

Révéler, dévoiler, *c'est décidé, je le mets !* Candidater en signalant son statut de « travailleur handicapé »

Let it go, I've decided to put it on ! Apply with a "disabled worker" status

Mitteilen, offenlegen, es ist beschlossene Sache : ich sage es ! Sich als

„behinderter Arbeitnehmer“ bewerben

Revelar, develar, ¿está decidido, lo pongo ! Presentarse a un empleo

indicando la condición de "trabajador discapacitado".

Michaël Segon



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/9270>

DOI : 10.4000/formationemploi.9270

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 21 septembre 2021

Pagination : 65-86

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Michaël Segon, « Révéler, dévoiler, *c'est décidé, je le mets !* Candidater en signalant son statut de « travailleur handicapé » », *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/9270> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.9270>

Révéler, dévoiler, *c'est décidé, je le mets !* Candidater en signalant son statut de « travailleur handicapé »

MICHAËL SEGON

Chargé d'études, Sociologue, Département Travail Emploi et Professionnalisation, Céreq,
Identifiant ORCID : 0000-0002-1947-5685

Résumé

■ Révéler, dévoiler, *c'est décidé, je le mets !* Candidater en signalant son statut de « travailleur handicapé »

Les politiques publiques relatives au handicap ont intégré le « droit à la compensation » pour les personnes ayant des besoins spécifiques. Nous questionnons ici les usages de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), et plus précisément son dévoilement au cours des premières recherches d'emploi chez les ancien-ne-s étudiant-e-s handicapé-e-s. À partir de la réanalyse d'un corpus de récits d'insertion, nous observons deux groupes qui vont dévoiler différemment leur RQTH (affichage sur le CV *versus* au cours de l'entretien). La visibilité ou non de leur handicap semble prédéterminer ces façons de faire.

Mots clés : handicapé, étudiant, insertion professionnelle, mesure pour l'emploi, recrutement, travailleur handicapé

Abstract

■ Let it go, *I've decided to put it on!* Apply with a "disabled worker" status

In France, disability policies introduced a 'right to compensation' for people with specific needs. This article will question the uses of the Recognition of the Quality of Disabled Worker (RQTH), and more precisely the ways of revealing this status during the first job searches of former higher education students. Based on the re-analysis of semi-directive interviews, we observe two groups who disclose differently their RQTH (on the curriculum vitae versus during the job interview). The visibility of their disability seems to predetermine their practices.

Keywords: disabled person, student, transition from school to work, employment scheme, recruitment, disabled worker

Journal of Economic Literature: J 14, J 24, J 71, J 83

Traduction : auteur.

Depuis plusieurs dizaines d'années, pour la société civile comme les chercheur-se-s, les effets de « *l'environnement* » dans la production des « *situations de handicap* » sont particulièrement scrutés (Ville *et al.*, 2014). Les politiques publiques ont intégré un « *droit à la compensation du handicap* » pour les personnes ayant des besoins spécifiques.

À l'université, des jeunes vivant avec des limitations de capacités peuvent ainsi demander la reconnaissance administrative du statut d'« étudiant-e handicapé-e »¹ : cela leur permet de disposer d'aménagement(s) pour leurs études en milieu ordinaire². Récemment, plusieurs travaux de recherche ont permis d'accumuler un savoir précieux sur les expériences universitaires de ces jeunes (Vérétout, 2019 ; Sivilotti, 2019 ; Milon, 2020).

En quittant l'université, ces jeunes peuvent demander un nouveau statut *via* l'étiquette de « travailleur-se handicapé-e ». Cette Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), délivrée par les MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées), est un statut administratif permettant d'entrer dans le périmètre de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Les « travailleur-se-s handicapé-e-s » peuvent dès lors prétendre à des « *mesures de rééquilibrage* » (Bertrand, 2013) : quota d'emploi, accès à des postes réservés, aménagement des postes de travail, etc.

Or, derrière ces étiquettes d'« étudiant-e » et de « travailleur-se handicapé-e » est regroupée une population particulièrement hétérogène, dont la nature des troubles et limitations, ainsi que les niveaux de participation sociale diffèrent fortement.

Deux dynamiques ont été renforcées dans la deuxième partie des années 2000 : la professionnalisation de l'enseignement supérieur (Pérennès, 2013) et le développement, en son sein, des pratiques compensatoires liées au handicap³. Des Services d'Accueil des Étudiants Handicapés (SAEH) sont apparus dans chaque établissement, malgré des disparités locales encore aujourd'hui persistantes.

Au cours de la dernière décennie, une recherche initiée par Nathalie Le Roux (Université de Montpellier) s'est penchée sur les parcours d'insertion professionnelle de ces jeunes vivant avec des limitations de capacités, et issu-e-s de cette génération d'étudiant-e-s ayant connu le développement de cette nouvelle offre de compensation du handicap dans les universités. Nous avons contribué à ce programme de recherche ayant permis la production de données quantitatives et qualitatives sur ces jeunes. Dans le cadre d'une thèse, nous avons ensuite tenté de comprendre comment ces individus ont procédé pour trouver

1. Ils et elles représentent actuellement un peu moins de 30 905 individus, selon les données ministérielles. L'enquête Conditions de vie 2016 fait apparaître qu'une faible part des étudiant-e-s déclarant par questionnaire « être en situation de handicap » est « suivie » par un SAEH, avec, le cas échéant, une surreprésentation de troubles de l'apprentissage ou moteurs (Meziani, 2019).

2. Par exemple, des aides techniques (numérisation de documents), humaines (prises de notes) ou des aménagements des examens (temps majoré).

3. Première signature d'une charte « Université Handicap » en 2007, renforcée en 2012, entre les ministères et la Conférence des Présidents d'Université.

des réponses pratiques et subjectives face à une double injonction : achever leurs études et accéder à l'emploi « comme les autres », mais aussi faire valoir leurs « différences » pour prétendre à une compensation du handicap. Il est ainsi apparu que par leur simple existence, les statuts proposés par les politiques publiques apparaissent comme producteurs de sens et concourent à « faire » ou « défaire » des « possibles professionnels » (Segon, 2017).

Dans cet article, nous proposons une réanalyse de nos données qualitatives afin de dépasser l'étude des seules formes de recours aux dispositifs de compensation du handicap pour se pencher sur les usages. Pour celles et ceux ayant fait le choix de demander une RQTH, nous souhaitons en effet observer leurs utilisations concrètes une fois ce statut délivré, puisque chacun·e est « libre » de faire connaître et d'utiliser ou non cette reconnaissance dans le cadre professionnel.

Pour y parvenir, nous analyserons plus spécifiquement les manières dont les jeunes enquêté·e·s ont dévoilé ou non ce statut au cours de leurs premières recherches d'emploi. Peu de travaux ont jusqu'ici interrogé les stratégies de présentation de soi des postulant·e·s à partir des outils et méthodes de candidature (*curriculum vitae*, lettre de motivation, entretien d'embauche).

Nous présenterons deux groupes d'enquêté·e·s ayant des pratiques différenciées, à la fois sur le moment et sur la façon de déclarer leur RQTH au cours des étapes de la recherche d'emploi. Notre corpus de récits d'insertion a permis de mettre au jour deux formes de recours et d'usages (« affirmatif » *versus* « timoré »).

En fin d'analyse, l'étude du dévoilement de la RQTH nous permettra de saisir la façon même dont le « droit à la compensation » est perçu : bien que contrariant, c'est une évidence et il se revendique dans le premier cas ; il n'a en revanche pas réellement de sens pour les autres qui se résignent à l'auto-compensation.

1 | Du recours administratif au dévoilement dans l'interaction : les usages de la RQTH en question

Pour recourir aux instruments d'une politique de compensation du handicap, il apparaît incontournable à chacun·e de rendre compte de ses limitations et de les consigner dans un dossier. Il faut ainsi préalablement se revendiquer, au moins temporairement au cours du processus administratif, comme étant « handicapé·e », puisque les différents statuts portent ce qualificatif. Or certaines dimensions de l'expérience du handicap peuvent s'opposer à ce prérequis. Pour celles et ceux ayant franchi cet obstacle, la candidature à un emploi apparaît comme un possible analyseur des sens que la RQTH peut revêtir chez des jeunes sortant de l'enseignement supérieur.

1.1 Les inégalités dans le recours aux politiques du handicap

Pendant longtemps, le handicap a été considéré comme la conséquence inévitable d'une déficience physique ou mentale, et donc fatalement envisagé comme un phénomène individuel. Des conceptions plus complexes du handicap ont émergé dans les dernières décennies, à l'image du « *Processus de Production du Handicap*⁴ » (Fougeyrollas et Charrier, 2013 ; Fougeyrollas, 2016). En fonction de la nature et de la qualité des environnements, l'interaction personne-environnement produit des « situations de handicap » ou au contraire de « participation sociale ». La compensation du handicap peut dès lors représenter une offre politique, avec un champ divers de prestations mobilisables.

Plusieurs limites coexistent pourtant quand il s'agit, pour une personne ayant des limitations de capacités, de recourir à une partie de cette offre. D'abord, le poids des facteurs identitaires : ces dispositifs prônent l'égalité des chances par le « *droit à la compensation* », lequel nécessite préalablement la revendication et la reconnaissance des « différences ». Il demande l'auto-identification des individus, ou des personnes qui prennent en charge les démarches de recours, comme étant bien des bénéficiaires légitimes de la compensation (Ville *et al.*, 2003). La capacité à accueillir l'étiquette de personne « *handicapée* », étape imposée par les dispositifs, est ainsi inégalement répartie (Engel, Munger, 2017). Ensuite, la lecture à l'échelle des parcours de vie est essentielle : l'apparition tardive d'une déficience peut complexifier les enjeux autour du recours et en faire une étape marquante. Enfin, la construction d'une offre de compensation pertinente est susceptible d'être compromise en raison des « *savoirs interprétatifs* » faibles que les personnes dites « *valides* » entretiennent à l'égard du handicap (Blanc, 2012).

En somme, la question de l'intérêt du recours se posera d'autant plus péniblement pour les individus en capacité de « masquer », en partie, des limitations peu manifestes et/ou dont le caractère récent renvoie à une socialisation au handicap en cours. Les pratiques auto-compensatrices peuvent alors être favorisées. Quand le recours a tout de même lieu et donne droit à des reconnaissances administratives, une nouvelle indétermination émerge : celle de leur maintien dans le temps, notamment quand les statuts proposés évoluent. C'est le cas au moment de l'arrivée sur le marché du travail des ancien-ne-s « étudiant-e-s handicapé-e-s ».

4. Ce modèle embrasse les interactions entre des facteurs individuels (les limitations de capacités entraînées par une déficience ou un trouble) et un environnement pouvant comporter des obstacles (matériels ou symboliques) ou des facilitateurs à la participation sociale.

1.2 La possible transition entre deux statuts administratifs : quand un-e « étudiant-e handicapé-e » (ne) devient (pas) un-e « travailleur-se handicapé-e »

Pour discuter des politiques du handicap et de l'insertion, Bertrand (2013) commence par les distinguer : d'une part, les mesures d'indemnisation et de compensation du handicap (e.g. l'Allocation d'Adulte Handicapé) ; d'autre part, les mesures d'intégration au marché du travail. À partir de la typologie de Mont (2004), trois sous-types sont présentés : les mesures qui consistent à se substituer au marché du travail, les mesures de régulation qui visent à « *agir sur le comportement des employeurs* » (Bertrand, 2013, p. 45) et les mesures de rééquilibrage qui « *cherchent à pallier les effets négatifs des déficiences sur le marché du travail* » (*Ibidem*). La RQTH, qui concerne aujourd'hui quasiment un million de personnes (Barhoumi, 2017), doit être obtenue pour accéder à ces compensations⁵. La population des « *travailleur-se-s handicapé-e-s* » est dès lors délimitée d'un point de vue administratif (Baudot, 2016), mais rend compte de situations professionnelles diverses : ses « *bénéficiaires* » peuvent être aussi bien en emploi (la RQTH permettra par exemple d'obtenir un aménagement de poste) qu'en recherche d'emploi (la RQTH ouvrira l'accès à des postes réservés).

La demande de RQTH passe par le dépôt d'un dossier à la MDPH, laquelle l'évalue en commission⁶. La RQTH fait, de l'extérieur, « *figure de mesure minimale et non controversée* » (Bertrand *et al.*, 2014). Le travail des commissions pluripartites de la MDPH semble dénué d'enjeux : elles valident plus de 90 % des demandes de RQTH avec « *un temps médian de 4 minutes* » (Bertrand *et al.*, 2012).

Une intéressante typologie des « *façons de franchir le pas* » lors de la demande d'une RQTH est établie par Bertrand *et al.* (2014). Elle concerne des individus de tous âges et tous niveaux de formation. Une seule configuration fait potentiellement écho à la population jeune que nous étudions⁷ : « *dire l'indicible* » correspond ainsi au fait d'« *officialiser des problèmes rencontrés* » par les « *jeunes majeurs qui sont en pleine transition vers le marché de l'emploi* », notamment pour celles et ceux ayant des « *difficultés d'ordres mental ou psychique* ».

5. L'âge légal d'obtention de la RQTH est de 16 ans ; elle peut durer d'un à cinq ans, et est renouvelable.

6. La littérature nous renseigne sur la difficulté, pour ces instances pluripartites, à traiter le handicap avec une approche physiologique et sociale, laquelle nécessite une révélation de la situation de l'utilisateur pourtant difficile à appréhender dans des dossiers administratifs (Bureau *et al.*, 2013).

7. Les autres configurations de recours sont liées à diverses stratégies : la gestion individuelle de la pénibilité du travail et l'anticipation de la retraite (« *un bouclier pour tenir* »), la mise à distance des acteurs de l'accompagnement vers l'emploi (« *un droit au non-travail* »), la perspective d'une reconversion professionnelle notamment après un licenciement (« *une occasion de reconversion* »), l'incitation de l'employeur (« *un atout pour l'entreprise* »).

L'opportunité se présente en effet, pour les ancien-ne-s « étudiant-e-s handicapé-e-s », de demander – ou non – ce statut de « travailleur-se handicapé-e ». En obtenant des aménagements durant leurs études, ces jeunes se sont préalablement positionné-e-s quant à l'intérêt de recourir à un instrument de compensation du handicap. Avec cette expérience passée, ils et elles ont pu mesurer les bénéfices et les coûts (stigmatisation, isolement) que la compensation peut engendrer, et éventuellement éprouver les limites énumérées précédemment (cf. 1.1.). Lorsque la question de demander ou non ce nouveau statut se pose, nous constatons qu'ils et elles y répondent différemment. Sur les 326 individus interrogés dans le cadre d'une enquête nationale sur les « Parcours des Anciens Étudiants Handicapés », 65 % seulement ont une reconnaissance administrative de leur handicap après leur sortie des études⁸ (Segon *et al.*, 2015) ; à titre d'exemple, ce non-recours est fréquent parmi les jeunes dyslexiques.

1.3 Par-delà le recours : enquêter sur les usages de la RQTH chez les nouveaux entrants sur le marché du travail

La littérature rend compte du vécu au travail des personnes vivant avec des limitations de capacités, notamment dans les situations de travail quotidiennes, les interactions avec les collègues et la hiérarchie (Gardien, 2006 ; Dalle-Nazébi, Kerbourc'h, 2013 ; Lhuilier, Waser, 2016 ; Lejeune, 2019). Des études de cas ont permis de révéler les ambivalences des pratiques de recrutement ciblées sur les personnes handicapées (Buchter, 2020). La psychologie sociale a apporté plusieurs contributions sur les stéréotypes associés aux personnes handicapées (Rohmer, Louvet, 2011), ainsi que la dévalorisation de leurs compétences professionnelles par rapport aux « valides » (Rohmer, Louvet, 2006 ; Louvet, Rohmer, 2016)⁹.

Pour autant, alors que le recrutement est un objet finement appréhendé en sociologie (cf. Marchal, 2015)¹⁰, peu de travaux ont porté de manière centrale sur la recherche d'un emploi et la mise en avant de la RQTH par les candidat-e-s. On apprend seulement qu'un-e « travailleur-se handicapé-e » sans activité professionnelle sur deux « mentionne sa situation » au cours de la première prise de contact avec un potentiel employeur (enquête par questionnaire de Contrepois, 2006). Ce résultat est notable puisqu'il questionne les usages concrets de la RQTH, lesquels sont potentiellement variés et équivoques : contrairement à d'autres dispositifs ou prestations contractualisés¹¹, la RQTH offre théorique-

8. Ils sont plus précisément 59 % à déclarer une RQTH et 28 % à percevoir une AAH.

9. D'autres travaux en sciences humaines et sociales se sont aussi spécialisés dans l'analyse de la réception des candidatures *via* la méthode du testing pour mesurer, à travers le CV d'un-e candidat-e fictif-ve, le poids du handicap dans les discriminations à l'embauche en France (Ravaud *et al.*, 1992, 1995), au Québec (Bellemare *et al.*, 2018) et aux États-Unis (Ameri *et al.*, 2018).

10. On peut également noter les travaux sur la perception de l'apparence physique chez les recruteurs de la distribution d'articles sportifs, ainsi que les pratiques discriminatoires associées (Hidri Neys, Duflos, 2017).

11. La littérature éclaire les spécificités des politiques du handicap par rapport à d'autres politiques sociales

ment une liberté entière puisqu'elle n'implique ni engagement ni suivi. Il n'y a en effet aucune obligation à déclarer cette reconnaissance.

Pour contribuer à l'analyse de ces usages *a priori* multiples, circonstanciés et évolutifs, il y a ainsi tout intérêt à porter notre regard sur le point de vue des candidat-e-s. En sciences de gestion, cette approche a été menée : la question de la « *révélation légale* » du handicap au travail a été traitée dans le cadre de l'élaboration d'un modèle théorique d'interprétation¹² (Richard, 2016), puis à partir de données analysées avec le cadre de la disconfirmation des attentes¹³ (Richard, Barth, 2017).

Qu'en est-il alors des usages de cet instrument par ses plus jeunes détentrices et détenteurs sorti-e-s de l'enseignement supérieur ? Alors que le statut d'« étudiant-e handicapé-e » permet la mise en place d'un plan de compensation préalablement défini avec l'institution et relativement stabilisé au cours de l'année universitaire, la RQTH appelle ici une autre posture. Elle peut être, de façon répétée, signifiée, voire même présentée et expliquée : c'est à son usager-ère d'en faire la revendication à sa guise, notamment lors de ses candidatures à un emploi.

Notre enquête nationale sur les « Parcours des Anciens Étudiants Handicapés » a permis d'identifier à partir de quel moment les enquêté-e-s font ainsi passer ou non le handicap « *de la sphère privée à la sphère publique* » (Berrat, 2011). Le **graphique 1** fait apparaître des pratiques différenciées selon les étapes de la recherche d'emploi¹⁴. Il nous éclaire simultanément sur la fréquence du dévoilement.

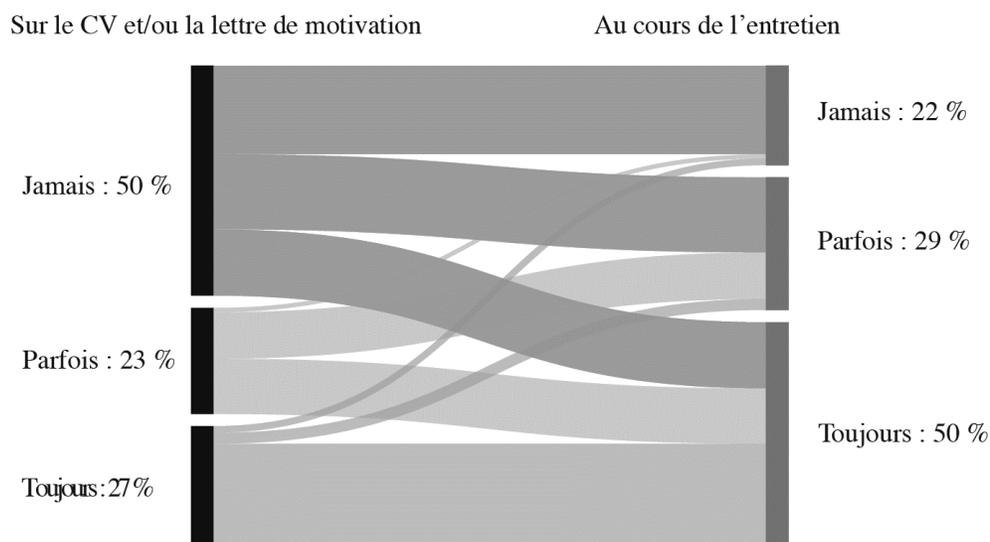
(notamment celles en lien avec la dépendance : Baudot, 2016), mais aussi leurs similitudes avec les politiques d'insertion (Bertrand, 2013) : on repère ainsi une individualisation manifestée par la notion de « *projet* » que le requérant doit expliciter (Baudot, Revillard, 2014 ; Bertrand, 2017).

12. Ce modèle intègre les « *différences individuelles* » et le « *contexte environnemental et interpersonnel* » qui produisent la « *décision de révéler ou dissimuler* » le handicap. Cette stratégie évoluera dans le temps selon « *les coûts et bénéfices perçus associés à la décision* ».

13. Des « *conséquences conformes aux attentes initiales* » ainsi que des « *disconfirmations positives* » et « *négligatives* » apparaissent dans l'analyse. On note que certain-e-s jeunes témoignent par exemple d'une « *visibilité amplifiée sur le marché du travail* » via la RQTH qui peut séduire les entreprises désireuses de s'approcher du quota d'emploi de « *travailleur-se-s handicapé-e-s* ».

14. Des usages différenciés des reconnaissances administratives apparaissent également dans les traitements statistiques des enquêtes Génération 2010 (Céreq, 2013) et Génération 2013 (Céreq, 2016). Les deux échantillons respectifs (n = 125 et n = 95) sont composés d'individus sortant du supérieur, possédant une RQTH associée à des problèmes de santé ou à un handicap apparus avant la sortie des études. Malgré ces effectifs très faibles à prendre avec précaution, on remarque une certaine régularité entre les deux générations. Pour la génération la plus récente, au cours de leurs recherches d'emploi, ils peuvent signaler leur RQTH à plusieurs reprises. Ainsi, 34 % l'ont fait sur le CV ou la lettre de motivation (contre 31 % pour la génération 2010) et 5 % lors de l'entretien d'embauche (contre 55 %). Un certain nombre déclare n'en n'avoir jamais parlé à personne : 19 % (contre 17 %).

Graphique 1 - Dévoilement de la reconnaissance administrative du handicap lors d'une recherche d'emploi



Lecture : 50 % des individus ne mentionnent jamais leur reconnaissance administrative sur leur CV et/ou leur lettre de motivation, mais une partie de ceux-ci la mentionnent toujours au cours de l'entretien (n = 209, données : Enquête nationale sur les PAEH, 2015).

Source : graphique réalisé par l'auteur.

Peu de recherches ont été menées sur le CV comme support des « traces matérielles de présentation de soi » (Miller, Morgan, 1993 ; Bès, Roselli, 2015) et révélateur des stratégies déployées par les candidat-e-s. Pour saisir sociologiquement la question du dévoilement du handicap, l'attention sera portée sur la compréhension de ces manières et temporalités de la déclaration de la RQTH, au cours des candidatures lors des premières recherches d'emploi.

Pour ce faire, nous proposons de relire nos données issues de récits d'insertion réalisés en 2012 auprès d'ancien-ne-s étudiant-e-s handicapé-e-s. Par cette réanalyse, il s'agit d'observer, d'une part, comment le statut est mobilisé, contourné ou masqué, pour dévoiler ou non l'existence de limitations de capacités ; d'autre part, s'il est associé à une demande d'aménagement(s) du poste.

Nous nous inscrivons dès lors dans une approche compréhensive de la réception des politiques de compensation du handicap¹⁵. Nous constaterons que certain-e-s enquêté-e-s affichent leur RQTH sur leur CV afin d'attirer et « filtrer » les employeurs. Pour d'autres,

15. Celle-ci s'entend « comme l'ensemble des processus par lesquels une politique publique est appropriée et coconstruite par ses ressortissants, et par lesquels elle produit ses effets sur ceux-ci » (Revillard, 2017, p. 72).

le dévoilement de la RQTH advient pendant l'entretien de recrutement, visant à justifier leurs demandes par rapport aux conditions d'emploi. L'enjeu est de comprendre ce qui peut façonner ces deux stratégies de dévoilement de la RQTH et en quoi ces pratiques révèlent finalement des rapports différenciés à l'efficacité du « *droit à la compensation* ».

Encadré 1. Matériaux réanalysés

Les données qualitatives sur lesquelles repose cet article ont été recueillies en 2012, dans le cadre d'une recherche exploratoire (financement MiRe/DRESS)(*) portant de façon plus générale sur les parcours d'accès à l'emploi des ancien·ne·s « étudiant·e·s handicapé·e·s » (Segon, Le Roux, 2013). Cette contribution précède l'enquête nationale par questionnaire sur les « Parcours des Anciens Étudiants Handicapés », évoquée ci-dessus. Il s'agissait d'interroger, un à six ans après leur sortie des études supérieures, des personnes dans trois situations : « en emploi », « en recherche d'emploi » et « ayant renoncé à chercher du travail ». Deux critères majeurs de diversité avaient été retenus : la nature des incapacités et le fait d'avoir ou non obtenu un diplôme dans l'enseignement supérieur. Nous avons également été attentif·ve·s à diversifier les individus selon leur sexe, la filière et le niveau d'études, l'origine géographique et la visibilité directe ou non de leur(s) trouble(s).

Au cours des entretiens semi-directifs sur les parcours de vie de ces jeunes (deux heures en moyenne), les principales relances ont porté sur le vécu universitaire et l'expérience de la transition vers l'emploi. La réanalyse de ces données a ici permis d'enquêter *a posteriori* sur les modalités de dévoilement du handicap lors des candidatures.

Dans le cadre de cet article, nous avons ainsi centré l'analyse de contenu sur le recours et les usages de la Reconnaissance de la Qualification de Travailleur Handicapé (RQTH). Au moment des entretiens, treize enquêté·e·s avaient une RQTH et deux venaient de la demander. Par rapport à l'objectif de la réanalyse, nous avons écarté les jeunes n'ayant pas de RQTH. Un tableau récapitulatif des caractéristiques des enquêté·e·s ciblé·e·s, avec des prénoms de substitution, est consultable en annexe de la version électronique de l'article.

(*) Mission Recherche / Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques.

2 | « Affirmatif » ou « timoré » : deux usages du statut de « travailleur handicapé »

L'analyse des récits d'insertion des enquêté·e·s permet de construire une typologie simple : seulement deux configurations associées au critère temporel du dévoilement de la RQTH ont été repérées, sur le CV ou au cours de l'entretien. Nous pouvons regretter que notre corpus ne fasse pas apparaître de situation de non-dévoilement, contrairement aux résultats quantitatifs produits en second lieu.

Pour ces deux types d'usage, nous examinerons préalablement le contexte dans lequel la demande de la RQTH avait été faite. Nous observerons, pour finir, l'éventuelle porosité entre ces deux configurations à partir des évolutions des manières de présenter la RQTH au cours des premiers mois de recherche d'un emploi.

2.1 La RQTH dévoilée dans un registre affirmatif

Ce groupe a eu un recours spontané à la RQTH, sans autre intention que celle de la revendication des droits. Lors de la recherche d'emploi, les enquêté·e·s mettent en avant le dispositif et en assurent la médiation. Il s'agit plutôt de jeunes ayant une longue socialisation au handicap. Celui-ci est, par rapport aux autres enquêté·e·s, davantage dit « visible », ancien et lié à des limitations motrices ou sensorielles.

2.1.1 Un recours spontané pour « ouvrir ses droits » au cours des études

Certain·e·s enquêté·e·s ont demandé leur RQTH pendant leurs études, souvent dès l'entrée dans l'enseignement supérieur. Ces enquêté·e·s ont une déficience depuis la naissance ou bien le début de leur adolescence suite à un accident. Plusieurs ont fréquenté des centres spécialisés dans la prise en charge des jeunes handicapé·e·s avant de rejoindre le milieu ordinaire, notamment l'université. Ils ont tou·te·s eu des aménagements officiels dès le début de leurs études supérieures. Leur handicap est, selon elles et eux, plutôt « visible » dans l'interaction, souvent en raison d'appareillages ; par exemple, un fauteuil roulant. La spécificité de la RQTH s'est retrouvée ici effacée par d'autres demandes : financement d'aides techniques ou humaines ou AAH. Il est difficile d'obtenir une datation exacte tant cette épreuve n'en est, en fait, pas une : *« Euh, je crois qu'à ce moment-là, [...] je fais une demande... je fais ma demande de... et bien tout, l'AAH, la reconnaissance de travailleur handicapé, enfin j'ouvre mes droits quoi. [...] moi ça c'est ma mère qui connaissait [...], depuis que je suis gamin en fait hein, on a fait des... des dossiers, etc. [...] Donc ça, les dossiers, ma mère elle est habituée, c'est bon donc [rire bref] on remplit tout le truc et... voilà. »* (Alexis : abandon des études universitaires, puis obtention d'un BTS, ou brevet de technicien supérieur, en reprise d'études ; en recherche d'emploi ; malvoyant)

Le discours sur l'expérience du recours à la RQTH est très limité. On observe d'ailleurs le rôle des parents dans la démarche de demande et de mise en cohérence des dispositifs (Ebersold, 2013). Ainsi, la RQTH apparaît ici comme ce qu'elle est sur le formulaire : une case à cocher parmi de nombreuses autres. La légitimité à demander ce dispositif de compensation du handicap est pensée comme évidente. La revendication de ce « droit à la compensation » du handicap est invariable : *« Parce que, quand même, enfin, je me place en tant que victime [...] à la naissance on a eu moins de chance que les autres à la base [rires] Donc voilà, autant profiter des droits que l'État nous accorde. Déjà je trouve qu'il n'en accorde pas beaucoup, alors autant profiter de tout ce qu'on peut avoir. »* (Sonia : M2 ; en recherche d'emploi ; hémiplégique)

2.1.2 Un dévoilement de la RQTH dès les premières interactions professionnelles dans une logique de captation de l'attention

Ces mêmes enquêté·e·s affichent leur RQTH sur leur CV et en font une mention, voire une description, sur leur lettre de motivation. La RQTH, conçue comme un dispositif de compensation, devient dès lors un dispositif de captation de l'attention. Il s'agit pour les

enquêté-e-s d'envoyer un signal. On repère deux logiques sous-jacentes qui se font écho : attirer et filtrer les employeurs.

Les démarches de ces enquêté-e-s sont construites autour de la promotion de leur candidature à partir du dispositif. Les enquêté-e-s vont dès lors entreprendre de faire la présentation de la RQTH et des avantages qu'elle peut procurer à l'employeur. À partir d'un argumentaire connu, les contours du champ d'action de la RQTH étant maîtrisés, ils et elles vont décrire les gains potentiels pour l'employeur : « *Moi je mets en avant parce que les employeurs ont intérêt à employer les personnes handicapées parce qu'ils ont des aides, enfin, plein de choses* » (Florian : M2 ; entrepreneur ; tétraplégique). Ils vont ainsi faire une médiation du dispositif à destination de l'employeur. Le poids de prescripteurs semble ici relativement important, notamment les conseiller·ère-s Cap Emploi ou les associations d'aide à l'insertion spécialisées dans le handicap : « *C'est ce que j'essaye de leur expliquer en leur disant que... ils ont entre guillemets rien à sortir de leurs poches, à part avancer, et l'AGE-FIPH [Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées] s'occupe du reste [...] tant qu'ils penseront qu'ils auront des sous à déboursier, ils ne le feront pas.* » (Alexis)

Cette façon de faire est aussi conçue dans une logique de rationalisation. En effet, si la mention de la RQTH peut être perçue comme un élément attractif, elle permet aussi d'écartier les employeurs considérés par les enquêté-e-s comme non accessibles. Ceci peut être, d'un point de vue matériel ou architectural, ou d'un point de vue « moral », en lien avec des pratiques discriminatoires à l'embauche. Pour ce faire, les enquêté-e-s décrivent aussi leurs limitations ou appareillages.

L'affichage en première intention de la RQTH peut se fonder sur une recherche d'économie et d'optimisation des candidatures. Dans les discours, ces tactiques apparaissent après des expériences d'entretiens, coûteuses financièrement, dont l'issue positive n'était finalement pas envisageable selon ces jeunes (locaux inaccessibles, poste inadapté, etc.) : « *Moi, je pense que c'est important parce que... Que l'employeur ne soit pas... ne soit pas gêné [...] quand ils me rappellent pour un premier rendez-vous par exemple, ya une première étape de passée, je préfère être honnête et franche au départ quoi [...] c'est marqué sur mon CV [...] ou je fais une petite phrase sur ma lettre de motivation, disant que je me déplace en fauteuil roulant manuel, mais que ça... ça ne m'empêche pas d'être autonome, dynamique dans les déplacements.* » (Coralie : L3 ; en emploi ; trouble moteur)

Les enquêté-e-s dévoilant leur RQTH sur le CV ont besoin d'aides matérielles, voire « animalières » – représentant l'« *image dominante de la personne handicapée* » avec ses questions d'« *entrave* » corporelle et d'« *accessibilité* » spatiale (Weber, 2011). Ils et elles mettent alors en avant leur statut « officiel » de « *travailleur-se handicapé-e* » et vont décrire les possibilités de financement de cette compensation vécue comme étant possible et efficace. Dès lors, les jeunes reprennent le dispositif à leur compte et en assurent l'entremise. Celle-ci leur apparaît plus aisée dès lors que les contacts au sein de l'entreprise sont des professionnel-le-s ayant déjà un niveau de connaissance des politiques publiques de compensation du handicap (services des ressources humaines, mission

handicap, etc.)¹⁶. Ces enquêté·e·s n'accèdent pas pour autant tou·te·s à un emploi. Ils et elles ont progressivement réajusté leurs recherches initiales et trouvé des « *modes opératoires alternatifs* » (Lhuilier, Waser, *op. cit.*) : création d'entreprise (Florian), reprises d'études (Alexis, Noémie), inactivité (Anthony), etc.

2.2 La RQTH dévoilée dans un registre timoré

Ce deuxième groupe peut être caractérisé par le fait que les personnes ont demandé leur RQTH pour résoudre une situation problématique. Lors du processus de recrutement, le dispositif est convoqué plus tardivement. Ces jeunes vivent depuis peu avec des limitations de capacités, souvent liées à des maladies. Le handicap est pensé comme « invisible ».

2.2.1 Un recours contraint et réfléchi plutôt au moment de la sortie des études

Ces enquêté·e·s n'ont pas demandé une RQTH, ni même des aménagements à l'université dès le début de leurs études supérieures, mais pendant ou à la fin. Le recours a eu lieu dans une situation donnée, face à un problème particulier. Des prescripteurs extérieurs, comme des membres des SAEH et des enseignant·e·s, ont pu inviter ces enquêté·e·s à faire reconnaître leur handicap. Emma a déposé un dossier à la MDPH pour rechercher plus facilement une structure dans laquelle effectuer son Master 2 en alternance. Pierre a eu la possibilité de candidater à une bourse doctorale réservée aux seul·e·s détenteur·trice·s de la RQTH. Elles et ils connaissent les possibilités offertes par la RQTH au moment de leur recours, et l'usage est déjà programmé à court terme. Seule Gaëlle, « *sourde moyenne* », demande l'AAH en plus de la RQTH pour répondre à une situation financière dégradée.

Ces jeunes ont des troubles auditifs, psychiques ou viscéraux ; les limitations de capacités associées peuvent s'observer au long cours, mais ne sont pas visibles d'emblée. Emma, Karine et Pierre ont vécu une apparition des troubles et un diagnostic de leur déficience au tout début de leurs études supérieures. Ces enquêté·e·s, y compris Gaëlle, ont eu à cœur de dissimuler jusqu'ici leurs limitations de capacité et de tenter de l'auto-compenser, autant que faire se pouvait. Cette configuration de recours à la RQTH, proche du « *dire l'indicible* », est la seule faisant véritablement écho à celles analysées concernant l'ensemble des personnes reconnues handicapées de tous âges (Bertrand *et al.*, 2014).

16. Cela concourt ainsi au ciblage des seules « *grandes entreprises* » par ces enquêté·e·s au cours de leurs recherches d'emploi, pensées comme les seules permettant une (mise en) accessibilité des locaux (Segon, 2017).

2.2.2 Un dévoilement de la RQTH plus tardif dans les interactions professionnelles, dans une logique de justification

Ici, le temps de dévoilement de la RQTH se situe pendant l'entretien d'embauche. Alors que les enquêté·e·s du premier groupe mettent la RQTH en avant, elle est ici plutôt mise en arrière-plan. Leurs discours font apparaître deux étapes dans le déroulement d'un entretien. En premier lieu, il s'agit de « rassurer » l'employeur lors de ce contact initial en face-à-face, en maintenant un échange professionnel sans aucune allusion faite à des limitations de capacités. Les enquêté·e·s cherchent à faire valoir leurs compétences et leur « normalité ». Ensuite, les déficiences ou limitations de capacités peuvent être éventuellement abordées : *« Je l'ai dit à l'entretien d'embauche, pas tout de suite parce que je n'ai pas envie d'effrayer les gens, parce que quand on parle de la surdité, il y a beaucoup de préjugés, certaines personnes disent "Comment je vais faire"... Voilà, donc je l'ai dit après, forcément, ça ne leur a pas posé de problème, ils connaissent pas, ça se voit pas, ils se disent "elle parle bien, elle a l'air de bien entendre, tout va bien". »* (Ludivine : M2 ; en emploi ; trouble auditif)

Ces enquêtée·s doivent justifier des positions ou des requêtes par rapport à l'emploi : temps partiel, absences régulières, etc. Ils convoquent dès lors la RQTH comme élément de preuve, incontestable car officiellement et r glementairement reconnue. Leurs besoins particuliers apparaissent alors légitimes pour un regard professionnel extérieur. En définitive, ces enquêtée·s utilisent la RQTH pour rendre visible un trouble qui ne l'est pas – ou pas totalement ni instantanément. Le type de trouble peut rester confidentiel : c'est l'existence de limitations qui est avant tout ici dévoilée. Le statut constitue alors un garde-fou pour tenter d'éviter les négociations ou les fins de non-recevoir : *« Toutes les cinq semaines, passer une journée à l'hôpital, j'veux dire, l'employeur ça peut lui être préjudiciable, donc j'veux dire, si maintenant j'ai ce statut-là, ils savent que voilà, y'a quelque chose [...] disons que pour être clair, et c'est pour ça que je le fais, je demande juste le statut, j'ai jamais demandé de compensation financière de reclassement, je sais pas quoi, parce que il y a pas l'intérêt, enfin tu vois bien extérieurement, euh, je paraiss normal [...] c'est uniquement parce qu'avec mon traitement, je suis régulièrement absent, donc il faut bien que je le justifie, après, c'est plus simple si j'ai un papier officiel. »* (Pierre : doctorat ; en recherche d'emploi ; trouble viscéral)

La logique de captation de l'attention et de promotion n'est pas compl tement inexistante, même si la RQTH n'est ici pas vue comme un instrument permettant d'optimiser les recherches d'emploi. Dans certaines situations, les enquêtée·s n'ayant pas eu à se justifier pendant l'entretien, ou n'ayant pas connu de difficultés dans l'interaction – qui auraient nécessité la mise au jour des limitations de capacités – peuvent déclarer cette RQTH au moment de l'élaboration du contrat. La fonction attribuée alors à la RQTH appar it comme celle d'une récompense, d'un « donnant-don-

nant »¹⁷ : « *Mais sinon, pour faire mes contrats d'embauche, je le signale, ça permet peut-être à l'employeur d'avoir quelque chose, un financement ou quelque chose comme ça il me semble.* » (Ludivine)

2.3 Les ajustements opérés au cours des premiers mois : un apprentissage par l'échec ?

Nous avons pu observer une dichotomie dans les usages de ce dispositif par les jeunes sortant de l'enseignement supérieur, et des stratégies qu'ils soutiennent. Nous observons que les un·e·s ou les autres ont pu parfois faire évoluer leurs pratiques et changer de registre au cours des premières expériences de recherche d'emploi. La RQTH pouvant assurément être « *à la fois habilitante et contraignante* » (Revillard, 2020, p. 107), la mise en avant ou en retrait de cette reconnaissance s'observe comme suit.

Premièrement, la RQTH peut être de plus en plus affichée et mobilisée. Certains ont appris progressivement à « vendre » les aides que la RQTH rend possibles, et à l'afficher systématiquement. Souvent, les expériences malheureuses rencontrées lors de candidatures passées nourrissent cet ajustement. Alexis narre les malentendus que ses démarches sans mention de sa RQTH ont pu produire : « *J'étais convoqué à des entretiens et les gens ne savaient pas du tout [...] Une perte de temps pour eux, parce qu'il s'agissait de postes qui clairement n'étaient pas possibles pour moi* ». Depuis, sa RQTH remplit le verso de son CV. Pour Noémie, c'est moins la RQTH que la description abrégée de sa situation qui a gagné en visibilité, ainsi que la mise en avant des avantages du dispositif : « *Alors c'est écrit, là actuellement heu, "je me déplace en fauteuil roulant", c'est en gras souligné, heu... en 16 de caractère [...] je me suis dit "Bon ben je vais grossir, mettre en gras, le souligner, pour qu'on le voit partout et même là, voilà". [Plus tard dans l'entretien] J'ai appris à dire "mais oui, vous savez tout ça machin, il y a des aides financières pour le transport", mais au début, je ne le disais pas [...]* ». (Noémie : M1 ; en recherche d'emploi ; infirmité motrice cérébrale)

Deuxièmement, la RQTH peut progressivement être dissimulée. Pierre, dans un premier temps, affiche sa RQTH sur son CV, mais estimera, au gré de sa recherche d'emploi, que celle-ci n'est pas signifiante au sein du secteur dans lequel il candidate. Pire, il estime qu'elle peut lui porter préjudice, lui faisant perdre du temps en astreignant les recruteurs à le recevoir en entretien alors que le poste ne correspond pas, dans le but de ne pas donner l'image d'une entreprise aux pratiques discriminantes. Ludivine, quant à elle, fait le pari, quand l'interaction le permet, de ne plus aborder la RQTH pendant l'entretien. Elle cherche à procéder différemment pour dévoiler sa déficience. Elle passe notamment par son activité associative dans le monde du handicap : « *Pendant un entretien, ça peut amener des questions "tiens, vous faites partie de telle association ?" [...] comme ça, on en*

17. Une configuration de recours, nommée « *un atout pour l'entreprise* », distinguait les demandes de RQTH déposées par des salarié·e·s suite à des incitations de leurs employeurs (Bertrand *et al.*, 2014).

discute, façon détournée d'en parler, voilà » (Ludivine). Ces deux enquêté-e-s ont la particularité d'associer strictement leur niveau et spécialité d'études, et non leurs limitations de capacités, à leurs difficultés à trouver un emploi.

2.4 Des stratégies de dévoilement étroitement liées à la visibilité des limitations ?

La typologie nous permet de penser les « *champs d'expériences sociales spécifiques* » (Gardien, 2009) vécues par les enquêté-e-s. Nous avons souligné, dans l'introduction, la grande hétérogénéité de la population étudiée. Pour autant, lorsque nous observons les dimensions liées au handicap (visibilité, ancienneté, type de limitations), nous constatons une nette opposition entre les deux groupes présentés. Des traitements statistiques nous avaient permis, sur un échantillon issu de l'enquête nationale par questionnaire, d'objectiver ces mêmes contrastes (Segon, 2017, pp. 190-195). À partir de l'observation binaire du dévoilement de la RQTH (mentionnée ou non sur le CV), nous parvenons à identifier assez distinctement deux champs d'expériences qui associent des pratiques et subjectivités nettement dissemblables chez une population partageant pourtant la même étiquette administrative.

Les premier-ère-s enquêté-e-s, dans un registre affirmatif, exposent – voire « proclament » – leur stigmaté, au sens de Goffman (1975), et le retournent en valorisant les mesures d'intégration au marché du travail dont les employeurs pourront également bénéficier. Ces jeunes se pensent comme des « *personnes handicapées* » et considèrent l'environnement comme coproducteur des situations de handicap. Ils et elles se caractérisent par l'ancienneté des limitations vécues, lesquelles renvoient notamment à la motricité.

Inversement, la RQTH a fait irruption dans les parcours de vie des individus du second groupe. Celui-ci associe les personnes ayant des troubles auditifs¹⁸, et celles qui se définissent comme « *malades* » avec, par exemple, des diagnostics de troubles psychiques relativement récents.

Pour ces deux groupes, ces dimensions liées à l'expérience du handicap semblent déterminer largement les stratégies de dévoilement de soi, à la différence d'autres variables, comme le niveau ou la spécialité des formations suivies.

Enfin, nous suggérons que la séparation entre ces groupes provient aussi, voire principalement, d'un fait préexistant : le caractère visible ou non des limitations de capacités au cours des premiers moments de l'interaction. Nos résultats corroborent ainsi le constat fait préalablement : « *Moins la déficience est visible et moins souvent elle est signalée, y compris lors des entretiens d'embauche* » (Contrepois, 2006, p. 181).

18. Les « Sourds » pouvant revendiquer, ou non, une « *appartenance à une communauté culturelle et linguistique* » très spécifique (Bertand, *op. cit.*).

3 | Limites et perspectives de recherche

Plusieurs limites dans les résultats présentés sont à prendre en compte. Le corpus qualitatif utilisé ne repose pas sur un nombre conséquent de récits d'insertion d'ancien-ne-s « étudiant-e-s handicapé-e-s », notamment au regard de la forte hétérogénéité de cette population. La représentativité n'était pas un objectif attendu pour cette investigation qualitative. Surtout, nous avons proposé la réanalyse du corpus d'entretiens autour d'une question de recherche posée *a posteriori* ; c'est-à-dire après la lecture des résultats issus des traitements menés sur l'enquête statistique réalisée à la suite de ces entretiens. Ces résultats quantitatifs ont esquissé une plus grande variété dans les dévoilements de la RQTH (cf. **graphique 1**) comparativement aux deux seules configurations nourries par les données qualitatives. Cet appauvrissement se manifeste ainsi par l'absence, dans notre corpus, d'individus refusant de dévoiler leur RQTH lors du recrutement et pouvant alors revendiquer un « droit à l'indifférence ». Ceci aurait été souhaitable pour mieux articuler ces résultats avec les données statistiques abordées en introduction : la part des jeunes ne dévoilant leur handicap ni sur le CV ni au cours de l'entretien y était notable. De plus, des données précises nous ont manqué pour interpréter plus finement les stratégies déployées, en intégrant par exemple les effets liés aux diplômes (niveaux et spécialités) ou aux emplois ciblés.

Le discours rétrospectif sur les premiers mois de sortie de l'enseignement supérieur a aussi ses limites quand il s'agit de rendre compte de l'enchaînement et des spécificités de chaque candidature envoyée, et des tactiques d'ajustements. Surtout, faute d'informations, nous ne sommes pas parvenus à rendre compte des effets de la réception des prescriptions d'usages émises par les professionnel-le-s des structures d'aide à l'insertion professionnelle, qu'elles soient spécialisées ou non dans le suivi des personnes reconnues « handicapées ». Nous avons recueilli très peu de données sur la façon dont les jeunes ont sollicité et vécu, le cas échéant, ces accompagnements. La passation d'entretiens rétrospectifs non répétés a certainement nuit à l'approfondissement concernant ces relations – bien que nous fassions l'hypothèse qu'elles sont marginales. On peut supposer qu'il faut pourtant du temps et des espaces de socialisations pour apprendre progressivement les effets sociaux des dispositifs de compensation du handicap, pour mieux les gérer en fonction de sa situation personnelle et pour finalement performer ou non les identités qu'ils proposent (Blatgé, 2012).

Outre un suivi longitudinal par entretiens répétés, une autre perspective méthodologique intéressante serait de constituer un corpus documentaire d'outils liés à la recherche d'emploi, tel le CV (à l'instar de Bès, Roselli, *op. cit.*), et de recueillir conjointement des discours d'enquêté-e-s. Cela permettrait d'y saisir les formes de hiérarchisation des informations transmises par les candidat-e-s lors d'une recherche d'emploi.

Conclusion. « Être vu-e » ou « se révéler » : des réceptions différentes du « droit à la compensation »

Si les expériences étudiantes des jeunes vivant avec des limitations de capacités ont fait l'objet de plusieurs travaux éclairants au cours des dernières années, la connaissance statistique et la compréhension qualitative des parcours de transition vers l'emploi de ces individus restent sous-étudiées. Cet article a proposé une analyse autour d'un objet singulier, les stratégies de présentation de soi observables au cours des candidatures professionnelles, et de ses outils associés.

Nous avons constaté des formes de détournement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : certain·e·s jeunes cherchent en quelque sorte à « discriminer » les entreprises lors de leurs candidatures, pour ne pas perdre du temps ou de l'argent dans des déplacements superflus liés aux entretiens. D'un côté, il s'agit d'afficher son statut sur son CV pour être écarté·e d'emblée par des entreprises qui, en refusant de recruter un·e candidat·e handicapé·e, sont susceptibles de n'en faire « pas assez ». De l'autre côté, cela peut consister à masquer le statut face à celles qui en feraient au contraire « trop », notamment en proposant systématiquement un entretien à tou·te·s les candidat·e·s handicapé·e·s.

Par prolongement, il apparaît, dans notre analyse, que c'est le sens même donné aux mesures de compensation du handicap qui diffère entre les enquêté·e·s selon qu'elles sont pensées, respectivement par les deux groupes, comme utiles ou désuètes. Les individus souhaitant, à travers la mention de la RQTH sur leur CV, « être vu·e·s », considèrent qu'une partie de leurs limitations se « perçoivent »¹⁹ de toute manière immédiatement et systématiquement. En plus de cette instantanéité, la compensation du handicap en milieu professionnel est entendue comme possible et relativement efficace : « *Il faut que je me vende en disant qu'avec un minimum de matériel, je peux quasiment faire la même chose que les autres* » (Alexis). Le « droit à la compensation » est alors un objet de revendication politique, parfois de militantisme – ancré dans une histoire associative de mobilisation des personnes handicapées (Blanc, *op. cit.*).

Les autres enquêté·e·s peuvent en revanche échapper, de prime abord, à cette *perception* d'emblée. Ces jeunes disposent de la capacité à mettre en scène le dévoilement des limitations vécues, ou en tout cas de l'existence de celles-ci. Pour les « révéler », ils et elles usent alors d'un statut socialement signifiant proposé par les politiques publiques. En leur permettant d'introduire la notion de compensation du handicap auprès des employeurs, la RQTH est chargée d'une portée matérielle (elle favorise la mise en place d'aménagements) et symbolique (ces aménagements peuvent apparaître comme justifiés et légitimes). Pour

19. Dans sa forme littérale, « percevoir » renvoie au fait de saisir ou prendre connaissance par les sens (la vision d'un fauteuil roulant, d'une aide animalière ou d'un membre paralysé ; l'écoute d'une voix ou d'un débit de parole atypique) ou par l'intuition et l'entendement.

autant, les aides proposées à l'université ou dans le cadre du travail sont souvent jugées inopérantes (Segon, 2017), en raison notamment de l'instabilité dans le temps des limitations ou des effets de leurs traitements médicamenteux. En cas d'accès à l'emploi, la priorité reste toujours donnée à l'auto-compensation, pourtant un « *travail en plus* »²⁰ à l'œuvre chaque jour (Dalle-Nazébi, Kerbouch, *op. cit.* ; Flamant, 2016). Dans la pratique, ce sont des « *malentendus* » (Escaig, 2009), méconnaissances ou indifférences qui obligent les individus à composer seul-e-s au travail, dans un environnement ne parvenant pas à proposer une offre de compensation adéquate (Gardien, 2006). Cette prise en charge individuelle du « coût caché » du « *droit à la compensation* » marque le caractère couramment inégalitaire de celui-ci. Nous avons constaté ici que celui-ci se prolonge au-delà du recours aux politiques, pour s'observer jusqu'aux formes d'usages de ses instruments.

■ Bibliographie

Ameri M., Schur L., Adya M., Bentley S. F., McKay P., Kruse D. (2018), "The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior", *ILR Review*, Cornell University, 71, pp. 329-364.

Barhouni M. (2017), « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? », *DARES Analyses*, 32.

Baudot P-Y. (2016), « Le handicap comme catégorie administrative. Instrumentation de l'action publique et délimitation d'une population », *Revue française des affaires sociales*, 4, pp. 63-87.

Baudot P-Y., Revillard A. (2014), « Les savoirs de la science politique », in Gardou C. (dir.), *Handicap, une encyclopédie des savoirs. Des obscurantismes à de Nouvelles Lumières*, Connaissances de la diversité, Toulouse, ERES.

Bellemare C., Goussé M., Lacroix G., Marchand S. (2018), "Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment", *CESifo Working Paper*, pp. 69-86.

Bertrand L. (2013), « Politiques sociales du handicap et politiques d'insertion : continuités, innovations, convergences », *Politiques sociales et familiales*, 111, pp. 43-53.

Bertrand L., Caradec V., Eideliman J.-S. (2012), « Saisir les personnes. Le fonctionnement des commissions dans l'aide au logement et aux personnes handicapées », in

20. Ce travail, effectué au prix d'efforts unilatéraux, caractérise les activités individuelles, quotidiennes et invisibilisées qui visent, par diverses façons de s'adapter aux autres, à maintenir des interactions « normales » avec les collègues tout en dissimulant ses limitations de capacités.

- Bureau M.-C., Sainsaulieu I. (dir.), *Reconfigurations de l'État social en pratique*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, pp. 154-166.
- Bertrand L., Caradec V., Eideliman J.-S. (2014), « Devenir travailleur handicapé. Enjeux individuels, frontières institutionnelles », *Sociologie*, 5(2), pp. 123-140.
- Bertrand L. (2017), « Parcours de travailleurs handicapé : autonomies contrariées et désajustements institutionnels », *Formation Emploi*, 139, pp. 33-50.
- Berrat B. (2011), « Le non-recours aux droits et dispositifs liés au handicap. Enjeux de catégorisation, enjeux de reconnaissance », in Jaeger M. (dir.), *Usagers ou citoyens ? De l'usage des catégories en action sociale et médico-sociale*, Paris, Dunod, « Santé Social ».
- Bes M.-P., Roselli M. (2015), « Socialisation étudiante, construction identitaire et présentation de soi. Une étude des effets des trajectoires étudiantes par les CV », *Working paper*, Colloque *Socialisations juvénile : des espaces éducatifs en interactions*, Université Cergy-Pontoise.
- Blanc A. (2006), « Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie », *Reliance*, 19, pp. 4249.
- Blanc A. (2012), *Sociologie du handicap*, Paris, Armand Colin.
- Blatgé M. (2012), *Apprendre la déficience visuelle. Une socialisation*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, « Handicap Vieillesse Société ».
- Buchter L. (2020), "Tell Me Your Story: How Recruitment Practices Implementing Affirmative Action Laws May Undermine the Laws' Goals", *Law & Social Inquiry*, 45 (4) pp. 1-33.
- Bureau M.-C., Rist B., Lima L., Trombert C. (2013), « La traduction de la demande d'aide sociale : les cas du handicap et de l'insertion des jeunes », *Revue française d'administration publique*, 145 (1), pp. 175-188.
- Céreq (2013), *Génération 2010 : enquête 2013*, Centre Maurice Halbwachs (diffuseur).
- Céreq (2016), *Génération 2013 : enquête 2016*, Centre Maurice Halbwachs (diffuseur).
- Contrepolis S. (2006), « Travailleurs handicapés : Le cercle vicieux des dispositifs d'insertion », in Cours-Salies P., Le Lay S. (dir.), *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*, Toulouse, ERES, « Questions vives sur la banlieue ».
- Dalle-Nazébi S., Kerbourc'h S. (2013), « L'invisibilité du "travail en plus" de salariés sourds », *Terrains & travaux*, 23, pp. 159-177.
- Ebersold S. (2013), « Education inclusive, réussite scolaire et passage à l'âge adulte », in *Populations vulnérables*, Dossier Populations et handicap, 1, pp. 69-93.
- Engel D. M., Munger F. W. (2017), *Le droit à l'inclusion. Droit et identité dans les récits de vie des personnes handicapées aux Etats-Unis*, Paris, EHESS, « En temps & lieux ».

- Escaig B. (2009), « Le handicap psychique, un handicap caché, un handicap de tous les malentendus », *Revue française des affaires sociales*, 1, pp. 83-93.
- Flamant A. (2016), « L'emploi des personnes handicapées : Du principe de non-discrimination à la gestion des compétences dans les collectivités territoriales », *Revue française des affaires sociales*, 4, pp. 333-352.
- Fougeyrollas P., Charrier F. (2013), « Modèle du processus de production du handicap », *EMC - Kinésithérapie - Médecine physique - Réadaptation*, 9 (3), pp. 1-8.
- Fougeyrollas P. (2016), « Influence d'une conception sociale, interactionniste et situationnelle du handicap au sein d'un mécanisme de suivi de la mise en œuvre du droit à l'égalité : le modèle québécois », *Revue française des affaires sociales*, 4, pp. 51-61.
- Gardien È. (2006), « Travailleur en situation de handicap : De qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées », *Reliance*, 19, pp. 50-59.
- Gardien È. (2009), « Les effets de la loi de 1987 sur les expériences de vie », in Blanc A. (dir.), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, "Handicap Vieillesse Société".
- Goffman E. (1975), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit.
- Hidri Neys O., Duflos J. (2017), « Entre le dire et (ne pas) le faire. Les recruteurs et la fabrique des discriminations selon l'apparence physique », *Déviance et Société*, 41, pp. 566-592.
- Lejeune A. (2019), « Travailler avec un handicap. Idéal d'inclusion et inégalités face au droit », *Savoir/Agir*, 47, pp. 53-62.
- Lhuillier D., Waser A-M. (2016), *Que font les 10 millions de malades ? Vivre et travailler avec une maladie chronique*, Toulouse, ERES, « Clinique du travail ».
- Louvet É., Rohmer O. (2016), « Évaluation des personnes en situation de handicap en milieu éducatif et professionnel : approche expérimentale », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 74, pp. 159-169.
- Marchal E. (2015), *Les Embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Meziani M. (2019), « Les étudiants en situation de handicap : entre invisibilisation et traitement différencié », in Giret J.-F., Belghith F., Tenret E. (dir.), *Regards croisés sur les expériences étudiantes. L'enquête Conditions de vie 2016. Observatoire national de la vie étudiante*, Paris, La Documentation française, « Études & Recherche ».
- Miller N., Morgan D. (1993), "Called to account: the CV as an autobiographical practice", *Sociology*, 27, pp. 133-143.

- Milon A. (2020), *La relation à l'apprendre des étudiants handicapés à l'université : sens des études, socialisation, temporalités*, Thèse en sciences de l'éducation, Université de Lorraine.
- Mont D. (2004), *Disability Employment Policy*, Social Protection Advisory Service, Washington.
- Pérennès L. (2013), « Universités et insertion professionnelle des étudiants. Jusqu'où l'université peut-elle et doit-elle s'engager ? », *Revue Internationale d'Ethnographie* [en ligne], 2.
- Ravaud J.-F., Madiot B., Ville I. (1992), « Discrimination towards disabled people seeking employment », *Social Science and Medicine*, 35, pp. 951-958.
- Ravaud J.-F., Ville I., Jolivet A. (1995), « Le chômage des personnes handicapées : l'apport d'une explication en termes de discrimination à l'embauche », *Archives des maladies professionnelles*, 56, pp. 445-456.
- Revillard A. (2017), « La réception des politiques du handicap : une approche par entretiens biographiques », *Revue française de sociologie*, 58 (1), pp. 71-95.
- Revillard A. (2020), *Des droits vulnérables. Handicap, action publique et changement social*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Richard S. (2016), « Faut-il révéler un stigmate ? », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 54, pp. 47-74.
- Richard S., Barth I. (2017), « Entre attentes et réalités : une analyse des conséquences de la révélation légale du handicap en entreprise », *Management & Avenir*, 96, pp. 15-37.
- Rohmer O., Louvet É. (2011), « Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience », *L'Année psychologique*, 111, pp. 69-85.
- Rohmer O., Louvet É. (2006), « Être handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? », *Le travail humain*, 69, pp. 49-65.
- Segon M. (2017), *Sociologie d'une case à cocher. Penser les (dé)limitations des possibles professionnels et compensatoires des anciens étudiants handicapés à travers l'analyse de leurs recours à la RQTH*, Thèse de sociologie, Université de Montpellier.
- Segon M., Brisset L., Le Roux N. (2015), *Enquête sur les parcours des anciens étudiants handicapés*, Rapport d'étude, Paris, Santasih / AGEFIPH.
- Segon M., Le Roux N. (2013), *Étude sur le devenir professionnel des étudiants handicapés*, Rapport de recherche, Paris, MiRe / DRESS / CNSA.
- Sivilotti L. (2019), *La médiation auprès des étudiants atteints de cancer ou de maladies rares : analyse et compréhension des enjeux. Étude en Nouvelle-Aquitaine autour de la trajectoire estudiantine et des interactions plurielles*, Thèse en sciences de l'éducation, Université de Bordeaux.

Vérétout A. (2019), *Les étudiants en situation de handicap entre l'amont et l'aval : parcours d'accès, expériences, et perspectives professionnelles*, Thèse de sociologie, Université de Bordeaux.

Ville I., Fillion E., Ravaud J.-F. (2014), *Introduction à la sociologie du handicap. Histoire, politiques et expérience*, Louvain-la-Neuve, De Boeck, « Ouvertures politiques ».

Ville I., Ravaud J.-F., Letourmy A. (2003), « Les désignations du handicap. Des incapacités déclarées à la reconnaissance administrative », *Revue française des affaires sociales*, 1-2, pp. 31-53.

Weber F. (2011), *Handicap et dépendance. Dramas humains, enjeux politiques*, CEPREMAP, Paris, Rue d'ULM / Presses de l'École normale supérieure.