Conférence invitée

L'HISTOIRE DU HANDICAP EN FRANCE : UNE PROPÉDEUTIQUE DE LA PDP POUR TOUS ?

Philippe ROLLAND
Directeur – SIST Narbonne – Narbonne

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est aujourd'hui présentée comme l'un des piliers de l'offre des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST). Elle ne surgit pourtant pas d'un seul mouvement législatif. Son histoire résulte de la rencontre de deux trajectoires longtemps parallèles : celle du handicap et de l'emploi, centrée sur la réparation, le reclassement, la compensation et la continuité du parcours ; celle de la Santé au travail, orientée vers la prévention collective, l'analyse des risques et la transformation du travail.

Après les lois de 1898 sur les accidents du travail, de 1919 sur les mutilés de guerre et de 1924 sur leur emploi, la loi de 1957 fait apparaître le « travailleur handicapé ». La loi de 1975 affirme son droit à l'intégration, puis celle de 1987 structure l'obligation d'emploi et crée l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Les Cap emploi et, à partir de 2005, les Services d'appui au maintien en emploi des travailleurs handicapés (Sameth) développent une expertise spécialisée de l'insertion et du maintien dans l'emploi. La loi du 11 février 2005 consacre enfin une définition relationnelle du handicap : les limitations prennent sens dans l'interaction avec un environnement susceptible de les aggraver ou de les réduire.

Parallèlement, la loi de 1946 assigne à la médecine du travail une mission exclusivement préventive. Dès 1969, l'action sur les postes et les conditions de travail figure parmi les missions du médecin du travail ; le décret de 1979 rend explicite le tiers-temps en milieu de travail. La directive-cadre européenne de 1989, transposée notamment en 1991, renforce l'évaluation des risques, leur réduction à la source et l'adaptation du travail à l'homme.

Les deux généalogies convergent lorsque le maintien dans l'emploi devient, en 2011, une mission explicite des Services de Santé au travail, puis une action opérationnelle en 2016. En 2021, la PDP change d'échelle : elle entre dans l'offre socle des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), se dote de cellules pluridisciplinaires et organise la coopération avec l'Assurance Maladie, le soin, la compensation et l'insertion. L'aptitude apparaît clairement comme une relation située entre un état de santé, un travail réel et un environnement déterminé.

Le champ du handicap constitue ainsi un laboratoire de la PDP sans en être l'unique origine. Il lui apporte l'expérience de l'aménagement individualisé, de la compensation, de l'accompagnement du parcours et de la coopération entre acteurs ; la Santé au travail lui apporte une culture de prévention collective et de transformation du travail.

Cette histoire invite à préserver l'expertise spécialisée de Cap emploi tout en construisant, autour de chaque travailleur et des employeurs, les continuités opérationnelles avec les cellules PDP, les services médical et social de l'Assurance maladie et France Travail. À mesure que les vies professionnelles s'allongent, permettre à chacun de travailler et d'évoluer tout au long de son parcours devient un objectif collectif majeur.