activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

agefiph

LE HANDICAP : SON ÉVOLUTION EN FRANCE ET DANS LE MONDE

Une production réalisée à l'occasion de la journée des référents handicap du 27 mars dans le cadre du réseau des référents handicap animé par l'Agefiph.

Le handicap : son évolution en France et dans le monde

Nous tenons à remercier l'ensemble des experts pour leur mobilisation, leur précieuse contribution et le temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

4

HISTOIRE ET REPRÉSENTATION DU HANDICAP EN FRANCE

10

TOUR D'HORIZON DU HANDICAP DANS LE MONDE

DANS LE MONDE 12
EN EUROPE 16

18

L'ÉVOLUTION DU HANDICAP AU TRAVAIL

EN EUROPE 20
EN FRANCE 22
ET DANS L'ENTREPRISE ? 24
LA RQTH 25

01

Histoire et représentation du handicap en France

DE L'ANTIQUITÉ AU 19ÈME SIÈCLE

Nous connaissons toutes et tous le mot « handicap », mais savons-nous vraiment d'où vient ce terme ? Connaissons-nous réellement l'histoire et l'évolution de la notion de handicap dans notre société et dans le monde ?

C'est ce que nous allons découvrir dans ce guide !

Dans l'Antiquité, le terme « handicap » n'existait pas, on parlait d'« infirmités ». Ces personnes infirmes, et particulièrement les enfants, étaient des exclus de la société. Considérés comme impurs ou victimes d'une malédiction divine, certains étaient tués dès la naissance ou utilisés par des mendiants pour attirer la compassion.

Au Moyen-Âge, les « Hôtels-Dieu » et les premiers hospices apparaissent. Leur mission est d'accueillir les infirmes et les miséreux. À cette époque, parce que le handicap fait peur, la société les enferme et les éloigne du reste de la population.

À Paris, certains quartiers deviennent des repaires pour les mendiants, les voleurs et les bannis. Avez-vous déjà entendu parler de la Cour des Miracles ?

Au 17ème siècle, Louis XIV entame une démarche en faveur de ces « exclus » en ordonnant la création de l'Hôpital de la Salpêtrière et de l'Institution des Invalides pour l'accueil des soldats invalides ou âgés. À sa mort, ce système d'enfermement et d'exclusion des infirmes tend à disparaître. Avec les progrès de la médecine, de nouveaux courants de pensée voient le jour.

Le 18ème siècle aussi appelé le siècle des Lumières, ça vous parle ?

Le siècle d'hommes tels que Diderot, Valentin Haüy ou Philippe Pinel ! Avec ces hommes, le regard sur l'infirmité change : l'infirme devient une personne à qui il faut donner une chance. Ce n'est plus un être effrayant et laid.
C'est le siècle où l'on s'intéresse à l'éducation.
Le philosophe Diderot écrit sa Lettre sur les aveugles à l'intention de ceux qui voient (1749) dans laquelle il montre que tous les esprits se valent si on les éduque.

- Valentin Haüy prend en charge l'apprentissage des personnes aveugles.
- L'Abbé de l'Épée prend en charge l'éducation des personnes malentendantes.
- Philippe Pinel, précurseur français de la psychiatrie, bouleverse le regard sur les fous (ou « aliénés ») en affirmant qu'ils peuvent être compris et soignés. Il préconise le « traitement moral » du malade qui sera le point de départ de nos psychothérapies modernes. Il œuvre pour l'abolition de l'entrave des malades mentaux par des chaînes et, plus généralement, pour l'humanisation de leur traitement.

Focus

VALENTIN HAÜY : LA PREMIÈRE ÉBAUCHE DE L'ÉCRITURE POUR LES PERSONNES MALVOYANTES

En mai 1784, sous le porche de l'église Saint-Germain-des-Prés, il rencontra un jeune mendiant aveugle, François Lesueur.

Le jeune homme lui fit remarquer qu'il avait dû se tromper en lui donnant une pièce de trop grande valeur. Valentin Haüy comprit alors qu'à l'aide du seul toucher, le jeune aveugle avait été littéralement capable de « lire » sa pièce. Lesueur fut son premier élève.

Il fit réaliser des caractères spéciaux : des lettres romaines de forme ordinaire mais de taille très supérieure, dont il se servit pour gaufrer des feuilles de papier cartonné. Avec cette méthode de lettres en relief, Lesueur apprit à lire, composa des phrases, acquit des rudiments d'orthographe, apprit les quatre opérations de base du calcul. **Par la suite, en 1829, Louis Braille inventera le « braille », l'alphabet universel pour les malvoyants.**

LE 20ÈME SIÈCLE ET LA NOTION DE « HANDICAP »

Le saviez-vous ?

La notion de handicap, dans son sens médical, n'est apparue qu'au 20ème siècle !

Avec la loi de 1901 sur le statut associatif, les premières associations en faveur du handicap voient le jour :

- **1921 :** création de la FNATH (Fédération Nationale des Accidents du Travail et des Handicapés).
- **1925 :** création de la FISAF (Fédération pour l'Insertion des personnes sourdes et des personnes aveugles de France).
- **1933 :** naissance de l'APF (Association des Paralysés de France).
- **1960 :** l'UNAPEI (Union Nationale des Parents d'Enfants Inadaptés) est créée.
- **1987 :** création de l'Agefiph par la loi du 10 juillet.

Le saviez-vous ?

Le mot « handicap » vient du terme anglais « hand in cap » (la main dans le chapeau), en référence à un jeu pratiqué au 16ème siècle en Grande-Bretagne qui consiste à échanger des biens à l'aveugle, dans un chapeau. Le joueur qui avait une mauvaise pioche était alors « Hand in cap » !

Et aujourd'hui, comment définiriez-vous le mot « handicap » ?

La convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées définit les personnes en situation de handicap comme étant des personnes qui « présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

9 décembre 1975 et 11 février 2005, des décisions de grande envergure :

- **1975 :** adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies d'une déclaration des droits des personnes handicapées (aujourd'hui, personne en situation de handicap).
- **2005 :** loi pour la citoyenneté et l'égalité des chances.

En France, la loi du 11 février 2005 apporte une nouvelle définition plus large et plus inclusive.

Art. L. 114. - Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Cette loi en faveur du droit des personnes en situation de handicap a renforcé les mesures prises pour l'accessibilité : normes d'accessibilité dans les établissements, les transports, les espaces publics), l'intégration dans les établissements scolaires et en milieu professionnel et la qualité de vie de toutes et tous (droit à la compensation du handicap).

02

Tour d'horizon du handicap dans le monde

DANS LE MONDE

8 milliards

d'habitants sur Terre en 2022.

1 milliard

de personnes en situation de handicap.

C'est 15% de la population mondiale !

1975

Déclaration des Droits des Personnes Handicapées (ONU).

2006

Adoption de la nouvelle Convention sur les droits des personnes en situation de handicap par l'ONU.

2011

147 pays signataires.

Bien que ces mesures soient mises en place dans le monde, tous les pays ne sont pas égaux face à l'intégration du handicap et notamment les pays pauvres. L'Organisation Mondiale de Santé (OMS) est donc un acteur majeur pour aider ces pays à assurer une meilleure prise en charge du handicap.

Connaissez-vous les missions de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) ?

- **Guider et soutenir** les États Membres afin qu'ils soient en mesure d'inclure le handicap dans la gouvernance et la planification du système de santé.
- **Faciliter** la collecte et la diffusion des données et informations liées au handicap.
- **Mettre au point** des outils normatifs, notamment des lignes directrices pour une meilleure prise en compte du handicap dans le secteur de la santé.
- **Renforcer** les compétences des responsables de l'élaboration des politiques de santé et des prestataires de services.
- **Encourager** les stratégies visant à faire en sorte que les personnes en situation de handicap connaissent bien leurs propres affections et à ce que le personnel de soins de santé les soutiennent et protège leurs droits et leur dignité.
- **Contribuer** à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap afin de « favoriser l'accomplissement de progrès durables et de transformations dans la prise en compte de la question du handicap dans toutes les composantes de l'action de l'ONU ».
- **Fournir** aux États Membres et aux partenaires de développement des données, des analyses et des recommandations actualisées relatives à la prise en compte des personnes en situation de handicap dans le secteur de la santé.

Zoom

Le handicap aux États-Unis

L'héritage de Martin Luther King qui s'est battu pour la non-discrimination raciale et la défense des droits civiques.

« Souvent, les hommes se haïssent les uns les autres parce qu'ils ont peur les uns des autres ; ils ont peur parce qu'ils ne se connaissent pas ; ils ne se connaissent pas parce qu'ils ne peuvent pas communiquer ; ils ne peuvent pas communiquer parce qu'ils sont séparés. »
M.L.K

1956 : le président EISENHOWER crée un programme d'assurance handicap pour les travailleurs âgés de 50 à 64 ans: le Social Security Disability Insurance.

1990 : création de l'ADA (Americans with Disabilities Act), loi relative aux Américains ayant un handicap…
Ses dispositions interdisent notamment la discrimination au niveau de l'embauche et garantissent un accès égal à l'éducation et aux installations publiques.
L'ADA protège 56,3 millions d'Américains contre la discrimination dans tous les domaines de la vie, y compris sur le lieu de travail, dans les établissements d'enseignement et dans les transports.

En 2008, un amendement apporte un changement important à la définition du mot « handicap » conformément à l'ADA, dans le sens d'une interprétation plus vaste et inclusive. Les personnes en situation de handicap peuvent désormais faire valoir leurs droits plus facilement. L'ADA cherche essentiellement à lutter contre toute discrimination à l'embauche et exige un traitement égalitaire pendant tout le processus d'embauche.

57 millions de personnes en situation de handicap, soit 19% de la population.

En 2021, 19.1% des Américains en situation de handicap avaient un emploi mais cette part ne représente qu'environ un tiers du taux d'emploi des personnes sans handicap.

EN EUROPE

Selon vous, combien l'Europe compte-t-elle de personnes en situation de handicap ? 38, 50 ou 87 millions ?

La réponse est 87 millions !

Selon des chiffres publiés par le Parlement Européen en juin 2020, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans l'UE s'élève à 50,8% (pour les 20–64 ans), contre 75% pour le reste de la population active.

En Europe, quelles mesures ?

1989 : La Charte Sociale Européenne du Conseil de l'Europe engage les États membres à prendre les mesures nécessaires en vue de garantir aux personnes en situation de handicap l'exercice du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (art. 15).

L'Union Européenne a commencé à développer et encadrer une politique en direction des personnes en situation de handicap dès le début des années 70, en lien avec les actions prévues au niveau mondial, mais c'est surtout en 1996, avec une communication sur l'égalité des chances que le handicap devient un véritable sujet en Europe.

Depuis, la commission européenne a produit énormément de plans d'action, d'indicateurs statistiques, de rapports et des préconisations en faveur de l'inclusion dans l'emploi notamment.

La politique européenne en quelques dates

- **1996 :** communication sur l'égalité des chances.
- **2000 :** directive cadre qui introduit le droit à compensation dans le domaine de l'emploi et le concept de l'aménagement raisonnable.
- **2006 :** article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.
- **2017 :** article 17 du socle européen des droits sociaux.
- **2021 :** stratégies européennes successives de 2010/20 puis 2021/30 (qui fixent des orientations des États membres pour les guider dans l'élaboration de leur politique d'emploi).

Mais pour autant, l'Europe est-elle vraiment inclusive ? Pas si sûr !

www.youtube.com/watch?v=IKz3PTX-hOgE&ab_channel=27–ARTE

Zoom

Cela se passe comment au Royaume-Uni ?

Le Royaume-Uni est un pays précurseur en matière d'emplois assistés, qui tendent à remplacer progressivement les emplois protégés.

L'emploi assisté (supported employment) est fondé sur le principe d'inclusion et propose un ensemble de mesures économiques et techniques de soutien à la personne en situation de handicap et à l'employeur pendant tout le processus de prise de poste en milieu ordinaire. C'est un des rares pays d'Europe à avoir évolué positivement, en s'appuyant davantage sur les progrès des comportements sociaux que sur la contrainte législative.

La compensation du handicap se fait à travers différents dispositifs et prestations destinés à soutenir les personnes en situation de handicap.

À titre d'exemples :

- **Le PIP (Personal Independence Payment)** est conçu pour aider les personnes à couvrir les coûts liés à leur handicap.Il s'agit d'une prestation destinée à aider les personnes en situation de handicap et âgées de 16 à l'âge de la retraite. Le PIP évalue la capacité d'une personne à accomplir certaines tâches quotidiennes et à se déplacer.
- **Access to Work :** Il s'agit d'un programme visant à aider les personnes en situation de handicap à surmonter les obstacles liés à l'emploi en fournissant un soutien financier pour les ajustements nécessaires au lieu de travail.

Selon les statistiques officielles, le Royaume-Uni compte une population totale de près de 64 millions d'habitants, dont 12 millions de personnes en situation de handicap. L'administration en comptabilise 7 millions en âge de travailler. Sur ces 7 millions, en 2013, près de la moitié avait un emploi, soit trois millions et demi de salariés et de travailleurs indépendants en situation de handicap.

* Source : Enquête "Travail Handicap Entreprises 2025".

03

L'évolution du handicap au travail

EN EUROPE

Pour rendre le marché du travail plus inclusif, certains pays ont opté pour la mise en place de quotas, comme la France, d'autres soutiennent une politique basée sur l'incitation plutôt que les sanctions.

On distingue trois catégories de pays :

- **Le premier groupe** soutient une politique d'obligation d'emploi: application de quotas sous peine de taxes financières (Allemagne, Autriche, Bulgarie, Chypre, Croatie, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Italie, Luxembourg, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et République tchèque). Les quotas sont différents d'un pays à l'autre.

- **Le second groupe** repose sur le principe de non-discrimination et prône l'instauration d'une logique d'incitation plutôt qu'une logique de sanctions. L'employeur est tenu de faciliter les conditions de travail et d'emploi. Il comprend essentiellement le Danemark et la Suède.

- **Le troisième groupe** se caractérise par une configuration hybride : peu ou pas de quotas et pas de stricte application du principe de non-discrimination. Les pays choisissent d'introduire des subventions lorsque les entreprises embauchent des personnes en situation de handicap ou adaptent les conditions de travail. C'est le cas notamment des Pays-Bas, avec la loi REA de 1998 qui met en place des incitations pour les employeurs par le biais de réductions de leurs cotisations, du financement du salaire de la personne en situation de handicap nouvellement embauchée pendant une durée de six mois.

Le saviez-vous ?

C'est grâce à la loi de juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap que de nouvelles pratiques ont été mises en place dans le monde du travail.

Cette volonté de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap doit être une volonté portée par les entreprises et par chaque citoyen au quotidien.

En Espagne

Conformément à la Loi Générale sur les droits des personnes en situation de handicap, les entreprises qui dans les 12 derniers mois ont eu une moyenne de 50 travailleurs ou plus sont obligées d'embaucher au moins 2% de travailleurs en situation de handicap (avec un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33%).

Le saviez-vous ?

Début 2024, l'Espagne a engagé une réforme pour modifier la Constitution de 1978 afin de remplacer le terme « diminué », jugé dégradant, par « handicapé ». Jusque là, l'article 49 stipulait que « les pouvoirs publics mènent une politique de prévention, de traitement, de réadaptation et d'intégration des diminués physiques, sensoriels et mentaux ». La nouvelle formulation proposée et débattue au Parlement stipule que « les personnes handicapées » exercent leurs droits « dans des conditions de liberté et d'égalité réelles et effectives ». Il s'agit de la troisième réforme de la Constitution espagnole depuis son approbation en 1978, en faveur cette fois d'une avancée de l'inclusion.

En Finlande

La Finlande a un taux d'emploi des travailleurs présentant un handicap presque égal à la France et à l'Allemagne avec une exception notable : il n'y a pas de juridiction particulière contraignant les entreprises à employer des personnes en situation de handicap. Il existe cependant des obligations en termes de formation et de placement pour les services publics et des aides incitatives sont versées aux entreprises.

En Allemagne

La loi stipule que l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap est d'abord un devoir des employeurs et prévoit un ensemble de mesures correspondantes (principalement des quotas d'emploi et une protection particulière contre les licenciements). Seules les personnes en situation de handicap qui ne peuvent plus effectuer un travail sur le marché ordinaire de l'emploi peuvent bénéficier d'un poste de travail adapté dans des ateliers protégés. Dans ce cas, la responsabilité n'incombe plus aux employeurs mais à des organismes de gestion des prestations sociales.
Le taux d'activité des personnes en situation de « grave handicap » augmente en Allemagne : en 2021, 49,8% des personnes gravement handicapées entre 15 et 64 ans étaient intégrées dans le monde du travail.

Le saviez-vous ?

En Allemagne, la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et la RLH (aide à la reconnaissance de la lourdeur du handicap) n'existent pas.
Un degré déterminé de handicap suffit pour bénéficier des prestations de l'obligation d'emploi.

EN FRANCE

**En France, plusieurs lois ont été votées pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
Objectif: encadrer, inciter et accompagner les entreprises dans le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.**

1957

Loi qui utilise pour la première fois le terme de « travailleur handicapé », qui aborde la notion de « priorité d'emploi », parle de « réadaptation, rééducation, et formation professionnelle », et définit enfin le « travail protégé ».

1975

Loi « d'orientation en faveur des personnes handicapées », elle définit 3 droits fondamentaux pour les personnes en situation de handicap : le droit au travail, le droit à une garantie minimum de ressource par le biais de prestations et le droit à l'intégration scolaire et sociale. Elle impose par ailleurs que les bâtiments soient accessibles aux personnes en situation de handicap. Enfin, cette loi élargit la notion de handicap et parle de « handicaps physiques, sensoriels ou mentaux ».

1987

Loi qui impose l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, des mutilés de guerre et assimilés et oblige les entreprises de plus de 20 salariés à embaucher au moins 6% de travailleurs handicapés.
C'est l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elle crée aussi l'Agefiph.

2005

Une loi fondamentale ! Elle redéfinit le handicap dans son approche globale et induit que l'environnement est responsable du handicap.
En agissant sur l'environnement, on peut donc compenser le handicap.

Le saviez-vous ?

C'est la loi de 2005 qui reconnaît enfin la maladie mentale comme un handicap à part entière (handicap psychique).

2018

Loi pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » qui maintient et renforce les engagements en matière d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.
Elle instaure notamment : le renforcement de l'obligation d'emploi de 6% avec révision du taux tous les 5 ans, l'atteinte des 6% uniquement par l'emploi direct, l'obligation de nommer un référent handicap dans toutes les entreprises de plus de 250 salariés et une modification des accords d'entreprises auprès de l'AGEFIPH.

**Au fil des années,le langage évolue : aujourd'hui, on parle d'une personne en situation de handicap et non d'une personne handicapée.
13% c'est le pourcentage de chômage chez les personnes en situation de handicap. Il reste primordial de continuer à mener des actions en faveur du plein emploi !**

ET DANS L'ENTREPRISE ?

Depuis la loi de 1987, des améliorations ont été observées et notamment une hausse des contrats en alternance, une amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap, une augmentation du nombre de recrutements.

En 1987,la France comptait 7 000 recrutements annuels de personnes en situation de handicap contre près de 210 000 en 2021.

Aujourd'hui, de nombreuses entreprises s'engagent dans une démarche inclusive en faveur du handicap. Pour cela, elles mettent en place une véritable politique handicap et se fixent des objectifs aussi bien en termes de sensibilisation des équipes que de recrutements ou bien de maintien en emploi de personnes en situation de handicap.

Pour assurer la mise en place d'une politique handicap le rôle du référent handicap est essentiel ! Véritable acteur en interne, il informe, conseille et accompagne les personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise et s'assure de porter le sujet du handicap auprès de la Direction.

ÊTRE RECONNU EN SITUATION DE HANDICAP AUJOURD'HUI ? LA RQTH EN FRANCE !

En France, la notion de Travailleur Handicapé est définie par le Code du Travail (article L.5213–1) : « Est considérée comme Travailleur Handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. »

Le saviez-vous ?

La Cotorep a été créée en 1975 pour aider à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. **Elle a été remplacée en 2005 par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) faisant partie d'une plus grande institution : la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).**

Stop aux idées reçues : connaissez-vous la RQTH ?

Toutes les personnes dont le handicap a des répercussions sur la capacité de travail peuvent bénéficier de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) afin de trouver un emploi ou d'améliorer son quotidien professionnel.

Vous êtes concerné par un handicap physique, psychique, une maladie chronique, un traitement qui affecte votre quotidien professionnel ? Ce handicap est temporaire, définitif ?
Alors vous pouvez bénéficier de la RQTH !

80%

des handicaps sont invisibles.

1 actif sur 2

sera confronté à une situation de handicap au cours de sa vie.

85%

des handicaps surviennent à l'âge adulte.

En France, 2.9 millions de personnes sont reconnus travailleur en situation de handicap.

BIBLIOGRAPHIE

www.agefiph.fr/actualites-handicap/10–dates-qui-ont-marque-lhistoire-de-lemploi-des-personnes-handicapees

www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022–05/Agefiph_Europe-Handicap_20G_0.pdf

activ box

SENSIBILISATION & HANDICAP

Retrouvez plus d'informations sur le site

www.agefiph.fr

Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr

©Agefiph – Agence Bbird – **Crédit photographique : www.istockphoto.com - Crédits pictographiques : www.flaticon.com** - Mars 2024