LE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE ET LES PERSONNES HANDICAPÉES

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Emploi :

Activité professionnelle rémunérée et déclarée. L'emploi peut être salarié ou non salarié. Un travail bénévole n'est pas considéré comme un emploi, puisqu'il n'est pas rémunéré. Le travail au noir ou les activités illégales, n'étant pas rémunérés, ne sont pas non plus considérés comme des emplois, car non déclarés.

Au-delà des débats, c'est sur l'emploi que repose une bonne partie des revenus de nos concitoyens et du financement de nos politiques sociales, dont les ressources restent assises encore fortement sur l'emploi rémunéré.

Travail :

Activité humaine qui produit de la valeur pour autrui. Au sens étroit, n'inclut que le travail rémunéré. Il constitue, avec le capital, un facteur de production.

Cette définition met en lumière la fonction sociale du travail, fondement essentiel depuis la révolution industrielle de la place et du rôle de l'individu dans la société. L'accès au travail fait partie de l'égalité des droits.

Pour les personnes handicapées, l'accès au travail et à l'emploi est une revendication forte depuis près d'un siècle, marqué par un élargissement des catégories de personnes handicapées considérées comme pouvant entrer dans le monde du travail :

- les blessés de guerre qu'il fallait « reclasser »,
- les personnes souffrant de maladie chronique lors de la création de l'ADAPT,
- les personnes souffrant de handicap physique dont l'insertion est facilitée par la montée de la tertiairisation de l'économie,
- les personnes déficientes intellectuelles,
- les personnes souffrant de maladies psychiques…

TRAVAIL ET « ENTREPRISE, TRAVAIL ET HANDICAP 2025»

Ces dernières décennies, l'accent a été porté sur le droit à l'emploi en milieu ordinaire pour les personnes handicapées, avec une activité rémunérée (loi de 1987, puis loi de 2005) pouvant être accompagnée d'aménagements et d'aides spécifiques.

Le travail adapté et les établissements d'aide ou services par le travail (ESAT) ont fortement progressé, pour atteindre 118 442 usagers en ESAT et 37 540 salariés en entreprises adaptées

(EA), en 2012. Les usagers des ESAT sont rémunérés à hauteur de 55 % du SMIC minimum et les salariés des Entreprises adaptées, à 100 % du SMIC minimum.

QUESTIONS CLEFS POUR ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP D'ICI À 2025

La place des personnes handicapées dans le monde du travail dépend à la fois de leur capacité/possibilité à s'insérer dans ce monde en fonction de nombreux facteurs : contexte juridique et réglementaire, accessibilité, niveau d'éducation, accès à des aides techniques, représentations et attitudes des employeurs, des salariés, niveau de productivité, politiques publiques (aides, accès à l'emploi, etc.).

Mais les notions de travail et d'emploi, qui sont au cœur de notre société, évoluent pour certaines de leurs dimensions : faiblesse structurelle du taux d'emploi, socialisation élevée des revenus pour une part importante de la population, diminution tendancielle du temps de travail...

Ce qui était stigmatisant pour les personnes handicapées (par exemple, le travail à temps partiel dans les centres d'initiation au travail par le loisir - CITL, les revenus composés de prestations sociales, etc.) devient une norme pour une part croissante de la population, qualifiée de personnes dites éloignées du travail.

- Le rôle du travail dans la socialisation en retrait relatif.
- L'individualisation de la relation et les attentes de bien-être au travail seront-elles des leviers favorables à l'emploi des personnes handicapées ?
- La logique de revenus de subsistance.
- La question du changement pour les personnes handicapées : souhaits, possibilités, capacités…
- La remise en cause (ou non) du postulat de l'emploi pérenne en CDI à plein-temps comme objectif.
- La variété des formes d'emploi, de statut, comme les possibilités de pistes nouvelles de relations à l'entreprise, y compris pour les personnes handicapées.

ÉLÉMENTS CLEFS DE LA RÉTROSPECTIVE [1] « « LE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE ET POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES »

RÉTROSPECTIVES « LE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE »

LA VALEUR TRAVAIL POUR LES FRANÇAIS RESTE UN FONDEMENT DU LIEN SOCIAL.

Extraits de : « La France à travers ses valeurs ». Sous la direction de Pierre Bréchon et Jean-François Tchernia, Armand Colin, 2009.

« Contrairement aux thèses annonçant la fin du travail comme valeur, le travail reste placé au fondement du lien social et il façonne à ce titre les opinions des Français. La situation

[1] Le travail et l'emploi dans 20 ans, CAS, Rapport du groupe de travail présidé par Odile Quentin, 2011.

économique et sociale exerce une influence paradoxale. D'un côté, la relative détérioration du marché du travail depuis le début des années 2000 contribue à renforcer l'obligation faite à chacun de travailler. Au-delà de ce qu'il apporte à chacun comme individu, le travail est alors valorisé comme un devoir social : loin d'être en déclin cette dimension normative du lien social tend même à être accentuée. Mais d'un autre côté, le fait que le travail soit de plus en plus considéré comme un bien rare conduit les Français à réorganiser, voire à limiter, leurs exigences par rapport à l'emploi. »

L'INDIVIDUALISATION ET LA RECHERCHE D'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

L'individualisation du travail, initiée par les employeurs, conjuguée à la tendance lourde de l'individualisation dans l'ensemble de la société, a donné de l'importance à la recherche de l'épanouissement au travail.

Cette évolution est à rapprocher de la montée des questions de bien-être au travail, mais aussi à la baisse de l'attachement à l'entreprise ou à l'organisation, de la part des générations les plus jeunes, qui ont une attitude plus consumériste, attribuant une dimension plus temporaire à la relation entre employeur et employé.

Dans le même temps, on constate une taylorisation des tâches ou des fonctions qui, auparavant, étaient réputées donner une forme de reconnaissance sociale et/ou d'épanouissement (cf. les métiers de services, avec le passage du commerçant à la caissière…).

Pour autant, le travail reste un des principaux espaces d'intégration sociale par les échanges avec les collègues, les fournisseurs, les clients.

VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

La part consacrée à la vie professionnelle en tendance séculaire a diminué fortement sur l'ensemble de la durée de la vie, avec la prolongation des études, l'abaissement de l'âge de la retraite et la diminution de la durée du travail hebdomadaire et annuelle.

LA RÉMUNÉRATION

- Un salaire moins collectif, avec le développement de l'individualisation des rémunérations, mais une prédominance du modèle à l'ancienneté, qui perdure fortement.
- La stagnation du salaire net, depuis les années quatre-vingt à deux mille, et la part croissante des cotisations sociales.
- La socialisation d'une partie croissante des revenus et la trappe à activité pour les personnes bénéficiant du revenu minimum d'activité malgré les tentatives de réformes (du RMI au RSA).

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

- Le développement des formes particulières d'emploi avec une part importante de contrats précaires (en 2007, la part des CDI dans l'embauche était de 28 %).
- Des transitions sur le marché du travail plus importantes (18 % des actifs en 2009, et 14 % en 1982)
- Le passage par un temps de chômage plus courant dans ces transitions professionnelles

- La structure duale du marché du travail français, entre d'une part les hommes de 25 ans à 45 ans et les salariés des grandes entreprises moins touchés par le chômage, et, d'autre part. les contrats précaires.
- Sur une période de 5 ans, une personne sur trois change de métier (70 % des cas avec changement d'employeur).
- Dans le cas des reclassements suite à un accident du travail, au vieillissement ou à un accident de la vie, jusqu'aux années soixante-dix, voire quatre-vingts, les entreprises notamment industrielles proposaient à leurs salariés des postes dits doux (entretien, maintenance). Nécessitant moins de capacités physiques et/ou cognitives, ces postes ont progressivement disparu (externalisation croissante, recherche de productivité, recul des postes peu qualifiés…).

TRAVAIL & HANDICAP

QUELQUES REPÈRES DANS LE TEMPS

Du fait des politiques de retrait des personnes handicapées qui ont prévalu au cours des siècles (enfermement, asiles…), longtemps la question du travail ne s'est pas posée comme un enjeu pour l'ensemble des personnes handicapées. Lorsqu'elle l'était, c'était souvent dans une logique d'emplois dits « réservés », dans une vision « ségrégationniste », comme dans le cas des personnes aveugles (musique, kinésithérapie…).

La question du travail des personnes handicapées a été posée principalement :

- pour les personnes accidentées du travail et de la question du reclassement (aux sources du syndicalisme ouvrier et de notre système de protection sociale),
- pour les maladies invalidantes (avec, par exemple, la création de l'Adapt),
- et enfin, pour les blessés et invalides de guerre (avec les emplois réservés dans les administrations par exemple)…

… C'est-à-dire sur des publics qui souvent ont acquis leur handicap en cours de vie.

C'est encore le cas aujourd'hui, puisque les personnes en emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sont autour de 80 % à relever de ce cas de figure.

L'INDIVIDUALISATION ET L'INTÉGRATION SOCIALE PAR LE TRAVAIL

Par les échanges avec les collègues, les fournisseurs, les clients, le travail reste un des principaux espaces d'intégration sociale.

Pour les personnes handicapées, cette intégration dépend à la fois :

- de la structure de travail où ils exercent (les ESAT sont des lieux dans lesquels les échanges avec le reste de la société ont été longtemps limités, même s'il y a des signes d'ouverture actuellement),
- et de la nature de leur handicap, qui peut rendre la communication difficile, difficulté plus ou moins renforcée par les représentations qui y sont attachées (handicap psychique, déficience mentale).

Pour une bonne part des personnes handicapées physiques, le travail offre cependant cette opportunité d'intégration.

L'intégration sociale passe aussi de plus en plus par les loisirs dans nos sociétés et l'accessibilité à ces loisirs est aussi un enjeu d'intégration sociale majeur (voir fiche accessibilité).

La tendance générale à l'individualisation de la relation employeurs-employés a probablement favorisé l'acceptation, de la part des employeurs, du traitement individuel, dans nombre de cas, indispensable pour l'accueil de travailleurs handicapés.

LA RÉMUNÉRATION/SALARIAT

Plus de 10 % des personnes handicapées en emploi (150 000) ne perçoivent pas de salaires (les personnes travaillant en ESAT).

Pour les entreprises adaptées (EA), le coût du salaire des personnes se situe autour de celui du SMIC (20 000 personnes employées), mais les EA bénéficient d'aide à l'emploi pour contrebalancer leur moindre productivité.

Dans les entreprises les personnes handicapées dont la plupart sont reclassées, leur niveau de salaire est censé refléter le niveau moyen des entreprises.

D'une façon générale, les études montrent que les travailleurs handicapés ont un niveau de qualification inférieur à la moyenne des personnels

Pour les personnes handicapées bénéficiant de l'AAH il est probable que la trappe à activité existe, comme celle constatée pour les publics bénéficiant du RSA (c'est-à-dire retrait du marché du travail de crainte de perdre ses revenus de subsistance).

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

La question du parcours professionnel et de la mobilité, notamment au sein du secteur adapté, ne s'est pas posée jusqu'à présent du fait d'une logique « d'emploi à vie » dont le terme était fixé par le vieillissement.

La question du changement de métier des travailleurs handicapés est généralement posée en cas de reclassement. En revanche, la nécessité du changement de métier dans un monde en mouvement appliqué aux travailleurs handicapés est encore rarement abordée. Peut-être les obstacles paraissent-ils trop élevés : obstacles cognitifs ou psychiques pour certains, obstacles pratiques pour d'autres avec des temps d'adaptation supposés longs, etc.

La dualité du marché du travail (protégeant une minorité au prix d'une flexibilité forte pour le reste de la population active) affecte particulièrement les personnes handicapées qui cumulent les critères négatifs :

- faible niveau de qualification,
- peu ou pas d'expérience professionnelle dans les postes pour lesquels elles postulent (qu'il s'agisse de personnes reclassées ou de personnes handicapées de plus longue date),
- Les représentations négatives du handicap, qui relèvent les plus forts taux de discrimination à l'embauche (voir Jean-François Amadieu, l'Observatoire des discriminations et la HALDE).

DYNAMIQUES EN COURS « LE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE ET POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES»

Le salariat reste dominant, malgré l'émergence de nouvelles formes de travail. Les jeunes générations développent de nouvelles relations à l'entreprise. La recherche du bien-être au travail émerge, avec une préoccupation croissante portée aux risques psychosociaux. La frontière entre vie privée et vie professionnelle est plus poreuse et est remise en cause.

LE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE

LA RÉMUNÉRATION ET LES NOUVELLES FORMES DU TRAVAIL.

Le salariat reste largement la norme dominante, mais de nouvelles formes, longtemps confidentielles, émergent (groupements d'employeurs, multisalariat…), dans un contexte de chômage fort et des développements significatifs sont en cours du côté de l'auto-entrepreneuriat, dont la promotion favorise un renouveau du travail indépendant.

DES PARCOURS PROFESSIONNELS PLUS DIVERS

Les plus jeunes, au moins les premières années de leur vie professionnelle, ont tendance à rechercher une mobilité professionnelle, notamment géographique.

Ils ont également un rapport en forte évolution par rapport aux structures de travail (génération Y) : moins dans la relation hiérarchique et dans l'obéissance, ils souhaitent comprendre avant d'appliquer et leur lien à l'entreprise est plus opportuniste…

INDIVIDUALISATION/ÉPANOUISSEMENT/BIEN-ÊTRE

Le bien-être au travail est désormais une préoccupation actuelle forte, à la fois des pouvoirs publics et des entreprises. Cette évolution est le fruit de l'évolution des attentes de la société, face à une dégradation des conditions de travail et des collectifs de travail, ressentie dans de nombreuses organisations et dans tous les secteurs (services, high-tech…).

Les risques psychosociaux, qui avaient été longtemps considérés en recul du fait de la tertiarisation de l'économie, font l'objet d'attention et de prise en compte au sein des organisations (voir fiche organisation).

UNE FRONTIÈRE POREUSE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE.

La frontière entre vie privée et vie professionnelle est remise en cause, par les TIC notamment, avec un éclatement des temps et des lieux de travail.

Dans le même temps les générations les plus jeunes réarticulent leurs objectifs professionnels et privés en donnant plus souvent la primauté aux seconds (génération Y).

TRAVAIL & HANDICAP

LA RÉMUNÉRATION

Des revendications sont récurrentes quant à l'accès au salariat au sein des ESAT notamment comme marqueur de reconnaissance, mais aussi comme accès au régime commun de droit du travail (contrat, représentativité)…

PARCOURS PROFESSIONNEL

Depuis la loi de 2005, la mission des ESAT et EA a été clairement réaffirmée comme un rôle de tremplin vers un travail ordinaire, notamment avec la mise en place des ESAT hors les murs. Cette orientation vers le milieu ordinaire est favorisée par la loi de 2005, qui autorise le droit au retour en milieu protégé, en cas de difficultés en milieu ordinaire. Dans les faits, les évolutions paraissent lentes.

La question du changement de métier des travailleurs handicapés est un sujet de préoccupation qui émerge progressivement, en lien notamment avec l'intérêt porté aux problématiques de maintien dans l'emploi.

INDIVIDUALISATION/ÉPANOUISSEMENT/BIEN-ETRE

La plus grande prise en compte du bien-être au travail et de la montée des risques psychosociaux devrait favoriser la politique de prévention et avoir, à terme, des effets sur le nombre de personnes devenues handicapées en cours de vie professionnelle et sur la meilleure prise en compte de leurs besoins.

La qualité de vie au travail devient un des éléments de la performance globale.[2]

VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

La frontière entre vie privée et vie professionnelle est remise en cause par les TIC. L'éclatement des temps et des lieux de travail peut cependant constituer une opportunité favorable à l'intégration dans le travail de certaines personnes handicapées, en offrant plus de flexibilité (voir fiche organisation).

La plus grande part accordée aux loisirs et, plus largement, à la vie privée dans l'épanouissement personnel peut ouvrir de nouveaux espaces d'intégration sociale pour les personnes handicapées.

ÉLÉMENTS D'EXPLORATION PROSPECTIVE

TENDANCES LOURDES ET INVARIANTS

- Le travail est rare ce qui amène à une consolidation du secteur protégé par mécanique de protection.
- La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) va prendre corps au niveau de l'ensemble des organisations et être diffusée au-delà des grandes entreprises, notamment dans les associations.
- Les nouvelles technologies se déploient à tous les niveaux, avec une évolution très importante de la digitalisation des outils, comme des contenus, à une échelle transversale.

GERMES DE CHANGEMENT

- De nouvelles approches de gestion du temps de travail et de l'organisation au sein des entreprises (mise à disposition de bureaux, le télétravail, possible éclatement des collectifs de travail classique et possibilité de référer à d'autres groupes).
- Risques du télétravail. Il est essentiel de maintenir la coopération et d'assurer un soutien en amont.
- La montée (relative) du travail indépendant : une solution alternative à l'emploi en grande entreprise.
- Une logique de formation et d'accompagnement plus poussée et individualisée (exemple : la méditation en pleine conscience) pour aider les personnes à gérer les autres, leur emploi, leur santé, etc.

[2]Travail et changement – Hors-série décembre 2013 – « La SNCF met le cap sur la qualité de vie au travail ». ANACT.

- Une gestion sur mesure, tenant compte des particularités des publics fragiles, y compris les personnes en situation de handicap.

INCERTITUDES /CONTROVERSES MAJEURES

- La pérennité des ESAT dans les dix prochaines années.

RUPTURES

- Travail et handicap psychique : on essaie d'intégrer le handicap psychique, même si cela reste difficile (pour des questions d'adaptation du temps de travail, de rythme, de souplesse de l'organisation). C'est pourtant une situation de plus en plus connue et reconnue comme handicap.

HYPOTHESES DE PROSPECTIVE D'ICI À 2025

HYPOTHÈSES 1 (TENDANCIELLE). LE TRAVAIL RESTE CENTRAL POUR L'INTÉGRATION SOCIALE DE FAÇON RENOUVELÉE (RÉALISATION DE SOI/PARTICIPATION À LA SOCIÉTÉ)

- Les formes du travail sont de plus en plus variées. Les jeunes générations, soucieuses de leur vie privée et de leur qualité de vie professionnelle, se détournent des métiers aux conditions de travail difficiles et développent une distanciation croissante. L'entrepreneuriat se développe. Le vieillissement au travail (réforme des retraites) devient un nouvel enjeu individuel et collectif. La période est marquée par une montée des risques sociaux et le déploiement des politiques de santé et de bien-être au travail. Les personnes handicapées, notamment les plus jeunes, souhaitent s'insérer en milieu ordinaire, dans lequel ils ont grandi, le plus souvent en tant que salarié et parfois en tant qu'entrepreneur, quel que soit le type de handicap. Les personnes handicapées vieillissantes souhaitent pouvoir prolonger leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Le travail joue encore un rôle central pour la socialisation des individus, bien qu'ils y accordent moins d'importance et qu'ils soient plus tournés vers leurs temps de loisirs.

Les métiers aux conditions de travail réputées difficiles (agriculture, bâtiment, industrie…) attirent de moins en moins les jeunes générations. Certains d'entre eux souffrent de pénurie de main-d'œuvre...

La durée du travail sur toute la durée de la vie professionnelle augmente progressivement, après un recul séculaire.

La flexibilité (CDD, intérim…) reste dominante lors de l'entrée dans la vie active (80 % des personnes concernées) et tend à progresser en cours de parcours professionnel (soit 15 % des personnes).

La socialisation des revenus des individus reste importante et les phénomènes de trappes à pauvreté et à activité perdurent.

L'attachement à l'entreprise n'est plus la règle pour les nouvelles générations, qui en attendent moins de reconnaissance.

Les plus jeunes enchaînent des périodes d'activité et d'inactivité avec des changements de statut (CDD, CDI) et de durée du travail (temps partiel).

Malgré des politiques de bien-être au travail, les risques psychosociaux poursuivent leur progression, avec l'intensité réelle et ressentie du travail.

Le vieillissement au travail devient un nouvel enjeu pour les individus et les organisations, avec l'augmentation sensible sur la période du nombre de salariés âgés et le prolongement de la vie active.

HYPOTHÈSE 2. LE TRAVAIL EST LE MODE DOMINANT ET QUASI EXCLUSIF D'UNE PARTICIPATION À PART ENTIERE À LA SOCIÉTÉ

- La socialisation (redistribution) des revenus est en fort retrait. Les formes du travail très flexibles rendent difficile la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et affectent le bien-être au travail. Les tensions sur les métiers sont en retrait, l'ensemble des salariés acceptant d'occuper des postes aux conditions de travail parfois difficiles. Les personnes handicapées bénéficient de moins en moins d'allocations et tentent de trouver leur place dans la société par le travail, y compris dans des conditions difficiles.

Le travail et le levier prioritaire de la socialisation des individus dans un contexte de recul de la socialisation des revenus.

Les métiers aux conditions de travail réputées difficiles (agriculture, bâtiment, industrie…) trouvent des candidats avec facilité y compris chez les plus anciens.

La durée du travail sur toute la durée de la vie professionnelle augmente nettement.

La flexibilité (CDD, intérim, etc.) est la norme.

L'attachement à l'entreprise assurant la sécurité reste la règle, quand elle est possible.

L'ensemble des salariés minimise les temps d'inactivité, en acceptant des emplois parfois éloignés de leurs compétences ou de leurs attentes.

La période est marquée par la montée des risques psychosociaux.

HYPOTHÈSE 3. LE TRAVAIL JOUE UN RÔLE MOINS IMPORTANT DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE, D'AUTRES VALEURS ÉMERGENT

- Les Français sont moins attachés au travail, plus rare et le plus souvent très flexible. Ils se tournent vers d'autres valeurs (partage, coopérations, loisirs). Les personnes handicapées, dont les plus jeunes, sont moins attachées à se trouver une orientation professionnelle et souhaitent s'intégrer dans les milieux associatifs, dans les réseaux de partage et d'échange. Elles y trouvent des espaces de réalisation de soi et des modes de participation à la société.

Le travail joue encore un rôle, mais de moins en moins central pour la socialisation des individus, qui lui accordent une moindre importance. Ils sont davantage tournés vers leur temps de loisirs et des valeurs nouvelles de coopération, d'échange et de partage non monétisé.

Les métiers aux conditions de travail réputées difficiles (agriculture, bâtiment, industrie) attirent très difficilement les jeunes générations et souffrent de pénuries de main-d'œuvre très fortes pour certains d'entre eux.

La durée du travail sur toute la durée de la vie professionnelle a tendance à stagner, voire à reculer, malgré un âge de la retraite repoussé, du fait de la multiplication des périodes d'inactivité en cours de parcours.

La flexibilité (CDD, intérim, etc.) est la norme.

La socialisation des revenus des individus reste importante.

L'attachement à l'entreprise et l'attente de reconnaissance des nouvelles générations n'existent plus.

Les individus quittent les entreprises marquées par des risques psychosociaux trop élevés et les secteurs « en tension » orientent fortement leurs politiques vers le bien-être au travail.

DOCUMENTS

- Travail et changement – Hors-série décembre 2013 – « La SNCF met le cap sur la qualité de vie au travail », ANACT.
- ANACT, Le travail en 2050.
- Le travail et l'emploi dans 20 ans, CAS, Rapport du groupe de travail présidé par Odile Quentin, 2011.

ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP 2025

Première étude prospective de cette ampleur réalisée en France sur cette thématique, elle propose **une vision partagée des évolutions possibles à l'horizon 2020-2025, fondée sur des scénarios réalistes.** L'objectif étant de se doter des moyens d'anticiper, de se préparer à ces éventuels changements et d'offrir aux acteurs concernés des clés pour mieux agir. L'autre originalité forte de cette démarche réside dans la co-élaboration de cette étude, sur un mode participatif, par un grand nombre d'acteurs qui donne lieu à des échanges et productions intermédiaires favorisant la construction de la réflexion.

Étude prospective à l'initiative de la Société Générale et de l'ADAPT

Réalisé avec : Aéroports de Paris / Agefiph / BPCE / Malakoff Médéric / Orange / SAGE / SNCF

Pilotée par le GERPA (Groupe ressources prospective) avec les Jardins de la Cité et Handirect

Conseiller scientifique : Philippe Durance, Professeur titulaire de la Chaire de prospective et développement durable, Conservatoire national des arts et métiers.

UNE BASE D'INFORMATION PROSPECTIVE AU SERVICE DE L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES

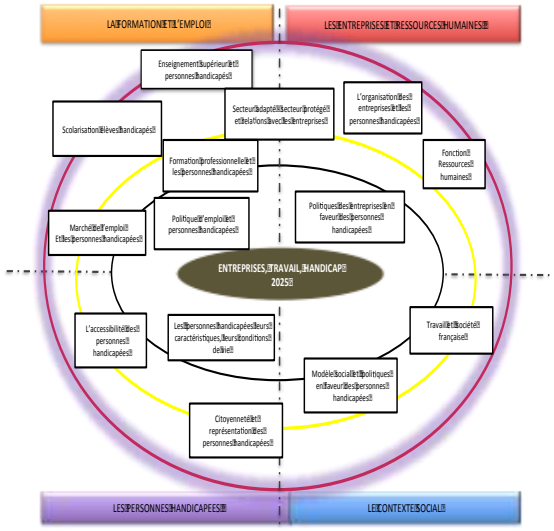
Cette étude a donné lieu à la constitution de la première base d'information rétro-prospective partagée par les différents acteurs dont l'objectif est de permettre au-delà de son utilisation au profit de cette étude d'améliorer l'information, la connaissance et la compréhension de notre sujet « Entreprises, travail et handicap ». Cette base d'information est mise à disposition de tous les acteurs concernés sous un format libre d'accès.

Elle est constituée de quatorze dossiers prospectifs d'une quinzaine de pages chacun qui retracent les évolutions passées, présentes et les hypothèses sur l'avenir des principaux facteurs qui vont jouer un rôle sur « Entreprises, travail, handicap 2025 ». Ces dossiers sont le fruit d'un important travail documentaire, de recueil d'avis d'experts au travers d'entretiens et de travaux collectifs du groupe de travail.

La base d'information prospective est mise à disposition de l'ensemble des parties prenantes sur un site internet qui public à partir de l'automne 2015 sur http://www.travail-handicap2025.fr

Travail Handicap
ENTREPRISES 2025

LES DOSSIERS PROSPECTIFS



Entreprises, travail et handicap : prospective 2025 28

Les dossiers prospectifs de la base d'information prospective

- **Que s'est-il passé ? Les évolutions passées 2004-2014**
  - du thème (en général)
  - du thème en relation avec notre sujet « Entreprises, travail, handicap, 2025 »
- **Que se passe-t-il ? Les dynamiques en cours 2014 »**
  - du thème (en général)
  - du thème en relation avec notre sujet

ETAPE 2

- **Que peut-il se passer ? Exploration prospective 2025**
  - Tendances lourdes
  - Inerties
  - Germes de changements
  - Incertitudes majeures
  - Ruptures possibles
  - Jeu des acteurs
- ***Quelles hypothèses choisir pour l'avenir***
  - ***Hypothèse d'évolution 1***
  - ***Hypothèse d'évolution 2...***

Compréhension commune, échange d'informations
Hypothèses partagées de l'horizon 2025

Entreprises, travail et handicap : prospective 2025