

Sous la direction de Patrick Legros

LES PROCESSUS DISCRIMINATOIRES  
DES POLITIQUES DU HANDICAP

Presses universitaires de Grenoble

## Introduction

---

*Patrick Legros*

La discrimination n'est jamais envisagée politiquement sous sa forme négative comme le sens premier du terme « handicap » permet, quant à lui, de le faire. En effet, pour les personnes en situation de handicap, il y a toujours « compensation », « apport », « aménagement » ; il n'y a pas, pour les personnes valides, « retrait » ou « diminution », autrement dit « handicap ».

Il est ainsi toujours attendu et entendu d'adjoindre plus que de restreindre. La personne en situation de handicap ne peut devenir, par cette politique, un handicap pour les autres personnes. Imaginons, par exemple, dans le cas d'un aménagement des examens pour les étudiants handicapés, que l'on n'ajoute pas un temps particulier, un tiers-temps généralement, ou que l'on ne leur alloue pas un secrétaire lorsqu'il y a des difficultés de rédaction, mais qu'au contraire on supprime un temps d'examen aux personnes valides ou qu'on les contraigne à écrire de l'autre main ou avec un stylo défectueux. Ces mesures seraient aussitôt contestées et provoqueraient à coup sûr des rébellions.

Pourtant, ne peut-on pas dire que, dans un registre professionnel, la loi d'employabilité de 6 % de personnes en situation de handicap applicable par les établissements de vingt salariés et plus n'offre plus que 94 % de chances aux valides d'obtenir un emploi ? Est-ce que la présence d'un secrétaire lors d'un examen ne diminue pas au moins le nombre de fautes d'orthographe que l'étudiant aurait commis sans lui et s'il n'avait pas connu ce handicap ? Nous pouvons poursuivre

ce raisonnement à l'infini puisqu'il repose sur une volonté politique d'égalité qui est, ainsi que l'explique Alain Blanc dans la première contribution de cet ouvrage, une aporie sociale.

Il ne convient évidemment pas pour autant d'annihiler ces formes discriminatoires pour ces mêmes raisons mais d'avoir l'honnêteté intellectuelle et, surtout, le courage idéologique, de dire que l'on favorise certaines catégories, et pas seulement les personnes en situation de handicap, au nom d'une morale sociale que l'on doit assumer. Mais, comme Alain Blanc le souligne, cette discrimination positive inégalitaire crée un effet de catégorisation stigmatisante. Le plus se transforme en moins. Quelle que soit la forme prise par notre attribution en classes spécifiques, elle demeurera discriminatoire. Il résulte néanmoins un mode d'enregistrement de la population qui l'est moins qu'un autre. Dès que l'on centre notre visée sur des populations définissables selon des critères d'ailleurs variables, tels les personnes handicapées, les familles monoparentales ou les seniors, la stigmatisation est inéluctable. Dès que l'on s'intéresse, au contraire, à des thématiques socialement problématiques, tels le handicap, la pauvreté ou la dépendance, le sujet devient général et finalement moins discriminatoire. Toutefois, il conduit également à son élargissement et aux difficultés à pourvoir socialement et économiquement une large population. Pour cette raison, le nombre de personnes handicapées peut varier, en France, selon le registre « handicap » que l'on soutient, entre plus d'un million et plus de quarante millions. Ce n'est presque plus la personne qui devient l'objet d'une discrimination mais le registre définitionnel qui exclut nécessairement ceux qui sont à la marge de cette frontière définitionnelle.

La notion de discrimination positive est également interrogée par Denis Poizat qui en relève les suites concrètes. En effet, elle n'a pas qu'une simple vocation éthique puisque, pour l'auteur, elle se construit en tant qu'outil de lutte sociale. Elle a un sens moral auquel quiconque est contraint d'adhérer et, du fait de cette imposition, elle fragilise les libertés et devient intrusive. Mais pour qu'elle puisse répondre à un phénomène discriminant, il convient que les opinions, médiatiques ou autres, dépassent le simple localisme de leur expression. L'auteur écrit à ce propos que « quand la pitié est bavarde, la discrimination positive est efficace ». Le handicap crée de la compassion, mais en privé ; non

que certaines déficiences ne soient mises en lumière par les associations, les médias ou les lois, ainsi l'autisme ou la trisomie 21, mais d'une part parce que la précision du regard révèle sans cesse de nouvelles catégories demeurées dans l'ombre (bien plus par méconnaissance que par omission involontaire) ; d'autre part, parce que leur représentation est mineure. Les catégorisations actuelles, nécessaires pour conduire des politiques envers le handicap, sont à la fois trop générales et inadaptées. De fait, les données recensées sur lesquelles reposent les actions sociales sont biaisées à cause d'insuffisances méthodologiques qu'il convient de combler par l'élaboration d'un outil de mesure satisfaisant tel que celui identifié par l'auteur.

En adoptant un point de vue international, comme le fait Serge Ebersold, nous constatons qu'aucune définition du handicap n'est opérante ; chaque pays entretient en effet la sienne d'une manière spécifique. La comparaison n'est alors pas aisée et, pour rendre cet exercice envisageable au sujet des étudiants handicapés qui l'intéressent ici, l'auteur est amené à utiliser la désignation BEP pour cette population, à savoir à « Besoins éducatifs particuliers ». L'avantage d'une telle ouverture est d'assimiler, jusqu'à la disparition du terme lui-même, toutes les personnes dites handicapées à des personnes en situation de handicap, de déficience, de difficultés, etc., exprimant un besoin qui ne peut être assouvi sans le concours sociétal.

En élargissant cette désignation à l'ensemble de la population, nous aurions à faire cette fois à des personnes à BSP, à savoir à « Besoins sociaux particuliers ». Dans ces limites, toute la population est susceptible d'être handicapée par sa situation spécifique et les valeurs républicaines des sociétés, qui se préoccupent de leurs minorités, sont alors mises en exergue par des politiques particulières. La discrimination positive, qui représente un de ces choix politiques, est en même temps une discrimination négative parce qu'elle dissimule la part des minorités ne pouvant pas bénéficier d'une représentation nationale. Elle repose sur une légitimité limitée ainsi que le souligne l'article de Laetitia Debray et Patrick Legros.

Éric Plaisance pose, quant à lui, cette question en centrant sa réflexion sur le processus de désinstitutionnalisation mis en marche depuis quelques années. Il précise notamment que les modèles intégratifs et inclusifs

ne sont pas dissociables et appartiennent à l'histoire de l'institutionnalisation du handicap. D'une certaine manière, l'externalisation, soit l'inclusion, et l'internalisation, soit l'intégration, sont deux mécanismes productifs de sens s'ils sont combinés pour une même personne. Le cadre et le hors-cadre facilitent l'insertion sociale. Mais le déclin du « programme institutionnel »<sup>1</sup>, précise l'auteur, montre les limites des valeurs et des objectifs soutenus par ces modèles. La prise en compte de la personne handicapée prend le pas sur celle du handicap et, si elle a permis d'amoindrir les abus liés à une trop forte institutionnalisation, elle est la cause de nombreux paradoxes, le premier étant de conduire vers une indétermination des objectifs et par conséquent des pratiques. Elle n'aboutit pas non plus à une non-exclusion des personnes handicapées en milieu ouvert.

Le texte d'Annie Bretagnolle, qui poursuit la réflexion sur les principes discriminatoires de la population handicapée, précise un aspect de ce choix politique en s'intéressant à l'insertion des étudiants handicapés au sein des universités. Elle souligne un élément particulier concernant la répartition dépendante des types de handicap des étudiants dans les différentes filières universitaires. Cette spécialisation n'est pas due à des logiques organisationnelles mais à des rationalités limitées d'acteurs ; ceux-ci ne bénéficient pas d'interlocuteurs suffisamment instruits sur l'ensemble du système mis en place pour favoriser cette insertion. En effet, la méconnaissance des intervenants institutionnels de chaque instance est le premier obstacle à dépasser afin de mener une action efficace. Serge Ebersold confirme cet état de fait aussi bien pour ce qui est de la France, du Danemark que de la République tchèque, et ajoute le fait que ces choix indépendants de l'étudiant sont, pour près de la moitié d'entre eux, influencés par le niveau d'accessibilité des établissements. Plus important encore, les aménagements progressifs réalisés dans les établissements scolaires correspondent à des facilitations concernant encore exclusivement, aux dires des intéressés, des problèmes physiques, de déplacement pour l'essentiel, et non pas pour ce qui est au cœur de l'activité, à savoir un suivi pédagogique cohérent avec le type de handicap et, surtout, un décodage des mécanismes invisibles de réussite au sein d'une organisation donnée.

---

1 Dubet, 2002.

Manon Dumas soulève, à partir de son analyse comparative de deux modèles universitaires, la question de la nécessité ou non de signifier la personne par son handicap. L'ouverture disciplinaire conduisant les étudiants canadiens à construire leur propre parcours scolaire s'accompagne d'un suivi personnalisé propre à les identifier selon leur niveau de dépendance. Le fonctionnement français soumis encore à des cloisonnements disciplinaires favorise l'anonymat. Le premier modèle repose sur les valeurs d'autonomie et d'acceptation ; le second sur celles de prise en charge et de déstigmatisation. Mais l'un et l'autre ne parviennent pas à combler le manque d'expériences professionnelles acquises au cours des études si nécessaires à l'obtention d'un premier emploi. Ces étudiants en situation de handicap entrent même, ici, en concurrence avec les autres étudiants valides si leur situation économique est précaire. Afin de pouvoir poursuivre leurs études, ils doivent nécessairement occuper des métiers d'appoint. Cette accumulation d'expériences professionnelles n'est pas remplacée par l'obligation universitaire de mener à bien des stages et va donc favoriser l'employabilité des valides plus aptes à en obtenir.

Ces deux modèles renvoient à la question actuelle la plus essentielle posée au sujet de la formation initiale des personnes en situation de handicap : école intégrative ou inclusive ?

L'intégration implique très souvent un retrait de la personne dans des établissements spécialisés propices à son développement et à son bien-être. Écartée de la mouvance sociale ordinaire, elle peut ainsi échapper à une stigmatisation désaffiliante et éprouvante. Elle peut en même temps entrer dans des groupes d'appartenance facilitant son adhésion sociétale. Il y a là une forme de dissimulation du handicap, et pour elle, et pour le milieu ordinaire. Les politiques du handicap sont alors dispensatrices de valeurs et de rétributions prônant l'égalité et l'anonymat.

L'inclusion, quant à elle, fait entrer la personne handicapée dans le monde ordinaire en s'attachant à la fois à privilégier son autonomie et à promouvoir sa capacité d'adaptation. Bien qu'appuyée par des instances politiques, là encore en valeurs et en biens, elle doit se frayer seule un chemin sur les voies sociétales. Dans un premier temps, la révélation de son handicap est une nécessité pour se faire accepter en tant que

personne handicapée. Le modèle inclusif repose alors sur l'espérance d'une dissimulation de celui-ci à partir de l'instant où cette personne assume un rôle au sein de tous et, par habitude, disparaît en tant que tel.

Ce sujet est interrogé par Joël Zaffran qui montre bien que le modèle de l'inclusion, d'inspiration nord-américaine, est en voie de supplanter celui de l'intégration encore en action dans une partie de l'Europe et, notamment, de la France. Dans ses principes, il est moteur d'espoir puisqu'il favorise la socialisation des personnes en situation de handicap et la proximité existentielle censée conduire à une meilleure acceptation de l'autre. Toutefois, une analyse microsociale des situations d'inclusion montre des divergences de perception entre les différents acteurs. Des processus de stéréotypies distinctives se font jour et ne facilitent pas nécessairement l'insertion des handicapés. Ce modèle stigmatisant est notamment à l'œuvre pour des personnes en quête identitaire, par exemple des enfants scolarisés ainsi que les recherches de Shérif, et Shérif citées par Joël Zaffran le démontrent aisément. Il en est de même pour les populations en rejet identitaire comme je l'ai démontré pour ce qui est de la population âgée<sup>2</sup>. En outre, la situation concurrentielle tend à renforcer le stéréotype négatif. Nous constatons que, pour diminuer les opinions discriminatoires, l'expérience du handicap doit être quotidienne jusqu'à ce que celui-ci n'apparaisse plus pour ce qu'il est (cf. la contribution de Debray et Legros). La distance se réduit dès qu'il y a participation de tous (cf. la contribution de Zaffran). Pour cette raison, dans la sphère professionnelle, la présence de personnes handicapées n'empêche pas la discrimination envers le handicap mais envers les individus qui en sont porteurs. La concurrence à laquelle tous les acteurs sont alors soumis ne renforce pas, cette fois, la stigmatisation parce que ces personnes ne sont pas perçues comme ayant un potentiel compétitif; elles n'en ont d'ailleurs pas, compte tenu du fait que, pour la plupart, elles sont associées à des postes à faible responsabilité. Joël Zaffran souligne en outre que, dans ces mécanismes de distinction sociale, les principes moraux ne suffisent pas pour conduire les comportements; les enfants scolarisés ne sont pas alors des récepteurs malléables et leurs interactions quotidiennes expliquent surtout les correspondances qu'ils construisent entre eux et envers des enfants handicapés. Le jeu ordinaire des acteurs commande et renforce la discrimination.

---

2 Legros, 2012.

Zineb Rachedi-Nasri observe, quant à elle, qu'une partie de la réussite des closes légales dépend essentiellement des relations de confiance nouées entre étudiant et référent handicap, d'une forme d'autogestion et de motivations partagées à un tel point que l'on peut se passer, dans ce cadre, d'outils formels. En même temps, la « qualité » de ces référents a une influence certaine sur l'accompagnement des personnes. Mais là encore, un aspect discriminatoire négatif apparaît parce que, si l'on peut échapper à la stigmatisation ambiante en ne se déclarant pas comme handicapé, lorsqu'on le fait, les moyens mis à disposition des organismes, et ici, pour l'auteur, des universités, sont trop sommaires pour prendre en compte l'ensemble des déclarants. Les référents handicap sont insuffisants en nombre ; les locaux d'accueil trop souvent excentrés, par conséquent difficilement accessibles, et inconnus de l'ensemble de la population comme des handicapés eux-mêmes.

Pour démontrer les limites des politiques discriminatoires menées en faveur des personnes handicapées, nous avons composé cet ouvrage en trois parties : la première s'intéresse aux politiques discriminatoires sous un angle élargi en interrogeant notamment le principe de la discrimination positive sur le marché de l'emploi ; la deuxième pose la question essentielle du sens politique et moral de l'institutionnalisation du handicap à travers les modèles intégratifs et inclusifs. Enfin, la dernière partie centre le sujet sur un cas d'étude : l'université.

*En novembre 2012, l'université de Tours a organisé une journée consacrée au thème Handicap et Insertion professionnelle lors de laquelle différents témoins et analystes ont échangé. De nombreuses questions ont été soulevées alors, évoluant notamment autour de l'insertion de la personne handicapée, qu'il s'agisse de la formation ou de l'emploi, en milieu spécialisé ou ordinaire. À la suite de cette journée, nous avons décidé de poursuivre cette réflexion dans un ouvrage en faisant appel à un certain nombre d'intervenants ayant participé à cette journée et à d'autres experts conduisant actuellement leurs réflexions dans ce domaine. Nous tenons également à remercier tout particulièrement Bénédicte Delaunay, vice-présidente chargée de la vie étudiante, du handicap, de l'égalité et la diversité, et l'équipe de la Mission handicap de l'université de Tours.*

## Partie I

---

### LES LIMITES DES POLITIQUES DISCRIMINATOIRES

# Les apories de la discrimination positive

*Alain Blanc*

La discrimination positive, ou traitement préférentiel, appellation ayant la faveur du Conseil d'État (1997), est un principe d'intervention visant à réintroduire de l'égalité dans un monde inégalitaire. Elle peut se traduire par deux options simultanées. D'abord, une pénalisation des plus forts : ainsi les chevaux ayant eu les meilleurs résultats sont-ils handicapés, soit par une charge supplémentaire soit en débutant la course en ayant une plus longue distance à parcourir que tous les autres ; ensuite, une aide aux plus démunis. La discrimination positive vise à réintroduire une égalité des chances car les capacités « naturelles » et sociales sont inégalement réparties. Ainsi, lors de l'examen final, l'étudiant officiellement connu comme handicapé, dispose-t-il d'un temps supplémentaire pour rédiger sa copie qui sera placée dans le lot commun des copies anonymes corrigées par l'examinateur. Dans les démocraties, soit les pays de l'égalité théorique, des droits préférentiels réintroduisent de la justice pour limiter les dégâts du marché ou lutter contre des injustices jugées indues.

La France post-coloniale et progressivement multiculturelle regarde avec une attention renouvelée l'Amérique du Nord qui, dans la Grande société des années 1960 luttant pour l'égalité et contre les ségrégations, a mis en œuvre le principe de l'*affirmative action*<sup>3</sup>. La discrimination positive a subi, quant à son principe et ses modalités d'application, une double critique : celle provenant des milieux libéraux adeptes du moins d'État et contempteurs de ses dérivés<sup>4</sup> et des tenants de son inadéquation à

---

3 Calvès, 1998.

4 Bénéton, 1983.

des principes généraux de justice<sup>5</sup> ; celle portée par les adeptes d'une réorientation des interventions publiques insuffisantes devant être redéfinies et étendues : à destination des minorités visibles et des populations ethnicisées, subissant des traitements différentiels producteurs d'une discrimination négative<sup>6</sup>, mais aussi de leur élargissement à des populations défavorisées d'un point de vue socio-économique<sup>7</sup>.

Les défauts contre-productifs : effets d'aubaine et de seuil, segmentation et substitution des bénéficiaires, stigmatisation ; et les avantages : protection et réparation de populations ciblées et en difficulté ne pouvant prétendre à la reconnaissance méritocratique universelle, de ce modèle sont connus. Ils ont fait et font l'objet de nombreux débats, commentaires et analyses<sup>8</sup>, quels que soient les objets, population ou territoire, bénéficiant d'une action de discrimination positive : à propos de la discrimination positive américaine<sup>9</sup> et de son arrière-plan multiculturel<sup>10</sup>, et concernant des applications françaises, au territoire<sup>11</sup>, à l'école<sup>12</sup>, ou au travail<sup>13</sup>. Conçue et mise en place pour un temps limité, elle a été maintenue et son principe n'a pas été remis en cause mais étendu.

Les multiples modalités construisant la discrimination positive peuvent :

- s'appliquer à des territoires : une entreprise qui s'installe dans un quartier ou un département défavorisé sera dispensée des charges sociales relatives à la création d'emplois pendant une durée limitée ;
- concerner l'accès à un bien dont le coût est jugé trop onéreux pour certaines populations : celui de l'abonnement à un réseau de transports en commun pour les retraités étant jugé trop élevé, la communauté de communes concernée prend alors à sa charge une part de ce montant ou proportionne sa contribution en fonction du revenu des bénéficiaires ;

---

5 Wuhl, 2002.

6 Castel, 2007 et 2009.

7 Keslassy, 2004.

8 *Pouvoirs*, 2004.

9 Calvès, 2008 ; Sabbagh *in* Koubi et Guglielmi, 2000.

10 Massey et Denton, 1995 ; Lacorne, 1997 ; Schnapper, 1998.

11 Donzelot, 2006 ; Doytcheva, 2007.

12 Meuret *in* Van Zanten, 2000 ; Merle, 2002 ; Dubet, 2004.

13 Blanc *in* *Esprit*, 1999 et *in* *Éducation permanente*, 2003.

– viser l'accès à l'éducation, car étant inégalement répartie, des établissements scolaires labellisés « zone à éduquer en priorité » bénéficient d'aides supplémentaires : des moyens financiers accrus, des soutiens scolaires spécifiques, moins d'élèves par classe.

La discrimination positive peut aussi viser des populations globales. Aux États-Unis d'Amérique et en Inde, elle concerne des ensembles objectivement et socialement défavorisés, les minorités ethniques aux États-Unis, noires ou hispaniques, certaines basses castes en Inde. En France, différentes populations bénéficient de mesure de discrimination positive, notamment quand il s'agit de contrats aidés par la puissance publique et qui visent à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes, des seniors, des demandeurs d'emploi de façon générale et de ceux, avec des mesures particulières, âgés et de longue durée.

Depuis l'entre-deux-guerres, en France, les personnes handicapées ont fait l'objet d'une option de discrimination positive qui ne s'est jamais démentie et dont le périmètre a été élargi. Elle dépasse les clivages politiques traditionnels, et gauche et droite comptent des adeptes et des contempteurs. Au nom d'un universalisme républicain, elle est critiquée car elle rompt l'égalité et est perçue comme pouvant promouvoir le communautarisme ; au nom de la prise en compte des spécificités devant être traitées de front ; elle est légitimée car l'universalisme est une fiction.

Le terme « aporie » vient du grec *aporia* qui signifie impasse, passage impraticable. L'aporie est une faille logique et rationnelle interne à une option. C'est une « difficulté insurmontable », « un mystère » et « une énigme »<sup>14</sup>. Si elle pointe des antinomies fondamentales, elle ne peut être considérée comme seulement négative dans la mesure où elle force à la réflexion. Montrer les impossibilités logiques d'une option revient à la réfuter. Je pense qu'il y a une aporie de la discrimination positive quand cette modalité de l'action publique est dédiée à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ; mais le résultat de cette conception aporétique de la discrimination positive ne revient

---

14 Comte-Sponville, 2001, p. 62

pas à réfuter cette dernière mais à la maintenir, y compris bien sûr en connaissant cette dimension aporétique, laquelle devient alors un modèle de l'intervention publique.

Les trois aspects successivement abordés permettent d'étayer l'option d'une aporie de la discrimination positive concernant l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Après avoir mis l'accent sur les conséquences de la catégorisation, je dirai les raisons de la réception et terminerai par une réflexion portant sur l'égalité introuvable.

### Les conséquences de la catégorisation

La discrimination positive vise à venir en aide à une catégorie de bénéficiaires définis par des critères objectifs. Or, depuis sa mise en place dans l'entre-deux-guerres, les catégories visées n'ont cessé d'augmenter en nombre : aux infirmes et mutilés de guerre, se sont peu à peu ajoutés, les accidentés du travail et personnes victimes de maladies professionnelles, les personnes présentant des maladies invalidantes, les handicapés sociaux. Preuve de sa validité, la mise en œuvre de cette option a attiré un nombre croissant de personnes ; toutefois l'élargissement des catégories et du nombre des bénéficiaires pose de grandes questions concernant l'efficacité de la discrimination positive mais aussi, et par contrecoup, sa légitimité. Trois points, en matière d'accès à l'emploi, illustrent les dérives logiques de cette option protectrice.

### **Des effets de seuil**

La définition d'une catégorie de bénéficiaire d'aides a des incidences sur les populations frontalières qui ne s'estiment pas si éloignées des critères retenus : alors que les déficients intellectuels font l'objet de mesures de discrimination positive, pourquoi les personnes ayant des troubles du comportement ne pourraient-elles pas, elles aussi, intégrer cet ensemble devenant dès lors composite ? Alors que les maladies professionnelles se caractérisent par des pathologies médicalement constatées, pour quelles raisons les personnes éprouvant un stress au travail, ressentant un harcèlement moral, n'intégreraient-elles pas la cohorte des personnes handicapées ?

La première réponse qui explique cet élargissement des clientèles est le flou et la plasticité des critères. L'absence de membres inférieurs fait à coup sûr de vous une personne handicapée; mais évoquer un mal de dos récurrent, que la médecine ne peut authentifier si ce n'est en postulant une somatisation liée aux aléas d'une vie personnelle, n'implique pas les mêmes visualisations.

L'objectivité des déficiences étant inégalement présente et visible dans les corps, l'expertise rencontre ses propres limites. Comme ce mal de dos n'est pas authentifiable, dans le doute, au nom de la solidarité et de la protection, l'expertise fait preuve de souplesse. Elle manque également d'arguments pour freiner la venue de nouveaux arrivants, par exemple des personnes relevant du handicap esthétique, une tache de vin sur le visage.

Les catégories de bénéficiaires vont donc augmenter; des déficiences nouvelles vont être reconnues, générées qu'elles sont par des toxicités d'usages, le téléphone portable et l'antenne relais, et environnementales, les émanations de la décharge nauséabonde ou l'air vicié des villes dans lesquelles l'espérance de vie est inférieure à celle des personnes n'y résidant pas. À l'avenir, il n'y aura pas moins mais plus de personnes handicapées.

La deuxième réponse est le recours à des protections. Si des populations aux franges du handicap, les handicapés sociaux par exemple, frappent à sa porte, c'est, avec l'appui de travailleurs sociaux qui les guident et représentent, qu'elles y voient un intérêt. Même perçu comme éventuellement stigmatisant, le handicap offre un statut qui suit une reconnaissance officialisée par des experts légitimes; puisque ce statut correspond à une réalité, il confère à ses bénéficiaires une identité impliquant protection. Alors que le compromis salarial des Trente Glorieuses offrait une protection redoublée par des solidarités actives, syndicales, familiales, mais aussi en lien avec la protection sociale redistributrice de revenus complémentaires, la société contemporaine offre moins de protection signifiée, par exemple, par l'augmentation des emplois précaires, des contrats à durée déterminée, etc. Pour des populations marginalisées, le handicap présente des avantages dans la mesure où, par exemple, il permet d'intégrer le volant des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui est de 6 %. Malgré son niveau modeste,

en 2012, l'Allocation pour adulte handicapé (1 million de personnes en 2020) peut être un revenu d'existence, son montant maximum étant de 776,59 euros mensuels.

La troisième réponse concerne les effets délétères de la crise de l'emploi. Depuis trois décennies, le chômage structurel reste à un haut niveau et rend compte des difficultés des populations à trouver des emplois nécessitant des qualifications croissantes : par exemple, les personnes polyvalentes, auparavant insérables dans des emplois faiblement qualifiés mais se raréfiant, restent aux marges de l'emploi. Les populations aux franges du handicap augmentant en nombre, une partie d'entre elles est à la recherche d'une solution de remplacement. La masse des sans-emploi, et en son sein certaines catégories cumulant des déficits, demandeurs d'emploi âgés et de longue durée par exemple, constitue un vivier sensible aux sirènes du handicap.

Si la définition de l'ensemble « handicapé » génère mécaniquement des effets de seuil, c'est-à-dire attire à lui des populations de proximité, la crise de l'emploi gonfle fortement les populations à ses franges ; et comme le statut de handicapé présente des avantages, les effets de seuil concernent aujourd'hui des populations qui jamais auparavant n'auraient été considérées comme handicapées, à l'exemple des handicapés sociaux dont font partie les déclassés et les désaffiliés.

### **Des effets d'aubaine**

Les effets d'aubaine sont des opportunités rendues possibles par les modalités de la discrimination positive. D'ampleur différente, une population et une modalité l'illustrent.

La population est la population dite « sensible »<sup>15</sup>. Elle est apparue dans le cadre des accords d'entreprise que les employeurs peuvent pratiquer s'ils souhaitent ainsi se mettre en conformité avec l'une des modalités de la loi de 1987 qui a réaffirmé et modifié l'option française de discrimination positive dédiée aux personnes handicapées et qui a été élaborée au sortir de la guerre de 1914-1918. En général triennaux, avalisés par l'administration du travail, ces accords signalent la volonté commune des représentants des employeurs et des syndicats

---

15 Blanc *in* Blanc et Stiker, 1998.

de s'emparer du dossier de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'accord, qui participe de la politique contractuelle, peut se traduire par de nombreuses options : certaines concernent des personnels handicapés de l'entreprise spécifiquement aidés pour des formations, des aménagements de poste ; d'autres visent à financer des acteurs de l'insertion professionnelle exerçant hors de l'entreprise, par exemple des services dédiés comme les acteurs du réseau Cap-Emploi.

Mais, dans les textes des accords signés, des mentions sont faites à propos de populations n'étant pas officiellement connues comme handicapées et globalisées sous l'intitulé de population sensible ; il s'agit de gens en difficulté, instables, ayant différents troubles plus ou moins bien identifiés, souffrant d'addiction, de déprime voire de dépression, de troubles du comportement éventuellement... Qu'est-ce qui réunit ces populations « sensibles » ? Leur inefficience durable ou momentanée. En conséquence, soucieux de les préserver d'une dégradation de leur situation et de leur offrir protection, les signataires des accords les placent à la marge des bénéficiaires des mesures de discrimination positive. Strictement parlant, ces personnes ne sont pas handicapées car elles ne sont pas titulaires d'une reconnaissance officielle. Mais leur inadéquation à un poste, voire à un travail, soit leur inefficience, les désigne comme possiblement handicapés. Alors que l'obligation d'emploi définie par la loi de 1987 ne vise que les personnes officiellement reconnues, les accords d'entreprise ont inclus dans l'ensemble des bénéficiaires la population sensible qui n'est pas handicapée même si elle est peu ou mal efficiente, voire inefficente. La loi de 1987 a généré l'aubaine de faire basculer vers le handicap des populations sensibles internes à l'entreprise et devenues inefficentes pour différentes raisons pouvant se cumuler : usure due à l'âge ou au travail, harcèlement, stress, aléas de la vie personnelle, divorce, deuil et troubles du comportement...

La modalité est le maintien dans l'emploi<sup>16</sup>. Elle est d'une tout autre ampleur que le cas de la population sensible. À l'instar de la loi ayant donné naissance au revenu minimum d'insertion (1988), la loi de 1987 a été conçue comme participant d'une politique générale de l'emploi visant des populations actives inoccupées. Elles furent des outils volontaristes permettant à des populations hors de l'emploi

---

16 Le Roy-Hatala *in* Blanc, 2009 ; Escriva, 2004.

de s'en rapprocher. Or, dès le début des années 1990, les employeurs ont fait apparaître le thème du maintien dans l'emploi. Depuis lors, il n'a cessé de monter en puissance. Les deux fonds collecteurs, l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) pour le secteur privé, et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP) pour les trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, y consacrent moyens humains et financements. Alors que pour l'AGEFIPH, en 2009, le maintien dans l'emploi représentait 12 322 actions (14,7 % du total des actions), cette modalité, en 1998, concernait 4 146 actions (7,6 %). En 2010, le FIPHFP a favorisé l'insertion de 41 626 personnes dont 18 161 maintiens dans l'emploi, soit 43,6 % de l'effectif (13 103 en 2007). Les deux fonds collecteurs ont additionné leurs forces pour créer les Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) qui sont au nombre de 108 en 2011, un par département.

Le travail produit des dégâts<sup>17</sup> plus ou moins reconnus si ce n'est identifiés par la médecine du travail<sup>18</sup> :

- les maladies professionnelles comme celles résultant de la proximité avec l'amiante ;
- une usure corporelle prématurée, par exemple dans les industries de main-d'œuvre comme celle du secteur du bâtiment et des travaux publics ; on ne mesure pas encore les dégâts des troubles musculo-squelettiques qui font suite à une sur-utilisation des muscles et des tendons ; on peut aussi mentionner les conséquences délétères du travail posté ;
- usure psychique liée à une surcharge mentale générant des somatisations corporelles pénalisantes puis invalidantes, voire des troubles cardiaques, par exemple chez les cadres internationaux.

Que faire de ces populations ayant des qualifications différentes mais usées pour des raisons et à des âges divers ? L'inaptitude est une possibilité ; mais elle a l'inconvénient de rendre inemployables des populations souhaitant travailler. Alors, le maintien dans d'emploi devient une réponse adaptée à leur situation mais sous réserve que ces populations se fassent

17 Thébaud-Mony *et al.*, 2012 ; Omnès et Bruno, 2004.

18 Association Santé et médecine du travail, 2000 ; Piotet *in* Piotet, 2002.

reconnaître comme bénéficiaires de la loi de 1987. Elles officialisent alors leur manque d'efficience. Pour les employeurs l'effet d'aubaine est fort ; en effet, si ces populations inefficaces sont reconnues comme officiellement handicapées, elles relèvent alors du quota d'emploi de 6 %. En conséquence, elles contribuent à diminuer le montant de la contribution versée aux fonds collecteurs, l'AGEFIPH et le FIPHFP.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées inoccupées voulue par la loi de 1987 pour le secteur privé et étendue aux trois fonctions publiques par la loi de 2005, a été logiquement transformée en reclassement professionnel pour des salariés occupés devenus inefficaces.

### **Le trafic des couvertures**

Selon Goffman<sup>19</sup>, la couverture est l'enveloppe dont le stigmatisé s'entoure pour masquer sa tare à nos yeux ; par souci de soi et de nous, mais aussi par stratégie, il ne veut pas la rendre publique. On peut le comprendre car il sait qu'elle a un prix qu'il ne veut pas payer : la stigmatisation et son cortège de dégradations réelles et symboliques. Ce trafic des couvertures et cette maîtrise de l'information peuvent s'illustrer de deux manières.

La première est la revendication des bénéfices de la reconnaissance, voire du stigmate. Dans la mesure où la catégorisation offre des avantages matériels et symboliques pour les catégorisés, des protections statutaires et des allocations, elle appelle vers elle des populations qui, pour diverses raisons, peuvent se saisir de cette opportunité. Je me souviens ainsi du cas d'une femme d'agriculteur corse ayant demandé une allocation pour adulte handicapé, qu'elle a obtenue, aux motifs de l'insuffisance des revenus de la ferme et de la nécessité de protéger et maintenir l'agriculture insulaire. Dès lors, ce trafic des couvertures déborde la catégorie et limite la part des publics qu'elle visait initialement.

La seconde manière consiste à dissimuler la tare. La dissimulation garde secret ce qui est officiel, la qualité de travailleur handicapé, ou officieux, une maladie non encore diagnostiquée, un passé trouble. Cette option du secret revient à ne pas offrir une matière biaisée à l'environnement,

---

19 Goffman, 1968 et 1975.

donc au jugement. Je ne dis pas que je suis handicapé, donc fatigable, pour être jugé à l'aune commune ; cela me permet, certes dans la douleur, de maintenir respect et estime de soi.

L'une des conséquences de la catégorisation revient à publiciser le privé : « c'est pour son bien et il aurait tort de s'en priver ». Mais l'identification des bénéficiaires les place dans une situation anthropologiquement curieuse car ils sont à la fois carpe et lapin. En effet, la personne handicapée est une personne mais handicapée. Comme le dit Goffman, la personne handicapée est une personne mais elle est simultanément et toujours un personnage handicapé ; si les valides jouent la personne handicapée, ce personnage parmi d'autres, la représentation finie et les spectateurs dispersés, ils retrouveront leur personne. On ne guérit jamais d'une déficience insécable du corps.

Si les personnes handicapées pratiquent le trafic des couvertures et biaisent l'information, c'est que dans nos sociétés de rôles, c'est la seule liberté qui leur reste ; si, pour leur bien, nous souhaitons les catégoriser, nous risquons la stigmatisation et il y a des personnes handicapées ; à l'inverse, si nous souhaitons les traiter selon la loi commune, nous nions une partie de leur être et il y a des personnes en situation de handicap. Le trafic des couvertures, dès lors, sociologiquement compréhensible et ne relevant pas de la psychologie des acteurs, est l'une des pratiques construisant l'aporie de l'un des aspects de la discrimination positive, la nomination par la catégorisation.

### Les raisons de la réception

Devant accueillir des personnes handicapées au sein de leurs effectifs, les employeurs ont de bonnes raisons d'y être réticents ; sinon, comment expliquer que le taux d'emploi soit bien loin des 6 % officiels, puisqu'il est d'environ 3 % pour les entreprises du secteur privé, un peu plus le secteur public, quoiqu'il y ait des différences entre les trois fonctions publiques. Si donc la discrimination positive n'est pas aussi efficace que souhaitée, c'est aussi que la réception en réduit la portée et contribue à la vider de son sens. Les employeurs mettent en avant

plusieurs raisons qui transforment en aporie collective leurs options individuelles. En aucun cas, cet effet de composition ne peut être dit pervers.

### **Une employabilité limitée**

Depuis plusieurs décennies, la qualification professionnelle des personnes handicapées est moindre que celle des valides ; du fait de leur manque de formation, elles disposent donc d'une employabilité limitée<sup>20</sup>. Cette situation récurrente est toutefois combattue par des options collectives visant à améliorer leur qualification. Ainsi, alors qu'en 1988 l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) comptait 1 067 stagiaires handicapés dans ses cursus de formation accueillant tout public, en 2009, ils étaient au nombre de 13 600. De diverses manières, les deux fonds collecteurs, AGEFIPH et FIPHFP, apportent eux aussi leur contribution à un accroissement de la qualification des travailleurs handicapés dans le but contrecarrer leur employabilité limitée.

Mais l'employabilité limitée des personnes handicapées peut aussi s'expliquer par la nature des emplois et des activités proposés. Ils nécessitent des compétences nouvelles et élargies ; les niches protectrices disparaissant, les exigences des postes dépassent les compétences et capacités des personnes handicapées. Si intensité et productivité du travail augmentent, comment les travailleurs peuvent-ils y faire face en général, les travailleurs handicapés en particulier ?

L'aporie de la discrimination positive prend forme avec l'employabilité limitée : si on veut réaliser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, et c'est louable du point de vue de nos valeurs prônant la solidarité avec les plus démunis, les conditions objectives de leur réception ne sont pourtant pas réalisées. Pour le dire avec des mots plus rudes, elles cherchent du travail quand il devient une peau de chagrin et celui qui leur est proposé reste éloigné de leurs compétences. Sinon, comment expliquer que de façon récurrente depuis plusieurs décennies, le taux d'inscription des personnes handicapées à Pôle Emploi est, à qualification égale, le double de celui des personnes non handicapées ?

---

20 Rémond, 1991.