

**TOULOUSE  
CAPITOLE**  
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de  
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*Le travail de la personne handicapée*

Jean-Michel LATTES  
Maître de Conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole  
Chercheur à l'IRDS

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

# « Le travail de la personne handicapée »

Par

**Jean-Michel LATTES**

Maître de conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole  
Chercheur à l'Institut de Recherche en Droit Social (IRDS)

## INTRODUCTION

L'histoire du handicap permet de bien mesurer l'importance des problématiques actuelles. Sans remonter aux perceptions inhumaines de sociétés qui rejetaient les personnes handicapées, force est de constater que le chemin permettant d'aboutir à leur intégration a été long et difficile et que, sans doute, des progrès demeurent encore possibles<sup>1</sup>.

C'est dans un contexte d'exclusion des processus éducatifs que se développe - dans un premier temps - le traitement des enfants handicapés. Les personnes handicapées, jeunes ou adultes, sont placées « à part », en marge de la société. Il n'y a ni définition, ni reconnaissance d'un statut les concernant et, de fait, ils ne peuvent revendiquer aucun droit. Si l'église développe, avant la Révolution française, des actions basées sur l'idée de charité, le législateur révolutionnaire considère que c'est à l'Etat de prendre à sa charge certaines catégories sociales, dont les invalides de guerre et les infirmes indigents<sup>2</sup>. L'action en faveur des personnes défavorisées n'est plus analysée comme une action de bienfaisance, elle devient un devoir de la nation<sup>3</sup>.

Les projets ambitieux développés au nom de cette mutation ne connaîtront pas de réelle mise en œuvre et la confiscation des biens du clergé désorganise une bonne partie des infrastructures d'accueil vendues aux enchères comme biens nationaux. Le XIX<sup>ème</sup> siècle s'ouvre dans un contexte de réel vide juridique. L'expression ultra libérale de la vie économique ne permet pas la prise en compte directe du problème du handicap mais les progrès de la médecine provoquent des mutations significatives dans les perceptions sociales<sup>4</sup>. Dans une perspective très médicale, on commence - à cette période - à organiser la mise en

---

<sup>1</sup> Cabanis Danièle, *Handicap et société*, Cours du CNED « *Accompagner le handicap* », Janvier 2010.

<sup>2</sup> Charoy Fernand, *L'assistance aux vieillards, infirmes et incurables de France de 1789 à 1905*, Paris 1906, p.8.

<sup>3</sup> Désormais, l'action sociale est prise en charge par la collectivité nationale. Concernant les infirmes, la Convention nationale prolonge cette démarche avec loi du 19 mars 1793 et la loi du 22 floréal de l'an II (11 mai 1794) institue un Grand Livre de la bienfaisance nationale en prévoyant une pension pour les agriculteurs invalides, les artisans vieux ou infirmes, à concurrence de 400 par département au maximum, les mères et les veuves habitant les campagnes.

L'idée d'éducation des handicapés physiques est reprise et le 5 janvier 1795, la Convention établit des écoles pour les sourds-muets. Le 28 juillet 1795 sont créées les écoles pour les aveugles.

⇒ Hivert Philippe, *La prise en charge du handicap, Histoire, images, reconnaissance*, Conférence-débat du 26 janvier 2009, en ligne.

<sup>4</sup> Le célèbre rapport du docteur Villermé, en 1840, portait sur la situation des familles ouvrières dans la région lilloise. Il y insiste sur la dangerosité du travail industriel en soulignant que les accidents et les invalidités qui en découlent apparaissent d'autant plus tragiques que les victimes sont le plus souvent des enfants.

place de catégories scientifiques d'infirmités et de handicaps, toutes formes confondues. Tout ce qui est curable doit être traité, le non curable est pris en compte par la mise en œuvre d'un processus public d'assistance<sup>5</sup>.

Les conséquences de la guerre de 14-18 provoquent une évolution dans la manière d'appréhender la place du handicap dans la société française<sup>6</sup>. Les mutilés de guerre se voient reconnaître une vraie place dans la société civile, l'assistance ne suffit plus. L'Etat développe une politique de « discrimination positive » autour de la création d'emplois réservés traduisant la solidarité de la nation envers ceux qui se sont sacrifiés pour elle. On constate cependant que ce processus d'évolution demeure inachevé, seules des mesures particulières sont engagées et elles ne débouchent pas véritablement sur l'organisation d'un statut général du travailleur handicapé pleinement intégré dans la société malgré ses différences et ses difficultés<sup>7</sup>.

L'ordonnance du 4 octobre 1945 instituant la Sécurité sociale confirme les objectifs fixés par le système d'assurance-invalidité de 1930 en affirmant « *la garantie pour les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain* ». L'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle<sup>8</sup>.

La loi du 23 novembre 1957<sup>9</sup> constitue le premier jalon significatif vers la prise en compte du potentiel professionnel des salariés handicapés dans la société. Ce texte organise une priorité d'embauche au profit des personnes ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la Commission départementale d'orientation des infirmes (CDOI). L'objectif fixé par la loi est de 10 % de l'effectif de l'entreprise.

L'échec de l'application de la loi de 1957 entraîne la mise en place de celle du 30 juin 1975<sup>10</sup> dite « *loi d'orientation en faveur des personnes handicapées* ». Ce texte s'efforce de développer - pour la première fois en France - une politique globale recherchant l'intégration sociale de la personne handicapée quels que soient son âge et son handicap. Les Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) constituent la clef de voûte du nouveau système. Le code du travail traduit clairement ces orientations en précisant que « *l'emploi et le reclassement des personnes handicapées constituent un élément de la politique de l'emploi et sont l'objet de concertation notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, les organismes ou associations de handicapés et les organismes ou associations spécialisés* ». L'article ajoute que « *le reclassement des travailleurs handicapés comporte, outre la réadaptation fonctionnelle*

---

<sup>5</sup> Le parlement adopte en 1905 la loi sur l'assistance obligatoire aux vieillards, aux infirmes et incurables. La notion d'assistance y est clairement privilégiée au détriment de la reconnaissance des droits des personnes handicapées.

<sup>6</sup> Les lois du 17 avril 1916 et du 30 juin 1923 accordant une priorité d'accès aux emplois du secteur public réservé, du 31 mars 1919 instituant un droit à pension fixé en fonction du taux d'invalidité... vont naître des conséquences de la guerre de 14-18 alors que les préjudices nés du travail sont pris en compte par la loi du 9 avril 1898 sur la base d'une triple notion : l'indemnisation de l'incapacité, la conséquence professionnelle de l'accident et le dédommagement lié au risque professionnel.

<sup>7</sup> Prost Antoine, *Les anciens combattants*, 3 tomes, Paris, Presses de la Fondation nationale de Sciences politiques, 1977.

<sup>8</sup> Dans le domaine de la protection sociale, la loi du 30 octobre 1946 transfère aux caisses de sécurité sociale la gestion du risque accident du travail et accentue le rôle de la prévention. Le problème de l'insertion demeure cependant au cœur des problématiques sociales. Ainsi, l'ordonnance du 3 juillet 1945 sur la protection sociale des aveugles organise le placement des intéressés dans des établissements de formation professionnelle. De manière moins spécifique, la loi du 2 août 1945, dite loi Cordonnier, généralise l'aide à la réinsertion des infirmes sur la base d'une aptitude au travail appréciée par la Commission départementale d'orientation des infirmes (CDOI) créée par le décret du 11 juin 1954.

<sup>9</sup> JO du 24 nov. 1957.

<sup>10</sup> JO du 1.07.1975, D. 1975. 207.

*prévue par les textes en vigueur, complétée éventuellement par un réentraînement à l'effort : l'orientation ; la rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure, le cas échéant, un réentraînement scolaire ; le placement ».*

La loi du 10 juillet 1987<sup>11</sup> en faveur de « *l'emploi des travailleurs handicapés* » organise la simplification du texte de 1975 pour en renforcer l'efficacité<sup>12</sup>. Une obligation d'emploi de 6 % de salariés handicapés dans les entreprises d'au moins 20 salariés se substitue à l'ancienne obligation d'emploi de 10 % dans les entreprises d'au moins 10 salariés<sup>13</sup>. Le domaine de la politique contractuelle est désormais ouvert aux politiques d'insertion, des accords pouvant être passés tant au niveau d'une branche d'activité qu'au niveau de l'entreprise. Un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés est instauré, son financement étant assuré par les contributions des entreprises. Enfin, l'ensemble du monde du travail est désormais concerné, l'obligation d'emploi s'appliquant à l'administration de l'État, aux collectivités territoriales et aux entreprises publiques ou nationalisées.

La loi du 16 novembre 2001<sup>14</sup> relative à « *la lutte contre les discriminations* » renforce la position de la personne handicapée subissant une discrimination apparente en imposant à l'employeur « *de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* » tout en facilitant, dans ce domaine, les recours des organisations syndicales<sup>15</sup>.

La loi du 11 février 2005<sup>16</sup> entraîne une importante évolution juridique du droit français du handicap. Cette loi dite loi pour « *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* » est organisée autour de quatre principes fondamentaux: libre choix de vie - compensation personnalisée des conséquences du handicap - participation à la vie sociale - simplification des démarches des personnes

---

<sup>11</sup> JO 10 juillet. 1987. 7822, *D.* 1987. 282.

⇒ Jean-Michel Lattes, " *Travailleur handicapé*" - Répertoire Dalloz Social, 40 pages, Dalloz, Juin 2002 - " *Handicap et insertion professionnelle*" - Mélanges Boyer - Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse - Juin 1996, pp.347 à 364.

<sup>12</sup> D'autres textes, en apparence généralistes, participent à l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes handicapées. C'est le cas de la loi du 12 juillet 1990 (n° 90-602, *D.* 1990. 321 ) relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap, et de la loi du 13 juillet 1991 (L. n° 91-663, *D.* et *ALD* 1991. 339) destinée à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public (CCH, art. R. 111-19 à R. 111-19-11).

<sup>13</sup> Cette évolution est liée à la volonté de mieux correspondre à la réalité de la population des personnes handicapées.

<sup>14</sup> N° 2001-1066, *D.* 2001. 3411.

<sup>15</sup> La loi dite « *de modernisation sociale* » du 17 janvier 2002 (n° 2002-73, *JO* 18 janv.) affiche les objectifs de protéger, d'adapter et de préserver l'emploi. Concernant les handicapés, les mesures prises poursuivent des desseins diversifiés. Les plus importantes cherchent à renforcer leur insertion et leur emploi dans l'entreprise. D'autres visent à garantir l'équilibre financier des ateliers protégés en leur accordant une prise en charge par l'État d'une partie des rémunérations accessoires dues aux handicapés en sus de leur garantie de ressources.

<sup>16</sup> Loi n°2005-102 du 11.02.2005, *J.O.* du 12.02.2005.

⇒ Gohet Patrick, Application de la loi du 11 février 2005 et de la mise en place des maisons départementales des personnes handicapées, Délégation interministérielle aux personnes handicapées, Juillet 2007 - Kompany Soraya, *Accessibilité pour tous : la nouvelle réglementation*, Ed. du Puits Fleuri, 2008 - Rambour Laurence, *Les nouveaux droits des personnes handicapées*, Vuibert 2007 – Jean-Michel Lattes, " *Handicap, du droit à la compensation au droit de la compensation*" - Colloque de 2006 de l'Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique - ATHAREP - Annales de l'Université Toulouse 1 - Tome L - Presses de l'Université des Sciences Sociales, Décembre 2008, pp. 83 à 108.

handicapées. Le droit à la compensation constitue l'élément majeur de ce nouveau texte et les 3 autres thèmes qui le composent peuvent, sans difficulté, y être rattachés.

La loi de 2005 est au cœur de notre analyse relative au travail de la personne handicapée de sa formation (Partie 1) à la pratique d'une activité professionnelle (Partie 2).

## **PARTIE 1. La formation de la personne handicapée, outil d'accès à l'emploi.**

Il serait incomplet de tenter d'évoquer le travail de la personne handicapée sans commencer par développer la problématique de ses parcours de formation en partant de sa scolarité pour arriver à des actions de pouvant être qualifiées de professionnalisantes.

### A. L'éducation scolaire de l'enfant handicapé.

#### 1. Le Principe.

Le droit à l'éducation scolaire est pleinement reconnu à l'enfant handicapé même s'il se doit d'être aménagé en raison des besoins spécifiques découlant des situations de handicap<sup>17</sup>. Les possibilités et les perspectives qui sont offertes iront de simples apprentissages de signes permettant une communication limitée... à l'accès à des études supérieures ou professionnelles de haut niveau, l'enjeu essentiel demeurant celui des moyens mis en œuvre pour permettre à l'enfant de compenser les conséquences de son handicap dans son parcours de formation<sup>18</sup>.

Le constat du fait que l'enfant atteint des limites ne met pas en cause la reconnaissance de son droit à l'éducation si celui-ci a bénéficié de l'intégralité des possibilités mobilisables dans sa situation. Si le handicap ne peut être « réparé » - car le plus souvent « acquis » - il doit être compensé le plus parfaitement possible.

L'affirmation de la liberté des choix de vie de la personne handicapée organisée par la loi de 2005 renforce ce droit à la formation en impliquant la pleine participation de l'enfant aux choix qui le concernent<sup>19</sup>. Il convient – lorsque le handicap le permet - de solliciter son avis, d'essayer de percevoir son adhésion ou son refus, voire même de justifier les décisions qui ont été prises pour lui<sup>20</sup>. On retrouve, dans cette orientation, l'article 12 de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant qui précise que « *les opinions dûment prises en compte en fonction de l'âge de l'enfant et de son degré de maturité réclament intelligence et discernement dans l'application des droits* ».

---

<sup>17</sup> De fait, pour les handicaps lourds, de nouvelles formes d'apprentissages doivent être organisées. Il convient de parler ici de formes d'éducation sensori-motrice qui peuvent être les seules accessibles dans le cas de certains handicaps. L'apprentissage à la communication et à des techniques d'expression particulière comme le braille, la langue des signes voire même des technologies adaptées constitueront parfois des préalables indispensables, le handicap déterminant, de fait, le niveau accessible.

<sup>18</sup> Des professionnels du handicap participent à cette tâche en mettant en œuvre des méthodes évolutives prenant en compte d'éventuels progrès tant scientifiques que pédagogiques ou psychologiques.

⇒ Poletti Béragère, Rapport de l'office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques sur les apports de la science et de la technologie à la compensation du handicap - Rapport AN n°1010, Sénat n°462, 2.07.2008.

<sup>19</sup> Si l'accompagnement de l'enfant est parfois indispensable en raison de son handicap, cela implique de ne pas aller au-delà de ce que suppose son handicap dans la détermination de ses choix de vie. La personne en charge de sa tutelle se doit de décider au mieux de son intérêt sous réserve de l'informer régulièrement de ce qui est envisagé le concernant.

<sup>20</sup> L'application de ces orientations suppose cependant que chaque cas soit considéré comme spécifique pour une gestion individualisée des situations.

⇒ Delecourt N. et Michon S., *Tutelle – Curatelle*, Ed. du Puits fleuri 2008.

Le système ancien qui orientait presque mécaniquement les enfants handicapés vers des métiers non choisis mais adaptés<sup>21</sup> doit définitivement disparaître au profit du libre choix professionnel des personnes concernées.

## 2. La mise en œuvre du Principe : la scolarisation des enfants en situation de handicap.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a nettement renforcé les actions en faveur de la scolarisation des élèves handicapés. Ce texte affirme le droit pour chacun à une scolarisation en milieu ordinaire au plus près de son domicile, à un parcours scolaire continu et adapté. Les parents sont, de plus, étroitement associés à la décision d'orientation de leur enfant et à la définition de son « Projet Personnalisé de Scolarisation » (P.P.S.)<sup>22</sup> organisant sa scolarité et assorti de mesures d'accompagnement décidées par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (C.D.A.P.H.)<sup>23</sup>.

Les modes de scolarisation peuvent être organisés de manière individuelle ou collective, en milieu ordinaire ou en établissement médico-social.

En milieu ordinaire, les conditions de la scolarisation individuelle d'un élève handicapé dans une école élémentaire ou dans un établissement scolaire du second degré varient en fonction de la nature et de la gravité du handicap. Selon les situations, la scolarisation peut, soit se dérouler sans aucune aide particulière, soit faire l'objet d'aménagements lorsque les besoins de l'élève l'exigent<sup>24</sup>. Les dispositifs de scolarisation collective dépendent du niveau où se situe l'enfant handicapé, celui-ci bénéficiant de dispositifs d'accompagnement tant dans le primaire<sup>25</sup> que dans le secondaire<sup>26</sup>.

---

<sup>21</sup> Les non voyants comme accordeurs de pianos...

<sup>22</sup> Dès l'âge de 3 ans, si leur famille en fait la demande, les enfants handicapés peuvent être scolarisés à l'école maternelle. Chaque école a vocation à accueillir les enfants relevant de son secteur de recrutement.

<sup>23</sup> Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ont été créées par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour *"l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées"*. Elles résultent de la fusion des Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et des Commissions départementales d'éducation spéciale (CDES).

<sup>24</sup> Le recours à l'accompagnement par un auxiliaire de vie scolaire (AVS) et à des matériels pédagogiques adaptés concourent à rendre possible l'accomplissement de la scolarité. L'AVS fait partie de l'équipe éducative et il a un rôle d'accompagnement de l'enfant en situation de handicap.

⇒ Circulaire n° 2003-093 du 11 juin 2003 et n° 2004-117 du 15 juillet 2004 - Ministère de l'éducation nationale.

<sup>25</sup> Dans les écoles élémentaires, les classes pour l'inclusion scolaire (CLIS) accueillent des enfants présentant un handicap mental, auditif, visuel ou moteur pouvant tirer profit d'une intégration en milieu scolaire ordinaire. Les élèves reçoivent un enseignement adapté au sein de la CLIS, et partagent certaines activités avec les autres écoliers. La majorité des élèves en CLIS bénéficie d'une scolarisation individuelle dans une autre classe de l'école. L'existence de sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) permettent de prolonger l'action des CLIS dans le secondaire. Elles font partie intégrante des collèges et ont pour objectif d'assurer aux jeunes élèves en situation de handicap en difficulté une fonction et une qualification leur permettant une insertion professionnelle de niveau CAP. L'orientation d'un élève en SEGPA se fait sur décision de la CDAPH.

⇒ Circulaire n° 2009-087 du 17 juillet 2009.

<sup>26</sup> Dans le secondaire, lorsque les exigences d'une scolarisation individuelle sont trop grandes, les élèves présentant un handicap peuvent être scolarisés dans une unité pédagogique d'intégration (UPI). Ce dispositif s'adresse à des enfants de 12 à 16 ans qui, bien que classés comme collégiens, ne sont pas en mesure de bénéficier d'un enseignement ordinaire. Encadrés par un enseignant spécialisé, ils reçoivent un enseignement adapté qui met en œuvre les objectifs prévus par le projet personnalisé de scolarisation. Il inclut autant que possible des plages de participation aux activités de la classe de référence de l'enfant, choisie parmi les classes du collège qui accueillent des élèves de sa classe d'âge.

⇒ Circulaire n° 2001-035 du 21 février 2001.

Les modes de scolarisation d'exception ne peuvent être organisés qu'en cas d'impossibilité de scolarisation en milieu ordinaire. Dans les cas où la situation de l'enfant ou de l'adolescent l'exige, il est orienté vers un établissement médico-social permettant de lui offrir une prise en charge scolaire, éducative et thérapeutique adaptée<sup>27</sup>. Le parcours de formation du jeune handicapé au sein de ces établissements est adapté à chaque cas. Il peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel et comporter diverses modalités de scolarisation possibles s'inscrivant dans le cadre du Projet Personnalisé de Scolarisation (P.P.S.) de l'élève<sup>28</sup>. Cette multiplicité de solutions illustre l'évolution du droit français vers un pragmatisme d'efficacité abandonnant des perspectives un peu dépassées où la dimension symbolique des textes en dissimulait la faiblesse réelle.

## B. La formation professionnelle de la personne handicapée.

Les personnes handicapées ont accès – par principe - à toutes les actions de formation destinées à l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi ordinaires<sup>29</sup>. On note cependant que les personnes qui bénéficient de la qualité de travailleur handicapé peuvent aussi accéder à des actions de formation spécifiques et bénéficier de dispositions particulières, notamment en matière de rémunération<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> La scolarisation peut être réalisée dans des établissements relevant du ministère de l'éducation nationale : les ERA (Etablissements régionaux d'enseignement adapté) qui accueillent des adolescents de 12 à 18 ans en difficulté scolaire ou sociale et qui présentent des déficits mentaux légers et des handicaps physiques ou sensoriels. Pour les besoins plus lourds, la prise en charge est réalisée par des établissements relevant du ministère de la santé et des solidarités. Il s'agit des IME (Instituts médicaux-éducatifs), des IMP (Instituts médico-pédagogiques), des IMPRO (Instituts médico-professionnels) et des ITEP (Instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques).

<sup>28</sup> C'est le Plan de Compensation du Handicap (PCH) dont fait partie le Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) qui remplace le Projet Individuel d'Intégration (PII). La Loi de 2005 reconnaît le droit à l'éducation à toutes les personnes handicapées, quelle que soit la nature ou la gravité du handicap. Les parents sont obligés de scolariser leurs enfants, mais ils peuvent choisir le genre d'éducation qu'ils souhaitent leur offrir, dans un établissement ou au domicile. Le PPS consiste à effectuer les « *ajustements nécessaires en favorisant, chaque fois que possible, la formation en milieu scolaire ordinaire* ». La famille fait appel à la Commission des Droits de l'Autonomie dans sa Maison Départementale, qui à son tour monte le projet personnalisé. Une fois terminé et validé, celui-ci est adressé à l'établissement scolaire choisi. Le PPS précise les arrangements qui devront être faits pour accueillir l'élève, notamment la mise en place d'une « *équipe de suivi de la scolarisation* », proche de l'équipe éducative, et de son « *enseignant référent* ».

⇒ Décret n° 2005-1752 du 30 décembre 2005 relatif au parcours de formation des élèves présentant un handicap, Art.2

<sup>29</sup> Décret n°88-368 du 15 avril 1988 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de formation professionnelle, Article R. 146-30 du Code de l'action sociale et des familles, Articles L. 6341-1 à L. 6341-8, R. 6341-25 à R. 6342-4, D. 5211-2 ... du Code du travail.

<sup>30</sup> La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales (décentralisation), comme celle du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, ont sensiblement modifié le paysage de la formation professionnelle. Jusqu'en 2004, les personnes handicapées accédaient essentiellement à la formation à travers le dispositif Sifé (Stages d'insertion et de formation à l'emploi). Deux modalités avaient été mises en place: la négociation entre les DDTEFP et l'AGEFIPH, dans le cadre des PDITH, de places réservées dans les formations de droit commun, et le conventionnement d'actions de formation spécifiquement dédiées aux travailleurs handicapés. En 2005, l'Etat a recentré ses financements sur les contrats aidés et des dispositifs tels que la formation ouverte à distance (FOAD) ou la lutte contre l'illettrisme.

## 1. L'adaptation des actions de formation de droit commun

Les organismes de formation, en milieu ordinaire ou spécialisé, de même que l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle continue - notamment l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements d'enseignement publics et privés, les organisations professionnelles, syndicales - doivent mettre en place, pour les personnes handicapées : un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée de formation adaptée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle.

Ces aménagements sont mis en œuvre sur la base des informations fournies par la personne handicapée par le service public de l'emploi et par les organismes de placements spécialisés qui l'accompagnent dans son parcours d'accès à l'emploi, ainsi que par la commission des droits et de l'autonomie et par les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle. L'adaptation de la validation de la formation professionnelle porte sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation<sup>31</sup>.

## 2. Les actions de formation spécifiques aux travailleurs handicapés

Des actions de formation spécifiques peuvent être mises en place pour prendre en compte la spécificité du handicap. Il s'agit de stages de pré-orientation d'une durée de 8 à 12 semaines permettant de définir un projet professionnel ou une formation adaptés aux souhaits et aux aptitudes de la personne, de stages de rééducation professionnelle ou de formations qualifiantes de longue durée dispensées dans des centres de rééducation professionnelle (CRP), de la mise en place d'un contrat de rééducation professionnelle.

Un travailleur handicapé ne peut accéder à ce type d'actions que sur orientation de la CDAPH, au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), dans lesquelles, par ailleurs, un référent pour l'insertion professionnelle, chargé des relations de la maison départementale avec le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), peut intervenir sur toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

## 3. L'accès aux études supérieures.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées renforce considérablement les responsabilités des établissements d'enseignement supérieur. Ils ont désormais la charge de mettre en œuvre la totalité des aides et des adaptations nécessaires aux étudiants handicapés pour poursuivre leurs études, et cela, quel que soit le handicap et le degré de dépendance de l'étudiant. Les établissements universitaires doivent mettre en œuvre ces actions en collaboration avec les

---

<sup>31</sup> Les adaptations peuvent être individuelles ou collectives, pour un groupe ayant des besoins similaires. Elles portent également sur les supports pédagogiques. Les modalités adaptées de validation de la formation professionnelle portent sur les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises en cours de formation.

Maisons Départementales des Personnes Handicapées (M.D.P.H.) et les associations spécialisées.

Ce texte est complété dans sa mise en œuvre par la loi du 11 août 2007, relative aux libertés et aux responsabilités des universités, qui donne à leurs Présidents la responsabilité de veiller personnellement à la mise en accessibilité des locaux mais aussi des enseignements pour toute personne handicapée. La loi prévoit que le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire – le CEVU – sera consulté sur tout projet d'aménagement concernant l'accueil des étudiants handicapés.

Ce travail législatif est complété par la mise en œuvre d'une Charte Université Handicap qui prévoit la création d'un véritable service d'accueil doté d'un responsable dédié à cet accueil et qui engage l'université à participer à une évaluation des besoins de l'étudiant, en situation d'études et à la mise en place d'un plan d'aides et d'adaptation pour rétablir, en lien avec la M.D.P.H.<sup>32</sup>, une égalité des chances avec ses camarades valides.

## **PARTIE 2. L'accès au travail de la personne handicapée.**

C'est un véritable dispositif d'orientation et d'accompagnement qui est aujourd'hui mis en place pour tenir compte des souhaits professionnels de la personne handicapée tant vers le milieu ordinaire que vers le milieu protégé.

### **A. Le travail en milieu ordinaire.**

Le travail en milieu ordinaire constitue l'objectif majeur du droit français<sup>33</sup>. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité « *non compensable* » d'accès à cette forme d'activité que la personne handicapée sera orientée vers le milieu protégé.

#### **1. Les aides à l'accès au milieu ordinaire.**

La responsabilité de l'orientation des personnes handicapées incombe aux Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)<sup>34</sup> chargées de les orienter vers le milieu de travail le plus adapté, en tenant compte de leurs possibilités réelles d'insertion.

Il peut s'agir du milieu protégé (Etablissement ou service d'aide par le travail - ESAT) ou du milieu ordinaire de travail dont font désormais partie les « *entreprises adaptées* » et les

---

<sup>32</sup> Cette charte a été élaborée par la Conférence des Présidents d'Université et la Direction Générale des Enseignements Supérieurs (DGES). Sa mise en œuvre implique le développement de dispositifs nouveaux, et d'actions collectives à destination des étudiants handicapés.

<sup>33</sup> Blanc Alain, *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Presses Universitaires de Grenoble 2009.

<sup>34</sup> Les CDAPH ont été créées par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour "*L'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*". Elles ont été mises en place en réalisant la fusion des Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et des Commissions départementales d'éducation spéciale (CDES). Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées comprennent notamment des représentants du département, des représentants des services de l'Etat, des représentants des organismes de protection sociale, des représentants des organisations syndicales, des associations de parents d'élèves, pour au moins un tiers de ses membres, des représentants des personnes handicapées et de leurs familles désignés par les associations représentatives, un membre du conseil départemental consultatif des personnes handicapées... Des représentants des organismes gestionnaires d'établissements ou de services siègent à la commission avec voix consultative.

« centres de distribution du travail à domicile ». La qualité de travailleur handicapé reconnue par les CDPAH permet de bénéficier de mesures et d'obligations légales spécifiques, propres à favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire.

Les personnes handicapées peuvent avoir recours à des appuis spécifiques dans leur recherche d'emploi auprès des organismes suivants : le Pôle emploi<sup>35</sup>, le réseau Cap Emploi<sup>36</sup>, diverses associations... On retrouve, dans ce contexte, la recherche pragmatique d'une compensation adaptée à chaque situation.

## 2. Les obligations des entreprises.

Tout employeur de 20 salariés et plus dans un même établissement est tenu d'employer 6 % de travailleurs handicapés, ou, à défaut, de contribuer selon d'autres modalités à leur insertion professionnelle<sup>37</sup>.

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du Code du travail. Sont visés:

- 1° Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la « *Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées* » (CDAPH) ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code;
- 6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service;
- 7° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles;
- 8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Cette longue énumération de bénéficiaires de l'obligation traduit la volonté de l'Etat de n'oublier aucune catégorie de personnes handicapées dans l'organisation d'une action

---

<sup>35</sup> Ils disposent dans chaque agence locale de conseillers à l'emploi et dans chaque département d'un conseiller à l'emploi. Il s'agit de structures privées en relation avec les entreprises chargées de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

<sup>36</sup> Cap emploi reçoit, informe et conseille les travailleurs handicapés orientés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en vue de leur placement et assure un suivi après l'embauche spécialisé pour les travailleurs handicapés.

<http://www.capemploi.net>

<sup>37</sup> Cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples. Elle s'applique également aux personnes handicapées, dans la fonction publique selon des modalités particulières.

pouvant être qualifiée de positive. La diversité du handicap est prise en compte dans la détermination des actions engagées.

### 3. Les différents modes de réalisation de l'obligation d'emploi.

Les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation en embauchant directement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et ce, à hauteur de 6 % de l'effectif total de leurs salariés<sup>38</sup>. Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel. Elles peuvent aussi être recrutées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Il existe cependant des alternatives au recrutement direct. Il est ainsi possible de s'acquitter partiellement de son obligation en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage<sup>39</sup>, en concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées... anciennement « *ateliers protégés* »..., des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail... anciennement « *centres d'aide par le travail* »<sup>40</sup>.

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi peuvent – par ailleurs – remplir cette obligation en faisant application d'un accord de branche, d'un accord de groupe, d'un accord d'entreprise ou d'établissement<sup>41</sup> prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés tout en comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire ainsi que deux (au moins... ) des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Les employeurs tenus à l'obligation d'emploi peuvent aussi s'acquitter de cette obligation en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle<sup>42</sup> pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

---

<sup>38</sup> Toute entreprise qui entre dans le champ d'application des articles L. 5212-1 et suivants relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de trois ans à compter de cette date pour se mettre en conformité avec cette obligation. Cet effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

<sup>39</sup> Pour l'application de cette disposition, sont prises en compte les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du Code du travail

<sup>40</sup> L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- soit avec des entreprises adaptées - anciens « *ateliers protégés* » - ou des centres de distribution de travail à domicile créés et agréés dans les conditions prévues par l'article L. 5213-13 du Code du travail ;
- soit avec des établissements et services d'aide par le travail - anciens « *centres d'aide par le travail* » - autorisés dans les conditions prévues par les articles L. 313-1 à L. 313-9 du code de l'action sociale et des familles.

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %). Elle doit donc être complétée par d'autres modes de réalisation de l'obligation. Les règles d'équivalence entre la passation de tels contrats et l'emploi de personnes handicapées sont définies par l'article R. 5212-6 du Code du travail.

<sup>41</sup> L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés. Les modalités de cet agrément figurent aux articles R. 5212-15 et R. 5212-17 du Code du travail.

<sup>42</sup> Cette contribution est égale au nombre de bénéficiaires manquants, calculé comme indiqué ci-dessous, déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration applicables au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi multiplié, le cas échéant, par le coefficient de minoration applicable au titre des emplois exigeant des

La contribution annuelle calculée selon les dispositions visées ci-dessus ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires, par 50 fois le SMIC horaire. Pour les établissements dont le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières excède 80 %, la contribution annuelle est égale au nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires, multiplié par 40 fois le SMIC horaire.

Pour les établissements qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail ou n'appliquent aucun accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à trois ans, ce montant est fixé à 1 500 fois le SMIC horaire quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise<sup>43</sup>.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet d'une déclaration annuelle obligatoire (DOETH) que l'employeur adresse - en recommandé avec accusé de réception - à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) au plus tard le 15 février de l'année suivante<sup>44</sup>.

#### 4. Les conditions d'emploi.

Le travailleur handicapé exerçant une activité en milieu ordinaire bénéficie du statut de salarié et donc des dispositions du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise<sup>45</sup>.

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 du Code du travail est doublée pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis<sup>46</sup>.

Aucun abattement ne peut être pratiqué sur le salaire d'un travailleur handicapé, en raison de son handicap<sup>47</sup> mais une aide à l'emploi peut être attribuée à l'employeur, sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle<sup>48</sup>.

---

conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement multiplié par des montants fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise.

<sup>43</sup> En cas de non respect de l'obligation d'emploi les employeurs sont astreints, à titre de pénalité, au versement au Trésor Public d'une somme dont le montant est égal au montant de la contribution due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants le cas échéant pondéré par 1500 fois le SMIC horaire et ce quel que soit l'effectif total de salariés de l'entreprise, majorée de 25 %.

<sup>44</sup> Les obligations déclaratives des employeurs sont précisées par les articles R. 5212-1 à R. 5212-4 du Code du travail.

<sup>45</sup> Pernet Christophe et Savard Dominique, *Travailleurs handicapés en milieu ordinaire*, Eres 2009.

<sup>46</sup> Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les règlements de travail, les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.

<sup>47</sup> Le salaire des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés travaillant en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail.

<sup>48</sup> Il s'agit de l'aide destinée à compenser la lourdeur du handicap, des aides à l'aménagement des postes de travail et des aides de l'Agefiph.

## B. Le travail en milieu protégé.

Lorsqu'une orientation sur le marché du travail par la CDAPH s'avère impossible, les personnes handicapées peuvent être admises dans un ESAT (Etablissements ou services d'aide par le travail couramment encore appelés « *centres d'aide par le travail* » ou CAT)<sup>49</sup>.

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social<sup>50</sup>.

De fait, en principe, la personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement. Elle doit cependant signer, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail, conforme au modèle figurant à l'annexe 3.9 du Code de l'action sociale et des familles. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

On note toutefois que certaines dispositions du code du travail s'appliquent aux ESAT, en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ou encore, les congés de paternité, de maternité et d'adoption, le congé du père en cas de décès de la mère au cours de l'accouchement, le congé parental d'éducation ou réduction d'activité et le congé de soutien familial...

Les ESAT mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent. Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT ont également accès à la validation des acquis de l'expérience, qui vise à leur permettre d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, dès lors qu'ils peuvent se prévaloir d'une expérience à caractère professionnel d'au moins 3 ans en lien avec la certification visée ( Articles D. 243-14 à D. 243-31 du Code de l'action sociale et des familles ).

Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis dans un ESAT, cet établissement ou ce service peut, avec l'accord des intéressés, mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique ( Articles R. 344-16 à R. 344-21 du Code de l'action sociale et des familles). Cette possibilité de passerelle entre le milieu ouvert et le milieu protégé reste cependant très théorique, le directeur de l'ESAT étant soumis – par ailleurs – à des contraintes purement gestionnaires l'incitant à conserver les salariés les plus productifs.

---

<sup>49</sup> La loi du 11 février 2005 transforme les ateliers protégés en entreprises adaptées qui font désormais partie du « *milieu ordinaire* ». Dès lors que la personne handicapée s'est vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé, les EA peuvent la recruter directement.

La reconnaissance d'une EA passe par la signature d'un contrat d'objectifs entre l'entreprise et l'Etat.

<sup>50</sup> La création des ESAT est autorisée par arrêté du préfet, qui fixe le nombre de places. Ils peuvent être publics ou privés. En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent de personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs et ce grâce à un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État.

De fait, si l'utilité des ESAT n'est pas en cause, on peut légitimement s'interroger sur leur capacité à permettre à la personne handicapée d'accéder réellement au milieu ouvert.

## Conclusion

Le droit international comme le droit européen<sup>51</sup> ont permis aux droits nationaux de mieux appréhender les choix de vies des personnes handicapées en donnant au droit du handicap de vrais moyens juridiques garantissant sa mise en œuvre. La faiblesse du contentieux<sup>52</sup> – notamment en France<sup>53</sup> – constitue le principal obstacle à une véritable compensation, en particulier dans les domaines de la formation et de l'activité professionnelle. Le salarié handicapé doit devenir l'acteur de sa propre histoire, le maître de ses propres choix de vie... Les droits qu'il est aujourd'hui en mesure de revendiquer ne portent plus sur une simple compassion de la société mais ils organisent une véritable compensation. D'un droit de la compassion, on en arrive aujourd'hui à la possibilité juridique d'organiser un nouveau droit qualifié de « droit de la compensation »<sup>54</sup>. Il reste cependant à arriver à s'extraire d'une vision abstraite et théorique d'un droit qui doit désormais vivre et devenir opérationnel dans le quotidien de vie des personnes handicapées.

## BIBLIOGRAPHIE

### Ouvrages

- Blanc Alain, *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Presses Universitaires de Grenoble 2009.
- Cabanis Danièle, *Handicap et société*, Cours du CNED « *Accompagner le handicap* », Janvier 2010.
- Charoy Fernand, *L'assistance aux vieillards, infirmes et incurables de France de 1789 à 1905*, Paris 1906, p.8.
- Delecourt N. et Michon S., *Tutelle – Curatelle*, Ed. du Puits fleuri 2008.

---

<sup>51</sup> Boujeka Augustin : *La définition du handicap en droit communautaire*, note sous CJCE, 11 juillet 2006, RDSS 2007, 1 p.75-85 - *Le principe de non-discrimination en fonction du handicap en droit communautaire*, Mélanges Daniel Lochak, LGDJ 2007 p.37-40 - *Le principe communautaire de non-discrimination et la définition du handicap*, D.2006, *Tribune*, p.2801 - *L'accessibilité en matière de handicap devant la Cour européenne des droits de l'homme*, obs. sous CEDH 24 octobre 2006, Vincent/France, RDSS 2007, 2, p. 351-353 - *La convention des Nations Unies relatives au droit des personnes handicapées et son protocole facultatif*, RDSS 2007, 5, p. 799-809 - European Disability Forum, *Handicap et Europe: Convention des Nations Unies*, Mai 2009.

<sup>52</sup> Lattes Jean-Michel, " *L'accessibilité du tribunal et du procès à la personne handicapée*" - Participation au colloque " *Contentieux et Handicap* " - ATHAREP - CNRS - Paris - 19 Juin 2009 - A paraître en 2010 Éditions LGDJ.

<sup>53</sup> Lattes Jean-Michel, " *Égalité et inégalité au travail pour la personne handicapée: approches transversales* " - Actes du colloque sur " *Les politiques de protection des personnes handicapées en Europe et dans le monde* " organisé par l'Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique - ATHAREP - CNRS - 2007 - Collection Droit et Justice n° 86, Editions Bruylant, Novembre 2009, pp. 219 à 232.

<sup>54</sup> Lattes Jean-Michel, " *Handicap, du droit à la compensation au droit de la compensation*" - Colloque de 2006 de l'Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique - ATHAREP - Annales de l'Université Toulouse 1 - Tome L - Presses de l'Université des Sciences Sociales, Décembre 2008, pp. 83 à 108.

- Gohet Patrick, Application de la loi du 11 février 2005 et de la mise en place des maisons départementales des personnes handicapées, Délégation interministérielle aux personnes handicapées, Juillet 2007.
- Grosbois Louis-Pierre, *Handicap et construction*, Le Moniteur, Nov. 2007.
- Haider E., « *L'accès des personnes handicapées aux infrastructures et espaces publics* », Commission de la cohésion sociale, Conseil de l'Europe, Mars 2007.
- Hivert Philippe, *La prise en charge du handicap, Histoire, images, reconnaissance*, Conférence-débat du 26 janvier 2009, en ligne ([http://www.univ-mlv.fr/fr/intranetumlv/service/sve/conf\\_handicap\\_26-01-09.pdf](http://www.univ-mlv.fr/fr/intranetumlv/service/sve/conf_handicap_26-01-09.pdf)).
- Kompany Soraya, *Accessibilité pour tous : la nouvelle réglementation*, Ed. du Puits Fleuri, 2008.
- Pernet Christophe et Savard Dominique, *Travailleurs handicapés en milieu ordinaire*, Eres 2009.
- Poletti Bérangère, Rapport de l'office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques sur les apports de la science et de la technologie à la compensation du handicap - Rapport AN n°1010, Sénat n°462, 2.07.2008.
- Prost Antoine, *Les anciens combattants*, 3 tomes, Paris, Presses de la Fondation nationale de Sciences politiques, 1977.
- Rambour Laurence, *Les nouveaux droits des personnes handicapées*, Vuibert 2007.

## Articles

- Boujeka Augustin :
  - *La définition du handicap en droit communautaire*, note sous CJCE, 11 juillet 2006, RDSS 2007, 1 p.75-85.
  - *Le principe de non-discrimination en fonction du handicap en droit communautaire*, Mélanges Daniel Lochak, LGDJ 2007 p.37-40.
  - *Le principe communautaire de non-discrimination et la définition du handicap*, D.2006, Tribune, p.2801.
  - *L'accessibilité en matière de handicap devant la Cour européenne des droits de l'homme*, obs. sous CEDH 24 octobre 2006, Vincent/France, RDSS 2007, 2, p. 351-353
  - *La convention des Nations Unies relatives au droit des personnes handicapées et son protocole facultatif*, RDSS 2007, 5, p. 799-809 - European Disability Forum, *Handicap et Europe: Convention des Nations Unies*, Mai 2009.
- Lattes Jean-Michel :
  - *"L'accessibilité du tribunal et du procès à la personne handicapée"* - Participation au colloque *"Contentieux et Handicap"* - ATHAREP - CNRS - Paris - 19 Juin 2009 - A paraître en 2010 Éditions LGDJ.
  - *"Égalité et inégalité au travail pour la personne handicapée: approches transversales"* - Actes du colloque sur *"Les politiques de protection des personnes handicapées en Europe et dans le monde"* organisé par l'Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique - ATHAREP - CNRS - 2007 - Collection Droit et Justice n° 86, Editions Bruylant, Novembre 2009, pp. 219 à 232.
  - *"Handicap, du droit à la compensation au droit de la compensation"*- Colloque de 2006 de l'Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique - ATHAREP - Annales de l'Université Toulouse 1

- Tome L - Presses de l'Université des Sciences Sociales, Décembre 2008, pp. 83 à 108.
- "*Travailleur handicapé*" - Répertoire Dalloz Social, 40 pages, Dalloz, Juin 2002.
- "*Handicap et insertion professionnelle*" - Mélanges Boyer - Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse - Juin 1996, pp.347 à 364.

### Sites Internet

- Aides financières : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N20270.xhtml>
- Education nationale : <http://www.education.gouv.fr/cid207/la-scolarisation-des-eleves-handicapes.html>
- Institut National de Recherche et de Sécurité : [http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObjectaccesParReference/Dossier%20Handicap%20et%20Travail/\\$FILE/Visu.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObjectaccesParReference/Dossier%20Handicap%20et%20Travail/$FILE/Visu.html)
- Ministère du Travail, des relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/>