

Articulation entre politique inclusive et travail protégé des personnes handicapées : le cas suédois

Articulation between inclusive policies and sheltered employment for persons with disabilities : the case of Sweden

Artikulation zwischen integrativer Politik und betreuter Arbeit für Menschen mit Behinderungen : das schwedische Beispiel

Articulación entre política inclusiva y trabajo protegido de las personas con discapacidad : el caso sueco

Fanny Jaffrès



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/9338>

DOI : [10.4000/formationemploi.9338](https://doi.org/10.4000/formationemploi.9338)

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 21 septembre 2021

Pagination : 177-195

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Fanny Jaffrès, « Articulation entre politique inclusive et travail protégé des personnes handicapées : le cas suédois », *Formation emploi* [En ligne], 154 | Avril-Juin, mis en ligne le 03 janvier 2023, consulté le 04 janvier 2023. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/9338> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.9338>

Articulation entre politique inclusive et travail protégé des personnes handicapées : le cas suédois

FANNY JAFFRÈS

Ingénieure d'études à l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP), au sein du programme de recherche sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, financé par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Doctorante en sociologie au Cresppa-LabToP (Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris-Laboratoire Théorie du Politique, UMR 7217), sous la direction de Nicolas Duvoux

Résumé

■ Articulation entre politique inclusive et travail protégé des personnes handicapées : le cas suédois

Centré sur le cas suédois, cet article s'intéresse aux institutions de travail protégé et à leur articulation avec le marché du travail ordinaire. Il montre que les politiques inclusives ne se substituent pas nécessairement au travail protégé. Après avoir mis en évidence la forte congruence entre les arrangements institutionnels suédois et le modèle inclusif, puis le caractère opportun pour la Suède de la promulgation de la Convention des Nations unies pour les droits des personnes handicapées en 2006, nous étudierons les traductions de la diffusion du modèle inclusif conduite par l'État.

Mots clés : handicapé, travailleur handicapé, politique sociale, politique de l'emploi, accompagnement professionnel, service public de l'emploi, Suède

Abstract

■ Articulation between inclusive policies and sheltered employment for persons with disabilities: the case of Sweden

Based on the case of Sweden, this paper studies sheltered work institutions and their articulation with the mainstream labor market. It demonstrates that inclusive policies are not necessarily a substitute for sheltered work. It highlights the strong congruence between the Swedish institutional arrangements and the inclusive model and analyses how the promulgation of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities in 2006, opened a policy window for Sweden to increase the diffusion of the inclusive model.

Keywords : disabled person, disabled worker, social policy, employment policy, coaching, public service of the employment, Sweden

Journal of Economic Literature: J 14, I 18, I 38

Traduction : auteure.

Introduction

La diffusion du modèle inclusif de politiques du handicap conduit à remplacer la logique de traitement spécifique des personnes handicapées, qui a longtemps prévalu dans les politiques du handicap, par une logique de non-discrimination et d'inclusion en milieu ordinaire. Ces principes et ces objectifs sont garantis au plan international par la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), promulguée en 2006. En matière d'emploi, l'article 27 pose que « *les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées* ». Grâce à la notion d'aménagement raisonnable, il est reconnu aux personnes handicapées le droit de trouver une place en milieu ordinaire. Les institutions de travail protégé se trouvent ainsi critiquées au nom du droit à la participation sociale. Pourtant, le milieu de travail ordinaire semble rester fermé aux personnes présentant un handicap important. Leur intégration semble plutôt se faire en institutions spécialisées, c'est-à-dire en milieu protégé.

Partant des définitions proposées par le Bureau international du travail (*International Labour Office*, 2015), le travail protégé fait ici référence aux dispositifs proposant des activités à caractère professionnel aux personnes handicapées. Dans les dispositifs de travail protégé, les personnes ont un statut d'usager d'institution et ne perçoivent pas nécessairement de salaire. Si quelques pays comme le Royaume-Uni ont aujourd'hui supprimé leurs institutions de travail protégé, l'ensemble des pays développés en ont créé pour offrir un travail aux personnes handicapées. L'emploi protégé désigne les dispositifs eux aussi réservés aux personnes handicapées, mais offrant un statut de droit commun. Quant à l'emploi accompagné, il rend compte d'un emploi rémunéré de droit commun exercé en milieu ordinaire avec le soutien d'un service support dédié à l'accompagnement des personnes handicapées. Ce dispositif s'adresse aussi bien à la personne handicapée qu'à son employeur, pour faciliter l'intégration professionnelle. Développé aux États-Unis, l'emploi accompagné est aujourd'hui en pleine expansion dans l'ensemble des pays développés.

Pour éclairer les questions posées par l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi, nous avons choisi de nous intéresser au modèle nordique, réputé pour ses performances en matière d'inclusion (Hvinden, 2004 ; Kvist *et al.*, 2012 ; Kautto, 2010 ; Dølvik, 2016 ; Halvorsen *et al.*, 2016) et plus particulièrement au cas suédois. Citée en exemple d'État-providence social-démocrate universaliste dans les travaux de comparaison internationale

(Esping-Andersen, 1990, 1996), la Suède peut également se prévaloir d'une certaine conformité de sa politique du handicap avec les principes d'inclusion et d'accessibilité promus par la CDPH (Halvorsen et *al.*, 2017). Elle présente en effet une politique du handicap souvent jugée « *ambitieuse* » (Cohu et *al.*, 2005), visant l'amélioration des conditions de vie et la participation sociale maximale des personnes handicapées et notamment des plus sévèrement handicapées.

En matière d'emploi, cette politique se traduit par un investissement massif, depuis les années 1990, dans les méthodes d'emploi accompagné. Du service public de l'emploi (*Arbetsförmedlingen*) aux services sociaux communaux, en passant par les entreprises de services chargées de l'accompagnement des personnes handicapées, tous les dispositifs revendiquent l'application des principes et des pratiques de l'emploi accompagné. Pour autant, la Suède présente un taux d'emploi protégé relativement élevé, supérieur à celui de la France : 1,1 emploi protégé pour 100 actifs en Suède, contre 0,5 en France (OCDE, 2018).

Le cas suédois révèle ainsi que les politiques inclusives ne se substituent pas nécessairement au travail protégé et nous donne matière à décrire et à analyser la complémentarité de ces deux types d'instruments dans un système hybride. Dans cet article, nous mettrons en lumière les tensions normatives entre approche inclusive et mesures spécialisées, ainsi que leurs modes de réduction. Plus précisément, il s'agira de comprendre comment l'État suédois a développé une politique d'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire conforme aux standards internationaux et dans quelle mesure cette politique inclusive se substitue ou non au recours aux institutions spécialisées de travail protégé.

Peu présent dans la littérature en sciences sociales sur l'emploi des personnes handicapées, qui porte généralement sur le marché du travail ordinaire, et peu étudié par la littérature sur l'accompagnement des personnes handicapées, le travail protégé pourrait être qualifié d'objet de recherche de niche. Pourtant, son caractère liminal – à la frontière entre milieu ordinaire et milieu protégé – nous plonge au cœur des questions actuelles autour du système de protection sociale et nous permet de comprendre aussi bien les normes du marché du travail que celles de l'assistance. Pensées pour accueillir des personnes présentant toute sorte de handicap lourd, les institutions de travail protégé se concentrent sur certains types de déficience : la déficience intellectuelle et les troubles psychiques (Revillard, 2019).

Cet article propose d'analyser le cas suédois pour comprendre l'articulation entre politiques inclusives et institutions de travail protégé. En étudiant l'articulation entre ces deux modalités de prise en charge généralement opposées, il s'agit de se démarquer de toute vision normative des institutions spécialisées, qu'elle soit émancipatrice ou critique. Mais y compris dans une perspective normative valorisant l'inclusion, on ne peut pas comprendre la force et la nature des obstacles à la diffusion de ce modèle inclusif sans prendre en compte les raisons du maintien du travail protégé à une large échelle.

Encadré 1. Méthodologie

Cet article s'appuie sur une partie des matériaux recueillis dans le cadre d'une recherche doctorale portant sur le travail protégé en France et en Suède. Cette enquête mobilise divers types de matériaux recueillis à différents niveaux de production des politiques publiques : entretiens auprès des personnes concernées (directeurs d'établissements et de services, travailleurs sociaux et personnes accompagnées), observations directes du travail conduit en institution, entretiens auprès des administrateurs des politiques étudiées (service public de l'emploi suédois, agence nationale de protection sociale suédoise, etc.), littérature grise (publications et archives institutionnelles), textes législatifs et statistiques nationales et européennes. D'une durée moyenne d'une heure et quart, les entretiens semi-directifs ont essentiellement porté sur les pratiques quotidiennes des enquêtés et ont également interrogé les principes et les idéaux guidant ces pratiques. Ces entretiens ont fait l'objet d'une première analyse thématique visant à répertorier les enjeux soulevés par les acteurs, puis certains extraits sélectionnés ont fait l'objet d'une analyse intensive. Ils ont été recontextualisés (contexte d'entretien, caractéristiques de l'enquêté et de son environnement, mise en lien avec les autres entretiens, etc.) pour mettre en évidence les conditions sociales de production du discours.

Cet article porte tout particulièrement sur le cas suédois, pour lequel l'enquête de terrain s'est centrée sur la ville de Stockholm. Sept dispositifs d'emploi et de travail protégé ont ainsi été étudiés (vingt-trois professionnels interrogés, cinq usagers et seize journées d'observation ethnographique du travail). En plus de ces matériaux de première main, la documentation produite par ces dispositifs a également été analysée. L'étude de ces dispositifs a été complétée par des entretiens auprès d'administrateurs du service public de l'emploi (*Arbetsförmedlingen* ; n = 4), de l'agence nationale de la protection sociale (*Försäkringskassan* ; n = 1) et des services sociaux communaux (n = 2).

La première partie présentera le contexte institutionnel et politique suédois. Elle mettra en lumière une offre à la fois diversifiée et très intégrée de dispositifs d'emploi et de travail protégé pour personnes handicapées, ainsi qu'une forte congruence entre le système de protection sociale suédois et le modèle inclusif promu par les instances internationales. Dans la deuxième partie, nous verrons que l'adoption de la CDPH constitue une opportunité, pour la Suède, de développer plus avant son modèle inclusif de politiques du handicap, sans pour autant aboutir à une suppression des solutions spécialisées. Enfin, nous étudierons les leviers du renforcement de l'inclusion en milieu ordinaire, sans oublier les limites de ce processus.

1 | Un contexte suédois favorable au modèle inclusif

Le modèle de protection sociale développé par la Suède, à partir des années 1930, s'avère très compatible avec l'adoption et la mise en œuvre du modèle inclusif de politiques du handicap. Caractérisé par l'universalité de ses prestations, l'étendue de l'offre de services assurés par les pouvoirs publics et la politique de redistribution des revenus à laquelle il

est associé (Kautto, *op. cit.*), ce modèle repose sur une politique active de l'emploi visant à maximiser la participation au marché du travail (Bergmark, 2003), y compris celle des personnes handicapées.

La Suède présente un régime d'autonomie locale avec une gouvernance centralisée. Cela signifie qu'un grand nombre de services et d'allocations ont été communalisés, mais que les orientations générales restent fixées au plan national (Kazepov, 2010). Dans le champ du handicap, les responsabilités sont partagées entre plusieurs acteurs et différentes échelles d'action publique. L'agence de sécurité sociale (*Försäkringskassan*), agence gouvernementale, gère les aides financières. Le service public de l'emploi (*Arbetsförmedlingen*), également agence gouvernementale, met en œuvre la politique de l'emploi et les mesures d'accompagnement spécifiques aux personnes handicapées. Les comtés sont en charge de la fourniture et de l'entretien des aides techniques individuelles. Et enfin, les communes, compétentes en matière de politique sociale, gèrent les services à la personne (Noury, 2003).

La politique du handicap suédoise s'appuie, depuis les années 1950, sur le concept de normalisation, c'est-à-dire qu'elle vise à permettre aux personnes handicapées de vivre la vie la plus¹ ordinaire possible (Cohu et *al.*, 2003). À partir des années 1980, appuyé par la forte mobilisation des associations de personnes handicapées, le gouvernement s'engage davantage et fait le choix de la désinstitutionnalisation (Tøssebro, 2016). Dès lors, l'accent est mis sur la question de l'accessibilité, conçue comme une responsabilité de la collectivité, c'est-à-dire sur la nécessité de rendre les lieux publics accessibles à tous. La participation à un emploi rémunéré est encouragée afin que les personnes handicapées ne dépendent ni des aides sociales, ni de leur famille (Lindqvist & Lamichhane, 2019). L'association étroite des syndicats d'employeurs et de travailleurs aux décisions de l'État et à leur mise en application (Aucante, 2013) permet une large mise en œuvre de l'obligation d'aménagement raisonnable². Elle favorise donc la mise en place de cette politique active de l'emploi.

Le service public de l'emploi, agence d'État rattachée au gouvernement, est aujourd'hui le principal fournisseur d'accompagnement vers et dans l'emploi. Il emploie quelques 14 000 conseillers répartis sur l'ensemble du territoire, soit un taux d'accompagnement d'environ un conseiller pour vingt demandeurs d'emploi, et propose une gamme étendue de dispositifs ciblés. Les conseillers du service public de l'emploi sont non seulement en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, mais aussi de celui de personnes

1. Construit par le spécialiste suédois, Bengt Nirje, ce concept vise à permettre aux personnes handicapées de se rapprocher autant que possible des standards de la société dans laquelle elles vivent, tant du point de vue du logement, du travail, des loisirs que des autres activités de la vie quotidienne (Brégain, 2018, p. 139).

2. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:fr:PDF>. La France est soumise à la même directive, mais elle ne l'applique pas.

déjà sur un poste nécessitant des aménagements. L'évaluation des éventuels besoins d'aménagements fait partie de leurs attributions, quelle que soit la situation d'emploi des personnes concernées. Ces aménagements peuvent être techniques (fourniture d'un siège ergonomique, d'un logiciel de synthèse vocale, installation d'une ouverture de porte automatisée, d'un ascenseur, etc.), mais aussi organisationnels (aménagement des horaires de travail, attribution d'un bureau individuel et isolé, etc.). Différents types de handicap peuvent ainsi être pris en compte en milieu ordinaire : déficience sensorielle ou motrice, mais aussi maladies invalidantes, troubles psychiques, troubles autistiques, etc. Si la majorité des aménagements sont à la charge de l'employeur, certains matériels ergonomiques peuvent être fournis par le service public de l'emploi. Ce dernier peut également subventionner le salaire d'un travailleur handicapé³.

De nombreuses mesures en faveur de l'emploi en milieu ordinaire existent. Cela étant, la Suède compte également un large secteur de travail et d'emploi protégé. Initialement développées par les communes sous la forme d'ateliers ségrégués, les institutions de travail protégé se sont radicalement transformées pour répondre à l'exigence de désinstitutionnalisation et d'accessibilité des lieux de vie ordinaire. En 1996, ils ont été remplacés par un dispositif d'emplois réservés au sein des services communaux. Coordinné au niveau national, ce dispositif emploie des personnes handicapées durablement éloignées du marché du travail, orientées par le service public de l'emploi⁴. Les bénéficiaires de ce dispositif deviennent salariés de la commune et disposent d'un statut de droit commun. Ils sont intégrés au milieu ordinaire de travail sur des emplois protégés, à durée déterminée⁵. Ces contrats visent l'obtention d'un contrat classique au sein de la commune ou chez un autre employeur.

L'emploi protégé à durée indéterminée est l'objet d'un monopole de l'entreprise d'État, Samhall. Créée en 1980, Samhall emploie des personnes présentant une capacité de travail réduite, orientées par le service public de l'emploi. Là aussi, les salariés disposent d'un contrat de droit commun. Le nombre de recrutements, le montant de la subvention accordée par l'État et un objectif de nombre de sorties vers l'emploi ordinaire sont négociés annuellement au niveau national entre Samhall et le service public de l'emploi. La subvention de l'État représente aujourd'hui la moitié du budget de l'entreprise. Celle-ci est donc soumise à un certain impératif de rentabilité économique qui s'est progressi-

3. Cette subvention publique peut atteindre 80 % du salaire, dans la limite de 167 00 SEK par mois (environ 1 670 €).

4. Directive 1996 sur les formes d'emploi subventionné, d'emploi protégé auprès d'employeurs publics (OSA) et de travail au sein du groupe Samhall (*Stödformerna anställning med lönebidrag, skyddat arbete hos offentliga arbetsgivare (OSA) och arbete inom Samhallkoncernen Kommittédirektiv 1996*, p. 56) : <https://lagen.nu/dir/1996:56>

5. Cette durée est de douze mois pour les personnes présentant des troubles psychiques et de vingt-quatre mois pour celles présentant une déficience intellectuelle.

vement renforcé⁶. Ajouté aux exigences de désinstitutionnalisation, cela a conduit à un repositionnement des activités de l'entreprise qui se concentre aujourd'hui sur les prestations d'entretien des locaux.

Pour les personnes ne parvenant pas à s'insérer sur le marché du travail malgré ces mesures spécifiques, une politique dédiée aux personnes sévèrement handicapées est adoptée en 1993, avec la loi sur l'assistance et les services spéciaux pour les personnes handicapées (LSS)⁷ et la loi sur les prestations d'assistance (LASS)⁸. Si la mise en œuvre des services ouverts par la LSS est de la responsabilité des municipalités, elle est généralement déléguée à des entreprises à but non lucratif sous contrat. L'un de ces services est celui des services d'activités de jour (*dagliga verksamheter*) où les personnes réalisent des activités à caractère professionnel, mais faiblement productives.

Le **tableau 1** propose un panorama synthétique du paysage institutionnel suédois que nous venons de présenter. Les différents dispositifs relevant de l'insertion professionnelle des personnes handicapées constituent un réseau d'action publique très intégré (Marsh & Rhodes, 1992). Ce réseau est organisé selon un principe de subsidiarité appliqué par l'État à travers le service public de l'emploi qui oriente les bénéficiaires et régule l'offre d'accompagnement. Ainsi, il se caractérise par une forte interdépendance verticale, fondée sur le partage des responsabilités dans l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi.

Tableau 1. Dispositifs pour l'emploi des personnes handicapées en Suède

	Définition	Dispositifs
Marché du travail ordinaire	Emplois ouverts à tout candidat au sein d'une organisation/entreprise soumise à la concurrence	Obligation forte d'aménagement raisonnable pour les employeurs <i>Arbetsförmedlingen</i> (<i>lönebidrag</i> , aménagements de poste)
Emploi accompagné	Travail rémunéré en milieu ordinaire avec le soutien renforcé d'un service support pour des personnes sévèrement handicapées (ILO, 2015, p. 74)	<i>Arbetsförmedlingen</i> . Services communaux. Employés salariés.

6. Le montant de la subvention de l'État est resté de 4 405 000 SEK, soit environ 440 000 €, de 2013 à 2017, tandis qu'en parallèle, le nombre de personnes orientées par le service public de l'emploi vers Samhall a continué d'augmenter, passant de 19 459 en 2017 à 24 124 en 2019. Sources : Rapport d'activité de Samhall 2017, p. 54 : <https://samhall.se/wp-content/uploads/2020/04/Samhall-AR-2017-ENG.pdf> et Rapport d'activité Samhall 2019 p. 44 : https://samhall.se/wp-content/uploads/2020/06/Samhall_Annual_Report_2019_index200616.pdf

7. Lag (1993, p. 387) *om stöd och service till vissa funktionshindrade* <https://lagen.nu/1993>.

8. Lag (1993, p. 389) *om assistansersättning* <https://lagen.nu/1993>.

Emploi protégé	Emplois dans des entreprises dédiées à l'emploi des personnes handicapées et recevant pour ce faire des subventions de l'État (ILO, 2015, p. 71)	<i>Samhall</i> subventionnée par l'État + budget commercial. Emplois protégés proposés par les municipalités, financés par elles-mêmes
Travail protégé	Travail effectué par des personnes handicapées dans des ateliers dédiés. Les personnes travaillant en milieu protégé touchent une allocation et perçoivent généralement une faible rémunération supplémentaire. Les travailleurs ne sont alors ni employés, ni couverts par le droit du travail (ILO, 2015, p. 71)	<i>Dagliga verksamheter</i> financés par la commune ou par <i>Arbetsförmedlingen</i> . <i>Allocation Försäkringskassan</i> pour les usagers

Note : *Arbetsförmedlingen* : service public de l'emploi ; *Försäkringskassan* : agence nationale de la protection sociale ; *Dagliga verksamheter* : service d'accueil de jour.

Source : Auteure.

À travers le service public de l'emploi, mais aussi à travers l'agence de sécurité sociale, l'État agit sur l'ensemble des parties prenantes de l'action publique relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. À ce titre, l'État s'avère à même d'imposer un nouveau paradigme. Le changement de vocabulaire régulier pour désigner les personnes handicapées est symptomatique de cette capacité de l'État à imposer de nouvelles normes : le terme « *handikap* », perçu comme stigmatisant, a été définitivement abandonné, celui de « *funktionshinde* » (littéralement « obstacle au bon fonctionnement ») lui a succédé avant d'être à son tour perçu comme trop négatif et donc peu à peu remplacé par le vocable « *unktionsnedsättning* » (littéralement « réduction du bon fonctionnement »). Par ailleurs, le service public de l'emploi et l'entreprise publique *Samhall* utilisent volontiers « *nedsatt arbetsförmåga* » (littéralement « capacité de travail réduite ») pour désigner les personnes qu'ils accompagnent, marquant ainsi une certaine porosité des contours de la population accompagnée. En effet, l'expression « *nedsatt arbetsförmåga* » est utilisée aussi bien pour qualifier une personne maîtrisant mal la langue suédoise qu'une personne présentant une déficience quelconque. Elle marque la volonté de se concentrer davantage sur les capacités de l'individu que sur l'origine de la réduction de capacité. Grâce à cette approche, la Suède apparaît comme un pays précurseur en matière de politique du handicap et le modèle inclusif qu'elle développe est promu à l'échelle internationale (Hvinden, *op. cit.* ; Lindqvist, 2000 ; Lindqvist & Lamichhane, *op. cit.* ; Tøssebro, *op. cit.*).

21 La CDPH : vecteur de transfert de politiques sociales ?

Le modèle social est développé en réaction au modèle médical du handicap. Basé sur l'objectif d'inclusion des personnes handicapées en milieu ordinaire, il prend sens en réaction aux référentiels de politiques publiques traditionnels. En effet, ce modèle vise à remplacer la logique de traitement spécifique des personnes handicapées, qui a longtemps

prévalu, par une logique de non-discrimination. La diffusion de ce référentiel repose en grande partie sur les instances internationales et s'appuie notamment sur la CDPH.

Cependant, le concept d'inclusion fait l'objet de multiples interprétations. Les dispositions de la CDPH ne s'imposent pas de manière uniforme et unilatérale ; les outils internationaux font l'objet de réappropriations, de réinterprétations et de dérivations nationales (Hassenteufel & Palier, 2001). La notion d'inclusion est modelée, traduite par les acteurs qui la mettent en œuvre. Ce processus de traduction est incontournable puisqu'il n'existe pas de consensus sur la façon d'appliquer les dispositions de la Convention.

Il y a notamment débat pour savoir si pour permettre aux personnes handicapées de prendre part à la vie sociale, il est plus efficace de leur fournir des services spécialisés ou de leur permettre d'intégrer les institutions de droit commun (Lang et al., 2011). Et les positionnements divergent quant à la définition de ce qu'est ou devrait être une politique inclusive, aussi bien dans l'esprit que dans les modalités concrètes de son application (Sherlaw & Hudebine, 2015). Flou et ambigu, au même titre que celui de *gender mainstreaming*⁹, le concept d'inclusion fait l'objet de quatre catégories d'usage : un usage conformiste, un usage puriste, un usage réaliste et, enfin, un usage opportuniste (Jacquot, 2006).

La Suède relève d'un usage que l'on pourrait qualifier de « puriste » de la CDPH, c'est-à-dire qu'elle se montre soucieuse de préserver à la fois l'esprit du modèle social du handicap, tel qu'il a émergé dans les années 1970, et les exigences du concept d'inclusion. Ce pays a ratifié la CDPH dès 2008 et fait partie des premiers signataires. La rapidité dans le processus de ratification et le choix d'adopter la CDPH telle quelle dans son système législatif national témoignent de la grande compatibilité entre les exigences de la Convention et les ressources institutionnelles d'appropriation constituées bien en amont de la ratification de ce texte.

Le système suédois, qui s'est construit sur un principe d'autonomie et une politique active de l'emploi où les personnes handicapées se trouvent soumises aux mêmes logiques d'activation que l'ensemble de la population, appelle en effet à la mise en œuvre d'une politique d'inclusion des personnes handicapées en milieu ordinaire.

Instrument non contraignant, la CDPH fait l'objet d'un contrôle souple dans lequel les États parties jouent un rôle actif. Tous les quatre ans, ces derniers présentent un rapport des mesures adoptées pour le respect de leurs obligations. Sur la base de ce rapport, le Comité des Nations unies pour les droits des personnes handicapées émet des recommandations et des suggestions. La mise en œuvre des dispositions et son suivi reposent

9. Complémentaire aux mesures spécifiques pour l'égalité femmes-hommes, le *gender mainstreaming* désigne une approche transversale visant la prise en compte des inégalités de genre dans l'ensemble des politiques publiques. Il peut être traduit par approche intégrée de l'égalité (entre les hommes et les femmes) et par intégration de la dimension de (l'égalité de) genre (Raus, 2011).

ainsi sur une instrumentation « *molle* » (Jacquot, *op. cit.*) plutôt que sur des sanctions qui ne sont pas prévues par les instances internationales. Le développement de politiques inclusives mise sur l'incitation et aussi sur le gain de légitimité offert par les institutions européennes et internationales. À l'avant-garde des politiques inclusives en matière de handicap, la Suède utilise de fait la CDPH pour légitimer le renforcement de la stratégie de désinstitutionnalisation adoptée dès la fin du XX^e siècle.

En Suède, le suivi de la mise en œuvre des dispositions du texte international est confié à une agence dédiée, créée dès 2008. D'abord intitulée Agence pour la coordination de la politique handicap (*Myndigheten för handikappolitisk samordning – Handisam*)¹⁰, elle est renommée Agence pour la participation (*Myndigheten för delaktighet – MFD*) en 2014. Cette agence « *a pour rôle de promouvoir le respect et la sensibilisation aux droits des personnes handicapées et œuvre pour une pleine participation des personnes handicapées de tous âges à la société en termes de droits, de diversité, d'égalité et de citoyenneté* »¹¹. Plus précisément, cette agence veille à l'accessibilité au sens large de tous les domaines de la vie.

Ainsi, par exemple, les agents de la MFD conduisent des études sur l'accessibilité et sur les conditions de vie des personnes handicapées ; ils élaborent des recommandations pour le développement de l'accessibilité au sens large ; ils accompagnent l'État, les municipalités, les régions et tous les acteurs dans la mise en œuvre de la politique du handicap. Cette activité des agents s'appuie également sur un site Internet qui constitue un centre de ressources pour toutes les questions relatives à la mise en accessibilité et qui met donc à disposition une multitude de documents s'apparentant à des modes d'emploi pour l'accessibilité. Les missions assignées à cette agence et les documents publiés sur son site Internet traduisent une définition très sociale du handicap. Cette approche sociale définit le handicap comme le résultat d'un environnement inadapté et non comme celui d'une déficience individuelle. L'objectif ouvertement affiché de la politique est donc la transformation de l'environnement et non l'adaptation de l'individu. Cela implique que les aides ainsi que les supports développés se destinent aux institutions et non aux personnes handicapées.

À travers cette agence, la Suède affiche une pleine appropriation des dispositions de la Convention des Nations unies. Le renforcement des dispositions visant l'inclusion relève d'un processus actif (Clavier, 2013) qui repose sur une contribution volontaire du gouvernement suédois dans la réception de ces transferts de politiques publiques. Au-delà de la forte congruence entre les orientations adoptées par la Suède et les normes et pratiques portées par la CDPH, la communauté d'acteurs suédois se montre très impliquée dans le processus d'appropriation de la notion d'inclusion promue par la CDPH.

10. *Myndigheten för handikappolitisk samordning – Handisam: Kommittédirektiv 2005*, p. 58 : <https://lagen.nu/dir/2005>, p. 58.

11. *Förordning (2014, p. 134) med instruktion för Myndigheten för delaktighet* – Décret d'application pour l'Agence pour la participation.

Le service public de l'emploi, les communes et les entreprises partenaires, qui constituent les acteurs locaux de la mise en œuvre, se saisissent notamment de la Convention pour légitimer et activer le développement de l'emploi accompagné en milieu ordinaire.

La promulgation de la CDPH apparaît *a posteriori* comme une opportunité, pour le gouvernement, de redoubler la légitimité politique du choix de la désinstitutionnalisation. Elle vient également légitimer la réforme des allocations aux personnes handicapées, de 2003, qui vise à réduire le nombre de bénéficiaires et à activer les individus les moins sévèrement handicapés¹². Par ailleurs, la participation à la formalisation des normes promues par la CDPH et la ratification précoce de la Convention permettent à la Suède de se positionner en leader sur le plan international.

Confirmant l'hypothèse selon laquelle un changement politique ne s'impose pas de l'extérieur, mais résulte d'une interaction complexe entre la communauté d'action publique et son environnement extérieur (Marsh & Smith, 2000), la Suède s'approprie la CDPH pour conforter le choix de la désinstitutionnalisation et de l'activation. Cette appropriation est perceptible à une échelle très fine. En effet, les professionnels rencontrés dans le cadre de cette recherche font référence à la CDPH dès qu'ils sont interrogés sur les motivations de leur action. Ils expliquent qu'ils accompagnent les personnes handicapées vers l'emploi en milieu ordinaire parce qu'il s'agit du principe posé par la Convention des Nations unies.

3 | Une diffusion du modèle inclusif accélérée par l'État

En résumé, la Suède présente un système de protection sociale compatible avec le modèle inclusif. De plus, elle est portée par un contexte international qui promeut ce modèle de politique. Ainsi, elle a saisi l'opportunité ouverte par la promulgation de la CDPH pour faire évoluer l'offre d'accompagnement des personnes handicapées. Ces évolutions se traduisent notamment par un renforcement du lien entre les institutions de travail et d'emploi protégés et le marché du travail ordinaire.

3.1 Un service public de l'emploi qui impose une approche sociale du handicap

Régulant aussi bien la demande que l'offre de services d'accompagnement vers l'emploi, le service public de l'emploi se trouve en position de leader d'un réseau d'action publique très intégré. L'offre d'accompagnement en milieu ordinaire est déployée par le service public de l'emploi lui-même. La mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement plus renforcé est déléguée par voie de contractualisation. L'État utilise ce pouvoir dans la régulation de la

12. *Förordning (2002:986) om sjukersättning och aktivitetsersättning* : <https://lagen.nu/2002>, p. 986.

demande et de l'offre d'accompagnement pour diffuser son approche sociale du handicap. Ce faisant, il affirme la capacité de travail de toute personne grâce aux pratiques d'aménagements des postes et des environnements de travail.

Ainsi, un responsable du service public de l'emploi, interrogé sur l'approche du handicap adoptée par cette organisation, affiche une certaine distance à l'égard des déficiences : « *Nous [le service public de l'emploi], on se focalise plutôt sur les limitations fonctionnelles pour un emploi donné. Donc je peux être dyslexique, mais si j'ai pas... si je n'ai pas besoin de lire quoi que ce soit ... dans le cadre du travail, alors... Arbetsförmedlingen (le service public de l'emploi) ne s'intéressera pas particulièrement à ce point parce que si le fait que je sois dyslexique n'impacte pas mon travail. [...] On regarde si la personne peut travailler sur l'emploi en particulier qu'on lui trouve... Et si son handicap n'affecte pas sa capacité à travailler, alors on ne regarde pas son handicap... on ne fait rien par rapport à son handicap.* »

Cette approche sociale du handicap est étroitement liée à la politique active de l'emploi qui s'applique également aux personnes handicapées. Cette politique active vise, d'une part, à activer les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de l'aide sociale, c'est-à-dire à imposer un accompagnement rapproché en échange du versement de prestations financières et d'autre part, à répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des employeurs. Elle se concrétise par une forte logique de subsidiarité appliquée dans l'orientation vers les différents dispositifs d'accompagnement. Ces derniers sont gradués selon leur niveau d'intensité et les plus intensifs ne sont donc ouverts qu'après épuisement des services précédents. L'orientation vers le milieu protégé n'est ainsi prononcée qu'en dernier recours.

Comme l'explique un responsable de programme au service public de l'emploi, les individus doivent faire une ou plusieurs tentatives infructueuses d'insertion sur le marché du travail avant d'être recrutés chez Samhall : « *On ne peut pas directement être orienté vers Samhall. Il faut avoir une expérience antérieure du marché du travail... ou au moins une tentative d'obtenir un travail ou un stage ou quelque chose qui montre que ce n'est pas possible.* »

Cette règle du dernier recours est encore plus forte pour le versement d'une allocation adulte handicapé par l'agence de sécurité sociale, depuis la réforme de 2003. Une responsable de l'agence de sécurité sociale explique que suite à cette réforme, seules les personnes totalement incapables de travailler sont éligibles à cette allocation : « *[Pour toucher la sju-kersättning, allocation versée à vie à partir de 30 ans] il faut prouver qu'on ne peut vraiment pas travailler, qu'on a une capacité de travail inférieure au quart de la normale. [...] Mais ça doit être par rapport à toute sorte de travail, vraiment. Et comme on a dit tout à l'heure, on ne regarde pas le niveau de formation de la personne, même s'il est très élevé ou quoi que ce soit. On peut attendre de la personne qu'elle prenne toute sorte de travail... n'importe quoi, n'importe où. On est obligé de prendre ce travail, on ne regarde pas du tout ce qu'on a fait auparavant en fait.* »

3.2 Le recours au marché pour accélérer la diffusion de l'emploi accompagné

La mise en œuvre du modèle inclusif de politiques du handicap a non seulement légitimé une baisse du nombre de bénéficiaires des dispositifs à destination des plus éloignés du marché du travail, mais a également conduit à une large diffusion des méthodes d'emploi accompagné.

Nées aux États-Unis dans les années 1980, les méthodes d'emploi accompagné se sont depuis fortement développées en Suède. Elles ont d'abord été adoptées par le service public de l'emploi qui met en place le dispositif de soutien individuel et spécifique à l'insertion et au maintien en emploi (SIUS)¹³.

Concrètement, ce dispositif offre un suivi renforcé aux usagers du service public de l'emploi évalués comme ayant une capacité de travail trop réduite pour s'insérer spontanément sur le marché du travail. Les conseillers du service public de l'emploi, formés spécifiquement à cet accompagnement (*SIUS-konsulenter*), peuvent consacrer jusqu'à une dizaine d'heures par mois au suivi de chaque bénéficiaire et à l'accompagnement de l'employeur.

L'entreprise Samhall, qui emploie les personnes éloignées du marché du travail, applique également, dans une certaine mesure, le modèle inclusif. Tout d'abord, les activités de l'entreprise ont très largement évolué depuis la création de l'entreprise, en 1980. Proposant initialement des activités de manufacture en ateliers ségrégués, Samhall concentre aujourd'hui 80 % de ses activités à l'entretien des locaux. Cette transformation répond non seulement à un impératif de rentabilité, mais aussi à l'exigence de désinstitutionnalisation. Les personnes exerçant les activités d'entretien des locaux sont, de fait, amenées à travailler en milieux de vie ordinaire, tels que les gares, les aéroports, les supermarchés, etc. En outre, l'entreprise répond à des objectifs croissants de transition vers l'emploi ordinaire, imposés par le service public de l'emploi. Ces objectifs sont passés de 1 000 accompagnements vers l'extérieur, en 2009, à 1 100 en 2017, puis 1 500 en 2019¹⁴. L'entreprise Samhall développe donc elle aussi des méthodes d'emploi accompagné pour répondre à ces objectifs.

Grâce aux procédures d'appel d'offre menées pour la délégation des prestations d'accompagnement renforcé vers l'emploi, le service public de l'emploi a progressivement conduit à l'application des méthodes d'emploi accompagné par les entreprises, auxquelles il délègue l'accompagnement des individus éloignés du marché du travail. La mise en marché de l'action publique dans le secteur des services d'insertion professionnelle des personnes han-

13. *Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd*. Dispositif développé en application du décret de 2000 sur les activités des politiques du marché du travail (*Förordning* (SFS 2000, p. 628) *om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten*) et renforcé par le décret de 2017 sur les initiatives spéciales pour les personnes handicapées présentant une capacité de travail réduite (*Förordning* (SFS 2017, p. 462) *om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*).

14. Rapport d'activité Samhall, 2019 p. 44 : https://samhall.se/wp-content/uploads/2020/06/Samhall_Annual_Report_2019_index200616.pdf.

dicapées permet paradoxalement de renforcer les valeurs et les méthodes promues par le service public (Hassenteufel & Maillard, 2017).

Cette mise en marché n'équivaut pas à une totale libéralisation, puisqu'elle permet à l'État de garder la maîtrise du processus. À ce titre, il serait plus précis de parler de « *régulation concurrentielle subventionnée* » (Berthet & Bourgeois, 2017 ; Pérez et al., 2008). La dernière opération d'achat de prestations dans le cadre du programme d'introduction au travail, conduite en 2018, permet de comprendre les mécanismes qui conduisent le service public de l'emploi à imposer les méthodes d'emploi accompagné. Le prix des services a joué un rôle important dans la sélection des offres, mais la monétisation de la qualité des offres a permis de retenir des prestations cohérentes avec le modèle d'accompagnement promu par le service public de l'emploi. Grâce à un coefficient de monétisation, l'opération d'achat a valorisé les offres reposant sur des équipes de conseillers en emploi qualifiés, formés à l'emploi accompagné et présentant déjà une expérience dans le domaine. À travers cette monétisation des méthodes d'accompagnement en milieu ordinaire, l'État organise ainsi une concurrence au mieux-disant inclusif, c'est-à-dire qu'il encourage les entreprises. De plus, les prestataires retenus sont rémunérés selon un prix de journée fixe relativement bas (environ 7 €/jour/personne), doublé d'une prime d'objectif. C'est en s'efforçant de rapprocher du marché du travail des individus présentant une capacité de production très réduite que les prestataires rendent ce marché lucratif. Les entreprises de services se trouvent ainsi intéressées à la mise en œuvre du principe d'activation des bénéficiaires du système de protection sociale fixé par l'État. Si ce mécanisme a pour effet de diffuser les pratiques d'inclusion en milieu ordinaire, il a pour inconvénient d'entraîner une sélection des clients au détriment des personnes handicapées présentant les plus graves difficultés (Lindqvist & Lamichhane, *op. cit.*).

Les méthodes d'emploi accompagné ont également été reprises par nombre de services sociaux communaux accompagnant des usagers de la psychiatrie. Les autorités publiques encouragent même les services d'activité de jour à permettre la transition vers l'emploi en milieu ordinaire. Les méthodes d'emploi accompagné se diffusent ainsi aux dispositifs qui proposaient historiquement des activités en dehors du marché du travail. Sans nécessairement viser l'obtention d'un emploi de droit commun, ceux-ci développent de nouvelles activités permettant à leurs bénéficiaires de travailler en milieu ordinaire¹⁵. Ainsi, le modèle inclusif touche également les individus relevant de la LSS et donc reconnus comme sévèrement handicapés.

C'est notamment ce qu'évoque un directeur interrogé sur le positionnement de son service vis-à-vis du marché du travail et des autres services, lorsqu'il nous explique que la frontière entre institutions spécialisées et marché du travail est aujourd'hui très poreuse : « *La réponse à cette question est assez complexe. Auparavant, c'était soit vous pouviez trouver une place sur le marché du travail. Et vous étiez accompagné par Arbetsförmedlingen (le service public de*

15. Socialstyrelsen (2010), « *På tröskeln - Daglig verksamhet med inriktning på arbete* ».

l'emploi)... Soit vous ne pouviez pas trouver un travail et alors vous étiez en institution. On avait, d'un côté, l'emploi, et de l'autre, les institutions. Mais aujourd'hui, on a une sorte de zone entre les deux qui s'agrandit. Dans cette zone, on retrouve Samhall qui appartient au gouvernement. Donc les gens sont embauchés par Samhall et ensuite, ils sont mis à disposition en milieu ordinaire... Et aujourd'hui, ils sont même censés trouver un emploi sur le marché du travail libre. Mais cela n'arrive pas. Ils restent chez Samhall... Cette zone intermédiaire entre institutions et marché du travail est très complexe. On a de plus en plus d'entreprises qui font un peu la même chose, c'est-à-dire qui emploient des personnes handicapées et les mettent à disposition dans d'autres entreprises afin qu'elles puissent travailler en milieu ordinaire. Et ça marche bien. Mais... il s'agit essentiellement de travaux de nettoyage ou de travaux de restauration. Notre service fait un peu la même chose, mais sur des tâches plus variées. Et puis, il y a plein de projets municipaux aussi qui font ça. Arbetsförmedlingen fait aussi ça. Försäkringskassan (Agence nationale de la protection sociale) fait ça aussi... Y en a beaucoup qui proposent ce genre d'accompagnement... ».

Conclusion

Ainsi, la mise en œuvre, en Suède, d'une politique d'emploi inclusive pour les personnes handicapées satisfaisant aux dispositions de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) résulte de dispositions institutionnelles d'appropriation construites bien en amont de la ratification de ce texte. Promue à l'échelle internationale, la notion d'inclusion, dont les interprétations peuvent être multiples (Lang *et al.*, *op. cit.* ; Sherlaw & Hudebine, 2015), aboutit à des effets variables selon les usages qui en sont faits. Adhérant à l'esprit de la CDPH, les acteurs de la politique du handicap, en Suède, en font un usage « *puriste* » (Jacquot, *op. cit.*).

Dans ce pays, l'interprétation volontariste de la notion d'inclusion implique une large communauté d'acteurs articulant différentes échelles et transcendant le clivage public/privé. Cette politique est décidée et partiellement mise en œuvre par l'État, à travers le service public de l'emploi, mais les communes et des entreprises à but non-lucratif sont également parties prenantes de ce processus. L'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi en milieu ordinaire repose en outre sur une large application de l'obligation d'aménagement raisonnable par les employeurs.

L'étude de ce secteur bien particulier du système de protection sociale suédois que constituent les dispositifs d'emploi et de travail protégés et de ses transformations, confirme l'idée d'un modèle nordique solide et bien particulier (Hvinden, *op. cit.* ; Kvist *et al.*, *op. cit.* ; Kautto, *op. cit.* ; Dølvik, 2016 ; Halvorsen *et al.*, 2016). Loin de constituer un modèle à reproduire à l'identique, l'analyse du cas suédois nous montre néanmoins un exemple en termes de conditions de développement de politiques inclusives.

Cela étant, même en Suède, toutes ambitieuses et efficaces qu'elles soient, les mesures inclusives ne se substituent pas aux dispositifs d'emploi et de travail protégés réservés aux

personnes les plus éloignées du marché du travail. Pour aller plus loin dans l'analyse de la persistance d'un large secteur d'emploi protégé malgré le développement d'une politique inclusive forte, il conviendrait d'étudier plus en détail le jeu d'acteurs entre les différentes échelles d'action publique.

Pour conclure, il convient d'insister sur les limites du développement du modèle inclusif. En France, il n'existe pas aujourd'hui de volonté de départager « vrais » et « faux » handicapés (Bertrand, 2013), comme cela a été le cas entre « vrais » et « faux » chômeurs (Astier, 1997). On peut noter, en paraphrasant Aucante (*op. cit.*), que si la Suède conserve encore l'empreinte de politiques sociales universalistes, son modèle s'est fortement libéralisé. Ainsi, la mise en œuvre du modèle inclusif implique que les logiques qui s'appliquent au commun des demandeurs d'emploi touchent peu à peu les personnes handicapées. La définition ouverte du handicap adoptée par les services d'accompagnement vers l'emploi entraîne une certaine perméabilité aux logiques d'activation. Celles-ci classent les institutions pour personnes handicapées dans la catégorie des dispositifs dits « passifs »¹⁶, tandis que l'idéologie inclusive les présente comme un frein à l'intégration en milieu ordinaire. Or, les institutions de travail protégé nous semblent pourtant constituer un îlot de droit au travail et de protection dans un océan de droit du travail, de concurrence entre travailleurs (Supiot, 2010). Il nous apparaît donc essentiel de questionner les effets de cette montée de l'incitation à l'inclusion pour les travailleurs eux-mêmes, afin de s'assurer que le renforcement de leur autonomie ne s'opère pas au détriment de leur protection. Le fort principe de subsidiarité entre les dispositifs d'accompagnement, ainsi que l'objectif de participation maximale au marché du travail peuvent de fait faire peser une certaine pression sur les personnes handicapées pour qui l'emploi n'est parfois pas une priorité.

■ Bibliographie

- Astier I. (1997), *Revenu minimum et souci d'insertion*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Aucante Y. (2013), *Les démocraties scandinaves : Des systèmes politiques exceptionnels ?*, Paris, Armand Colin.
- Bergmark Å. (2003), « Prêts à travailler ? Les politiques d'activation en Suède au cours des années quatre-vingt-dix », *Revue française des affaires sociales*, 4, pp. 273-289.
- Berthet T. & Bourgeois C. (2017), « Quand l'État fait son marché, quels effets pour les opérateurs ? », *Gouvernement et action publique*, Vol. 6(4), pp. 75-99.

16. En référence au terme d'« activation », désignant les incitations à sortir du système d'assistance sociale pour rejoindre l'emploi rémunéré, celui de « passif » qualifie les mesures d'aide sans contrepartie autorisant les bénéficiaires à y rester sans limite de temps.

- Bertrand L. (2013), « Politiques sociales du handicap et politiques d'insertion : Continuités, innovations, convergences », *Revue des politiques sociales et familiales*, 111(1), pp. 43-53. <https://doi.org/10.3406/caf.2013.2747>.
- Brégain G. (2018), *Pour une histoire du handicap au XXe siècle. Approches transnationales (Europe et Amériques)*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Clavier C. (2013), « Les causes locales de la convergence », *Gouvernement et action publique*, Vol. 2(3), pp. 395-413.
- Cohu S., Lequet-Slama D. & Velche D. (2003), « La Suède et la prise en charge sociale du handicap, ambitions et limites », *Revue française des affaires sociales*, 4, pp. 461-483.
- Cohu S., Lequet-Slama D. & Velche D. (2005), « Les politiques en faveur des personnes handicapées dans cinq pays européens », *Revue française des affaires sociales*, 2, pp. 9-33.
- Dølvik J. E. (2016), « Le modèle nordique en période de crise : Est-il toujours capable de s'adapter ? », *Revue française des affaires sociales*, 1, pp. 111-139.
- Esping-Andersen G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Polity press.
- Esping-Andersen G. (1996), *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*, SAGE.
- Halvorsen R., Hvinden B., Bickenbach J., Ferri D. & Rodriguez A.M.G. (2017), *The Changing Disability Policy System: Active Citizenship and Disability in Europe*, Vol. 1. Taylor & Francis.
- Halvorsen R., Hvinden B. & Schoyen M.A. (2016), "The Nordic Welfare Model in the Twenty-First Century: The Bumble-Bee Still Flies!", *Social Policy and Society*, 15(1), pp. 57-73. <https://doi.org/10.1017/S1474746415000135>
- Hassenteufel P. & Maillard J. de. (2017), « Le recours au marché comme processus politique », *Gouvernement et action publique*, Vol. 6(4), pp. 101-126.
- Hassenteufel P. & Palier B. (2001), « Le social sans frontières ? Vers une analyse transnationaliste de la protection sociale », *Lien social et Politiques*, 45, pp. 13-27. <https://doi.org/10.7202/009396ar>
- Hvinden B. (2004), "Nordic Disability Policies in a Changing Europe: Is There Still a Distinct Nordic Model?", *Social Policy & Administration*, 38(2), pp. 170-189. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2004.00384.x>
- International Labour Office (2015), *Travail décent pour les personnes handicapées : Promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement*. ILO.
- Jacquot S. (2006), « L'instrumentation du gender mainstreaming à la commission européenne : Entre 'ingénierie sociale' et 'ingénierie instrumentale' », *Politique européenne*, n° 20(3), pp. 33-54.

- Kautto M. (2010), "The Nordic Countries", in *The Oxford Handbook of the Welfare State*, Oxford University Press. pp. 586-600. <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199579396.001.0001/oxfordhb-9780199579396-e-40>
- Kazepov Y. (2010), "Rescaling Social Policies towards Multilevel Governance in Europe: Some Reflections on Processes at Stake and Actors Involved", in *Rescaling Social Policies towards Multilevel Governance in Europe: Social Assistance, Activation and Care for Older People*, pp. 35-72. Routledge. <https://www.routledge.com/Rescaling-Social-Policies-towards-Multilevel-Governance-in-Europe-Social/Kazepov/p/book/9781409410218>
- Kingdom J. W. (1984), *Agendas, alternatives and public policies*, Little, Brown and Company.
- Kvist J., Fritzell J., Hvinden B. & Kangas O. (2012), *Changing social equality. The Nordic welfare model in the 21st century*, The Policy Press. <https://www.press.uchicago.edu/ucpf/books/book/distributed/C/bo13327220.html>
- Lang R., Kett M., Groce N. & Trani J.F. (2011), "Implementing the United Nations Convention on the rights of persons with disabilities: Principles, implications, practice and limitation", *Alter*, 5(3), pp. 206-220. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2011.02.004>.
- Lindqvist R. (2000), "Swedish Disability Policy: From Universal Welfare to Civil Rights?", *European Journal of Social Security*, 2(4), pp. 399-418. <https://doi.org/10.1023/A:1011532222021>.
- Lindqvist R. & Lamichhane K. (2019), "Disability policies in Japan and Sweden : A comparative perspective", *Alter*, 13(1), pp. 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2018.08.001>.
- Marsh D. & Rhodes R.A.W. (1992), *Policy Networks in British Government*. Oxford University Press. <https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780198278528.001.0001/acprof-9780198278528>
- Marsh D. & Smith M. (2000), "Understanding Policy Networks: Towards a Dialectical Approach", *Political Studies*, 48(1), pp. 4-21. <https://doi.org/10.1111/1467-9248.00247>.
- Noury D. (2003), *La compensation du handicap en Suède*, Rapport de l'IGAS.
- OCDE (2018), *Public expenditure and participant stocks on LMP: Number of participants in sheltered and supported employment and rehabilitation as a percentage of labour force*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=49447#>
- Pérez C. & Personnaz E. (2008), « Les services d'information, de conseil et d'orientation professionnelle des adultes : Un appui aux transitions professionnelles ? », *Relief Céreq*, n° 27.
- Revillard A. (2019), *Handicap et travail*, Presses de Sciences Po.

- Sherlaw W. & Hudebine H. (2015), “The United Nations Convention on the rights of persons with disabilities: Opportunities and tensions within the social inclusion and participation of persons with disability”, *Alter*, 9(1), pp. 9-21. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.08.001>
- Supiot A. (2010), *L'esprit de Philadelphie : La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil.
- Tøssebro J. (2016), “Scandinavian disability policy : From deinstitutionalisation to non-discrimination and beyon”, *Alter*, 10(2), pp. 111-123. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2016.03.003>