La loi du 11 février 2005 – Regards et perspectives 20 ans d'action



La publication Observatoire emploi & handicap « Loi du 11 février 2005 - 20 ans d'action » est centrée sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle est co-éditée par l'Agefiph et le FIPHFP. Pour cette publication, des acteurs institutionnels, des acteurs de l'emploi, des employeurs, des acteurs représentant des personnes en situation de handicap et des experts ont été sollicités. Ils évoquent les apports et limites de la loi de 2005 et envisagent des perspectives.

CONSTATS

30 ans après la grande loi d'orientation sur le handicap du 30 juin 1975, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, en se fondant sur les principes généraux de non-discrimination et de libre choix de son projet de vie par chacun, rénove profondément les concepts et refonde la politique du handicap.

Elle renonce au modèle médical du handicap et prend en considération le handicap dans toutes les dimensions de la vie sociale, éducative, professionnelle, économique, politique. Elle affirme le droit à la compensation et à l'accessibilité universelle, en particulier dans le champ de l'emploi.

En 2025, vingt ans plus tard, les mentalités ont évolué, les engagements se sont affirmés, mais les progrès restent lents, l'accessibilité insuffisante, le droit à compensation aussi et les stéréotypes tenaces, entrainant encore trop de discriminations. Le chemin vers une pleine inclusion professionnelle reste à consolider. Le sujet de l'effectivité des droits reste entier.

La loi s'est fixé plusieurs objectifs : élargir le champ de prise en compte des situations de handicap par la reconnaissance des handicap cognitifs et psychiques notamment ; affirmer le droit au projet pour sous-tendre le droit à compensation ; définir le caractère contingent de la situation de handicap pour affirmer l'obligation de mise en accessibilité universelle à la cité ; mettre en œuvre des principes de discrimination positive dans le champ de l'emploi pour inciter les acteurs économiques à rattraper le retard et un taux de chômage anormalement haut.

La population en situation de handicap est aujourd'hui plus nombreuse, plus diverse dans ses profils, ses attentes et ses besoins. Ainsi, de 830 000 bénéficiaires en 2008, les bénéficiaires de RQTH sont passés à 2,8 millions en 2023.

Au cours des 20 dernières années, plusieurs textes de loi non spécifiques ont fait évoluer la

situation et l'environnement de l'emploi des personnes en situation de handicap pour davantage d'inclusion sur le marché du travail. Cependant de nombreux constats de discrimination subsistent dans le secteur privé comme dans le secteur public.

AVANCEES OBSERVEES EN MATIERE D'EMPLOI

En matière d'emploi comme dans d'autres domaines, la loi du 11 février 2005 a constitué une avancée significative sur le plan des droits. Tout en maintenant et renforçant l'OETH, pilier historique des politiques de l'emploi en France, cette loi a introduit une vision ambitieuse du droit à la non-discrimination. Cette approche combine la prohibition des discriminations avec l'obligation pour les employeurs de fournir aux travailleurs handicapés les aménagements raisonnables dont ils peuvent avoir besoin.

L'emploi des personnes en situation de handicap a progressé avec deux fois plus de personnes en emploi qu'il y a 20 ans et une dynamique en évolution. Les lois de 1987 et 2005 couplées à l'implication de nombreux acteurs spécifiques (en particulier l'Agefiph et le FIPHFP) dans un premier temps, associés désormais aux acteurs de droit commun ont permis une amélioration constante en matière d'emploi des personnes handicapées.

Le regard des Français a évolué et les employeurs sont plus nombreux à prendre conscience de l'enjeu du recrutement et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap par le dialogue social, la contractualisation, l'accompagnement des collectifs de travail et l'innovation organisationnelle. La loi de 2005 a conduit de nombreux employeurs à repenser leurs pratiques et à mesurer l'ampleur des progrès à accomplir, ouvrant ainsi la voie à une refonte profonde de leur politique handicap, plus structurée, ambitieuse et proactive.

ACTIONS DES EMPLOYEURS MISES EN LUMIERE

Les actions des employeurs identifiées ici reposent notamment sur :

- un réseau de relais handicap fort,
- une structuration des politiques d'emploi (convention, dialogue social, accords, plan d'action, identification de référents, accompagnement, pilotage…)
- des actions de sensibilisation, de formation du collectif et de partage de pratiques : ateliers, e-learning, formations pour prendre en compte le handicap dans la culture et les pratiques d'entreprise. L'approche peut être ludique et pédagogique,
- des processus rénovés (de recrutement, de retour à l'emploi) et outillés par la création de guides … ,
- le recours à la sous-traitance et de coopération avec le secteur protégé, adapté ou les TIH,
- l'innovation (organisationnelle, technologique …).

LIMITES OBSERVEES

Vingt ans après l'adoption de la loi, force est de constater que ces droits ambitieux se sont heurtés à des défauts majeurs d'effectivité. Le handicap reste un frein dans le parcours professionnel des personnes en situation de handicap. Ce frein est le reflet d'un regard sociétal qui n'a pas suffisamment évolué. Il reste un chemin important à parcourir pour faire du handicap un sujet complètement intégré, dans les faits comme dans les esprits.

Les discriminations restent le quotidien des personnes handicapées. Le handicap est, depuis plusieurs années, le premier motif de saisine du Défenseur des droits en matière de discrimination, et l'emploi le premier domaine dans lequel s'exercent ces discriminations. Plusieurs facteurs contribuent à alimenter ces discriminations, et en particulier, les préjugés des employeurs sur le niveau de compétences des personnes en situation de handicap, leur capacité et leur aptitude à exercer un emploi.

Le droit de la non-discrimination reste mal connu des employeurs, surtout dans sa dimension d'obligation d'aménagements raisonnables. Bien qu'essentielle pour garantir l'égalité de traitement à leur égard, l'obligation d'aménagement raisonnable souffre encore d'un déficit d'appropriation par les acteurs chargés de la mettre en œuvre.

Le droit à l'accessibilité a par ailleurs été marqué par d'importants reculs, l'inaccessibilité des lieux de travail et des logiciels métiers demeurant un frein majeur pour les personnes handicapées.

Par ailleurs, si la scolarisation en milieu ordinaire a progressé à tous les niveaux, les aménagements et l'accompagnement restent insuffisants, limitant les chances de réussite éducative et de transition vers le monde du travail.

PERSPECTIVES / PRECONISATIONS RELEVEES

Investir sur l'éducation et la formation

La loi de 2005 sous-tend un défi à relever en matière d'éducation et de formation. C'est la condition d'une évolution culturelle. Sans un puissant investissement éducatif et formatif, une législation, quelle qu'elle soit, ne peut vaincre les résistances et transformer en profondeur la société.

La formation des personnes handicapées, leur accompagnement à l'emploi, l'adaptation de leur vie professionnelle à l'évolution de leur situation de handicap restent des défis essentiels à relever de même que l'accès à une vie toujours plus autonome, avec les services et les aménagements matériels qu'elle peut exiger.

Accompagner les employeurs

Si l'accompagnement des personnes a progressé significativement, le défi majeur reste de sensibiliser et d'accompagner les employeurs (sélection de candidats handicapés, immersions, méthodes nouvelles de recrutement, sensibilisation des collectifs de travail au handicap, etc) en valorisant notamment les bonnes pratiques en matière d'aménagements raisonnables.

Il faut pouvoir offrir aux employeurs toute la simplicité possible lorsqu'ils ont besoin d'un appui ou d'une prestation. A cet égard, la coordination des acteurs de la prévention et de la santé au travail, et des acteurs de la compensation, en est un facteur essentiel de réussite. La question du maintien en emploi est essentielle car 85% des handicaps sont acquis au cours de la vie. Elle étroitement liée à celle de l'usure professionnelle et des carrières.

Il faut développer les coopérations outillées par de nouveaux systèmes d'information interconnectés afin d'offrir dans le futur une meilleure qualité de service et une meilleure réponse aux besoins.

Développer l'accessibilité des environnements de travail

Au-delà du recrutement, il est essentiel de repenser les espaces de travail dans leur globalité. Il s'agit à la fois de répondre aux normes d'accessibilité, et d'intégrer dès la conception des bâtiments et outils numériques les besoins de tous : aménagements de poste, mais aussi lieux de convivialité, restauration, réunions, etc. En misant sur la formation, l'innovation et l'accessibilité, nous construisons une société où chacun peut trouver sa place.

Un des défis majeurs à relever est celui de la généralisation de l'accessibilité de nos environnements de travail pour que les lieux où nous travaillons, les équipements, les outils numériques, les réunions et les échanges permettent une autonomie réelle et n'entravent plus la reconnaissance et le développement des compétences. La garantie de l'accessibilité de la formation, à tous les âges de la vie, comme la prévention des licenciements pour inaptitude conditionnent aussi la réussite des parcours professionnels.

Au-delà du bilan présenté ici et des perspectives tracées, il s'agit aussi d'imaginer d'autres manières de penser le handicap au travail. En complément de l'approche individuelle du handicap qui reste prévalente, une démarche d'inclusion réelle suppose de questionner et d'organiser le collectif. Ce sont alors les routines, les attentes, les rythmes, les moyens de communication, la culture organisationnelle dans son ensemble qu'il s'agit d'interroger pour les rendre d'emblée inclusifs pour une diversité de profils. C'est un des défis des années à venir.

Direction innovation, évaluation et stratégie
Juin 2025