

## Postface

Handicap et inégalités

Aude Lejeune

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/9383>

DOI : [10.4000/formationemploi.9383](https://doi.org/10.4000/formationemploi.9383)

ISSN : 2107-0946

### Éditeur

La Documentation française

### Édition imprimée

Date de publication : 21 septembre 2021

Pagination : 197-203

ISSN : 0759-6340

### Référence électronique

Aude Lejeune, « Postface », *Formation emploi* [En ligne], 154 | Avril-Juin, mis en ligne le 21 septembre 2021, consulté le 04 janvier 2023. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/9383> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.9383>

---

### Introduction : des inégalités persistantes

En Europe, les personnes en situation de handicap quittent souvent l'enseignement de manière anticipée. Selon les données produites par Eurostat,<sup>1</sup> 60 % des jeunes roumain-es qui rencontrent au moins une « difficulté à accomplir certaines activités de la vie quotidienne », telles que marcher, voir ou se concentrer et se souvenir, n'ont pas achevé leur cursus scolaire, contre 17 % des jeunes qui ne rencontrent aucune difficulté. Même en Suède, où le taux d'interruption anticipée de la scolarité est pourtant le plus bas d'Europe, les jeunes en situation de handicap sont 10 % à ne pas terminer leur parcours, contre 4 % des enfants sans handicap.

Sur le marché du travail, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est aussi bien moindre que celui de la population générale. Dans les États membres de l'Union européenne, 47 % des personnes qui déclarent rencontrer au moins une difficulté dans une activité de la vie quotidienne occupent un emploi, contre 67 % des personnes qui ne rencontrent aucune difficulté. L'écart de taux d'emploi y est donc de 20 %. Dans certains pays, comme la Hongrie ou les Pays-Bas, cet écart se creuse encore davantage, puisqu'il atteint presque 40 % (24 % contre 61 % dans le premier cas ; 42 % contre 80 % dans le second).<sup>2</sup> Même si le travail n'est pas la seule source de revenu possible, l'absence de ce type de ressources expose les personnes en situation de handicap à un risque important de pauvreté et de précarité.

Les personnes en situation de handicap qui s'insèrent sur le marché du travail n'ont pas non plus les mêmes conditions d'emploi que les personnes sans handicap. Elles occupent plus souvent des emplois subalternes, rencontrent davantage de difficultés à gravir les échelons hiérarchiques et peinent à accéder à des postes d'encadrement. À ces inégalités de statut s'ajoutent des inégalités de rémunération, puisque le salaire moyen des per-

---

1. Eurostat, *Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (tranche d'âge de 18 à 24 ans) par type d'incapacité et sexe, données HLTH\_DE010*, données de 2011, [https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/hlth\\_de010/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/hlth_de010/default/table?lang=fr), consulté le 30 juin 2021.

2. Eurostat, *Taux d'emploi par type d'incapacité, sexe et âge, données HLTH\_DLM010*, données de 2011, [https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/hlth\\_dlm010/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/hlth_dlm010/default/table?lang=fr), consulté le 30 juin 2021.

sonnes qui ont une reconnaissance de handicap est moins élevé que celui des personnes qui n'en ont pas.<sup>3</sup>

Si ces profondes disparités en termes d'emploi et de rémunération s'expliquent en partie par des niveaux de formation et de qualification moins élevés, elles sont aussi le produit de toute une série de mécanismes sociaux qui contribuent à exclure les personnes avec un handicap, tant de la formation que du marché du travail. Lorsqu'elles y ont accès, ces dernières sont maintenues dans des formations qui conduisent à des emplois moins qualifiés et moins rémunérateurs.

Ce dossier thématique de *Formation Emploi* s'est donné pour ambition de recenser, de décortiquer et d'analyser différents processus à l'œuvre qui, au niveau de la formation et de l'emploi, perpétuent, reproduisent, voire aggravent ces inégalités. L'intérêt de ce dossier est de prendre en compte différents moments cruciaux de la trajectoire des individus : formation initiale, insertion sur le marché du travail, maintien dans l'emploi, formation continue et bifurcations professionnelles sont ainsi analysés comme différents moments de la production des inégalités entre les personnes en situation de handicap et celles qui ne le sont pas.

Ainsi, dans sa contribution à ce dossier, **Célia Bouchet** montre que la fréquentation d'institutions d'enseignement spécifique et le décalage par rapport à certaines normes professionnelles, notamment lorsque les personnes doivent prendre des congés et arrêts prolongés pour raison de santé, sont des facteurs qui contribuent à éloigner durablement du marché du travail les personnes en situation de handicap. **Manuella Roupnel-Fuentes** apporte un éclairage sur un autre moment de la formation et de la carrière professionnelle, lorsque des salarié-es sont déclaré-es inaptés à leur poste de travail en raison de leur état de santé ou d'un handicap. Ces travailleurs et travailleuses confronté-es à un risque de désinsertion professionnelle ont moins souvent recours aux dispositifs de formation que celles et ceux qui doivent également se réorienter, mais qui ne présentent ni problème de santé ni handicap. Ils et elles justifient leur non-recours à la formation par l'incompatibilité des offres avec leur handicap ou par les refus répétés de leur employeur suite à leur demande de formation en vue d'un reclassement sur un autre poste. Ainsi, les inégalités entre personnes en situation de handicap et sans handicap se jouent non seulement lors de la formation initiale, mais également lors de la formation continue visant une reconversion professionnelle et à différents moments de la carrière professionnelle.

Trois mécanismes à l'œuvre sont examinés dans les différentes contributions de ce dossier : premièrement, les ambivalences et contradictions de la prise en charge du handicap par les pouvoirs publics, aussi bien en ce qui concerne les politiques de formation que les politiques d'emploi ; deuxièmement, le rôle de toute une série d'intermédiaires, publics

---

3. Enquête Handicap Santé de 2011, Présentation de G. Bouvier, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1380971>

et privés qui, malgré les injonctions à l'inclusion et la non-discrimination, renforcent les inégalités entre les personnes avec et sans handicap ; troisièmement, les stratégies mises en place par les personnes directement concernées, qui vont du refus d'emploi à la non-déclaration du handicap. Cette postface revient sur ces trois mécanismes analysés dans les différentes contributions, puis propose quelques pistes pour de futures recherches sur la formation et l'emploi des personnes en situation de handicap.

## 1 | Des politiques publiques ambiguës, entre assistance et droits

En France comme à l'étranger, les premières politiques publiques de prise en charge du handicap ont historiquement eu pour objectif de venir en aide aux personnes se trouvant dans l'impossibilité de travailler. Au lendemain de la Grande Guerre, une logique d'assistance est mise en place pour assurer un revenu de subsistance aux blessés et aux mutilés de guerre.

Progressivement, au cours du vingtième siècle, à la faveur d'élargissements successifs des bénéficiaires potentiels de ce revenu de subsistance, les politiques publiques se sont étendues à d'autres domaines. Les secteurs de la formation, du travail et de l'emploi ont été principalement concernés, *via* la mise en place de dispositifs tels que l'obligation de reclassement professionnel des travailleurs handicapés, la formation professionnelle, la création d'un secteur de travail adapté ou protégé (Établissements et services d'aide par le travail en France (ESAT) ou *sheltered workshops* au Royaume-Uni) ou, plus tard, l'obligation pour les employeurs de respecter des quotas d'emploi.

Sous l'impulsion de revendications portées par le monde associatif et des principes de non-discrimination promus par la directive européenne 2000/78 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, les politiques du handicap, depuis les années 2000, tendent à favoriser l'inclusion, la non-discrimination et l'égalité des chances des personnes avec un handicap. En France, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, votée le 11 février 2005, s'inscrit dans cette mouvance. Les employeurs sont notamment contraints, par ces législations, à prendre des mesures appropriées ou à mettre en place des aménagements raisonnables pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, tant pour trouver un emploi, pour conserver un emploi que pour progresser dans un emploi. Le refus de prendre de telles mesures est désormais considéré comme une discrimination (Lejeune et *al.*, 2017).

Ces différentes politiques du handicap, résumées très brièvement ici, coexistent aujourd'hui et forment ce qui a été appelé un « *millefeuille* » de mesures qui mêlent des logiques distinctes de prise en charge du handicap (Baudot, 2018). Les allocations à destination des personnes en situation de handicap s'inscrivent dans une logique d'assistance

envers les personnes dans l'incapacité de travailler. À côté de cela, il existe également des mécanismes personnalisés ou catégoriels d'accompagnement dans l'emploi, mais aussi des politiques de non-discrimination à travers lesquelles les environnements sont envisagés comme producteurs des situations de handicap (Ville et *al.*, 2014). Ces différents mécanismes, pour ne citer que ceux-là, s'inscrivent à l'intersection entre logique d'assistance, logique d'insertion et logique des droits.

Deux exemples illustrent les ambivalences et tensions entre plusieurs manières de penser le handicap. En France, l'allocation adulte handicapé a suscité récemment de vives prises de position. À l'heure actuelle, le calcul du montant de cette allocation dépend des revenus du ou de la conjoint·e de l'allocataire. De nombreux acteurs de la société civile (associatifs et universitaires, entre autres) ont revendiqué la « déconjugalisation » de cette allocation, c'est-à-dire la mise en place d'un mode de calcul qui soit indépendant des revenus des conjoint·es, arguant que cette source de revenu devait permettre de favoriser l'autonomie financière des personnes en situation de handicap. Le gouvernement s'est pourtant opposé à cette réforme, estimant que cette allocation ne constituait non pas un revenu en tant que tel, mais un socle minimum de ressources pour ceux et celles qui ne peuvent pas travailler.

En Suède, **Fanny Jaffrès** montre que l'idéal d'inclusion a été très fortement encouragé par l'État. Ce dernier a joué un rôle déterminant dans la diffusion d'une approche sociale du handicap, notamment parce que la politique inclusive correspondait aux orientations néo-libérales d'activation des demandeurs d'emploi sur le marché du travail ordinaire. Malgré cela, l'inclusion ne fait pas l'unanimité. Le travail protégé, pourtant délaissé par les politiques publiques récentes, est considéré par de nombreux militant·es suédois·es comme un mécanisme à valoriser car permettant de garantir les droits et l'emploi des personnes en situation de handicap.

## 2 | Le rôle des intermédiaires : administrations, associations et entreprises

La mise en œuvre des politiques du handicap passe par l'implication de toute une série d'intermédiaires aux statuts très variés : des commissions pluridisciplinaires décident de l'octroi de certains droits (comme l'allocation adulte handicapé en France), tandis que des fonctionnaires de différentes administrations assistent les personnes en situation de handicap dans leurs démarches quotidiennes. Dans de nombreux pays, les politiques du handicap confèrent un rôle central aux associations (Baudot & Fillion, 2020). Ces dernières gèrent les établissements qui accueillent des personnes en situation de handicap et accompagnent les demandeurs d'emploi dans leurs démarches. Les entreprises du secteur privé, tout comme les administrations publiques, sont elles aussi impliquées dans la mise en œuvre de ces politiques, car elles doivent respecter des quotas d'emploi, favoriser le

recrutement de personnes avec un handicap et saisir les dispositifs d'aide mis à leur disposition par les pouvoirs publics (contrats partiellement financés, charges patronales moindres, aide à l'achat de matériel adapté, etc.). Ainsi, une multitude d'intervenant.es aux statuts très hétérogènes participent à la mise en œuvre des politiques du handicap.

Différents articles de ce dossier explorent le rôle de ces intermédiaires qui contribuent à l'inclusion, mais aussi à la production de mécanismes d'exclusion des personnes en situation de handicap dans ou en dehors du marché du travail. **Mathéa Boudinet** montre bien que les ESAT, en France, pourtant censés favoriser le passage des travailleur.ses vers le milieu ordinaire, contribuent à maintenir les personnes en situation de handicap dans le secteur protégé. **Marie Assaf** souligne qu'aux États-Unis, l'emploi est la seule alternative pour les personnes handicapées, car les aides publiques sont quasi inexistantes et insuffisantes pour sortir de la précarité. L'insertion des personnes avec un handicap sur le marché du travail passe, entre autres, par des mesures de lutte contre les discriminations et par le développement de l'emploi personnalisé, c'est-à-dire d'un accompagnement des personnes handicapées et des entreprises dans la création d'emplois adaptés. Les associations jouent ainsi un rôle central dans la mise en œuvre de ces politiques, car elles informent les personnes en situation de handicap de leurs droits et elles les accompagnent dans leurs démarches concrètes. En France à nouveau, **Pierre Mazet** examine le rôle de militant.es associatifs qui tentent de favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale. Malgré le travail intense de ceux et celles que l'auteur appelle des « *entrepreneurs de cause* », les formations proposées orientent principalement les demandeurs d'emploi vers des emplois subalternes, dont les niveaux de qualification et de revenu sont très faibles.

### 3 | Les personnes en situation de handicap face à l'injonction à l'inclusion

Comment ces politiques du handicap impactent-elles le quotidien des personnes en situation de handicap ? Favorisent-elles leur accès à la formation et à l'emploi ? Permettent-elles l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail ordinaire ? S'il existe de plus en plus de dispositifs et de mécanismes visant à favoriser la formation et l'emploi des personnes handicapées, les constats dressés par les différents auteurs et autrices de ce numéro montrent, dans la lignée des travaux d'Anne Revillard (2020), que les droits relatifs au handicap sont vulnérables. Leur invocation entre souvent en contradiction avec d'autres normes qui régulent le marché du travail : l'autorité patronale sur les horaires des salarié.es est susceptible d'aller à l'encontre des demandes d'aménagements horaires exprimées par des demandeurs ou demandeuses d'emploi ; la crainte d'être considérée comme une personne qui bénéficie de traitements de faveur peut également être un frein à l'affichage du handicap auprès de l'employeur (Lejeune, 2021).

Dans ce contexte, les bénéficiaires des politiques du handicap élaborent toute une série de stratégies pour se conformer, contourner ou résister aux injonctions qui pèsent sur eux. Ainsi, les demandeur-es d'emploi en situation de handicap étudié-es par **Michaël Segon** peuvent cacher ou, au contraire, afficher leur handicap lors de l'envoi de *curriculum vitae* ou des entretiens d'embauche. La visibilité ou l'invisibilité du handicap se présente comme l'élément qui détermine leur choix d'une stratégie au détriment de l'autre, face à un marché du travail très compétitif. **Louis Bertrand** montre, pour sa part, à partir d'une enquête auprès de personnes qui ont obtenu la reconnaissance administrative du handicap en France, qu'en raison de l'inadaptation des postes proposés, les politiques publiques restent très largement ineffectives et les personnes en situation de handicap sont maintenues à l'écart de l'emploi salarié.

## 4 | Chantiers de recherche : le handicap au croisement des inégalités

Les inégalités socio-économiques entre les personnes en situation de handicap et celles sans handicap sont déjà relativement bien documentées par la littérature scientifique. Outre le fait que les problèmes de santé touchent davantage les enfants et adultes des classes populaires, le handicap en tant que tel renforce aussi les risques de pauvreté, de privation face à des biens de consommation élémentaires, de mal-logement et de dépendance vis-à-vis des politiques d'assistance.

En Amérique du Nord, mais aussi plus récemment en Europe, des sociologues tentent de montrer que l'exposition à ces risques est particulièrement forte parmi les populations vulnérables ou les groupes minorisés (Pettinicchio & Maroto, 2020). Ainsi les femmes, qui tendent à accumuler moins de capital au cours de leur vie (Bessière & Gollac, 2020) et à occuper davantage des emplois précaires à temps partiel que les hommes (Maruani, 2013), sont particulièrement exposées au risque de pauvreté et d'éloignement du marché du travail lorsqu'elles sont en situation de handicap. De même, les sans-papiers ou les personnes racisées sont aussi plus impactées par les inégalités économiques. Un chantier de recherche reste encore largement inexploré : comment les variables propres au handicap – notamment le type de déficience, son caractère visible ou invisible, le moment de son apparition dans la vie des individus – et leur croisement avec d'autres facteurs d'inégalités sociales – le genre, la race et la classe – contribuent-ils à produire des inégalités d'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap ? Ces questionnements de recherche, déjà suggérés par certaines contributions de ce dossier, mériteraient d'être investigués de façon plus systématique afin de mieux comprendre la manière dont le handicap s'articule avec d'autres types d'inégalités sociales.

## ■ Bibliographie

- Baudot P.-Y. (2018), "Layering Rights: The Case of Disability Policies in France (2006-2016)", *Social Policy & Society*, 17(1), pp. 117-131.
- Baudot P.-Y. & Fillion E. (2020), *Le handicap, cause politique*, Paris, PUF.
- Bessière C. & Gollac S. (2020), *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, Paris, La Découverte.
- Lejeune A. (2021), "In gaux face aux droits. Les salariées et les aménagements du travail en raison de la santé et du handicap en France", *Sociologie et Sociétés* (  paraître).
- Lejeune A., Hubin J., Ringelheim J., Robin-Olivier S., Schoenaers F. & Yazdanpanah H. (2017), *Handicap et aménagements raisonnables au travail. Importation et usages d'une catégorie juridique en France et en Belgique*. Mission de recherche Droit et Justice. <http://www.gip-recherche-justice.fr/publication/amenagements-raisonnables-au-travail-importation-et-usages-dune-categorie-juridique-en-france-et-en-belgique/>
- Maruani M. (2013), *Travail et genre dans le monde : L' tat des savoirs*, Paris, La Découverte.
- Pettinicchio D. & Maroto M. (2020), "Handicap, intersectionnalité et inégalités économiques", in Baudot P.-Y. & Fillion E., *Le handicap, cause politique*, Paris, PUF, pp. 21-33.
- Revillard A. (2020), *Des droits vulnérables. Handicap, action publique et changement social*, Paris, Les Presses de Sciences Po.
- Ville I., Fillion E. & Ravaud J.-F. (2014), *Introduction à la sociologie du handicap. Histoire, politiques, expérience*, Paris, De Boeck.