

**L'ANALYSE DES INTENTIONS ETHIQUES DU  
LEGISLATEUR :  
L'EXEMPLE DE LA LOI DE 2005 PORTANT SUR  
L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES  
HANDICAPÉES**

**Yvan BAREL**

**Maître de conférences HDR en Sciences de gestion, LEMNA  
(Laboratoire d'Economie et de Management de Nantes-Atlantique).**

Adresse postale personnelle : 5, rue Port Garnier Bât. A 44 000 Nantes

Tel personnel : 02 40 93 38 16 ou 06 22 28 58 49

courriel : yvan.barel@univ-nantes.fr

**Sandrine FRÉMEAUX**

**Professeur associé, Audencia. Nantes École de management.**

Adresse postale personnelle : 5, rue Port Garnier Bât. A 44 000 Nantes

Tel professionnel : 02 40 37 34 30

courriel : sfremeaux@audencia.com

**Résumé :**

*S'appuyant sur les propositions méthodologiques issues de la sociologie du droit (Carbonnier, 1958 ; 2001 ; 2004 ; Amselek, 1964), cette étude prend pour exemple la loi du 11 février 2005 portant sur l'intégration des personnes en situation de handicap afin d'appréhender l'intérêt pour le chercheur en GRH d'une analyse de l'ambition éthique du législateur. En montrant qu'une étude préalable des intentions morales et symboliques du législateur permet de mieux comprendre les pratiques émergentes, cette étude souligne l'importance d'une analyse du contexte juridique à l'occasion d'un processus de recherche portant sur un thème de GRH particulièrement réglementé.*

**Mots clés :** contexte ; diversité ; méthodologie ; personnes handicapées, sociologie du droit.

## Introduction

Les méthodologies en GRH (Gestion des Ressources Humaines) intègrent grandement les travaux sociologiques qui aident le chercheur à appréhender le réel dans « *une quête sincère de la vérité* » (Quivy et Van Campenhout, 1988, p. 12). La sociologie du droit peut être d'une particulière utilité, car elle met en exergue l'ambition éthique du législateur parmi les éléments de contexte à considérer lors de la première étape d'un processus de recherche portant sur des phénomènes sociaux.

Les lois récentes ont mis en place des dispositifs parfois très persuasifs sans lesquels des entreprises n'auraient vraisemblablement pas mis en œuvre de nouvelles pratiques de GRH. Le risque est alors de se focaliser sur l'efficacité économique de ces pratiques, laissant à penser que celles-ci sont fondées sur des logiques d'intérêt économique, alors qu'elles résultent en grande partie de la pression législative.

Pourquoi est-il si important de comprendre la force persuasive du législateur ? Celui-ci joue un rôle politique et moral et vise parfois à transformer les habitudes sociales. Cette perspective donne au chercheur en GRH une lecture différente des éventuels « *écarts* » existant entre la forme juridique et son accomplissement dans la sphère sociale. Les sociologues du droit (Carbonnier, 1958, 2001, 2004 ; Amselek, 1964) suggèrent que certains « *phénomènes d'ineffectivité* » du droit traduisent non pas des résistances individuelles ou un dispositif législatif défaillant, mais la difficulté méthodologique du chercheur à appréhender le réel. En effet, ces écarts ne seraient pas liés au manque d'engagement des acteurs économiques et sociaux, mais à l'ambition éthique du législateur. Selon Carbonnier, l'exigence d'une totale effectivité matérielle de la loi serait fallacieuse et dangereuse, car le chercheur qui adopterait une vision exclusivement matérialiste de la loi exercerait une pression en faveur d'un alignement du droit sur le fait réel. Pour entrevoir la vertu pédagogique des lois dans le monde professionnel, le chercheur doit admettre combien sont précieux et porteurs de sens les écarts apparents entre les prescriptions législatives et les pratiques concrètes et rechercher les intentions symboliques et morales du législateur.

Pour illustrer cette proposition méthodologique, cette étude prend pour exemple la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006, dont l'objet est de favoriser l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap. Avec un taux de chômage deux fois plus important que celui de la moyenne nationale, les personnes en situation de handicap désireuses d'intégrer le monde professionnel sont particulièrement victimes de discrimination. Cette loi a voulu donner une impulsion supplémentaire afin d'améliorer leur accueil dans la sphère professionnelle. L'un des éléments les plus visibles de la loi est sans conteste l'augmentation de la contribution compensatrice à verser à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) en cas de non respect de l'obligation d'emploi d'au moins 6 pour cent de personnes en situation de handicap. Or, à regarder le taux d'emploi des salariés ayant un handicap, le bilan semble à première vue insatisfaisant (Sabeg et Charlotin, 2006, p. 162), leur taux d'emploi n'étant environ que de 4,2 pour cent dans le secteur privé et de 3,7 pour cent dans le secteur public (bilan Agefiph, 2007). Mais cette analyse est insuffisante, dans la mesure où elle occulte les autres objectifs du législateur.

Cette étude vise précisément à montrer que l'analyse des intentions réelles du législateur est de nature à aider le chercheur en GRH à comprendre l'émergence de nouvelles pratiques sociales.

Dans une première partie portant sur le cadre théorique, nous synthétisons la littérature académique portant sur l'importance du contexte comme connaissance d'arrière-plan et proposons une méthode d'analyse issue de la sociologie du droit pour appréhender le contexte juridique.

Dans une deuxième partie, la méthode précitée est appliquée : afin de réfléchir aux axes de recherche à venir portant sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, nous analysons le contexte juridique en focalisant notre attention sur l'ambition éthique du législateur de 2005.

Enfin, la dernière partie évalue la pertinence d'une analyse des intentions symboliques du législateur dans le cadre d'une recherche en GRH, que celle-ci porte ou non sur la gestion de la diversité.

## **Cadre théorique**

Dans son ouvrage *Droit et passion du droit*, Carbonnier (2008) envisage comment le contexte juridique influence les pratiques sociales. L'auteur fournit aux chercheurs en GRH une méthodologie de travail fondée sur les interférences entre le droit et le non droit. De même que le non droit met en lumière les frontières mouvantes du dispositif juridique, le droit peut être un critère pertinent d'appréhension de la réalité sociale.

Le contexte juridique dans cette perspective ne se limite pas aux prescriptions législatives, aux sanctions dont elles seraient assorties ou à son application apparente. Il donne également à voir les intentions symboliques du législateur avec lesquelles les choix éthiques des DRH (Directeurs des Ressources Humaines) peuvent être liés.

Ainsi, le contexte juridique est un élément préalable d'analyse que le chercheur en GRH peut avoir intérêt à appréhender non pas à partir d'une étude de terrain, mais à partir d'une étude des intentions du législateur.

## **L'analyse préalable du contexte juridique**

L'analyse du contexte, en particulier du contexte juridique, peut constituer une étape préalable du processus de recherche scientifique. Le chercheur élabore sa problématique en s'appuyant sur des lectures académiques et, éventuellement, sur des entretiens exploratoires (Quivy et Van Campenhoudt, 1988 ; Wacheux, 1996 ; Igalens et Roussel, 1998), mais il peut être également influencé par le contexte. Dans les méthodes constructivistes, Denzin et Lincoln (2005) ainsi que Mucchielli (2000) ont souligné l'importance du contexte comme connaissance d'arrière-plan. Berthelot (2001) souligne comme élément fondamental du pôle constructiviste le contextualisme qu'il définit de la façon suivante : « *Toute activité sociale, tout énoncé ne prennent sens que par l'insertion du sujet dans un contexte ; activité et énoncé sont eux-mêmes solidaires en ce que des membres d'une situation l'élaborent et la construisent par les commentaires dont ils usent pour en rendre compte et s'accorder* » (p. 259). Selon Frey, Botan et Kreps (2000), dès lors que la recherche vise à comprendre les significations attribuées aux actions et aux terminologies, l'analyse du contexte devient un préalable nécessaire à la définition de la question de recherche. Le processus de contextualisation s'impose et consiste à confronter le phénomène étudié aux éléments contextuels dans lesquels il prend place afin de lui donner un sens.

Pour autant, le contexte ne se réduit pas à ce qui détermine l'action. Le contexte et l'action s'influencent réciproquement. Pour Garfinkel (1967), « *non seulement le contexte de l'action influence le contenu présumé de cette action, mais les actions faites contribuent au sens progressivement élaboré de la situation elle-même* ». Seule cette relation circulaire entre le

contexte et le phénomène peut dévoiler des situations émergentes : « *L'émergence se fait sous l'impact de l'action et du contexte* » (Paillé et Mucchielli, 2008, p. 27).

Le contexte juridique est déjà considéré comme un élément déterminant du cadre d'analyse en GRH. De même que les pratiques émergentes en GRH ont une influence sur l'élaboration des lois, l'analyse du contexte juridique donne à voir de nouvelles pratiques. L'émergence se fait sous l'impact des initiatives des DRH et des réformes législatives.

### **Les limites d'une analyse de terrain du contexte juridique**

Le contexte juridique ne peut pas être dévoilé à partir d'une analyse de terrain du droit positif applicable et des perceptions du droit.

En effet, les méthodologies exclusivement axées sur le terrain révèlent souvent des pratiques visibles, mais risquent d'occulter l'émergence de comportements moins visibles pourtant préconisés par le législateur. Ce qui est déjà visible est valorisé ; mais ce qui est en devenir risque d'être ignoré.

De plus, les « *contextes pertinents* » (ceux qui comptent et sont pris comme référents) varient selon la subjectivité des acteurs concernés, ils ne peuvent être appréhendés que de façon superficielle auprès des acteurs. Les DRH peuvent ne pas avoir connaissance de tous les « contextes pertinents ». Une vision compréhensive des contextes suppose donc une analyse préalable et indépendante de la subjectivité des acteurs (Paillé et Mucchielli, 2008).

Enfin, les sociologues du droit (Amselek, 1964 ; Carbonnier, 1958, 2008) montrent que l'essentiel pour le chercheur en GRH curieux de découvrir le contexte juridique est à rechercher dans l'ineffectivité matérielle de la loi. Car c'est en admettant celle-ci que l'on peut entrevoir la vertu morale de l'intervention législative qui transcende la réalité matérielle. Ce n'est donc pas sur le terrain que le chercheur trouvera les signes les plus visibles de ces transformations sociales. Cette vision met en lumière les limites des études portant sur les perceptions de la loi (Klarsfeld, 2007). Selon les sociologues du droit, les acteurs ont rarement conscience des bouleversements des représentations sociales induits par les textes juridiques. Certains juristes, tels que Supiot (2005), montrent que le droit n'est pas un simple outil qui pourrait se juger à l'aune de l'efficacité. En s'appuyant sur une analyse non utilitariste du droit, le chercheur en GRH peut concevoir l'émergence de certains phénomènes qui ne sont pas susceptibles d'être mesurés.

### **La pertinence d'une analyse des intentions du législateur**

« *La phrase banale, que les règles de droit sont faites pour s'appliquer, quoi qu'elle ait l'air d'un truisme, n'est pas une vérité* » (Carbonnier, 2001, p. 143). La sociologie du droit enseigne que l'effectivité intégrale est pure utopie. Une loi peut rester pertinente, même si elle est apparemment inappliquée. Entre effectivité totale et ineffectivité totale, c'est l'ineffectivité le plus souvent partielle de la loi qui est riche d'enseignements pour les raisons suivantes.

D'abord, la plupart des dispositions législatives sont supplétives et non impératives, laissant la liberté aux acteurs concernés de ne pas les utiliser (Perelman et Vander Elst, 1984 ; Ost et Van De Kerchove, 1988 ; Arnaud, 1993 ; Reynaud, 1997). Dans ce cas, l'effectivité de la loi « *se situe non dans l'action, mais dans la liberté même, c'est-à-dire dans le pouvoir de choisir l'inaction aussi bien que l'action* » (Carbonnier, 2001, p. 148).

Ensuite, Carbonnier montre que les règles de sanction ne donnent guère d'informations sur l'effectivité de la loi. Qu'il s'agisse d'une sanction pénale ou d'une sanction civile (comme la contribution compensatoire en cas de non respect d'une obligation d'emploi), le nombre de sanctions ne rend compte ni de l'effectivité ni même de l'ineffectivité des principes sous-

tendant la règle de prohibition ou d'obligation, la sanction ne concernant que ce qui est visible et formalisé.

Enfin, et surtout, les lois, même inappliquées, ont une utilité symbolique, voire pédagogique, révélant un idéal, éveillant parfois les consciences individuelles, donnant une orientation éthique, dont on ne peut pas *a priori* écarter qu'elle a une incidence sur les volontés et les initiatives individuelles.

L'effectivité symbolique, à la différence de l'effectivité matérielle ou comportementale, est à rechercher dans l'intention du législateur qui peut adopter une loi, non pas pour obtenir une application systématique, mais pour exprimer son attachement aux valeurs qui la sous-tendent (Ost et Van de Kerchove, 1988).

La vertu éducatrice et moralisatrice n'est pas réservée à certaines lois. Selon Carbonnier, toutes les lois portent en elles une fonction pédagogique. Certaines prescriptions législatives qui interdisent les délits des affaires ou prônent une obligation d'agir ont un effet pédagogique direct, puisqu'elles ont pour objet de guider les comportements sociaux dans l'entreprise. D'autres dispositions législatives sont pédagogiques d'une éthique, moins visibles, sauf à étudier les valeurs qui ont conduit à l'élaboration ou à l'amélioration du projet ou de la proposition de loi.

Certes, lorsque « *le législateur sème le bon grain à la volée (...), l'enseignement de la loi n'est perçu qu'abstraitement – distraitement – par ses destinataires sans visage, comme une démonstration lointaine au tableau* » (Carbonnier, 2001, p. 161). Mais pour l'« élève justiciable » qui prend le temps d'écouter les visées du législateur, il se peut que la pédagogie législative touche plus intimement l'élève. Selon Carbonnier, elle pénètre l'élève, lorsque celui-ci est à la fois capable d'esprit d'enfance qui se laisse modelé par la morale législative et de responsabilité d'adulte désireux de prendre des engagements moraux.

Si la dimension éthique constitue l'une des principales caractéristiques de la loi, le chercheur en GRH peut difficilement trouver sur le terrain des manifestations directes et visibles de son efficacité. Mieux vaut connaître en amont les intentions éthiques du législateur.

## **L'exemple de la loi du 11 février 2005 portant sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées**

L'exemple de la loi du 11 février 2005 portant sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées permet d'illustrer la pertinence d'une analyse des intentions du législateur avant l'élaboration d'une problématique en GRH. L'objectif premier de cette loi qui est mis en avant dans les revues professionnelles et scientifiques est d'inciter les entreprises à employer des personnes en situation de handicap (Sabeg et Charlotin, 2006). Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de plus de vingt salariés étaient d'ores et déjà tenues à une obligation d'emploi d'au moins 6 pour cent de personnes en situation de handicap. Mais le législateur de 2005 a augmenté la contribution compensatrice à verser à l'Agefiph en cas de non respect de l'obligation d'emploi. La contribution oscille désormais entre 400 à 600 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé. Et en janvier 2010, les employeurs qui n'auront pris aucune initiative depuis plus de trois ans en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap verront leur contribution multipliée par trois.

Le respect de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap n'est pas l'unique objectif affiché par le législateur de 2005. Dans l'espoir de sensibiliser les dirigeants et les partenaires sociaux sur la situation des personnes handicapées, le législateur a également créé une prestation de compensation. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 reconnaissait déjà à la personne handicapée le droit à la compensation de son handicap quelles

que soient son origine et sa nature. La loi de 2005 favorise l'octroi d'un financement en élargissant le domaine d'application du droit à compensation qui bénéficie à toutes les personnes en situation de handicap, même non reconnues handicapées, quels que soient leur âge et leur niveau de ressources. La « *compensation* » des conséquences du handicap se traduit par un aménagement du poste et de l'environnement de travail permettant de compenser de façon appropriée et raisonnable la déficience des salariés qui, sans cet aménagement, ne pourraient accéder à l'emploi ou s'y maintenir.

Le troisième objectif concerne les dirigeants des entreprises publiques : si le secteur public est soumis, depuis la loi de 1987, aux mêmes obligations que le secteur privé, le législateur de 2005 a créé une instance de contrôle, le Fiphfp (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) qui, sur le modèle de l'Agefiph, est chargé de contrôler et de sanctionner les éventuels manquements à la loi.

Enfin, dans une perspective de simplification des procédures de reconnaissance du handicap et de recherche d'emploi, on peut relever la création d'un guichet unique assuré par les Maisons départementales des personnes handicapées. Celles-ci ont une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. Elles deviennent le point d'entrée vers la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) qui prend les décisions relatives aux droits des personnes handicapées.

À considérer ces quatre objectifs, les visées du législateur ne sont pas exclusivement symboliques : les dimensions matérielle, organisationnelle et financière sont également présentes dans les propositions effectuées aux dirigeants, en particulier aux DRH. Comment une connaissance plus approfondie de l'ambition éthique du législateur peut-elle aider le chercheur en GRH à affiner son analyse des pratiques sociales ?

## **Méthodologie**

Les intentions du législateur sont appréhendées à travers les débats parlementaires, les documents préparatoires ainsi que les rapports postérieurs à la loi du 11 février 2005 (voir annexe).

La première étape de la recherche a permis de collecter les rapports parlementaires et les comptes-rendus intégraux des débats parlementaires relatifs à l'intégration dans l'entreprise des personnes en situation de handicap. Nous avons étudié environ 2000 pages correspondant aux documents préparatoires et aux débats parlementaires (14 séances au Sénat et 11 séances à l'Assemblée Nationale). Ces écrits ont été rédigés durant l'année qui a précédé le vote de la loi (début février 2004 à fin janvier 2005) et portent sur les quatre objectifs précités : l'obligation de quota, la prestation de compensation, l'extension du contrôle dans la fonction publique et la création du guichet unique. D'autres thèmes corrélés à ces quatre principales réformes ont été longuement abordés par les parlementaires, en particulier la définition du handicap et l'obligation de négociation collective.

La seconde étape a consisté à analyser les arguments présentés dans ces échanges afin de connaître la façon dont les parlementaires appréhendaient le handicap. Les visions exprimées par le législateur ont ainsi été listées puis regroupées par thème. Mais une simple analyse de la fréquence d'apparition d'un argument ne suffit pas à dévoiler la sensibilité du législateur. Les débats parlementaires étant parfois empreints d'arguments ou d'artifices politiques, nous relatons exclusivement les idées et objectifs ayant fait l'objet d'un consensus sur la scène parlementaire.

À considérer que la législation soit une occasion et un exemple de communication sur les valeurs, le chercheur doit comprendre comment les prescriptions législatives peuvent influencer

sur le monde réel. C'est pourquoi, dans une troisième étape, nous avons mis en relation les visions partagées par les parlementaires et les choix législatifs finaux.

## Résultats

L'analyse des rapports et des dossiers législatifs de l'Assemblée Nationale (AN) et du Sénat permet de faire apparaître deux idées forces qui sont au cœur des sollicitations effectuées par le législateur : l'appel à l'engagement humain de tous et le refus de toute stigmatisation des personnes handicapées.

### L'appel à l'engagement humain de tous

À première vue, le principe de l'obligation d'emploi d'au moins 6 pour cent de personnes en situation de handicap est peu débattu : ne constituant pas une nouveauté, seule l'augmentation des sanctions financières est l'objet de quelques remarques selon lesquelles « *il faut que la sanction financière infligée aux employeurs récalcitrants soit suffisamment forte* » (AN, Première séance, 2/06/04, p. 19 ; voir aussi AN, 8/06/04). Le législateur de 2005, plus encore que celui de 1987, souligne que l'obligation d'emploi n'est pas un objectif en soi, mais une conséquence d'un changement plus profond qui doit toucher l'ensemble des salariés de l'entreprise. Bien conscient que le taux de 6 pour cent est difficile à atteindre pour la plupart des entreprises, le législateur maintient l'obligation de quota comme un indicateur symbolique d'une orientation générale qu'il préconise. D'ailleurs, le concept de discrimination positive est explicitement abandonné, et le législateur préfère porter un regard sur les personnes plutôt que sur les handicaps. Les parlementaires sont conscients des raisons profondes pour lesquelles les personnes en situation de handicap refusent souvent de porter une telle étiquette, surtout lorsque celle-ci permet exclusivement à la Direction de remplir des quotas.

Selon les parlementaires, il est plus important de concevoir une entreprise accueillante accordant à chacun des droits à compensation que de vouloir atteindre des objectifs quantitatifs. C'est l'engagement humain de tous (et non des seuls services des ressources humaines) visant à compenser les difficultés de chacun qui est visé en priorité (AN, 21/12/04 ; Sénat, 21/10/04). Il en ressort une diversification des moyens permettant de façon progressive et consensuelle d'améliorer l'intégration des personnes en situation de handicap. Parmi ces moyens, le législateur exerce une forte incitation à négocier des accords collectifs avec les partenaires sociaux. Dans l'hypothèse d'un accord collectif visant à améliorer l'intégration des personnes en situation de handicap, l'entreprise a l'obligation d'associer les partenaires sociaux. Dans l'hypothèse d'une convention entre la direction de l'entreprise et l'Agefiph, l'aval d'un partenaire social n'est pas obligatoire, mais souhaitable. En l'absence d'accords, la direction doit également rendre compte, chaque année, auprès des partenaires sociaux syndiqués des avancées sociales en matière d'insertion des personnes en situation de handicap.

Une remarque similaire peut être formulée concernant le troisième objectif : l'application aux employeurs publics d'une sanction financière en cas de non respect de l'obligation d'emploi prend sa force dans des raisons symboliques liées aux engagements humains, sociaux et citoyens que les parlementaires attendent des fonctionnaires. C'est l'idée d'exemplarité, plus que celle d'équité, qui est mise en avant : « *L'administration se doit aussi de faire les efforts nécessaires et de montrer l'exemple en la matière, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui* » (AN, Première séance, 2/06/04, p. 21). L'exemplarité, à la différence du concept d'équité, fait appel à l'engagement individuel de chacun des salariés de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière (Sénat, 21/10/04 ; AN, 21/12/04).

Enfin, concernant la création d'un guichet unique facilitant la procédure de reconnaissance du handicap et l'accès aux droits et prestations, le vœu du législateur est sans nul doute celui

d'une humanisation du lien social. L'humanisation des maisons départementales des personnes handicapées vouées à devenir ce « *guichet unique* » constitue une sollicitation importante des parlementaires : « *Les COTOREP ont souvent été présentées comme les tribunaux du handicap. Veillons à ce que le guichet unique que l'on veut mettre en place ne se transforme pas en un système bureaucratique. L'accueil doit être humanisé* » (AN, Première séance, 2/06/2004, p. 37). Là encore, les parlementaires ne voient pas ces structures d'accueil comme des moyens d'alléger les contraintes administratives, mais bien davantage comme des lieux de rencontres humaines entre les experts et les personnes directement et indirectement concernées par le handicap (AN, 9/06/04, 22/12/04).

### **Le refus de toute stigmatisation des personnes handicapées**

Les échanges les plus longs ont concerné le regard porté par la société sur les personnes handicapées. La crainte de les stigmatiser d'une façon ou d'une autre est apparue à chacune des séances parlementaires (Sénat, 19/10/04, 20/10/04 ; AN, 2/06/04, 3/06/04, 20/12/04). Elle peut être relevée dans l'ensemble des discussions portant sur la définition du handicap. Au cours de la première lecture au Sénat, le Ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées a insisté sur la nécessité de changer de regard sur les personnes handicapées afin de privilégier la personne sur le handicap. La secrétaire d'État a manifesté son refus d'une vision catégorielle en qualifiant la loi de « *tournant par rapport à une logique d'assistance* » qui revenait trop souvent à considérer la personne handicapée « *comme un objet et non comme une personne à part entière* ».

Dans cet esprit, de nombreux parlementaires ont souhaité l'utilisation de la formule « *personnes en situation de handicap* » à la place de la locution « *personnes handicapées* » afin de mettre en évidence que « *le handicap n'est pas un état mais un résultat* » (AN, Première séance, 2/06/2004, p. 51). C'est l'importance symbolique des termes employés par le législateur qui a été mise en avant pour justifier ce changement terminologique : « *Le symbole influence la vie en société* » ; « *Sans symbole, qui devance la psychologie des gens, il n'y a pas d'évolution* » ; « *Les symboles ne sont jamais des détails : ils sont l'essence même de nos progrès* » (AN, Première séance, 2/06/2004, p. 55). Bien que le parlement ait finalement refusé cette modification au cours du scrutin public n° 151, la secrétaire d'État a fait valoir que le terme de personne handicapée figurait dans tous les textes législatifs concernés, et que ce terme était employé avec un « *infini respect envers les personnes considérées* ».

Des parlementaires ont également proposé d'adopter une définition moins médicale du handicap et de considérer celui-ci comme la confrontation entre une personne souffrant de limitations fonctionnelles et la réalité d'un environnement physique, social et culturel. Dans une telle approche, serait déclaré « handicap » le fait de rencontrer, à un moment donné, un obstacle partiel ou total à l'accomplissement des activités professionnelles. Bien qu'une définition aux contours flous peut donner lieu à des interprétations abusives, c'est bien cette définition moins médicale, mais aussi plus large, incluant le handicap psychique et le polyhandicap, qui a été finalement retenue : « *Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

La crainte d'une stigmatisation des personnes en situation de handicap a été à l'origine de discussions portant sur la présentation et le domaine d'application des droits à compensation. Selon les parlementaires, ce droit à compensation ne concerne pas seulement les personnes handicapées et profite à tous. Un exemple pragmatique de cette vision figure dans les termes

suivants : « *Abaisser un trottoir ne serait plus un service rendu aux seules personnes handicapées, mais une facilité accordée à la mère de famille avec sa poussette, à la personne âgée qui pousse son chariot de courses, au handicapé dans son fauteuil roulant, au jeune en rollers* » (AN, Première séance, 2/06/2004, p. 29). La secrétaire d'État a évoqué l'importance d'une « *accessibilité de tous à tout* » pour justifier non seulement le caractère universel de la nouvelle prestation de compensation qui n'est plus liée à des conditions de ressources mais aussi son caractère global, puisqu'elle inclut désormais l'ensemble des surcoûts imputables à une situation de handicap sans que cela ne concerne exclusivement les personnes handicapées. Dans ce même esprit, l'arrêté du 9 février 2006 précise les dépenses déductibles à hauteur de 10 % de la contribution Agefiph : actions pour aider au logement des salariés ayant un handicap, créations de matériel adapté, aménagements de poste, formations des salariés en situation de handicap, mais aussi travaux facilitant l'accessibilité des locaux, actions de sensibilisation de l'ensemble des salariés...

Ainsi, le législateur de 2005 a fait explicitement le choix d'insister – non pas sur les différences – mais sur la nécessité d'une politique d'intégration destinée à tous. Il dénonce une approche technocratique du management qui imposerait des solutions ciblées sans accueillir les suggestions des personnes concernées, des salariés, des partenaires sociaux et des experts des organismes spécialisés (AN, 8/06/04, 21/12/04).

## **Discussion**

Les chercheurs en GRH sont plus nombreux aujourd'hui à s'interroger sur le rôle des DRH en matière de gestion de la diversité et, plus particulièrement, en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (Peretti, 2007 ; Barth et Falcoz, 2007). Pour eux, quel peut être l'intérêt d'une analyse de l'ambition éthique du législateur ? De façon plus générale, cette méthode d'analyse est-elle pertinente au démarrage de tout processus de recherche en GRH ?

### **L'esprit du législateur et l'évolution de la recherche en gestion de la diversité**

Les travaux de Dass et Parker (1999) ont mis en exergue quatre approches de la gestion de la diversité : l'approche fondée sur la résistance qui nie la problématique de la diversité, l'approche fondée sur la discrimination et la justice sociale (Thomas et Ely, 2001), l'approche fondée sur l'accès des minorités dans l'entreprise en fonction des compétences (Gagnon et Cornélius, 2000) et enfin, l'approche de l'efficacité d'une gestion de la diversité. Ces visions sont-elles proches des orientations législatives précitées ?

En premier lieu, on peut observer que le législateur écarte d'office la dernière approche fondée sur l'efficacité de la démarche d'intégration. Les parlementaires s'accordent pour refuser la pensée utilitariste selon laquelle il serait possible de se préoccuper de la diversité pour des raisons économiques, financières ou sociales. Selon eux, si une politique de gestion de la diversité a lieu d'être, ce n'est pas parce qu'elle peut servir les intérêts économiques, favoriser l'innovation et l'ouverture ou rassurer les parties prenantes. Le législateur préfère s'appuyer sur des valeurs morales, le respect et l'entraide, plutôt qu'énumérer les différents avantages liés à une gestion de la diversité. Il considère qu'en abordant la gestion de la diversité sous l'angle de la performance, il utiliserait une rhétorique porteuse « *des mêmes présupposés que ceux qui conduisent à la discrimination. Les risques d'ethnicisation des salariés et communautarisme ne doivent pas être négligés* » (rapport Fauroux, 2005, p. 15).

En second lieu, les prescriptions législatives de 2005 peuvent être appréhendées à la lumière des deux autres théories positives de la diversité. D'une part, l'obligation d'emploi relève de l'approche de la discrimination. En maintenant l'obligation de quota pour des raisons

symboliques, le législateur a conscience de prendre le risque d'éveiller des comportements de discrimination positive davantage axée sur le chiffre que sur la relation. D'autre part, le droit à compensation témoigne d'un attachement à la logique d'accès des minorités en fonction des compétences. Le législateur admet que ce droit risque de n'être accordé en pratique qu'aux salariés dont les compétences justifient l'aménagement du poste ou des conditions de travail. Ainsi, le législateur s'efforce de mettre également l'accent sur la relation, la relation entre tous comme source d'amélioration des situations individuelles. Que tous au sein de l'entreprise se fassent proches des fragilités plus ou moins visibles de chacun.

Cette valorisation du lien social s'inscrit dans le cadre d'une recherche en GRH qui valorise désormais davantage l'analyse des représentations sociales que celle de l'efficacité économique d'une politique de la diversité. Dans la continuité de l'étude effectuée par Cornet, Delhay et Crunenber (2005), Cornet et Warland (2006, 2008) ont récemment montré « *qu'une lecture de la gestion de la diversité en terme de gains financiers (...) peut aussi engendrer des exclusions et inégalités* » (p. 21). Les études académiques envisagent les aspects économiques (Hope-Pelled et al., 1999 ; Kochan et al., 2003) mais aussi stratégiques (Watson et al., 1993 ; Jayne et Dipboye, 2004 ; Amadiou, 2006) et sociaux (Frimousse et Peretti, 2007) des politiques de gestion de la diversité. Des approches désormais fondées sur l'engagement socialement responsable (Caroll, 2000) ou sur le désir de cohésion sociale (Sabeg et Charlotin, 2006) laissent entrevoir l'importance de la relation entre tous comme condition préalable d'une gestion de la diversité.

## **L'esprit du législateur et l'évolution de la recherche sur l'intégration des personnes handicapées**

Des études scientifiques anglo-saxonnes visaient à montrer que les entreprises ont un intérêt économique à embaucher un plus grand nombre de personnes en situation de handicap. Selon des enquêtes menées par Reisman et Reisman (1993) et Tse (1994) auprès des managers, les salariés ayant un handicap mental sont perçus par leur supérieur hiérarchique comme plus sérieux, plus fiables, plus motivés et moins absents que les autres salariés. Les études effectuées par Schafer et al. (1987) et Kregel et Unger (1993) conduisent à des résultats similaires, les employeurs de salariés ayant un handicap mental étant particulièrement satisfaits de leur ponctualité, de leur assiduité et de leur attitude à l'égard des consignes de sécurité. D'un point de vue plus économique, d'autres études (Smith et al., 1998) suggèrent l'incidence positive de l'insertion des salariés en situation de handicap sur la productivité, la réduction du turnover et les relations avec les clients. Soulignant l'opportunité économique d'une politique d'intégration, ces études prennent le risque de stigmatiser les personnes handicapées.

D'autres études plus récentes montrent au contraire le danger d'une recherche portant sur la performance économique des personnes handicapées ou même sur les meilleures pratiques d'intégration. Besseyre des Horts et Salle (2007), Levet (2007) ainsi que Naschberger (2008) montrent l'importance des bouleversements sociaux, culturels et politiques nécessaires à un processus d'intégration des personnes handicapées. Sabeg et Charlotin (2006) constatent qu'« *on ne manage pas la diversité pour les jeunes, les travailleurs handicapés ou les travailleurs étrangers avec des recettes standard : c'est sur le rapport individuel à la différence qu'il faut travailler* ». Par exemple, une politique de recrutement ciblée sur les seuls «travailleurs handicapés» comme une création de sous-postes réservés aux personnes handicapées, pour permettre à l'entreprise d'atteindre son obligation de quota, peut être dangereusement stigmatisante. La remise de trophées aux services ayant accueilli des personnes handicapées peut également constituer une pratique qui oppose plus qu'elle ne

rassemble. Au final, le risque désormais dénoncé par les chercheurs en GRH est bien celui de la marginalisation.

Le législateur s'inscrit précisément dans cette perspective, puisqu'il souhaite éviter tout risque de stigmatisation en choisissant une définition large aux contours flous du handicap. En dépassant les deux modèles dominants, le modèle médical qui conçoit le handicap comme une caractéristique de la personne et le modèle social qui considère le handicap comme un problème créé par la société, le législateur rejoint délibérément la définition introduite par l'OMS en 2001 selon laquelle « *toute la population est menacée par les événements concomitants des maladies chroniques et du handicap* ». Comme l'énonce Levet (2007, p. 53), « *il n'y aurait donc plus d'un côté les personnes handicapées, de l'autre celles qui ne le sont pas, mais un ensemble de personnes présentant des incapacités variées qu'il conviendrait de reconnaître* ».

En définissant plus largement le handicap, en améliorant le financement des mesures d'aménagement de postes et de l'environnement de travail et en favorisant la négociation collective portant sur le thème de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, il ne fait guère de doute que l'objectif du législateur de 2005 est de provoquer un changement des représentations sociales et éthiques afin que disparaisse tout comportement de nature à stigmatiser une catégorie particulière d'individus.

## **De nouvelles pistes de recherche en GRH**

À mieux considérer les intentions du législateur, les premières manifestations de l'imprégnation éthique ne sont pas à rechercher dans le nombre de personnes handicapées intégrées, mais dans le climat d'écoute et de dialogue. De ce point de vue, le chercheur en GRH peut enrichir la littérature existante portant sur la diversité en explorant la question de recherche suivante qui est axée, non pas sur les différences, les droits ou les compétences, mais sur la relation et la négociation entre les acteurs de l'entreprise.

En effet, dès lors que la loi du 11 février 2005 incite fortement à l'élaboration d'accords avec les partenaires sociaux, une étude exploratoire auprès des représentants du personnel permettrait de mettre en lumière les premières pratiques émergentes et les éventuelles difficultés rencontrées à l'occasion des négociations collectives portant sur ce sujet. Des études ont déjà montré que le dialogue social, et plus spécifiquement le syndicalisme, favorise la communication en permettant l'expression des mécontentements et l'émergence de nouveaux champs d'engagements contractuels (Cezard et *al.*, 1996). Bryson (2001) révèle le point de vue des dirigeants et les raisons pour lesquelles la relation de confiance avec les syndicats et les représentants du personnel est difficile. Laroche et Schmidt (2004) analysent le point de vue des salariés et l'incidence d'une représentation institutionnalisée et syndicalisée du personnel sur l'existence perçue d'un contre-pouvoir. C'est alors la conflictualité qui est mise à l'honneur comme un mode de gestion susceptible d'être salutaire dans l'entreprise.

La relation constructive des dirigeants avec les représentants du personnel est peu étudiée, alors même que leur rôle devient central, le dispositif législatif valorisant et rendant même obligatoire le dialogue social en matière de lutte contre l'exclusion. Une analyse perceptuelle fondée sur les discours des représentants du personnel est d'autant plus pertinente que ces derniers sont souvent informés des actions et pratiques ponctuelles, y compris dans les nombreuses entreprises qui n'ont pas adopté de formes encadrées d'engagement. En donnant de l'importance au vécu des partenaires sociaux, les chercheurs peuvent mettre en lumière une relation qui n'est plus seulement hiérarchique, mais qui a vocation à s'ouvrir à l'ensemble des

sensibilités individuelles. Cette recherche s'inscrirait dans la continuité de l'approche de la diversité préconisée par le législateur, approche qui valorise l'écoute et le dialogue entre tous.

### **Les limites d'une étude préalable du contexte juridique**

À supposer, avec Mucchielli (2000), que l'émergence se fait sous l'impact de l'action et du contexte, les pratiques de GRH émergent sous l'effet des initiatives prises par les DRH et des vertus incitatives de la loi. On peut observer à la suite de Garfinkel (1967) que le contexte juridique n'est pas seulement ce qui explique ou présage les pratiques de GRH. Il se trouve également lui-même sous l'influence des comportements sociaux et des valeurs qui les transcendent. Sans doute les lois peuvent-elles favoriser de nouveaux comportements : dialogue, négociation collective, rencontres avec des experts externes... Mais elles sont elles-mêmes conditionnées par l'évolution des mœurs et des habitudes sociales. Le chercheur en GRH ne peut accéder à une bonne compréhension des pratiques émergentes qu'en gardant à l'esprit l'existence de cette relation circulaire entre le contexte et le phénomène.

Cette orientation de recherche qui suppose l'analyse préalable de la fonction symbolique des lois se heurte à une difficulté méthodologique : si les effets de la loi dans le monde matériel ne sont pas aisés à décrypter, l'analyse de l'intention du législateur est également délicate. En effet, elle ne doit pas conduire à quantifier les objectifs exprimés à l'occasion des débats parlementaires. Seules les idées consensuelles peuvent guider le chercheur en management, car elles ne s'analysent pas seulement comme des réponses ou des contre argumentations aux difficultés de mise en œuvre rencontrées, mais elles traduisent l'esprit dans lequel les prescriptions législatives ont été choisies.

L'analyse préalable de l'ambition éthique du législateur n'est peut-être pas pertinente au démarrage de tous les processus de recherche en GRH. Non que certaines lois soient dépourvues de force symbolique : toutes les lois en matière sociale véhiculent des valeurs morales. Mais il se peut que certains thèmes de la GRH particulièrement peu juridicisés, tels que le management d'équipe, la conduite du changement ou la communication interne, ne justifient pas une analyse préalable de la force symbolique du dispositif légal.

### **Conclusion**

La loi du 11 février 2005 semble promouvoir toutes les pratiques de GRH susceptibles d'améliorer de façon directe ou indirecte l'accueil des personnes handicapées, et non pas seulement celles qui sont en lien avec une politique de recrutement ou une démarche diversité. En effet, l'intégration des personnes en situation de handicap a du sens pour ceux qui en font l'expérience non pas en raison du handicap mais parce qu'une approche fondée sur la relation et l'accueil est de façon générale porteuse de sens.

Ainsi, cette étude propose une analyse préalable de l'environnement légal comme un élément de contexte à prendre en compte avant toute élaboration des questions de recherche portant sur la diversité. La connaissance précise des préconisations effectuées par le législateur permet de dévoiler une autre approche de la diversité fondée sur la « relation de tous à tout ».

En accordant une importance à la fonction pédagogique des lois, le chercheur met également en lumière des orientations souhaitables pour la GRH. Il se peut que les principes et valeurs sous-tendant la loi (universalité, exemplarité, négociation, accès de tous à tout...) bouleversent davantage le monde social que les règles concrètes. Et si les acteurs de l'entreprise sont touchés par l'esprit du législateur, la recherche en GRH a tout intérêt à s'enrichir d'une analyse préalable de l'imprégnation pédagogique des lois.

## Références

- Amadiou, J.F. (2006). *Beauté, amour, gloire*, Paris : Odile Jacob.
- Amselek, P. (1964). *Méthode phénoménologique et théorie du droit*, Paris : LGDJ.
- Arnaud, A.-J. (dir.) (1993). *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, Paris : LGDJ.
- Barth, I., Falcoz, C. (dir.) (2007). *Le management de la diversité, Enjeux, fondements et pratiques*, Paris : L'Harmattan.
- Berthelot, J.M. (2001). *Epistémologie des sciences sociales*, Paris : PUF.
- Besseyre des Horts, C.-H., Salle, P. (2007). Les politiques à l'égard des handicapés, in J.-M. Peretti (dir.), *Tous différents, Gérer la diversité dans l'entreprise*, Paris : Eyrolles, Editions d'Organisation.
- Bryson, A. (2001). Union effects on managerial and employee relations in Britain, *Centre for economic performance discussion paper*, London school of economics and political science, avril.
- Carbonnier, J. (1958). Sociologie juridique : effectivité et ineffectivité de la règle de droit, *L'année sociologique*, L VII, p. 3-17.
- Carbonnier, J. (2001). *Flexible droit*, Paris : LGDJ.
- Carbonnier, J. (2004). *Sociologie juridique*, Paris : Colin.
- Carbonnier, J. (2008). *Droit et passion du droit sous la Vème République*, Paris : LGDJ.
- Carroll, A.B. (2000). Ethical challenges for business in the new millenium : corporate social responsibility and models of management morality, *Business Ethics Quarterly*, vol. 10, n° 1, p. 33-42.
- Cezard, M., Malan, A., Zouary, P. (1996). Conflits et régulation sociale dans les établissements, *Travail et emploi*, n° 66, p. 19-33.
- Cornet, A., Delhaye, C., Crunenbergh, G. (2005). Gestion de la diversité : la recherche de la conciliation des logiques économiques et sociales, *XVI<sup>ème</sup> Congrès de l'AGRH*, 15 et 16 septembre, Paris Dauphine.
- Cornet, A., Warland, P. (2006). Le travail comme lieu d'exclusion et d'inégalités, La gestion de la diversité : une solution ?, *XVII<sup>ème</sup> Congrès de l'AGRH*, 16 et 17 novembre, Reims.
- Cornet, A., Warland, P. (2008). *GRH et gestion de la diversité*, Paris : Dunod, Collection Topos.
- Dass, P., Parker, B. (1999). Strategies for managing human resource diversity : from resistance to learning, *Academy of Management Executive*, vol. 13, n° 2, p. 68-80.
- Denzin, N.K., Lincoln, Y.S. (2005). *Handbook of qualitative research*, Thousands Oaks : Sage publications.
- Frey, L., Botan, C.H., Kreps, G.L. (2000). *Investigating Communication : An introduction to research methods*, Needham Heights : Alyn and Bacon.
- Frimousse, S., Peretti, J.-M. (2007). La diversité ou la dialectique du semblable et du différent, *Revue Management & Avenir*, n° 14, p. 105-118.
- Gagnon, S., Cornelius, N. (2000). Re-examining workplace equality : the capabilities approach, *Human Resource Management Journal*, vol. 10, n° 4, p. 68-87.

- Garfinkel, H. (1967). *Studies in ethnomethodology*, Englewood Cliffs NJ : Prentice-Hall.
- Hope-Pelled, L., Eisenhardt, K.M., Xin, K.R. (1999). Exploring the black box : an analysis of work group diversity, conflict and performance, *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, n° 1, p. 1-28.
- Igalens, J., Roussel, P. (1998). *Méthodes de recherche en Gestion des Ressources Humaines*, Paris : Economica.
- Jayne, M., Dipboye, R. (2004). Leveraging diversity to improve business performance : research findings and recommendations for organizations, *Human Resource Management*, vol. 43, n° 4, p. 409-424.
- Klarsfeld, A. (2007). La gestion de la diversité : pratique rationnelle ou mode managériale ?, *XVIII<sup>ème</sup> Congrès AGRH*, 19-21 septembre, Fribourg.
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K., Leonard, J., Levine, D., Thomas, D. (2003). The effects of diversity on business performance : report of the diversity research network, *Human Resource Management*, vol. 42, n° 1, p. 3-21.
- Kregel, J., Unger, D. (1993). Employer perceptions of the workpotential of individuals with disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 3, n° 4, p. 17-25.
- Laroche, P., Schmidt, G. (2004). Présence syndicale et climat social perçu : une analyse différenciée salariés/dirigeants en France, *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 51, p. 2-19.
- Levet, P. (2007). Recruter et intégrer des travailleurs handicapés, in I. Barth et C. Falcoz (dir.), *Le management de la diversité, Enjeux, fondements et pratiques*, Paris : L'Harmattan.
- Mucchielli, A. (2000). *La nouvelle communication*, Paris : Colin.
- Naschberger, C. (2008). La mise en œuvre d'une démarche « diversité en entreprise ». Le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap, *Revue Management & Avenir*, n° 18, p. 42-56.
- Ost, F., Van de Kerchove, M. (1988). *Le système juridique entre ordre et désordre*, Paris : PUF.
- Paillé, P., Mucchielli, A. (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris : Colin, 2<sup>ème</sup> édition.
- Perelman, C., Vander Elst, R. (1984). *Les notions à contenu variable*, Bruxelles : Bruylant.
- Peretti J.-M. (dir.) (2007). *Tous différents, Gérer la diversité dans l'entreprise*, Paris : Eyrolles, Editions d'Organisation.
- Quivy, R., Van Campenhoudt, L. (1988). *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris : Dunod.
- Rapport Fauroux (2005). *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, juillet.
- Reisman, S., Reisman, J. (1993). Supervision of employees with moderate special needs, *Journal of Learning Disabilities*, vol. 26, n° 3, p. 199-206.
- Reynaud, J.-D. (1997). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris : Colin.
- Sabeg, Y., Charlotin, C. (2006). *La diversité dans l'entreprise, Comment la réaliser ?*, Paris : Editions d'Organisation.

- Schafer, H.J., Seyfarth, J., Wehman, P. (1987). Competitive employment and workers with mental retardation : analysis of employers' perceptions and experiences, *American Journal of mental retardation*, vol. 92, n° 3, p. 304-311.
- Smith, G., Shinkfield, A., Polzin, U. (1998). *Making it work : employer outcomes when employing a person with a disability*, Deaklin University : Institute of disability.
- Supiot, A. (2005). *Homo juridicus, Essai sur la fondation anthropologique du droit*, Paris : Editions du Seuil.
- Thomas, D., Ely, R. (2001). Cultural Diversity at work : the effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes, *Administrative Science Quarterly*, vol. 46, p. 229-273.
- Tse, J. (1994). Employers' expectations and evaluation of job performance of employees with intellectual disability, *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities*, vol. 19, n° 2, p. 139-147.
- Wacheux, F. (1996). *Méthodes qualitatives et recherche en gestion*, Paris : Economica.
- Watson, W.E., Kumar, K., Michaelsen, L.K. (1993). Cultural diversity's impact on interaction process and performance : comparing homogeneous and diverse task groupes, *Academy of Management Journal*, vol. 36, n° 3, p. 590-602.

## Annexe

Débats parlementaires concernant l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
Loi n°2005-102 du 11 février 2005

	Thèmes	Débats parlementaires	
		Sénat	Assemblée Nationale
1	Définition et compensation du handicap	- séance du 24/02/2004 - séance du 19/10/2004 - séance du 20/10/2004	- séances du 02/06/2004 - 1 <sup>ère</sup> séance du 03/06/2004 - 2 <sup>è</sup> séance du 20/12/2004
2	Prestation de compensation des conséquences du handicap	- séance du 25/02/2004 - séance du 26/02/2004 - séance du 20/10/2004	- 2 <sup>è</sup> séance du 03/06/2004 - 3 <sup>è</sup> séance du 20/12/2004
9 à 20 bis	Emploi des personnes handicapées (mesures d'aménagement, obligation de négociation collective, adaptation de l'obligation d'emploi, modalités d'emploi dans la fonction publique...)	- séance du 26/02/2004 - séance du 20/10/2004 - séance du 21/10/2004	- 2 <sup>è</sup> séance du 08/06/2004 - 3 <sup>è</sup> séance du 21/12/2004
26 et 27	Création de « la Maison départementale des personnes handicapées »	- séance du 01/03/2004 - séance du 21/10/2004	- 1 <sup>ère</sup> séance du 09/06/2004 - séances du 22/12/2004
29	Création de « la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées »	- séance du 01/03/2004 - séance du 21/10/2004 - séance du 21/1/2005	- 1 <sup>ère</sup> séance du 09/06/2004 - séances du 22/12/2004

Documents préparatoires	Rapports postérieurs à la loi
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport n° 210 de M. Paul Blanc Tome I et II déposé le 11 février 2004</li> <li>- Rapport n° 1599 de M. Jean-François Chossy Titres I à VII déposé le 13 mai 2004</li> <li>- Rapport n° 20 de M. Paul Blanc déposé le 13 octobre 2004</li> <li>- Rapport n° 1991 de M. Jean-François Chossy déposé le 15 décembre 2004</li> <li>- Rapport n° 152 de M. Paul Blanc et Jean-François Chossy déposé le 25 janvier 2005</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport sur la mise en application de la loi transmis par le Gouvernement au Parlement le 12 octobre 2006</li> <li>- Rapport n° 3161 de M. Jean-François Chossy sur la mise en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005</li> <li>- Rapport d'information n° 359 du 3 juillet 2007 de M. Paul Blanc au nom de la commission des affaires sociales</li> </ul>