

Les politiques discriminatoires des politiques du handicap

LEGROS, Patrick, (dir. de), *les politiques discriminatoires des politiques du handicap*, PUG, coll. Handicap, vieillissement, société, Grenoble 2014, 221 pages

L'ouvrage reprend et développe les débats menés en 2012 lors d'une journée de sensibilisation consacrée, à l'université de Tours, aux problématiques du handicap et de l'insertion professionnelle. Les contributions interrogent d'abord les politiques discriminatoires sur le marché de l'emploi, puis la dimension politique et éthique des modèles intégratif et inclusif, et enfin leur application aux étudiants en situation de handicap à l'université.

Le professeur Louis Blanc soupèse la dimension paradoxale du traitement préférentiel des personnes en situation de handicap : la loi leur affecte des droits, mais elle pourrait aussi bien, pour maintenir un élément de justice pratique, retirer des avantages aux autres. Ainsi, dans le champ de l'emploi, la règle des 6% ne permet qu'à 94% des biens portants d'accéder à l'emploi : il y a là une contradiction insoluble. Ces bénéficiaires de catégories insuffisamment délimitées ne cessant d'augmenter, le handicap peut se révéler une alternative protectrice dans une société en voie de précarisation, selon un effet d'aubaine pour la population sensible ou vieillissante.

La volonté politique peut donc correspondre à une éthique sociale de discrimination positive à visée égalitaire, qui doit s'affirmer comme telle, mais qui amène forcément une dimension de stigmatisation, en raison de l'établissement d'une classe de bénéficiaires et de l'obligation pour ceux-ci de se faire connaître, ou de biaiser, par souci de couverture, l'information les concernant. Mais leur employabilité reste limitée, ne leur permet pas d'échapper à la sélection, ni au partage de la culture du quotidien des valides. La discrimination positive, faute d'une meilleure approche, reste donc préférée.

Denis Poizat en relève les conséquences, en termes de catégorisation, lesquelles influent à leur tour sur la représentation du handicap ou sur la stratégie des organismes. Il critique les outils statistiques flous du système éducatif, qui ne permettent pas d'individualiser des réponses éducatives. Il préconise une nomenclature comparative, incluant la durée de scolarisation, croisée avec celle de la déficience, facilitant la vérité de la description des cas.

Laetitia Debray et Patrick Legros constatent que le dispositif légal français, depuis 1946, peine à juguler la discrimination. En effet, l'objectif de l'inclusion passe par l'obligation du bénéficiaire de se déclarer, de se soumettre à la concurrence des qualifications comme aux effets des contraintes légales, aux compétences limitées des acteurs, aux règles changeantes, aux effets de contingence, et peine à trouver sa pleine légitimité.

Si les établissements spécialisés répondent en partie aux attentes de la population handicapée, elles ne permettent pas un accès à toutes les dimensions de l'autonomie. L'accès à l'emploi non protégé, même en cas de compétences compensées, même pour éviter les contraintes financières, reste défavorable. En outre, le refus d'apparaître comme travailleur handicapé, ainsi que la capacité à faire reconnaître sa compétence et oublier son handicap sont légitimes. La loi renforce donc davantage les univers accueillants, déjà sensibilisés.

L'accès à l'emploi des personnes handicapées reste inférieur et plus laborieux que celui de la population générale. Influant peu la représentation négative du handicap, la loi, visant la responsabilité, oblige la personne en situation à revendiquer son inclusion et l'aménagement de son poste, passant outre aux représentations négatives du handicap.

L'aménagement de tout l'espace selon le principe de l'inclusion reste utopique, et il y a une dimension paradoxale à l'axiome « être aidé pour se trouver à égalité », sauf à pouvoir soutenir que cette aide portera en retour un bénéfice moral au titre du bien-vivre ensemble ; cela se

produit toutefois là où les gens sont impliqués. Les compétences restent donc l'enjeu central, sur un arrière-plan de valeurs revendiquées qui s'appliquent en théorie à toutes les minorités et ségrégations, mais bénéficient surtout aux groupes dominants.

Éric Plaisance ouvre la seconde partie et revient sur la volonté de désinstitutionalisation et d'inclusion des personnes, en montre les paradoxes, et le flou des pratiques, à l'effet limité, qui en résulte, sur le fond des inquiétudes légitimes des personnes concernées.

Cette volonté est ancienne. Des placements familiaux destinés à vider les asiles où à soutenir des enfants ont, avant-guerre, préfiguré le mouvement de la psychiatrie institutionnelle qui a ébranlé le réflexe de cloisonnement, considéré comme violent et ségrégatif.

Les institutions d'enseignement ou de soin, reflétant des pratiques sociales, les légitimaient symboliquement, mais doivent inventer aujourd'hui de nouveaux rôles, sous la pression des instances européennes, soucieuses de valoriser les approches reposant sur la famille ou la communauté comme alternatives au placement. L'inclusion recherchée et soutenue financièrement doit offrir à chacun le choix de son mode de vie. Mais ces analyses sont contestées par le milieu adapté, riche d'une expérience militante éprouvée et à l'offre de service multiforme, qui redoute les dérives dans un univers concurrentiel. Pour que l'évolution serve l'autonomie des personnes, mais non son isolement, des nouvelles voies spécifiques à l'inclusion doivent être inventées.

Joël Zaffran montre que ce dernier modèle est en train de gagner la France, notamment sur le plan scolaire. Rejetant l'option ségrégative, l'inclusion a l'obligation juridique d'accueillir tous les élèves, au nom d'un profit mutuel et de l'éducation à la tolérance et à la citoyenneté.

Toutefois, sa mise laborieuse ne s'oppose à l'objectif de réussite pour tous qu'à la condition que les acteurs révisent leurs méthodes éducatives. La construction collective de la vie scolaire des enfants n'obère pas le risque de ségrégation implicite, par des effets de groupe, des stigmatisations non déconstruites, l'émergence de stéréotypes, et doit être éduquée, par des activités collaboratives, et en visant l'insertion professionnelle. De fait, ce sont tous les acteurs qui ont besoin d'être accompagnés dans ce changement.

Patrick Legros analyse les freins à l'employabilité des personnes handicapées, par le biais d'une enquête auprès de personnel infirmier. Or, le degré d'information de ces soignants et futurs soignants, en matière de recrutement comme de handicap, reste fragile. Il ne s'améliore que dans le cas d'un compagnonnage durable. Une interaction éphémère, au contraire, alimente des discriminations, qui s'effacent lorsque la personne en situation de handicap les neutralise par sa performance professionnelle.

Annie Bretagnolle, en ouverture de la dernière partie de l'ouvrage, dresse un état des lieux en France de l'insertion des étudiants en situation de handicap, et interroge le besoin des acteurs à raisonner par type de déficience, du fait de leur connaissance insuffisante des problématiques du handicap. Si le contingent continue à progresser régulièrement, il reste corrélé au type de handicap, et à la filière suivie.

Serge Ebersold souligne la relativité des politiques nationales en direction des étudiants en situation de handicap. Pour les décrire, il recourt à la catégorie englobante de BEP (Besoins éducatifs particuliers). Les mécanismes de sélection de l'enseignement supérieur affectent tant le risque de discrédit, l'isolement du mode de vie, la conception restrictive de l'accessibilité excluant les caractéristiques, pédagogiques et sociales. En outre, le choix des cursus universitaires peut relever d'une stratégie d'adaptation, au détriment de l'intérêt intrinsèque de la formation. Leur travail accru contraint les étudiants à moins maîtriser règles et codes en vigueur,

les éloigne des loisirs et des possibilités d'inclusion. Face aux difficultés d'accès aux stages et emploi, leur vulnérabilité augmente avec leur découragement. Tous ces facteurs, comme aussi les aspects de surcoût, constituent des mécanismes invisibles de sélection, et ce, malgré le dévouement des responsables d'accueil.

Or, ces accueils devraient se muer en source de dynamisme pour l'établissement et en vecteur de réussite pour l'ensemble des étudiants, en offrant des ressources de soutien favorisant l'inclusion sociale dans la communauté universitaire, ainsi que la continuité des trajectoires. En donnant priorité à la gestion des déficiences plutôt qu'à celle des talents, l'université enferme les chargés d'accueil dans leur bricolage héroïque, les étudiants repérés dans leur rôle de discrédités visibles, au détriment de la création d'une dynamique éthique, inclusive, globale, au bénéfice de tous, y compris de l'intérêt des établissements.

Zineb Rachedi-Nasri analyse, sur la base d'une recherche-action, la situation des étudiants en situation de handicap entourés par des référents universitaires motivés ou militants. Malgré leur dévouement, ils ne suffisent pas à la tâche, et s'épuisent. Les étudiants qui peuvent se le permettre omettent alors de se déclarer, prolongeant ainsi la prudente logique intégrative individualiste d'avant la loi récente. Il faudrait, au contraire, veiller à l'aspect multidimensionnel de l'accueil, et de l'accompagnement, et notamment articuler le travail des accueillants avec celui d'intervenants professionnels dans le domaine de l'insertion professionnelle, dans l'hypothèse où l'université ne définirait pas de stratégie propre.

Est-il opportun de signaler la personne par son handicap ? Manon Dumas compare un établissement français à un canadien. Le premier reste conditionné par ses logiques disciplinaires, et vise l'autonomie ; le second permet de construire un cheminement et vise la déstigmatisation. Ils ne parviennent ni l'un ni l'autre à amener l'étudiant à la vie active, tant font défaut ces expériences déterminantes d'expérience professionnelle acquise avant le premier emploi. Comment les universités rendent-elles les étudiants compétents et susceptibles de trouver un travail ? Le passage par les stages favorise les bien-portants. Les universités n'étant plus réservées aux élites, doivent faire évoluer leurs modalités d'enseignement afin de les adapter à la diversité de leur public.

Alors, intégration ou inclusion ? L'intégration concerne le retrait en institution, et une approche progressive et anonyme du milieu ordinaire. L'inclusion promeut un accès direct dans le monde social, avec des compensations permettant de viser l'autonomie et d'effacer la visibilité du handicap. Elle ne va pas de soi, et l'ouvrage se termine sur cette note pessimiste.