



# Emploi – Handicap – Discrimination

Le vécu des discriminations en PACA, quelles conséquences sur les trajectoires professionnelles ?



09.12.2015  
CFDT PACA  
Lydie CHAINTREUIL  
Pierre LORENT

# De quoi allons-nous parler ?

---

- ✓ **Présentation et contexte du handicap et de la discrimination**
  - L'ORM
  - La mission régionale d'observation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées
  - La mission d'observation des discriminations
  - Un point sur la notion de discrimination et des données de cadrage
  
- ✓ **Une étude des conséquences du sentiments de discrimination sur les trajectoires professionnelles**
  - Objectifs et méthodologie
  - Un zoom sur l'échantillon de travailleurs handicapés interrogés
  - Les constats de l'étude
  - Les enjeux qui ressortent de cette étude



# Présentation et contexte du handicap et de la discrimination



# L'Observatoire régional des métiers

---

- ✓ L'organisme
  - Un OREF : observatoire régional emploi-formation
  
- ✓ Statut
  - Association loi 1901
  - Financement État-Région
  
- ✓ Mission
  - Aide à la décision des politiques d'emploi et de formation
  
- ✓ Fonctionnement
  - 19 salariés, 1 contrat d'avenir
  - 1 conseil d'administration – 1 conseil scientifique

# La Mission Handicap ORM

---

- ✓ 15 ans d'existence
- ✓ Financement Agefiph + CPER
- ✓ Une 50aine de publications  
Voir <http://www.orm-paca.org/Handicap>
- ✓ Deux types d'actions - Contribution à des travaux transversaux d'observation formation-emploi (1) et études spécifiques (2)
  - Actuellement, participation à deux chantiers pluriannuels sur la formation professionnelle : « Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA » et « Enquête sur le devenir des stagiaires de formation professionnelle qualifiante »
  - Études quali/quantitatives sur le handicap (thèmes : stratégies de sensibilisation des entreprises, emploi des seniors, contrat d'apprentissage TH...) et tableau de bord régional sur le maintien dans l'emploi (annuel)

# La mission d'observation des discriminations

---

- ✓ Une étude de préfiguration à la demande de la DRJSCS (Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale)
  - Objectif : clarification et objectivation de la question des discriminations et apporter des éléments utiles à l'élaboration de politiques publiques
- ✓ Les missions et productions
  - Un semestriel (parution chaque mois de juin et décembre)
  - Un site Internet incluant un répertoire des acteurs ([www.discriminations-orm-paca.org](http://www.discriminations-orm-paca.org))
  - L'animation d'un réseau d'acteurs
  - Un Mémo sur une mise en regard entre discriminations sur l'origine et discriminations sur le handicap
  - Un étude sur le ressenti des discriminations

# Un point sur la notion de discrimination et des données de cadrage

---

- ✓ Que dit le cadre légal ?
  - Inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi
  - Traiter de manière identique des personnes dans une situation différente de telle sorte qu'il en résulte un effet discriminatoire
  
- ✓ Les 20 critères de la discrimination dans la loi française
  - L'âge
  - Le patronyme
  - L'apparence physique
  - L'orientation sexuelle
  - Les caractéristiques génétiques
  - L'état de santé
  - Le handicap
  - La religion
  - L'identité sexuelle
  - L'appartenance ou non, vraie ou supposée à une ethnie
  - L'appartenance ou non, vraie ou supposée à une nation
  - L'appartenance ou non, vraie ou supposée à une race
  - Le sexe
  - Les activités syndicales
  - Les mœurs
  - La situation de famille
  - La situation de grossesse
  - Le lieu de résidence
  - L'origine
  - Les opinions politiques

# Un point sur la notion de discrimination et des données de cadrage

---

## ✓ Les sanctions

- 3 ans d'emprisonnement
- 45 000 euros d'amende


## ✓ Les différents types de discriminations

- Les discriminations directes
- Les discriminations indirectes
- Les discriminations légales
- Les discriminations systémiques

## ✓ Quelques chiffres régionaux

- 10 % d'immigrés en PACA en 2012 (8,5 % en France)
- En 2013, plus de 50 % des déclarations de discriminations dans le domaine de l'emploi (DDD)
- Les saisines du DDD concernent : l'origine (32%), l'état de santé et le handicap (32%), activités syndicales (9%), âge (7%), grossesse (6%), situation familiale (5%), sexe (4%), religion (2%), orientation sexuelle (2%) , apparence physique (2%), opinion politique (2%)
- Un taux d'emploi moins important pour les étrangers et français par acquisition
- Une population féminine étrangère moins souvent en emploi





# Une étude des conséquences du sentiments de discrimination sur les trajectoires professionnelles



# Objectifs et méthodologie

---

## ✓ Objectifs

- Cerner les « arrangements » des personnes face au sentiment de discrimination
- Comprendre en quoi cela impacte leur trajectoire professionnelle

## ✓ Méthodologie

- 11 entretiens individuels
- Démarche semi-directive : exposé du parcours, récit de l'expérience de discrimination, effets sur la vie sociale et la trajectoire professionnelle
- Partenariat mission TH / mission d'observation des discriminations  
⇒ 10 entretiens complémentaires

# L'échantillon de travailleurs handicapés interrogés – Quelques exemples

---

- ✓ **Variété des situations** en termes d'ancienneté du handicap (de naissance/survenu plus tardivement), de statut (RQTH ou pas), de catégories socioprofessionnelles, de types de handicap (visibles ou pas), etc.
  - Lucas, 41 ans, agent de maîtrise dans la grande distribution, en arrêt de travail (accident du travail) – démarche auprès du Défenseur des droits - *handicap moteur*
  - Ileana, 51 ans, demandeuse d'emploi (ancienne hôtesse de caisse) arrivée en France dans les années 90 – A été voir un « médiateur » (évoque une situation de harcèlement moral) - *problème de dos, surpoids, arrêts maladie successifs, reprise du travail puis reconnaissance TH (handicap psychique)*
  - Ludovic, 28 ans, demandeur d'emploi, après une scolarité lycée/ULIS, et un BTS en apprentissage – *handicap (de naissance) moteur : infirme moteur cérébral*
  - Solange, 44 ans, initialement médecin spécialisé, s'est réorientée (formatrice à temps partiel) – *déficiences visuelle survenue il y a quelques années*
  - Paul-André, 47 ans, fonctionnaire (agent de catégorie 1), travaillant dans les ressources humaines – *déficiences visuelle (de naissance)*
  - Lysianne, 42 ans, demandeur d'emploi, ancienne secrétaire, plusieurs réorientations (alternance de périodes de chômage et de CDD dans des TPE) – *maladie invalidante (maladie auto-immune entraînant notamment des problèmes articulaires), a demandé il y a peu une reconnaissance TH*

# Les constats de l'étude

## ① Sentiment de discrimination exacerbé chez les TH

---

- ✓ Le sentiment de discrimination n'apparaît pas d'emblée  
En début d'entretien, expression de doute / d'incompréhension
  
  - ✓ Mais, assez vite, dans le cas des TH  
Le terme « discrimination » est utilisé  
Le discours est revendicatif (aides non obtenues, notamment)  
⇒ Sentiment d'injustice
  
  - ✓ Ce sentiment s'appuie sur la référence à la Loi de 2005  
Elle est plutôt connue des interviewés :  
Perception de l'obligation de mobilisation par l'employeur d'aides humaines et techniques
    - ✓ Pour les discriminations liées à l'origine
- Utilisation du mot « discrimination » est rare voir inexistant
  - Discrimination relatée dans les faits
  - Sentiment de non-reconnaissance, d'incompréhension commun aux deux populations

# Les constats de l'étude

## ② Une population hétérogène... des vécus différents

Sentiment de discrimination + ou - marqué... 3 variables à noter

	Sentiment particulièrement marqué	Sentiment plutôt moins marqué
<i>A/ Contexte d'apparition du handicap</i>	Quand le handicap est survenu en cours de vie professionnelle Ex : Lucas	Quand il s'agit de handicaps de naissance ou anciens Ex : Paul-André
<i>B/ Situation de handicap</i>	Quand le handicap est peu ou pas visible Ex : Lysianne	Quand le handicap est plus évident Ex : Ludovic
<i>C/ Capital socio-économique</i>	Quand il y a cumul de difficultés Ex : Ileana	Quand le contexte personnel est plus favorable Ex : Solange

✓ Pour les discriminations liées à l'origine

- Enquêtés expriment plus souvent le doute
- Acceptation de la discrimination

# Les constats de l'étude

## ③ Une impression de mise à l'écart

---

- ✓ Les TH invoquent fréquemment une « gêne »
  - De la hiérarchie
  - Des collègues
  - De leur propre gêne (lors de la prise de fonction, d'un changement d'équipe, etc.)
  
- ✓ La mise à l'écart est attribuée à une problématique d'information mal gérée (comment parler ou pas de sa situation de handicap ?)
  
- ✓ Cette problématique d'information peut entraîner une dégradation radicale des relations de travail (incident)
  - ✓ Pour les discriminations liées à l'origine
    - Injures, harcèlement, mise à l'écart

# Les constats de l'étude

## ④ L'identification progressive de réseaux d'appui

---

- ✓ Le sentiment de discrimination est d'abord vécu dans la solitude (dévalorisation)
- ✓ L'appel aux réseaux experts du handicap est fréquent : les TH interrogés connaissent des experts insertion/formation (MDPH, Agefiph, Cap emploi) et découvrent progressivement les « associations spécialisées » (quand le handicap est récent)
- ✓ Mais ils évoquent une démarche « tâtonnante » pour trouver des interlocuteurs en cas de vécu de discrimination dans l'emploi, surtout dans les TPE (besoins variés – sentiment d'éparpillement –, DDD très peu connu, Sameth assez peu)
  - ✓ Pour les discriminations liées à l'origine
    - Réseau d'appui très peu visible
    - Risque de repli communautaire

# Les enjeux qui ressortent de cette étude

---

## ***Importance de la prévention des discriminations...***

- ✓ 1<sup>er</sup> enjeu : déconstruction des représentations
  - De l'employeur : profil de compétences inadapté aux postes de l'entreprise, ou avec restrictions (méconnaissance des aides et compensations)
  - Parfois aussi du salarié TH : phénomène de « projections »
- ✓ 2<sup>e</sup> enjeu : accompagnement « ad hoc »
  - Démarche maïeutique : « quelle information transmettre ou non sur ma situation de handicap »
  - Démarche logistique : « comment faire avancer mon dossier » (notamment constitution et suivi de dossier de demandes d'aides techniques, humaines)

## ***Gestion des situations difficiles***

- ✓ 3<sup>e</sup> enjeu : information sur les professionnels à mobiliser
  - ✓ Pour les discriminations liées à l'origine
    - Une déconstruction des représentations
    - Une structuration du réseau pour les 2 populations
    - Accompagnement à l'emploi/stage/formation défaillant



# Pour en savoir plus

---

**Le vécu des discriminations en PACA - Quelles conséquences sur les trajectoires professionnelles ?** *Études* n° 23, décembre 2013 , par Lydie Chaintreuil, Somoudom Inthavong, Pierre Lorent

**Discriminations liées à l'origine ou au handicap : des vécus différents, des pistes d'action complémentaires,** *Mémo* n° 62, mars 2015 , par Lydie Chaintreuil, Somoudom Inthavong, Pierre Lorent

**Et aussi :**

**Sur « handicap et discriminations » :**

Les discriminations liées au handicap et à la santé, *Insee Première*, n° 1308, 2010

**Sur les problématiques d'insertion / de recrutement de TH :**

Le handicap : un catalyseur des difficultés d'insertion ?, *Mémo* n° 32, ORM

**Sur les problématiques de maintien dans l'emploi :**

Tableau de bord Maintien dans l'emploi, données 2013 pour la région Provence – Alpes - Côte d'Azur  
*En ligne, Note Handicap* n° 3, ORM

**Concernant l'impact des situations de handicap sur l'intégration dans le collectif de travail :**

Enquête apprentissage et handicap : quelles conditions d'intégration ?, *Études* n° 15, ORM



# Merci de votre attention

## Observatoire régional des métiers

Provence – Alpes – Côte d'Azur

41 La Canebière

13 001 Marseille

☎ 04 96 11 56 56

📠 04 96 11 56 59

✉ [info@orm-paca.org](mailto:info@orm-paca.org)

Site web : [www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)