Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV©

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :
www.formav.co/explorer

BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL

PUBLICS ET INSTITUTIONS – U4

SESSION 2018

_____

Durée : 4 heures

Coefficient : 5

_____

Matériel autorisé :

- aucun matériel n'est autorisé.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Le sujet comporte 10 pages, numérotées de 1/10 à 10/10.

Le trentième anniversaire de la loi de 1987

Il y a 30 ans, en 1987, à l'issue d'une large concertation avec les partenaires sociaux et les associations, le parlement adoptait une loi sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées et créait l'Agefiph. Puis, la loi de 2005 a renforcé l'obligation d'emploi et introduit le principe de compensation.

Face aux défis de l'emploi des personnes handicapées, alors que leur taux de chômage reste deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population, il importe que tous les acteurs se mobilisent.

Source : www.agefiph.fr
Actus-Publications/Actualités
29 septembre 2017.

Question 1

1.1- Caractériser la situation des personnes handicapées en France, au regard de l'emploi, en milieu ordinaire.

1.2- Certes la loi *« pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »* a permis des progrès. Toutefois les personnes adultes en situation de handicap rencontrent toujours des difficultés d'insertion professionnelle.

Expliquer en quoi les situations de handicap peuvent être un frein à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Question 2

Montrer que différents dispositifs tentent de répondre aux besoins en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

Barème :

Question 1.1 :	14 points
Question 1.2 :	8 points
Question 2 :	12 points
Expression-composition :	6 points

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

Liste des annexes

Annexe 1 - Taux d'activité, de chômage et d'emploi en milieu ordinaire en 2016.
Source : Fiches – Temps et conditions de travail – Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références – Édition 2017.

Annexe 2 - Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire.
Le Houérou Annie, rapport au Premier ministre, Assemblée nationale.
Septembre 2014.- Extraits.
Source : http://solidarites-sante.gouv.fr.

Annexe 3 - Réfléchir en termes de « chaîne d'accessibilité » et faire évoluer le regard.
Source : http://www.ladapt.net/actualite-les-cahiers-de-ladapt/ Consulté le 5/10/2017

Annexe 4 - Le handicap est un peu mieux intégré en entreprise.
Anne RODIER.
Source : Le Monde - 4 octobre 2017.

Annexe 5 - Formation professionnelle des jeunes handicapés en milieu ordinaire
Dernière mise à jour jeudi 7 septembre 2017.
Source : www.unapeda.asso.fr.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

Annexe 1 - Taux d'activité, de chômage et d'emploi en milieu ordinaire en 2016

Taux d'activité, de chômage et d'emploi en 2016 en %		
	Personnes avec reconnaissance administrative[1]	Ensemble de la population générale
Taux d'activité[2]	44	72
Taux d'emploi[3]	36	64
Taux de chômage[4]	18	11
Effectifs (en milliers)	2 659	40 546

Champ : France (hors Mayotte), population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire
Source : INSEE, enquête Emploi 2016.

Caractéristiques de la population en emploi en 2016 en %		
	Personnes avec une reconnaissance administrative[1]	Population générale totale en emploi
Femmes	47	48
Hommes	53	52
Âge		
15-24 ans	3	7
25-39 ans	20	35
40-49 ans	30	28
50-64 ans	47	30
CSP		
Agricultures exploitants, artisans, commerçants et chef d'entreprises	6	8
Cadres	8	18
Professions intermédiaires	20	26
Employés	34	28
Ouvriers	32	20
Temps de travail		
Temps complet	67	81
Temps partiel	33	19

Champ : France (hors Mayotte), population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.
(1) Reconnaissance administrative : personne déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».
(2) Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.
(3) Taux d'emploi : le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe.

(4) Taux de chômage : pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs).

Source : Fiches – Temps et conditions de travail – Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références – Édition 2017

Base nationale des sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

Annexe 2 - Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire (extrait)

[…] Les discriminations sont loin d'avoir disparu de la vie quotidienne des personnes handicapées et ce, quels que soient les types de handicap. La mission a noté de fortes différences entre le vécu des personnes handicapées et de leurs proches d'un côté et un certain discours ambiant trop optimiste et rassurant. Il serait faux de penser que les problèmes seraient plus ou moins réglés ou en voie de l'être pour les personnes handicapées physiques et les personnes handicapées sensorielles au seul motif que des progrès, encore bien fragiles, ont été notés cette dernière décennie.

La mise à l'écart de la société, notamment par et dans l'emploi, demeure une réalité, quel que soit le type de handicap, physique, sensoriel et psychique, que les personnes soient de fait exclues du marché du travail, ou qu'elles subissent des discriminations dans le milieu professionnel ou dans leur carrière.

Les réclamations adressées aux services centraux du Défenseur des Droits portent à 14 % sur des situations d'emploi, dont la moitié dans l'emploi public. En ce qui concerne les saisies pour discrimination, l'emploi représente 65 % des dossiers reçus. Il est à noter que les réclamations ne parviennent pas encore à émerger pour le handicap psychique où les cas de saisine sont très rares. […]

Les comportements qui stigmatisent et classent des personnes par simples stéréotypes, sans chercher à aller au-delà des représentations, parfois des peurs sociales, les plus injustement ancrées entrent en contradiction évidente avec les ambitions que la société toute entière s'est assignée avec la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'accompagnement occupe une place croissante dans les préoccupations sociales et sociétales jusqu'à la notion même de « société accompagnante » qui ouvre de nouvelles perspectives pour mieux tisser le lien social. Mais dans la vie professionnelle, l'accompagnement reste un chainon manquant qui lèse d'abord les personnes handicapées psychiques et déficientes mentales. […]

En dépit des efforts qui sont enregistrés ces dernières années et des incitations qui sont prévues, le nombre des travailleurs qui sortent des ESAT pour prendre un emploi en milieu ordinaire est très faible. Face à ce constat, des structures innovent pour accompagner au mieux vers et dans l'emploi, en milieu ordinaire les personnes handicapées qui le souhaitent et qui ont une chance raisonnable d'y parvenir et de s'y maintenir, non pas à tout prix, mais dans de bonnes conditions pour elles-mêmes sans que leur santé physique et psychique soit menacée en quoi que ce soit. […]

Base Nationale des Sujets d'examens de l'enseignement professionnel

Annexe 2 (suite)

Le plus souvent, sur le terrain, la personne handicapée se trouve *in fine* confrontée à une alternative : ou bien, elle prend le risque - sans toujours pouvoir le mesurer justement - d'un échec dont les conséquences peuvent être sévères aussi bien pour son parcours professionnel que pour sa santé, ou bien elle reste par précaution dans le secteur du travail protégé. Parfois, elle finit par renoncer à toute activité professionnelle qui aurait pu tout à la fois favoriser son rétablissement ou son bien-être et lui assurer des revenus pour renforcer son autonomie.

De leur côté, les employeurs potentiels de personnes handicapées peuvent se sentir démunis ou isolés et préfèrent d'autres réponses en apparence plus simples que l'emploi direct. L'absence d'une organisation facilement repérable de l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées les conduisent à préférer la sous-traitance, la prestation de service auprès d'une entreprise adaptée, ou une commande de fournitures. Pourtant, en dépit de tous ces obstacles, il faut souligner l'engagement personnel de nombreux chefs d'entreprise et notamment dans des entreprises de moins de 20 salariés qui ne sont soumises à aucune obligation légale et où 120 000 personnes handicapées sont employées. […]

Les personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, sont durement touchées par le chômage et par la précarité des emplois. Les exigences de rentabilité, d'efficacité, de productivité, de rapidité, d'adaptabilité pénalisent massivement voire écartent brutalement de plus en plus les personnes ayant un handicap, et ce y compris pour les handicaps qui, naguère, paraissaient légers. Les fonctions publiques n'échappent plus, dans les faits, à ce type de gestion des ressources humaines.

Ces évolutions socio-économiques qui excluent, au nom de la performance et de la productivité, des centaines de milliers de personnes se révèlent un calcul à courte vue dont les coûts humains, sociaux et budgétaires sont très lourds. Les licenciements pour inaptitude au travail se multiplient et à leur suite, les difficultés pour retrouver un emploi sont particulièrement sévères.

Ces faits heurtent de plein fouet l'ambition que nous nous sommes collectivement fixée en votant la loi de 2005 à l'unanimité de la représentation nationale et qui demande explicitement d'assurer « *l'accès de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et son maintien dans un cadre ordinaire de scolarité, de travail et de vie* ».

Comme le comité interministériel du handicap (CIH) du 25 septembre 2013 l'a rappelé, cet objectif législatif ne peut naturellement pas rester lettre morte. […]

Si les problèmes sont complexes et individualisés par nature, les politiques publiques, les entreprises, les établissements médico sociaux se doivent de conjuguer leurs efforts pour parvenir à lever, une à une, les rigidités actuelles des parcours des personnes, des financements, des organisations, des structures et des comportements qui entravent le développement de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail aussi bien dans le secteur privé que dans les fonctions publiques. […]

Source : http://solidarites-sante.gouv.fr

Base nationale sujets d'examens de l'enseignement professionnel

Annexe 3 - Réfléchir en termes de « chaîne d'accessibilité » et faire évoluer le regard

Les progrès dans l'accessibilité sont réels, mais du fait qu'ils ont lieu de manière parcellaire et atomisée, tout déplacement dans l'espace urbain demeure problématique.

Ainsi les points d'arrêt et de rupture dans la chaîne d'accessibilité reliant un point à un autre sont tellement nombreux, que pour n'importe quelle personne handicapée, l'acte de mobilité le plus anodin (aller au cinéma, assister à un concert, prendre le bus) doit être anticipé et organisé avec la précision d'un parcours du combattant.

Ceci est si vrai que de nombreuses personnes en situation de handicap finissent par y renoncer, ce qui contribue fortement à l'isolement social. Anticiper sur ces questions au moment de la conception des lieux, mais aussi des objets avec le défi du design universel, c'est partir du principe que tous et toutes - du malvoyant de naissance à la personne récemment opérée de la cataracte, du dyspraxique au gaucher - pourront être, à un moment ou à un autre de leurs vies, directement concerné(es). C'est aussi rendre visibles les personnes handicapées dans l'espace public et ne pas rester dans une vision stéréotypée du handicap.

Dans 80 % des cas, les handicaps sont invisibles comme le rappelle par exemple l'exposition « Qui est qui ? » de l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT). Le regard sur les personnes handicapées a certes beaucoup évolué (entreprises, médias, grand public) ces dernières années, mais des efforts restent encore à faire, comme le constate Jean-Marc Maillet-Contoz : *« à l'échelle d'une société ça évolue, et c'est très bien, mais à l'échelle d'une vie c'est affreusement long. »*

Source : http://www.ladapt.net/actualite-les-cahiers-de-ladapt

Base Nationale des Sujets d'Examen de l'enseignement professionnel

Annexe 4 - Le handicap est un peu mieux intégré en entreprise

Grâce à la loi de 1987 et à celles qui ont suivi,
le nombre de travailleurs handicapés en emploi atteint 1 million.

L'île Seguin de Boulogne-Billancourt (Hauts-de-Seine) devait être en effervescence, mardi 3 octobre, pour accueillir les célébrations des 30 ans de la loi du 10 juillet 1987 […].

Le bilan emploi de cette loi reste plus que modeste : 3,3 % de travailleurs handicapés sont recensés dans les effectifs des entreprises, seulement 1 million de personnes handicapées ont un emploi, et le taux de chômage n'a cessé de croître, jusqu'à 19 % en 2017. « Mais, depuis plusieurs années, de plus en plus de salariés déclarent leur situation de handicap », souligne la présidente de l'Agefiph, Anne Baltazar.

La loi de 1987 et celles qui ont suivi ont permis de réelles avancées sur l'intégration du handicap en entreprise, que les nouveaux dispositifs de la loi numérique et de la loi travail comptent poursuivre. « Le sujet du handicap est réellement pris en compte : 11 % des sociétés sont sous accord, surtout des grandes », affirme Mme Baltazar. En 2016, seize nouvelles conventions collectives ont été signées, dont 14 au niveau des branches.

De moins en moins d'entreprises choisissent de subir la sanction pour éviter d'avoir à employer des handicapés. En dix ans, le nombre d'établissements ayant dû verser une « contribution » a baissé de 28 %.

Enfin, la part des groupes qui ne font rien – ni plan, ni accord, ni emploi – s'effondre : seules 8 % des entreprises ne menaient aucune action en 2014, soit trois fois moins qu'en 2006.

Depuis trente ans, l'obligation légale a constitué un levier efficace, surtout depuis que la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances a renforcé la contrainte financière. En dix ans, jusqu'en 2005, le nombre de travailleurs handicapés en emploi était passé de 220 000 à 252 000. Mais, les dix années suivantes, il a bondi de 252 000 à 968 000.

« En tant que DRH dans l'industrie du bâtiment, je n'avais jamais rien fait avant 2005, reconnaît Albine Gasquet, aujourd'hui directrice générale du groupe JLO, un cabinet de conseil spécialisé dans la mise en œuvre des politiques d'emploi liées au handicap.

Jusqu'alors, on abordait la question essentiellement pour maintenir dans l'emploi un salarié après un accident. Mais, à partir de 2005, avec l'obligation de négocier sur l'emploi handicapé, toutes les grandes entreprises se sont lancées dans des politiques de handicap. »

D'autant que la définition avait changé. « La loi ne parlait plus d'infirmes, comme avant 1987, en référence aux invalides de guerre, ni de handicapés, comme en 1987, mais de toute personne dont l'état de santé ne permet plus d'être efficient à 100 % sur son poste de travail, explique Mme Gasquet. Elle intègre le handicap qui n'est pas visible : le diabète, les séquelles après un cancer… »

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

Dispositif d'accompagnement.

Les nouvelles obligations légales introduites en 2016, par la loi pour une République numérique et par la loi travail, puis en 2017, par les ordonnances Macron, incitent désormais les entreprises à s'intéresser à la surdité et aux maladies chroniques.

La loi travail a créé un dispositif d'emploi accompagné, en cours de lancement. Les ordonnances du 22 septembre ont ajouté les maladies chroniques évolutives à l'adaptation des postes de travail. […]

Source : Le Monde - 4 octobre 2017.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

Annexe 5 - Formation professionnelle des jeunes handicapés en milieu ordinaire

La formation par alternance par le biais du contrat d'apprentissage concernerait aujourd'hui moins de 4 000 jeunes handicapés en France soit 1 % du nombre total d'apprentis.

Pour les jeunes, le parcours d'insertion professionnelle est parfois difficile ; quand ces jeunes sont en situation de handicap, il s'agit souvent, trop souvent, d'un véritable défi. À la fin de la scolarité, les jeunes en situation de handicap sans solution sont encore trop nombreux et, trop longs, les délais d'insertion génèrent démotivation, démobilisation, déqualification et renoncement.

La formation en alternance constitue une des solutions à ce problème ; elle permet l'accès à la fois à une qualification et à l'emploi en entreprise. En effet, selon le ministère de l'Emploi, à l'issue d'une formation en alternance, 70 % des jeunes trouvent un emploi.

Or, la formation par alternance par le biais du contrat d'apprentissage concernerait aujourd'hui, selon les sources que nous avons consultées, moins de 4 000 jeunes handicapés en France. Soit 1 % du nombre total d'apprentis (395 000 dont 6 000 dans la fonction publique). Et même dans les régions les plus en pointe dans ce domaine, la situation reste insatisfaisante.

À la sortie de la formation initiale, il se produit une sorte « d'évaporation » de beaucoup de jeunes en situation de handicap qui, livrés à eux-mêmes, ne parviennent ni à faire face aux difficultés ni à intégrer les réseaux d'insertion professionnelle (mission locale, pôle emploi, Cap emploi). La première urgence serait de recenser sérieusement ces situations ; mais les MDPH tardent à remplir leur mission de suivi. Et le seul constat qu'on peut dresser, pour l'heure, c'est que nous manquons d'information : le ministère du travail ne donne pas d'indication sur le taux de chômage des personnes handicapées de la tranche 15-24 ans en « raison d'effectifs trop faibles » et peu de jeunes semblent solliciter les organismes qui pourraient les soutenir dans cette période ; ainsi, les jeunes demandeurs d'emploi handicapés constituent moins de 10 % de la population accompagnée par les Cap emploi : sans doute, manque-t-il là une articulation au sortir de la formation initiale.

Il reste aussi à construire les passerelles qui permettront à ces jeunes en situation de handicap d'accéder au dispositif de qualification qui leur convient au terme de leur formation initiale. Pour ces jeunes, il faut baliser le parcours qui va de l'école ou de l'établissement spécialisé au monde du travail ; quand la question de l'insertion a été laissée de côté, il y a tout un travail à accomplir sur le projet professionnel et sur l'acceptation de la situation de travailleur handicapé avant de parler de parcours qualifiant. L'organisation de dispositifs d'accompagnement structurés constitue une première étape indispensable ; on ne peut pas en faire l'économie**.**

Source : www.unapeda.asso.fr.

Base documentaire des sujets d'examen de l'enseignement professionnel

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.