réseau. Une enquête par entretien révèle des traits communs à d'autres champs et des spécificités, quant à la perception et aux valeurs de l'ESS par les salariés autant que les directions de ces structures. Une méthode d'analyse en groupe est prévue pour enrichir l'enquête.

### **Introduction**

La recherche-action AgiRH associe depuis septembre 2024 deux partenaires d'un protocole élaboré en commun : une association régionale, Apes Hauts-de-France, animant son réseau territorial autour d'une conception de l'économie solidaire sur laquelle nous revenons plus loin, car elle explique la perspective adoptée dans ce travail, pour ce qui concerne l'emploi des travailleurs.ses handicapé.e.s dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS) ; et un collectif de 3 chercheur.e.s universitaires (laboratoire ETHICS-EA7446), dont les travaux portent sur le handicap, la participation des personnes concernées, et les recherches participatives susceptibles de rendre droit au point de vue de celles-ci.

Une convergence d'intérêts (pratiques, associatifs, scientifiques) entre ces partenaires a généré de premières hypothèses, à l'origine du projet et du protocole de recherche qui leur fit suite. Une intuition particulière mérite d'être mentionnée ici, constat formulé par le partenaire associatif : une ambivalente voire insuffisante rencontre entre personnes rencontrant des situations de handicap dans l'emploi et structures de l'économie sociale et solidaire. L'enquête qualitative en cours confirme partiellement cette perception, met en lumière certaines explications possibles et dresse un tableau plus nuancé que l'intuition initiale.

Nous évoquerons d'abord certains constats et paradoxes bien identifiés dans les relations entre emploi et handicap. Nous présenterons ensuite le point de vue porté par l'Apes sur l'économie solidaire, qui soutient sa conviction d'une insuffisante présence travailleurs.ses handicapé.e.s au sein de son réseau. Du protocole de recherche-action prévu pour 3 ans et de sa méthodologie d'enquête ancrée, nous ciblerons la première année. Quelques brefs résultats seront évoqués, les analyses étant encore en cours à l'heure de rédaction de cette communication.

### **Le handicap dans l'emploi, entre situations collectives et identités individuelles**

Les analyses contemporaines des rapports entre situation de handicap et emploi démontrent des tensions et paradoxes qui habitent les politiques publiques et les pratiques en la matière, jusque dans les vécus de

la révélation et de la performativité de l'identité de travailleur handicapé (Revillard, 2020 ; Bertrand, 2021). Les préoccupations de justice sociale et d'équité en matière de droit *au* travail rencontrent ainsi des équilibres scabreux entre des dynamiques sociales contraires, concernant la place des personnes rencontrant des situations de handicap. Nous reviendrons ici sur quelques-unes de ces tensions et paradoxes, ailleurs détaillées (Routier, 2025).

L'approche contemporaine des modèles internationaux relatifs au handicap (voir Wynance, 2008, sur la Classification du fonctionnement de l'O.M.S., et Fougeyrollas, 2016 pour le modèle du « processus de production du handicap » québécois) croise les dimensions identitaires, sociales, organisationnelles et politiques pour définir ce qui fait handicap. Autrement dit, elle développe une approche situationnelle du handicap qui oblige à considérer autant les facteurs individuels que contextuels et sociaux. L'emploi ne fait pas exception en la matière. Penser la place des personnes handicapées dans l'emploi, c'est aborder nécessairement la réception des politiques publiques dans les organisations de travail, par l'encadrement et la fonction RH autant que par les salarié.e.s concerné.e.s par le handicap vécu ainsi que par leurs collègues. Dans le prolongement des politiques antérieures, mais aussi par un changement de paradigme fondée sur les principes de non-discrimination, d'inclusion dans le droit commun et de discrimination positive (Buisson-Fenet, Flamant et Gayraud, 2021), la loi française de 2005 (loi 2005-102) a amplifié l'insertion dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) par le dispositif du quota de 6% d'obligation d'emploi pour tout employeur d'une structure de plus de 20 salarié.e.s, avec sanction associée par contribution financière obligatoire en cas de non-respect. Ce dispositif contraignant s'assortit d'une politique de non-discrimination, appuyée notamment sur le dispositif de « l'aménagement raisonnable ».

Si le taux d'emploi des BOETH, en hausse constante depuis 2005, indique donc un succès relatif en la matière (Observatoire de l'emploi et du handicap Agefiph - Fiphfp, 2025), cette hausse recouvre une grande disparité : de profils de personnes concernées (avec des effets de sélection notamment liés à la révision des critères de dénombrement interne relatifs au quota : Bertrand, 2021) ; de capacités d'accès à l'emploi pour celles-ci (le maintien dans l'emploi reste une voie privilégiée par les employeurs pour atteindre le quota, plutôt que le recrutement : Revillard, Bouchet et Boudinet, 2024 ; Jaffrès et Guével, 2017) ; de gestion quotidienne de la place des personnes handicapées au sein des organisations de travail (Jaffrès et Guével, 2017 ; Beudaert, Dubost, Nau et Richard, 2025). Comme nous le verrons plus loin, cette disparité a pour miroir celle des constructions identitaires des travailleurs concernés et de leur appropriation plus ou moins volontaire, plus ou moins effective, des dispositifs supposés leur permettre l'accès à un droit au travail. Les discours des enquêté.e.s contributifs du présent projet objectivent un certain nombre de ces disparités réciproques au sein de l'ESS, tant du côté employeur que salarié.

Le principe de non-discrimination qui préside aux politiques de l'emploi pour les personnes handicapées rencontre un certain nombre de difficultés dans sa mise en pratique. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, outil statutaire pensé comme protection autant que reconnaissance des personnes concernées, implique en effet la révélation du handicap, qui plus est dans une lecture catégorielle et individuelle plus que situationnelle, pour accéder dans les faits à un certain nombre de facilitateurs de l'accès à l'emploi et du maintien dans celui-ci. Ainsi que Bouchet et Revillard (2023) le relèvent, « *en*

*pratique, les employeurs exigent couramment que les individus disposent d'une RQTH lorsque leur handicap nécessite des aménagements (...) Elle fonctionne également comme une condition pour l'accès à ce droit », bien que cette RQTH ne soit ni condition pour être bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ni condition pour être sujet de droits. Bertrand (2021) souligne quant à lui que c'est ainsi par une discrimination de fait qu'une politique de non-discrimination propose d'intervenir dans les relations de travail, ce qui n'est pas le moindre des paradoxes. Toujours selon lui, l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés n'interroge guère la qualité du travail et de l'emploi proposés, tout en obligeant peu aux aménagements de postes, malgré l'obtention d'une RQTH pour le salarié.e.s concerné.e.s.*

Le second pilier de soutien à l'emploi des personnes handicapées que représente l'aménagement dit raisonnable (ou « mesures appropriées », selon les terminologies susceptibles d'être employées), se présente comme un levier majeur : son refus serait constitutif d'une possible discrimination. Or Fillion, Lejeune et Thivet (2021) montrent à quel point là aussi, en pratique, la « caractérisation faible » du dispositif par le législateur pave la voie de négociations quotidiennes et continues, ouvertes au jeu d'une série de facteurs managériaux et organisationnels susceptibles de faire obstacle à l'effectivité de l'aménagement. À l'opposé des attentes suscitées par l'esprit de cette politique de non-discrimination, par les effets projetés sur l'environnement de travail, ces autrices dressent le constat que *“l'approche médicale et individuelle du handicap reposant sur une prise en charge catégorielle (...) contribue auprès des organisations de travail (...) à rendre acceptables la mise à l'écart d'un grand nombre de personnes ayant des problèmes de santé invalidants, ainsi que le manque de financement des aménagements nécessaires pour garantir l'accessibilité des lieux de travail et prévenir la survenue des invalidités du fait de l'emploi (...) Dans les pratiques, les différents modèles [social et environnemental, droits des PSH et accords internationaux, approche anti-discriminatoire] sont donc relativement peu mobilisés conjointement et les approches catégorielles et individuelles du handicap restent largement prégnantes”*. Cette approche catégorielle et d'abord individuelle se manifeste effectivement, à la fois dans les pratiques des employeurs et dans le vécu des bénéficiaires rencontrés lors de notre enquête, malgré des bricolages et aménagements locaux. La focalisation sur les caractéristiques de la demande et le niveau de qualification des personnes (Buisson-Fenet, Flamant, Gayraud, 2021), voire de performance attendue (conduisant les salarié.e.s concerné.e.s à “sur-performer” pour compenser par eux-mêmes les obstacles résiduels : Dalle-Nazébi et Kerbourc'h, 2013), est elle aussi bien présente, parfois au détriment d'une approche par l'environnement de travail et son adaptation.

Côté employeurs, qu'il s'agisse de gérer *a minima* une politique de quota et de mise en œuvre d'un dispositif d'aménagement raisonnable, ou de soutenir une politique plus ambitieuse d'inclusion dans l'emploi pour les personnes rencontrant des situations de handicap au travail, l'existence de référents handicap, d'une politique de ressources humaines animée par un service dédié, et de moyens alloués à celle-ci, sont des leviers indéniables (Fillion, Lejeune et Thivet, 2021; Flamant, 2016). Ils ne garantissent certes pas la mise en œuvre d'une politique RH ambitieuse, mais ces ressources organisationnelles sont *a contrario*, et par définition, bien rares dans les petites structures, dénuées d'une fonction RH formalisée. Pour les structures ESS associatives, largement majoritaires au sein de notre échantillon, la fonction employeur est bienveillante, impliquant souvent une dissociation entre la « fonction employeur » et ses responsabilités » (portée par le conseil d'administration) et la « fonction RH », sur le volet administratif

et managérial (portée par la direction, quand il y en est une, ou une coordination par un collectif). Cette différence n'est pas neutre, particulièrement dans le cadre de notre enquête, lorsque l'on compare structure de l'ESS et entreprise de petite taille plus classique (PME par exemple). Ainsi, une fonction RH répartie de façon plus diffuse sur un collectif, parfois uniquement sur la personne assurant des fonctions de coordination ou direction, est une configuration fréquente des petites structures de l'ESS dont nos enquêté.e.s témoigneront.

En miroir autant qu'en écho à l'appropriation des politiques publiques relatives à l'emploi des personnes handicapées et à leur déclinaison effective au sein des collectif de travail, l'on trouve la construction identitaire des travailleurs handicapés, leur réception de ces mêmes politiques (voir Bouchet et Revillard, 2023 ; et Revillard, 2018, sur ce processus de réception), la question de la révélation du handicap, ainsi que les obstacles rencontrés de ce fait dans la mobilisation des ressources dans le vécu des personnes concernées, dont nous retrouvons trace dans le discours des enquêté.e.s salarié.e.s des structures ESS de notre échantillon.

Ainsi que Bouchet et Revillard (2023) le mentionnent, si les lois de 2005 puis de 2018 (loi n°2018-771 dite Avenir Professionnel) ont conduit à un élargissement des types de situation de handicap mieux prises en compte dans l'emploi (en particulier tout ce qui a trait aux handicaps dits psychiques et cognitifs), cet élargissement renforce l'ambivalence de statut et de reconnaissance, ainsi que de rencontres entre cette dernière et les employeurs, dans l'expérience du handicap invisible. Il induit notamment « *des défis de requalification identitaires : les freins à l'auto-identification au handicap et les risques des pratiques de dévoilement exposent ces nouveaux groupes à des défauts majeurs d'effectivité des droits.* » (Bouchet et Revillard, 2023). Autrement dit, dévoiler ce qui jusqu'ici pouvait ne jamais l'être (puisque invisible), ou ne l'être que lors de situations critiques, à l'initiative de la personne, peut devenir une nécessité perçue *a priori*, qui engendre des stratégies variables selon les individus.

Concernant les motivations à révéler son handicap et entrer dans une démarche de reconnaissance administrative, de nombreuses configurations s'éloignent de l'idéal des seuls bénéfice et protection des salarié.e.s (Bertrand, Caradec, Eideliman, 2014). Seule une partie des stratégies mises en œuvre par ces derniers conduit à une démarche de mobilisation positive de ressources par les concerné.e.s, au sein d'une gamme de possibilités plus vaste, qui n'implique pas toujours l'appropriation complète ou même partielle des droits, dont ces personnes sont pourtant récipiendaires de principe (voir Lejeune, 2019 ; Bouchet et Revillard, 2023 ; Richard, Moulin et Grima, 2024; Segon, 2022). Relevons qu'au cours de notre enquête, au moins une partie des salarié.e.s enquêté.es témoignera aussi, sur un autre registre, d'une forme de culpabilité ou du moins, du sentiment d'une charge accrue pour les collègues de leurs équipes respectives, du fait des limitations et difficultés qu'elles rencontrent dans le travail quotidien. Sans pouvoir encore tout à fait l'affirmer dans nos analyses comme l'une des spécificités que rencontre l'ESS, nous notons au cours de l'enquête (tant de la part des salarié.e.s que des directions enquêté.e.s) une ambivalence certaine autour de la notion de solidarité et d'un « faire collectif » qui pourrait enjoindre, dans un certain nombre de cas, des personnes en difficulté, voire déjà en dépassement de leurs limites, à ne pas en tenir compte, et conduire ainsi, notamment, à l'aggravation de handicaps invisibles ; ce, au motif même de ce sentiment

de participer d'un collectif auquel il faut rester solidaire dans l'adversité. À ce stade, restons cependant prudents sur cette conclusion partielle.

Dernier point important à mentionner, également présent dans notre enquête : la complexe construction d'une offre de compensation pertinente, car compromise par les « savoirs interprétatifs faibles » des valides à l'égard du handicap (Segon 2022, suite à Blanc, 2012). Plusieurs directions nous l'expriment dans leurs termes : un manque perçu de connaissances à l'égard des situations de handicap et des difficultés spécifiques rencontrées par les personnes concerné.e.s, un manque de formation à propos des nécessités concrètes dans l'emploi, et surtout la délicate interaction avec les concerné.e.s pour comprendre leurs besoins, allant parfois jusqu'à attendre d'elles qu'elles soient en mesure de les exprimer *a priori* et dans l'absolu, voire de fournir par elles-mêmes la façon d'y répondre, charge supplémentaire qui leur incomberait.

Ainsi, si le travail est un droit rappelé par l'article 27 de la Convention Internationale du Droit des Personnes Handicapées (ONU, 2006 ; ratifiée par la France en 2010) et une situation de participation sociale majeure (telle que définie dans le cadre du MDH-PPH : voir Fougeyrollas, 2016 et les travaux du RIPPH), les enjeux couverts précédemment inscrivent notre travail dans la droite ligne de Revillard (2020) lorsqu'elle considère cette « situation » comme prise dans des tensions-oscillations entre discrimination positive et stigmatisation ; entre dispositifs capacitants, de reconnaissance, d'aspiration et maintien d'une certaine « incapacité durable nécessaire », contrainte, ambivalente ; « *entre ressource et contrainte, droit et obligation* ». Intéressons-nous à la perspective dans laquelle le partenaire associatif aborde l'ESS.

### **Une approche de l'économie solidaire ancrée dans son territoire**

La recherche-action AgiRH a été initiée dans son intuition première par l'Apes, réseau d'acteurs pour une économie solidaire en Hauts-de-France. Celle-ci se définit ici comme une partie de l'économie dont la finalité est centrée sur l'humain, visant à donner du sens à des activités économiques tout en promouvant un développement durable (Fautrez et coll., 2014). C'est une composante importante de l'économie sociale et solidaire. L'ESS, telle que définie par la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014, regroupe historiquement des organisations reconnues par leur statut juridique (associations, coopératives, mutuelles, fondations). Pour compléter cette approche, l'économie solidaire s'est développée autour d'un ensemble de pratiques et d'une volonté politique visant à remettre en cause le modèle économique dominant, qui assimile économie et marché et impose une vision unique du progrès comme seule voie de développement. L'Apes promeut l'économie solidaire en région Hauts-de-France, et en assure la représentation au sein de la CRESS Hauts-de-France. Au niveau national, c'est le MES (Mouvement pour une Economie Solidaire) qui en garantit la portée et la représente au sein d'ESS France.

Lors des premiers échanges entre l'Apes et les chercheur.e.s impliqué.e.s dans la recherche-action, un critère est retenu pour la sélection des structures ciblées par la recherche : se reconnaissant de l'économie solidaire, elles partageront une volonté d'améliorer en continu leurs pratiques internes, avec pour caractérisation de l'économie solidaire ces trois traits principaux (Cary et Laville, 2015) :

1. L'accent mis sur la finalité de l'activité : en développant des activités d'utilité sociale ancrées localement et en défendant la primauté de la personne sur le profit, l'économie solidaire se

positionne comme une alternative à un modèle dominant générateur d'inégalités. Ces organisations participent activement à la création d'emplois durables, de liens sociaux et d'activités non délocalisables. Sur le terrain, ce sont des associations, des coopératives ou des entreprises, toutes animées par la volonté de créer une autre forme de richesse, empreinte de solidarité et de bien commun. L'émancipation des personnes, le développement du lien social et l'intérêt général constituent ainsi le premier pilier de l'économie solidaire.

2. La portée et le sens politique des initiatives solidaires : au-delà du fonctionnement interne qui assure une gouvernance démocratique sous la règle « une personne = une voix », l'économie solidaire se construit également autour de discours politiques prenant forme en dehors de l'organisation. Dans l'espace public, les acteurs prennent part aux discussions et militent en faveur des valeurs de solidarité, d'émancipation, d'inclusion et d'une société plus soutenable pour tous. Ils s'efforcent également de porter la voix des personnes souvent ignorées dans le débat public. Le sens politique conféré aux activités économiques menées est donc le deuxième pilier de l'économie solidaire.
3. La pluralité des principes économiques : comme l'indiquent Cary et Laville (2015), « *les principes d'intégration économiques ne se limitent pas à des modalités de transfert et de circulation ; ils permettent également de comprendre comment les ressources sont appropriées et affectées, et comment la production est organisée* ». L'économie solidaire se construit autour d'une économie plurielle, fondée sur des activités ancrées localement, organisées pour et avec les personnes concernées, et favorisant l'hybridation des ressources. Les initiatives solidaires s'inscrivent ainsi dans trois formes d'économie : l'économie de marché, permettant la vente de produits et services ; l'économie de la redistribution, facilitant l'accès à des subventions publiques ; et l'économie de la réciprocité, soutenant l'activité bénévole. L'hybridation des ressources et la recherche de nouveaux modèles économiques constituent le troisième pilier de l'économie solidaire.

Plusieurs de ces aspects convergent avec des mots d'ordre communs à l'approche du handicap par la participation et par les droits des personnes : primauté de la personne (sur le profit) ; lutte contre les inégalités ; forte considération pour la solidarité, le bien commun, l'émancipation et l'inclusion des personnes (au cœur des missions historiques constitutives de l'ESS : Demoustier, 2019, bien que la mise en œuvre en soit variable : Hiez, 2019) ; la militance pour ces valeurs dans l'espace public ; des formes d'organisation économique conçues pour et avec les personnes concernées... Ces convergences perçues fondent pour l'Apes la conviction d'un secteur propice à l'accueil de travailleurs.es handicapé.e.s dans les structures ESS. C'est l'écart qu'elle constate sur le terrain, au sein de son réseau, qui l'amène à se lancer dans la présente recherche-action.

Malgré les traits caractéristiques présentés, reste que l'économie solidaire n'est pas un label. Depuis 25 ans, l'Apes souligne qu'aucune entreprise ne peut se targuer d'être solidaire par définition (Fautrez et coll., 2014) ; d'où l'importance d'œuvrer à l'accompagnement de l'amélioration continue des pratiques des acteurs de l'économie solidaire. Le but n'est pas d'exceller dans une dimension au détriment des autres, mais de comprendre les enjeux qui traversent les organisations, dans un système interconnecté qu'il convient d'enrichir en permanence. Ainsi, l'implication des usagers, la valorisation des richesses humaines, la transition écologique, l'inclusion des personnes porteuses de handicap, sont autant de

dimensions sur lesquelles s'améliorer, au sein des organisations de l'économie solidaire. L'économie solidaire se définit donc aussi par sa capacité à prendre du recul, à mettre en débat et à évoluer sans cesse. L'initiative d'une recherche-action dans laquelle protocole de recherche et enquête sont conçus en collaboration avec un partenaire universitaire résonne en cohérence avec cette réflexivité recherchée.

La démarche d'amélioration des pratiques est également inscrite dans la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'ESS, avec la mise en place du « Guide définissant les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS ». Ce guide n'a pas pour objectif de multiplier les bonnes pratiques, mais de mettre en lumière l'évolution constante du processus. Par ailleurs, l'article 3 de la loi impose la présentation, lors des assemblées générales annuelles, des informations sur l'application de ces pratiques. C'est dans cette continuité qu'AgiRH prend tout son sens : sa finalité pratique, « d'action », vise l'amélioration des pratiques RH inclusives à l'égard des personnes en situation de handicap. L'inclusion étant une valeur fondamentale des initiatives solidaires, la recherche interrogera les pratiques effectives d'inclusion dans les rapports et l'organisation du travail au sein des structures employeuses, en milieu ordinaire de travail.

Le cadrage du périmètre d'AgiRH, en cohérence avec la logique collaborative, a été affiné en discussion avec un comité de pilotage de la recherche-action instauré dès le 20 juin 2024<sup>1</sup>, comité animé par l'Apes. A ce jour, ce cadrage se formule comme suit :

- n'exclure par principe aucun type de handicap, reconnu administrativement ou non, pour se concentrer sur l'écoute des situations de handicap et sur les pratiques RH associées, pour toute personne considérant qu'elle a rencontré des situations de handicap au cours de sa vie professionnelle ;
- cibler l'emploi en milieu ordinaire, avec une attention aux pratiques inspirantes de certaines structures de l'emploi adapté, très présentes dans l'ESS ;
- cibler les entreprises de moins de 20 salariés, majoritairement présentes dans le réseau de l'Apes, non soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs.es handicapé.e.s (OETH) (et estimer l'influence, le cas échéant, de cette absence d'OETH) ;
- lors des analyses des résultats recueillis, prendre en compte chaque fois que pertinent les spécificités des organisations de l'économie solidaire et leurs impacts sur le travail (gouvernance bénévole et collective, employeurs souvent bénévoles et peu formés, modèle économique instable, répartition des rôles floue entre bénévoles et salariés, dépendance aux financements publics, etc.) ;
- à mesure de l'avancée et lors du passage à une phase plus opérationnelle, identifier à partir des résultats comment représenter le handicap comme une source d'innovation dans l'organisation du travail, et comme un levier d'amélioration des conditions de travail pour toutes et tous.

Différents débats ont traversé le comité, résumés comme suit : les structures de l'ESS non soumises à l'OETH se sentent-elles concernées par l'inclusion dans l'emploi des personnes rencontrant des situations de handicap, lorsque celle-ci n'est pas dans leur objet social ? Avec quelles perceptions ? Les salarié.e.s

---

<sup>1</sup> Le comité de pilotage de la recherche-action se compose comme suit : Dreets Hauts-de-France, Agefiph, Aract Hauts-de-France, APF France Handicap, équipe Hadepas, Association Signes de sens et Apes. Un collectif de personnes concernées est en cours de création en 2025.

et directions de ces structures les considèrent-elles plus sensibles à la question du handicap, enclines à explorer des solutions qui répondent aux défis actuels qu'elle pose ? Quant aux personnes concernées par le handicap, qu'en perçoivent-elles, lorsqu'actuellement salarié.e.s d'une structure de l'ESS ou l'ayant été ?

Quatre questions ont été retenues pour structurer l'enquête :

- quelles représentations réciproques les enquêté.e.s (direction et salarié.e.s des structures, PSH) ont-ils les un.e.s des autres ?
- « Faire partie » de l'ESS influence-t-il, et surtout de quelle manière, les politiques/pratiques d'inclusion des PSH, et ce aux différents temps d'un parcours dans l'emploi (recherche, recrutement, inclusion, maintien) ?
- quels sont les facilitateurs et obstacles repérés quant à l'inclusion de ces personnes dans les structures de l'ESS de moins de 20 salarié.e.s, et ce pour différents environnements (micro- (personnel), méso- (communautaire) ou encore macro- (sociétal)) ?
- quelles pistes collectives seraient en mesure de lever les obstacles et renforcer les facilitateurs d'une approche inclusive de l'ESS ?

## Méthodologie et premiers résultats

Entre septembre 2024 et mai 2025, le protocole qualitatif et collaboratif a été le suivant :

- une campagne d'entretiens semi-directifs (de type compréhensifs / récit de vie), de septembre 2024 à mars 2025, menée par 3 chercheur.e.s (voir tableau 1) : le recrutement des enquêté.e.s s'est fait sur base du volontariat, par une communication réitérée de l'Apes au sein de son réseau, avec présentation des enjeux et des attentes de la recherche. Les personnes qui se manifestaient étaient mises en lien avec les chercheur.e.s qui prenaient date et réalisaient les entretiens ;
- en parallèle, une série de séminaires communs entre ces chercheurs et 2 salariées de l'Apes, ayant pour objets : évolution du recrutement ; partage de pistes d'analyse thématique en commun ; première compréhension des vécus exprimés, mécanismes à l'œuvre dans le rapport entre structures et trajectoires individuelles ; préfiguration d'une méthode d'analyse en groupe (MAG) ;
- une MAG programmée pour juin 2025 : cette méthodologie (Van Campenhoudt, Franssen et Cantelli, 2009) associe les participants comme de véritables partenaires. Chaque personne y contribue pour se mettre à distance, analyser son propre comportement et le contexte dans lequel elle évolue. Ainsi pour les personnes présentes dans l'analyse, leur connaissance ne se limite pas à une connaissance « pratique » ou « immédiate », qu'on pourrait opposer à une connaissance « construite » et « distante » du chercheur. La MAG part de récits d'expériences vécues et décrites par les participants d'un groupe restreint, avec des chercheur.e.s, qui traversent une série d'étapes sur plusieurs jours. Ces étapes favorisent la construction collective des connaissances, en quatre phases : récit ; interprétations ; analyse ; perspectives pratiques et évaluation. L'un des récits concrets est choisi, puis analysé en groupe. Plusieurs croisements successifs d'interprétation ont lieu, puis des divergences et des convergences sont établies (par le groupe ou les seul.e.s chercheur.e.s., selon délais), puis validées ou amendées par le groupe. Des apports scientifiques des chercheur.e.s enrichissent les éléments de la discussion. Le but de la méthode n'est pas de

mettre d'accord tous les participants sur une interprétation, mais sur une formulation de leurs désaccords. Ce processus génère de nouvelles hypothèses et des perspectives pratiques. Par la confrontation des points de vue, les interprétations se complexifient : le chercheur « de métier » n'est que le garant de la méthode.

A ce jour, l'enquête s'est déployée auprès de 3 types d'acteurs régionaux :

- direction / encadrement de structures de l'ESS non soumises à l'OETH
  - o 1) accueillant ou ayant accueilli des travailleurs.ses rencontrant des situations de handicap ;
  - o 2) n'ayant pas accueilli de travailleurs.ses rencontrant des situations de handicap ;
- personnes rencontrant des situations de handicap et ayant vécu l'inclusion professionnelle dans l'ESS. Les profils retenus étaient : titulaires d'une RQTH ou non ; RQTH portée à la connaissance de l'employeur et/ou de collègues, ou non ; maintenues en emploi, nouvellement recrutées ou en recherche d'emploi.

Tableau 1 : profil des enquêtés

8 PSH	6 structures
6 Salarié.e.s, 1 bénévole, 1 sans emploi	6 associations (dt 1 EBE)
5 femmes, 3 hommes	Secteurs : accompagnement projets, culture/médias, enseignement supérieur, insertion, pratiques artistiques, santé
Majorité de handicaps « invisibles »	
Diplômes : Bac +2 (1), Bac +4 (1), Bac + 5 (6)	6 postes direction / coordination
Ancienneté (ESS) : 1 - 20 ans	6 hommes
Emplois antérieurs dans d'autres structures, ESS ou non : 7, dont 3 en reconversion	Ancienneté (ESS) : > 10 ans (sauf 1)

Une grille d'analyse thématique de contenu, précisée lors du séminaire collaboratif de mars 2025, a guidé la formulation des résultats sus-mentionnés comme de ce qui suit.

Du côté des directions comme des salarié.e.s, un premier constat peut être dressé : nombre de discours et représentations recueillis sont conformes à la littérature pour d'autres champs et types de structures de l'économie classique, quant aux liens entre handicap et travail (ainsi : de la révélation du handicap et ses enjeux, du rapport à la RQTH, de l'utilité et de la nécessité perçues d'approches partenariales, l'accessibilité et les aménagements comme préoccupation, les apprentissages et adaptations au quotidien...). Un premier résultat général est ainsi qu'un ensemble de facilitateurs mais surtout d'obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap dans l'emploi, au sein de « petites » structures de l'ESS, sont les mêmes que maints autres contextes.

L'on peut cependant déjà esquisser quelques spécificités. Côté direction / coordination, un type de handicap se distingue comme plus complexe à aborder : le handicap invisible dans son ensemble et, en particulier, le burn-out et ses conséquences. Sa fréquence semble d'ailleurs croître pour les enquêté.e.s. Qu'il s'agisse de salariés ayant quitté de précédents postes, du fait d'un burn-out, pour intégrer l'ESS, ou que les conditions mêmes de travail au sein de l'ESS aient été causes principales de burn-out, cette question de santé au travail apparaît prégnante aux enquêté.e.s. Autre caractéristique pertinente pour notre enquête : la possibilité d'un appui sur les bénévoles rencontrant des situations de handicap pour informer et appuyer les structures dans leur réflexion sur cette question. Si le cas reste rare, lorsqu'il est mentionné il est perçu comme une ressource qui mérite d'être mieux et plus souvent mobilisée. Enfin, et l'ensemble des enquêtes côtés direction convergent ici, l'ESS comme champ pourrait être résumé, en matière d'accueil dans l'emploi pour les PSH, comme un terrain fertile, mais aux constats de terrain contrastés. Entre discours et valeurs affichées d'une part, pratiques d'autre part, l'écart ne manque pas d'être relevé.

Du côté des salarié.e.s vivant le handicap, bien que l'idée transparaisse également d'un secteur « comme les autres », avec ses contraintes économiques, plus ou moins ouvert à l'accueil des PSH, les enquêté.e.s modèrent pourtant leur discours critique, au profit d'une perception selon laquelle « le bien-être de l'humain » est au cœur des valeurs et des pratiques, dessinant une place privilégiée pour les PSH et personnes en difficulté. L'ESS comme champ de structures « à taille humaine », avec des formes de gouvernance (participative, coopérative) qui facilitent le contact entre les salarié.e.s et entre l'équipe de management et les salarié.e.s, offrirait ainsi des leviers de prise en compte des besoins et du bien-être des employé.e.s, mais aussi des démarches de prise en charge (administratives et de mise en place) des aménagements. Le handicap est même perçu comme au cœur des projets de l'ESS par une partie de l'échantillon, au motif d'une prédilection de principe pour la prise en compte des difficultés des personnes. Cette caractéristique, ainsi que les objets inscrits dans la nature même du « social et solidaire », sont d'ailleurs des motivations fréquentes à intégrer une structure. Dans une veine moins optimiste, des freins sont rapportés qui restent préoccupants : la faible rémunération individuelle ; le manque de moyens financiers des structures, pour ce qui est de l'inclusion dans l'emploi ; un manque de visibilité du champ pour les PSH en recherche d'emploi ; la nature du travail parfois, lorsqu'auprès de personnes vulnérables (précarité, handicap), comme un risque paradoxal de conflits relationnels et de stigmatisation.

## **Conclusion**

AgiRH questionne la prise en compte du handicap dans les structures de l'ESS non soumises à l'OETH, pour semer les graines d'un changement de regard et d'une démarche de transformation sur les représentations sociales et les pratiques. Elle questionne ce qui nous semble un relatif impensé à ce jour : les capacités de l'ESS à opérer une traduction de ses valeurs et de son projet social d'émancipation dans ses pratiques d'organisation du travail, dans la rencontre entre PSH et organisation de travail. Cette démarche concernera d'abord des structures volontaires qui s'impliqueront dans la recherche-action, suite non abordée ici. Des pistes opérationnelles nées de l'enquête et la MAG seront mobilisées. La troisième année synthétisera les enseignements tirés, pour diffuser plus largement les résultats d'AgiRH.

## **Références**

- Bertrand, L. (2021). Heurs et malheurs de travailleurs handicapés. Sur quelques enjeux des politiques d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, *Formation emploi*, 154,17-36.
- Bertrand L., Caradec V. et Eideliman J.-S. (2014), « Devenir travailleur handicapé. Enjeux individuels, frontières institutionnelles », *Sociologie*, 5(2), pp. 123-140.
- Beudaert, A., Dubost, N., Nau, J.-P. et Richard, S. (2025). Handicap et management, enjeux et perspectives de recherche, *Revue française de gestion*, 320, pp.73-92.
- Bouchet, C. et Revillard, A. (2023). Une ambivalente reconnaissance : la réception de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, *Droit et Société*, 113/2023.
- Buisson-Fenet, H., Flamant, A. et Gayraud, L. (2021). Handicap et emploi : les cahots du « tournant inclusif », *Formation emploi* [En ligne], 154 | Avril-Juin.
- Cary, P. et Laville, J.-L. (2015). L'économie solidaire : entre transformations institutionnelles et chantiers théoriques, *Revue française de socio-économie*, pp. 23-37.
- Dalle Nazébi et Kerbourc'h (2013)? L'invisibilité du « travail en plus » de salariés sourds, *Terrains et Travaux*, 23.
- Demoustier, D. (2019). De la société de personnes à l'entreprise d'économie sociale : la lente construction d'une notion, du XIXe siècle jusqu'aux années 1980. *RECMA*, N° 353(3), 42-58.
- Fautrez, B., Dechy, G., Federici, A.-L., Sporakowski, C., Courouble, L. et Branger, V. (2014). Un exemple de structuration régionale des acteurs de l'économie solidaire : l'APES Nord Pas-de-Calais. *L'économie solidaire en pratiques*, p.161 – 177.
- Flamant, A. (2016). L'emploi des personnes handicapées : du principe de non-discrimination à la gestion des compétences dans les collectivités territoriales. *RFAS*, 4, pp.334-352.
- Fillion, E., Lejeune, A. et Thivet (2021). Recenser et prévenir le handicap plutôt que lutter contre les discriminations : les référents handicap dans la fonction publique française, *ALTER, European Journal of Disability Research*, 5,71–88.
- Fougeyrollas, P. (2016). Influence d'une conception sociale, interactionniste et situationnelle du handicap au sein d'un mécanisme de suivi de la mise en œuvre du droit à l'égalité : le modèle québécois. *Revue française des affaires sociales*, 4, pp.51-61.
- Hiez, D. (2019). Quelle lecture de l'entreprise d'économie sociale et solidaire (ESS) en droit français ? *RECMA*, N° 353(3), 89-105.
- Jaffrès, F. et Guével, M.-R. (2017). L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique : entre quota et non-discrimination, quelles pratiques des employeurs ? *Travail et Emploi*, 152.
- Lejeune, A. (2019). Travailler avec un handicap, idéal d'inclusion et inégalités face au droit, *Savoir/Agir*, 47(1)
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».
- Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel. »
- Observatoire de l'emploi et du handicap Agefiph - Fiphfp (2025). 2005-2025 : l'emploi des personnes en situation de handicap, février.
- Revillard, A. (2018). Saisir les conséquences d'une politique à partir de ses ressortissants : la réception de l'action publique, *Revue française de science politique*, 68 (3), 2018, pp. 469-492.

Revillard, A. (2020). *Des droits vulnérables. Handicap, action publique et changement social*, Presses de Science Po : Paris.

Revillard, A., Bouchet, C. et Boudinet, M. (2024). Handicap, inégalités professionnelles et politiques d'emploi, sur <https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/actualites/anne-revillard-celia-bouchet-et-matheaboudinet-handicap-inegalites-professionnelles-et-poli>

Richard, S., Moulin, Y. et Grima, F. (2024) . Les stratégies identitaires des personnes en situation de handicap dans le contexte de leur intégration dans l'emploi : quelles dynamiques de génération de ressources ? *Revue de gestion des ressources humaines*, 133(3), 26-41.

R.I.P.P.H. <https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/concepts-cles/>, consulté le 16 avril 2025.

Routier, C. (2025). *20 ans d'une approche inclusive de l'emploi ? De quelques controverses persistantes et pistes d'action possibles*. Tour de France des 20 ans du FIPHFP, Lille, mars.

Segon, M. (2022). Révéler, dévoiler, *c'est décidé : je le mets !*, Candidater en signalant son statut de « travailleur handicapé », *Formation emploi - Revue française de sciences sociales*, 154, Avril-Juin.

Van Campenhoudt, L., Franssen A. et Cantelli, F. (2009). La méthode d'analyse en groupe », *Sociologies* [en ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 05 novembre 2009, consulté le 15 mars 2022. URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/2968>

Winance, M. (2008). La notion de handicap et ses transformations à travers les classifications internationales du handicap de l'OMS, 1980 et 2001. *Dynamis*, 28, pp.377-406.