



L'inclusion

(octobre 2023)

Pour les associations comme pour tout type de structure, les questions d'inclusion nécessitent une politique volontariste pour accorder les actes aux paroles, notamment pour favoriser l'égalité femme-homme ou encore l'intégration et la représentation de personnes handicapées.

Les associations sont par nature des organisations fédératrices, composées pour rassembler autour de leurs activités, pour souder un collectif autour d'un objectif commun, pour favoriser l'engagement des personnes et leur permettre de participer à l'écriture d'une histoire partagée.

Elles figurent donc en bonne place pour montrer la voie de l'inclusion, et guider les manières d'accueillir également les personnes en leur sein et dans leurs instances représentatives. Pourtant, la question ne semble pas aller de soi dans la pratique, et demande une attention particulière.

Bon à savoir

Afin de donner des repères pour favoriser l'inclusion au sein des associations, Le Mouvement Associatif a développé l'Inclusiscore, un outil d'autodiagnostic qui délivre une note évaluant l'inclusivité de l'association répondante : inclusiscore.org

Le site fournit une définition de l'association inclusive en ces termes : « Une association est inclusive d'abord dans le périmètre de son projet. C'est une association ouverte à toutes les personnes qui expriment l'envie de s'engager dans son projet associatif, à travers des pratiques collectives adaptées à la diversité des profils de ses acteurs. C'est une association qui s'adresse aux personnes les plus éloignées des démarches d'engagement, à travers des pratiques volontaristes portant une volonté d'émancipation individuelle. Il y a, pour nous, deux bénéficiaires à l'inclusion : celui qui est inclus mais également celui qui a la capacité d'inclure ».

La marge de progression dans l'égalité femme-homme

En France, la [loi Roudy du 13 juillet 1983](#) transpose en droit français la directive européenne relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Ce principe d'égalité se traduit dans l'ensemble du champ professionnel : formation, recrutement, rémunération, promotion... La loi introduit également la notion d'égalité des chances et la mise en place d'actions spécifiques pour garantir une égalité réelle au-delà du champ juridique.

Pourtant, le texte ne suffit pas à corriger les inégalités, et les décennies suivantes voient la publication de plusieurs textes qui visent à se rapprocher de l'égalité dans la pratique :

- La [loi Génisson du 9 mai 2001](#) prévoit la mise en œuvre de « mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées », et introduit l'obligation de négociations en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.
- La [loi relative au dialogue social du 17 août 2015](#) instaure une obligation de représentation paritaire dans les instances de représentation du personnel.
- La [loi du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle initie plusieurs mesures, notamment une réforme du congé parental, des sanctions plus lourdes pour les licenciements discriminatoires, l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de déposer un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, ou encore l'interdiction d'accès à des marchés publics aux entreprises qui ne respectent pas les exigences d'égalité professionnelle.
- La [loi Rixain du 24 décembre 2021](#) introduit des quotas de femmes dans les postes de direction des grandes entreprises, sous réserve de pénalités financières, dans l'objectif d'atteindre 40 % de femmes dirigeantes à l'horizon 2030.

Ce corpus législatif en constante évolution traduit une réalité de terrain qui peine à évoluer dans la pratique, et des inégalités persistantes.

Les associations affichent une situation plus égalitaire que d'autres acteurs économiques, mais n'échappent pas à certains écueils. Si la part de personnes bénévoles est paritaire au sein de la population française (22,8 % des femmes et des hommes déclarent être bénévoles dans une association (source : *La France bénévole 2023, Recherches & Solidarités*). Les postes de dirigeants associatifs (secrétaire, trésorier, président) sont dans leur ensemble également paritaires, avec un bémol important : seulement 38 % des associations ont élu une femme à leur présidence (source : *Le paysage associatif français*, édition 2023). On retiendra malgré tout que ces chiffres sont en constante augmentation depuis 2005.

En ce qui concerne l'emploi associatif, il est largement féminisé : 68,9 % des salariés associatifs sont des femmes (source : *Atlas de l'économie sociale et solidaire*, édition 2020). Pourtant, ce constat reflète plus la typologie des métiers concernés qu'une politique inclusive : le secteur de l'aide à domicile, premier employeur de l'économie sociale et solidaire, emploie des femmes à 96,2 %, et reflète certaines inégalités propres aux métiers majoritairement féminisés. Il affiche en effet des taux d'emploi en CDD et à temps partiel largement supérieurs à la moyenne et des faibles rémunérations.

Attention

La [loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) a instauré un outil d'évaluation des différences de salaire entre hommes et femmes dans les entreprises : l'index d'égalité femmes-hommes. Toutes les entreprises de plus de 50 salariés (et donc les associations employeuses de cette taille) ont l'obligation de le publier tous les ans, et celles qui n'obtiennent pas le score minimal de 75 sur 100 dans les trois ans qui suivent la première évaluation doivent mettre en place des mesures correctives sous peine de sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1% du chiffre d'affaires annuel.

Handicap : des droits qui doivent être appliqués

La politique du handicap s'est d'abord dessinée à l'échelle européenne, avec des textes fondateurs apportant enfin une reconnaissance aux besoins de 87 millions de personnes handicapées au sein de l'Union Européenne, et invitant à un changement de doctrine : les politiques publiques doivent passer d'un modèle de protection qui avait tendance à isoler les personnes handicapées à un modèle d'inclusion porté par un principe de non-discrimination.

C'est le sens de [la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne](#), adoptée le 7 décembre 2000, dont l'article 21 interdit toute discrimination fondée sur le handicap, et dont l'article 26 reconnaît le droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et professionnelle et à la participation à la vie de la communauté.

En 2017, [le socle européen des droits sociaux](#) confirme cette orientation et déclare dans son principe n°17 que les personnes handicapées « ont droit à une aide au revenu leur permettant de vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins ».

En France, c'est [la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances](#), la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui pose les bases de la politique publique pour favoriser l'inclusion.

Elle définit le handicap en ces termes : « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie 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 ».

Elle sert de base au fonctionnement actuel de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui veut que 6 % des emplois soient réservés à des personnes handicapées. Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation augmentent le montant de leur contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

La [loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) a apporté quelques modifications à ce régime. Depuis 2020, toutes les entreprises ont l'obligation de déclarer leur effectif total de bénéficiaires de l'OETH, mais seules les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à l'obligation d'employer au minimum 6 % de travailleurs handicapés. Le taux de 6 % s'applique jusqu'à la fin de l'année 2024, et fera l'objet d'une actualisation à cette échéance. Il ne pourra pas être revu à la baisse, mais pourra augmenter en fonction de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail. En 2020 et 2021, seules 29 % des entreprises remplissent intégralement leurs OETH (*source : [L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2020 et 2021, DARES](#)*)

Ces mesures incitatives ne peuvent donc suffire à favoriser l'emploi des personnes handicapées. En effet, la question de leur inclusion est indissociable de la question de l'accessibilité.

La loi de 2005 impose l'obligation d'accessibilité dans toutes les composantes de la vie collective : locaux professionnels, établissements recevant du public (ERP), logements, transports, voirie, écoles, services publics, loisirs.

Pourtant, la législation n'a cessé de repousser les échéances pour parvenir à cette accessibilité universelle, comme en témoigne [la loi du 23 novembre 2018, dite ELAN](#), et son revirement en matière d'habitat collectif neuf : au lieu de l'obligation d'accessibilité pour 100 % des nouvelles constructions, ce sont seulement 20 % des bâtiments qui devront s'y soumettre.

Cette mesure à la portée symbolique reflète le principal problème pointé par les associations représentant les intérêts des personnes handicapées : sans accessibilité, l'inclusion reste un vœu pieux, et même les employeurs les plus volontaires ne peuvent inclure des personnes handicapées si tous les lieux de l'environnement professionnel ne sont pas accessibles, si les outils de travail ne sont pas adaptés (notamment les outils numériques), si l'offre de logement environnant ne comporte pas d'habitat accessible, et si l'offre de transport ne permet pas aux personnes handicapées d'effectuer leur trajet du domicile au lieu de travail.

En l'absence de réglementation contraignante sur l'ensemble de ces aspects, les progrès sont insignifiants. Dans [la deuxième édition de son « Observatoire des Droits »](#), publiée en février 2023, l'association APF France Handicap ne relève aucune amélioration sur l'ensemble des champs qu'elle étudie : accès aux droits, aux soins, aux équipements adaptés, au logement ou à l'emploi. Le rapport relève même une dégradation de l'accessibilité, notamment en termes de stationnement.

Un constat partagé par le Conseil de l'Europe, qui a rendu publique en avril 2023 [une décision](#) où il constate que la liberté et la dignité des personnes en situation de handicap ne sont pas respectées correctement en France.

Juris associations pour le Crédit Mutuel

> Pour en savoir plus :

- [L'insertion par l'activité économique \(IAE\)](#)
- [Fonds d'inclusion dans l'emploi : publication de la circulaire 2023](#)