



HAL
open science

Les effets de la loi de 1987 sur les expériences de vie

Eve Gardien

► **To cite this version:**

Eve Gardien. Les effets de la loi de 1987 sur les expériences de vie. PUG. L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, PUG, pp.311, 2009, collection Handicap Veillissement Société. hal-00673223

HAL Id: hal-00673223

<https://hal.science/hal-00673223>

Submitted on 27 Feb 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les effets de la loi de 1987 sur les expériences de vie

Ève GARDIEN

Interroger le bilan effectif de la loi de 1987, demande aussi de questionner le sens que prend sa mise en œuvre *in situ* et au quotidien pour les intéressés. Ainsi, pour compléter l'apport des différentes contributions réunies dans cet ouvrage, nous ferons un pas de côté, pour rendre compte d'un certain nombre d'effets consécutifs à l'expérience du travail en milieu ordinaire, sur les personnes en situation de handicap.

Après avoir très brièvement esquissé des éléments contextualisant le paysage contemporain de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en France, l'analyse des matériaux recueillis lors d'une enquête de terrain¹ permettra de décliner trois idées principales. Tout d'abord, il sera mis en lumière l'importance, non pas du revenu en tant que tel, mais de ce qu'il permet et suppose, et notamment la possibilité de choisir davantage sa vie malgré la dépendance et l'opportunité d'un élargissement du champ de la participation sociale.

¹ Une enquête de type exploratoire s'est déroulée au moment même des prémices de la mise en œuvre du dispositif légal 2005, plus précisément entre 2006 et 2007. Une quarantaine d'interviews a été menée, sur sites professionnels. La population enquêtée a été choisie de manière à proposer un panel contrasté de situations, que ce soit en termes d'âge, d'expérience professionnelle, de type de déficience, d'ancienneté ou de niveau de qualification. Les secteurs secondaire et tertiaire sont les cibles de cette enquête, le secteur primaire quant à lui n'a pas été investigué.

Dans un deuxième temps, les bénéfices constatés tout à la fois en termes d'apprentissages techniques, de développement du potentiel personnel du travailleur handicapé, de dépassement des obstacles environnementaux, d'élargissement du réseau relationnel ou encore d'aménagements de la vie privée, seront exposés. Enfin, sera développé ce qui semble essentiel pour nombre des interviewés, à savoir : l'enjeu de la reconnaissance sociale, relié à une émancipation plus aisée et à des réaménagements identitaires possibles. Bien entendu ces premiers résultats d'enquête exploratoire sont à comprendre dans le cadre de revenus durables permettant des conditions dignes d'existence, les situations de travailleurs pauvres ou précaires n'ayant pas été investiguées.

Éléments de contexte

D'aussi loin que remonte l'institutionnalisation de l'assistance aux indigents en Europe de l'Ouest, l'usage d'opérer une distinction entre une population reconnue nécessiteuse et une autre qualifiée de « fainéante » ou « parasite » a traversé les siècles. Des débats récurrents quant aux critères d'évaluation permettant la distinction entre les ayants droit et les « profiteurs » accompagnèrent d'ailleurs la mise en œuvre de diverses actions assistancielles. Les polémiques portaient notamment sur l'appréciation de l'inscription effective du quémendeur dans un territoire et une communauté, ou encore sur ses incapacités de travail, réelles ou supposées. Les consensus temporaires établis, et toujours rediscutés, au sujet des indicateurs permettant d'effectuer cette différenciation, modifiaient régulièrement et très largement les contours de la population pouvant prétendre à la solidarité de la collectivité. Néanmoins, certaines situations de grande nécessité semblent *grasso modo* avoir toujours été reconnues comme telles, que ce soit celle de l'orphelin en bas âge, celle du vieillard indigent ou bien celle de l'individu présentant des troubles de la santé visiblement générateurs d'incapacité. Ainsi, plusieurs siècles durant, le recours de la personne handicapée à la solidarité de la communauté pour assurer sa survie fut, non seulement admis, mais aussi jugé légitime, façonnant par voie de conséquence un ensemble d'attentes *a priori* vis-à-vis de cette population. De là s'institutionnalisait le principe d'une moindre, voire d'une non contribution à la production des richesses pour les personnes handicapées,

sédimentant au fil de l'histoire l'usage et l'habitude en évidences et représentations socialement transmises.

Nonobstant, ce sont les personnes handicapées elles-mêmes, initialement les mutilés de la première guerre mondiale, rejoints ensuite dans leurs revendications par les accidentés du travail, qui ont fait valoir leur désir de travailler comme tout un chacun, et donc d'être « réadaptés ». S'ensuivra une série de lois en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : la loi de 1924 rendra obligatoire l'emploi des mutilés de guerre à hauteur d'un quota de 10% des effectifs employés, la création de la sécurité sociale en 1945 facilitera le développement de la prise en charge de la rééducation fonctionnelle et de la réadaptation professionnelle pour tous les invalides ayants droit, la loi de 1957 élargira le dispositif d'insertion aux invalides civils, celle de 1975 fera de l'éducation et de la formation professionnelle des personnes handicapées une obligation de solidarité nationale, la loi 1987 imposera une obligation de résultat en termes de recrutement de travailleurs handicapés avec un quota à 6%. Cette dernière loi créera l'AGEFIPH, qui sera chargée de gérer les fonds récoltés auprès des entreprises du secteur privé, de plus de 20 salariés Équivalent Temps Plein (ETP) en cas de manquement à cette prescription, de manière à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire. Cette évolution réglementaire est aujourd'hui surdéterminée par la loi du 11 février 2005, laquelle prône explicitement le principe de non-discrimination et fait obligation à l'employeur de mettre en œuvre les aménagements nécessaires à l'accès à l'emploi, au maintien en poste, ou encore à l'évolution de carrière du travailleur handicapé. Un champ d'expériences sociales spécifiques a donc été ouvert.

Ces premiers éléments de contexte posé, venons-en aux circonstances contemporaines et hexagonales de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail. Rappelons tout d'abord les obstacles à franchir par la personne avant cette inscription effective dans une trajectoire professionnelle. De fait, environ un actif en situation de handicap sur cinq est en recherche d'emploi, contre moins de un sur dix pour la population française. Par ailleurs, si l'effet de seuil de la cinquantaine est opérant pour tous, un autre point critique est constatable pour les travailleurs

handicapés dès la quarantaine révolue, lorsque le niveau de qualification est faible, lequel faible niveau de qualification caractérise une part importante de la population actuelle de demandeurs d'emploi en situation de handicap. Ensuite, la durée de leur période de chômage est significativement plus longue que celle des actifs non handicapés, sa récurrence plus fréquente. En outre, un quart des entreprises assujetties au quota d'embauche de 6% de travailleurs handicapés ne recrutent pas le moindre salarié reconnu en situation de handicap, même si, *a contrario*, d'autres entreprises manifestent une attention réelle à cette niche de compétences. Enfin, l'évolution de carrière, une fois l'épreuve du recrutement passé, est elle aussi moins importante. L'accès à la formation continue peut se révéler difficile en raison d'un manque d'accessibilité. Autant d'indicateurs qui soulignent une moindre égalité des chances en matière d'insertion professionnelle, entre une personne en situation de handicap et celle qui ne l'est pas.

Notons que face à ce contexte défavorable, beaucoup pourraient se démotiver et renoncer à trouver un emploi. Et ce, d'autant plus aisément, que la loi de 1975 a créé un revenu de subsistance pour les personnes handicapées adultes : l'Allocation pour Adulte Handicapé. De fait, la loi de 1975 en instituant de nouveaux droits, a aussi impulsé un champ d'expériences sociales inédites, son accès étant rendu possible à tout demandeur répondant à certains critères, notamment un taux d'incapacité suffisant, une impossibilité à se procurer un emploi en raison de son handicap, dûment constatés par la COTOREP². Ainsi, certains individus ont-ils pu opter, car étant ayants droit, pour une vie sans travail sur la base de faibles ressources financières. Néanmoins, qui dit choix ne dit pas nécessité, et force est de constater que nombre de personnes en situation de handicap ne se sont pas orientées vers cette trajectoire de vie. En effet, ces dernières font quotidiennement l'expérience du travail en milieu ordinaire et s'y maintiennent durablement. Que modifie ce choix de vie ? Qu'en est-il de cette expérience ? Quels en sont les effets et les conséquences ?

² COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel, rebaptisée CDAPH depuis la loi 2005.

Impacts sur les conditions d'existence et les choix de vie

L'habitude amène à répondre, sans réfléchir plus avant, par les incidences financières de tout emploi occupé durablement. En effet, l'influence des conceptions économiques sur les représentations sociales relatives au travail est aujourd'hui importante. D'ailleurs, ceci explique aussi pourquoi le sens commun postule, sans autre forme de procès, que le revenu escompté en échange des tâches effectuées serait la principale motivation sous-tendant le travail, voire même l'unique. Or, si la rétribution participe largement à expliquer l'effort soutenu par l'individu, cette seule dimension matérielle ne saurait rendre compte de la totalité des motivations conduisant à s'astreindre à cette activité, encore moins de l'expérience du travail, pas plus que de ses multiples implications pour la personne et ses proches. Travailler apporte bien d'autres choses que des ressources financières.

De fait, pouvoir s'inscrire durablement dans un emploi, c'est généralement avoir l'assurance, et de gains, et de leur régularité. Dans la mesure où cette rétribution permet de subvenir aux besoins du travailleur et à ceux de ses proches, cette régularité des revenus devient usuellement le pilier soutenant les conditions matérielles de leur(s) existence(s). En cela, cette continuité prévisible des revenus permet d'envisager avec un certain optimisme nombre de projets : par conséquent, elle est propice à un épanouissement.

Et depuis, c'est quand même pas la même chose ! En fait, c'est la fin de la précarité. Parce que vivre avec une AAH... (Silence) Non, depuis que j'ai trouvé cette place en usine, même si c'est un petit salaire, comme ma femme travaille aussi, on peut vivre quoi ! On peut faire des projets... On pense à faire des enfants... (D, sourd, ouvrier spécialisé, 1 an d'ancienneté, sans qualification)

Rajoutons qu'un salaire régulier et suffisant apporte une certaine sécurité face à l'avenir, une relative confiance en la vie. Cette partielle sécurisation du parcours de vie, par une inscription professionnelle solide, prend aujourd'hui tout son sens alors qu'une tendance à la précarisation des trajectoires professionnelles traverse le secteur socioéconomique contemporain, et que, conjointement, le chômage est analysé comme structurel. En effet, les travailleurs handicapés

sont affectés de plein fouet par cette conjoncture défavorable. Et ce serait bien mal connaître l'état des lieux de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en France que de penser qu'elles ne sont pas concernées par les aléas actuels du marché de l'emploi. Bien au contraire, cette population cherchant, plus souvent que d'autres, un travail à temps partiel, et cela notamment en raison de problème de santé ou de fatigabilité, voit par conséquent sa précarisation accrue. De plus, sa faible qualification la rend plus vulnérable. Et quand bien même, le travailleur handicapé aurait un diplôme ou une certification l'habilitant à postuler pour un métier dit « en tension », la discrimination à l'embauche, puis dans le cadre de son évolution de carrière, rajoute encore quelques obstacles. Ainsi, un revenu régulier et suffisant représente beaucoup aux yeux de nombre de travailleurs reconnus handicapés, et autorise une certaine tranquillité au regard d'un avenir incertain.

D'ailleurs, pour les interviewés qui ont déjà connu une vie professionnelle, l'AAH n'est pas souvent une aspiration mais bien un pis-aller, une bouée à laquelle se raccrocher en cas de licenciement. De plus, tous ne peuvent pas prétendre à être ayant droit. Rappelons à ce sujet qu'il ne suffit pas de rencontrer des situations de handicap pour pouvoir bénéficier d'une AAH : il faut encore se voir attribuer, par la CDAPH, un taux d'incapacité suffisant, entre autres choses. Notons qu'une AAH, à laquelle peut être ajoutée un complément de ressources ou une majoration pour la vie autonome, représente actuellement une source de revenu d'environ 80% du SMIC, ce qui ne permet pas toujours de vivre dignement. D'ailleurs, si l'enquête Handicap Incapacité, Dépendance (HID) a montré que 10% des personnes sans déficience participaient à la population française catégorisée comme pauvre, cette proportion monte à 14% lorsqu'il s'agit de personnes ayant des incapacités légères, et à 22% pour les personnes ayant des incapacités modérées ou sévères. Ces quelques chiffres mettent en exergue un point essentiel expliquant une volonté de maintien dans l'emploi en milieu ordinaire pour ces travailleurs handicapés enquêtés : un revenu suffisant pour assurer des conditions d'existence décentes, pour ces personnes comme pour leur famille.

Autre incidence concrète d'un emploi durable : un revenu suffisant et régulier procure une indépendance financière, et donne des moyens

supplémentaires à l'individu concernant sa vie présente. Ainsi, cela lui permet-il d'aménager les conditions de son existence, de tendre progressivement vers une certaine qualité de la vie, dont l'évaluation sera établie selon ses propres critères. Et, en l'occurrence, ses ressources financières lui permettent de s'octroyer la possibilité de pouvoir compenser ses limitations d'activité au-delà des forfaits et des aides allouées, autrement dit plus près de ce que la personne estime être véritablement ses besoins spécifiques.

Donc tu vois, un truc que je ne comprends pas : les heures de ménage ! Ils [la CDAPH] refusent de financer deux heures de ménage par semaine dans le cadre de la compensation du handicap ! Non mais on se demande ! Ils ont déjà essayé de passer la serpillière en fauteuil ? C'est galère ! Et la poussière en haut des étagères, ils croient que je fais comment ? (M, paraplégique depuis 5 années, webmaster, 2 ans d'ancienneté, CAP de cuisinier)

En outre, une certaine indépendance financière engage aussi un autre rapport à l'avenir, au sens où des moyens plus importants augmentent le panel d'options raisonnablement envisageables. D'autres perspectives s'offrent alors à la personne. Cette indépendance financière est un gain, à la fois en matière de projections possibles concernant l'avenir, à la fois en termes d'actions réalisables. Les choix de vie peuvent s'en trouver considérablement modifiés, à l'instar de la participation sociale. Plus avant, un revenu suffisant et régulier permet de développer progressivement le style de vie ayant la préférence du travailleur, que ce soit en termes d'activités, de patrimoine, de confort, d'alimentation, etc., mais aussi plus prosaïquement en termes de vie en institution ou à domicile, véritable enjeu pour une personne handicapée s'il en est.

Le fait d'avoir trouvé un CDI, ça a changé pas mal de choses. (...) je me suis meublée progressivement. Et tu vois l'évier, et bien j'ai fait changé le robinet de place par un artisan plombier, comme cela je peux me laver les mains seule, faire ma vaisselle moi-même. Et comme j'aime beaucoup cuisiner, j'ai fait fabriquer une table sur mesure, à la bonne hauteur, avec des accroches pour les ustensiles de cuisine, des tiroirs que je peux tirer. J'ai fait fixer des antidérapants aussi. Et comme cela, je peux inviter mes amis à manger. Nous sommes tous des gourmets... (H, myopathe, enseignante d'anglais, 7 années d'ancienneté, CAPES)

Enfin, des revenus suffisants et réguliers permettent d'être plus autonome quant à de nombreuses décisions. En effet, avoir les

moyens de ses projets restreint *de facto* le nombre de situations au cours desquelles il est nécessaire de justifier ses choix devant autrui ou bien devant une commission, et évite de douloureux renoncements liés au refus d'éventuels financeurs, à l'anticipation justifiée ou erronée de l'échec de la requête ou aux contraintes inhérentes à cette possible démarche de demande d'aide.

En fait, tu n'oses pas toujours demander... Je sais que moi, la CDAPH, je n'ose pas... En fait, ce n'est pas que j'ose pas, c'est que j'anticipe la réponse !
 Imagines : demander une aide humaine pour t'accompagner lors d'assemblées de l'Eglise de Scientologie ! Faut pas rêver... (S, malvoyant, informaticien, 15 ans d'ancienneté, diplômé d'ingénieur)

Les effets d'une socialisation secondaire

Au-delà des moyens qu'il procure, des conditions d'existence qu'il génère et des choix de vie qu'il permet, le travail est aussi un processus de socialisation secondaire, inscrit dans l'expérience quotidienne de la production de biens et de services, au sein d'une organisation humaine particulière.

De fait, le monde de l'emploi est un lieu d'apprentissages multiples et variés, qu'il s'agisse d'apports, d'échanges ou de mutualisations de connaissances relatives à des éléments techniques, méthodologiques, organisationnels, relationnels, etc. Chaque introduction d'un nouvel outillage nécessite l'aménagement des procédures techniques et méthodologiques de production, chaque modification d'objectif impose un relatif toilettage de l'organisation du travail, etc. Rappelons aussi que travailler ne consiste pas seulement en une activité de production concrète, mais implique aussi de s'adapter à un milieu social spécifique, régi par des valeurs et des normes singulières. Les compétences requises sont donc à la fois de l'ordre du savoir-faire mais aussi du savoir-être. Elles s'acquièrent et se façonnent tout au long de la situation de travail partagée, non pas uniquement lors d'un temps de formation initiale ou continue. Ainsi, non seulement ce processus de socialisation secondaire est-il initié avec l'entrée dans un milieu professionnel spécifique, mais perdure et se réactive à chaque modification substantielle dudit milieu.

Par ailleurs, soulignons que le poste à tenir est plus qu'un simple ensemble de contraintes de production ; il est aussi l'opportunité de développer ses capacités. En ce sens, travailler impulse une dynamique qui, si elle ne réduit pas la déficience, restreint cependant les obstacles à la participation par la mise au point progressive de stratégies de contournement ou d'adaptation permettant d'atteindre le but recherché. Quelques interviewés racontent comment ils ont innové à leur échelle en matière de techniques de communication. Quelques autres se rappellent leur lenteur initiale, aujourd'hui compensée par une organisation efficace de leur travail personnel. D'autres enfin signalent que l'emploi, ses contraintes horaires, ses exigences techniques, ses impératifs de productivité, sont autant de facteurs stimulants – malgré une certaine usure évoquée – pour le maintien des acquis par un entraînement journalier. Et c'est peu dire lorsque, chaque matin, le lever exige de l'individu une véritable épreuve sportive pour se préparer avant d'aller au travail.

En fait, au début j'étais quand même pas très efficace. C'est pas que je n'étais pas compétente, non. Mais il a fallu du temps pour concevoir un espace de travail qui soit adapté à mes besoins. Par exemple, j'ai négocié avec mes collègues de rapprocher l'imprimante de mon bureau. Et puis, finalement, aujourd'hui elle est sur mon bureau. Ce sont mes collègues qui se déplacent. Pareil pour la photocopieuse, elle est à deux pas de mon bureau. Heureusement que mes collègues ont été sympas ! (I, atteinte motrice des jambes, assistante administrative, 3 années d'ancienneté, BTS secrétariat)

Travailler exige aujourd'hui de gérer son employabilité. Ceci explique que certains travailleurs handicapés cherchent à changer de poste pour rester en constante évolution, que d'autres luttent pour obtenir des conditions de formation continue adaptées à leurs besoins spécifiques. Maintenir son employabilité demande en outre de développer de nouvelles capacités, y compris dans sa vie privée. Une jeune femme malvoyante a expliqué comment elle a dû s'initier à et s'orienter dans une nouvelle ville, cela sans aucune aide possible de ses proches. Un quinquagénaire déficient intellectuel souligne sa farouche volonté de rester en emploi malgré le changement de localisation géographique de son site de production : il s'est alors engagé dans un ensemble de nouvelles acquisitions et un entraînement de plusieurs semaines pour être à même de prendre le train en toute indépendance. Le travail ne saurait donc être compris exclusivement comme le lieu de l'aménagement de poste et du handicap, mais aussi

comme un champ d'expériences impulsant pour certains l'envie et l'opportunité de dépasser des obstacles environnementaux, initiant pour tous le développement effectif de capacités restées jusqu'alors enfouies.

Nombre de travailleurs handicapés estiment par ailleurs que les apprentissages effectués pour répondre aux exigences inhérentes à cette activité rémunérée, ont influé dans une certaine mesure sur la qualité de leur vie personnelle. En effet, les acquisitions opérées suite à une adaptation de poste ont suggéré quelques idées ingénieuses pour un meilleur aménagement de leur lieu de vie personnel. De même, dans l'objectif de se rendre au travail de façon autonome, plusieurs enquêtés ont entrepris quelques apprentissages, lesquels ont eu pour conséquence directe une augmentation significative de leurs sorties personnelles. En outre, pour un certain nombre d'entre eux, travailler riment avec nouer des relations interpersonnelles gratifiantes au titre de leur vie privée. Ces derniers investissent dans ce nouveau réseau relationnel en dehors des heures de travail : la pratique de la pêche est l'occasion de deviser entre collègues le week-end ; une passion commune pour les timbres est l'opportunité de rencontres au sein de clubs de philatélistes ; un goût affirmé pour les arts du spectacle se partage sans modération, etc.

Des aménagements identitaires

Dans notre société contemporaine, force est de constater que le travail est une référence obligée, un déterminant primordial de l'identité sociale de tout individu. Cet état de fait est néanmoins historiquement récent.

En réalité, étymologiquement, cette notion de « travail » trouve son origine dans le vocable latin *tripalium*, instrument de contention et de torture, soulignant les caractères de pénibilité et d'assujettissement alors attribués à cette activité. Ainsi, le travail a commencé par signifier une occupation liée à un état de nécessité : l'homme travaillait pour subvenir à ses besoins car son patrimoine était inexistant ou insuffisant pour le dégager de ces contraintes matérielles. Travailler était alors le signe tangible d'une certaine vulnérabilité face à l'existence, et, par suite, l'inscription *de facto* dans un statut social

peu honorifique. Ce terme « travail » a par la suite été repris pour désigner une variété de situations impliquant une certaine souffrance ou encore un effort soutenu. La salle d'accouchement est ainsi dénommée « salle de travail », l'expression « travail de deuil » couramment utilisée en psychologie fait référence à un effort de réaménagement psychique douloureux face à la perte ou au manque, la formule « bourreau de travail » qualifie l'individu qui travaille plus qu'il est usuellement jugé normal.

Progressivement, le travail s'inscrira dans des cadres sociaux lui conférant une certaine dignité ; travailler permettra alors à certains individus d'avoir un « état ». Ce n'est qu'au cours du XV^e siècle que les compréhensions collectives mettront en exergue le travail comme activité productive visant un résultat et impliquant à la fois une coordination, à la fois la mise en œuvre de moyens. Toujours au XV^e siècle, d'autres acceptions insisteront davantage sur l'aspect rémunérateur du travail, d'autres encore feront ressortir son utilité sociale et son inscription dans la sphère des échanges économiques. Au fil du temps, le métier et la profession deviendront un déterminant essentiel de l'identité sociale de tout actif, bien que cette allégation puisse être discutée.

Récemment, il est vrai qu'un certain nombre d'intellectuels, au nombre desquels Hanna Arendt, André Gorz et Dominique Méda, ont questionné radicalement cette primauté du travail sur le reste des activités humaines. Une inversion des temps sociaux a été prônée, la possibilité d'un travail autonome a été aussi appelée de leurs vœux, une valorisation des arts, de la création ou de l'engagement citoyen a été proposée, pour relativiser cette hégémonie de la valeur contemporaine du travail productif. D'autres, dont Alain Supiot, ont proposé de soutenir un vrai statut du travail mais aussi, et dans le même temps, de promouvoir une disponibilité au monde pour chacun et donc une redistribution de la charge de travail. Si ce débat a le mérite d'exister aujourd'hui encore, il souligne l'incontestable prégnance de la valeur « travail » dans notre culture.

Plus avant, cette référence collective est inculquée consciemment, mais aussi transmise par imprégnation inconsciente dès le plus jeune âge, et ce, aussi bien par les parents, la famille élargie, que par le

voisinage, l'école, les médias, etc. Par voie de conséquence, le travail est bien aujourd'hui encore un repère pour le sens commun.

Aussi, sans surprise, les actifs en situation de handicap enquêtés souhaitent-il maintenir coûte que coûte leur inscription professionnelle, pour la bonne raison que le travail les positionne plus favorablement dans la stratification des statuts sociaux. Au-delà de la diversité de leurs perspectives, un consensus émerge : le travail est une condition primordiale de reconnaissance sociale, tout du moins à l'âge adulte. Soulignons que ce point de vue est conforté par les résultats de nombreuses recherches et d'études portant sur des populations ayant perdu durablement leur emploi. Que disent ces études ? Elles mettent en exergue que cette perte durable d'emploi ne consiste pas seulement en un manque à gagner, mais tout autant, si ce n'est davantage, en la privation d'un statut social plus gratifiant. Une période de chômage prolongée a régulièrement pour conséquences une atteinte profonde de l'estime de soi et une dégradation de l'image renvoyée par autrui. Se professionnaliser durablement en milieu ordinaire étaye donc un sentiment de dignité. Du statut social conféré par l'emploi découle une reconnaissance sociale prisée.

Pour moi, travailler c'est important. Pourquoi c'est important ? (silence) Je me sens utile... J'existe... (Y, traumatisé crânien, employé municipal, 9 ans d'ancienneté, Bac littéraire)

Certains enquêtés sont, quant à eux, particulièrement sensibles aux avantages apportés par leur inscription professionnelle dans la hiérarchie sociale des actifs en termes d'autonomie. En effet, le travail les façonne comme adulte aux yeux d'autrui, en leur permettant d'endosser les rôles et les statuts du travailleur. C'est alors que la revendication d'un certain nombre d'attributs d'adulte devient plus légitime, car soutenue par l'usuelle formation *a priori* d'attentes normatives. La personne en situation de handicap, dans la mesure où elle donne satisfaction à son poste, peut mettre en avant avec davantage de crédibilité un certain nombre de qualités qui lui étaient jusqu'alors déniées. Ainsi, un emploi en milieu ordinaire est-il envisagé, pour certains, comme un moyen de sortir d'un processus d'infantilisation pouvant être mis en œuvre au sein de l'environnement familial ou par des professionnels du secteur médico-social. Une professionnalisation durable peut donc participer à un processus

d'émancipation de la personne handicapée et favoriser son affranchissement d'un entourage trop protecteur à ses yeux.

Ils [ses parents] me regardent plus pareil. Depuis que je travaille, ils me regardent plus pareil. C'est comme si j'étais plus vraiment un enfant. Ils me considèrent maintenant. (D, déficient intellectuel, homme d'entretien, 6 mois d'ancienneté, sans diplôme)

De plus, travailler permet de se sentir appartenir au bataillon des « utiles au monde ». L'investissement de la personne en situation de handicap dans une activité de production de biens ou de services, lui confère une place au sein de la division du travail, et non pas au cœur de la population nécessitant l'aide sociale pour survivre. De ce statut social découle une utilité sociale, une fonction dans la production sociale des richesses, qui, articulées à d'autres, permettent la perpétuation de notre société. Certains enquêtés insistent sur l'importance de cette activité leur permettant de se sentir participer au « vivre-ensemble », d'être pleinement citoyens. D'autres mettent en lumière la possibilité que représente pour eux le travail, de participer à la norme sociale de cette période historique. Les derniers soulignent les droits et devoirs, les éventuelles prérogatives, dont ils deviennent les détenteurs.

Enfin, un autre aspect essentiel de l'inscription professionnelle réside dans son impact sur la construction identitaire de la personne en situation de handicap. Nous l'avons déjà évoqué, le travail est à la source d'un statut social plus gratifiant, à l'origine d'une place dans la hiérarchie sociale. De là découle un ensemble d'attentes *a priori* concernant la personne handicapée : tenir son poste, c'est être capable d'un certain nombre de choses. Ainsi, cette personne a l'opportunité de faire ses preuves, de montrer des capacités et des compétences, et non pas seulement des limitations. Un intérêt est porté à son potentiel dans une perspective de productivité, laquelle dynamique peut entraîner, lorsqu'elle est soutenue, l'endossement de nouveaux rôles, l'intériorisation de nouveaux attributs, la perspective d'un aménagement plus favorable de l'image de soi. De fait, avoir un métier, c'est disposer d'attributs relatifs à une identité professionnelle, lesquels sont producteurs d'effets y compris dans le champ de la vie privée. La fonction exercée et l'emploi occupé participent fortement à la construction identitaire de l'individu, au travail comme ailleurs.

A contrario, ne pas travailler surdétermine une reconnaissance de soi en tant que personne handicapée et une identification de l'individu à cette catégorie de la population active.

Conclusion

La loi de 1987, à l'instar de tout dispositif, génère par sa mise en œuvre un champ de possibles, circonscrit par un ensemble de contraintes favorables et défavorables, en termes de trajectoires de vie. Plus précisément, cet ensemble de mesures a certainement permis de soutenir le projet de personnes handicapées souhaitant travailler. Dans le même temps, il ne fait pas de doute que, ces personnes se déclarant handicapées dans leur curriculum vitæ pour signaler à l'éventuel employeur les aides dont il pourrait bénéficier par l'application du dispositif de la loi de 1987, certaines aient été écartées du recrutement (Ravaud, 1992). Quoi qu'il en soit, le ratio de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de vingt salariés en milieu ordinaire stagne durablement autour de 4%.

Ce champ de possibles en matière de trajectoire de vie, impulsé par la loi de 1987, est caractérisé par l'expérience du travail en milieu ordinaire, *a fortiori* par ses conséquences. Ladite expérience est une réalité à double faces : d'une part, la pénibilité et les contraintes d'un emploi, d'autre part, l'opportunité de choisir davantage sa vie, de développer son potentiel mais aussi de faire tomber des obstacles à une pleine participation, de forcer une certaine reconnaissance sociale, de procéder à des aménagements identitaires plus favorables. Le travail est donc certainement, encore aujourd'hui, un vecteur essentiel de l'intégration des personnes en situation de handicap dans notre société contemporaine. Il est, en outre, une modalité de participation sociale choisie par nombre d'entre elles.

Pour autant, faut-il penser l'intégration de toute personne handicapée uniquement selon cette modalité ? Si une pluralité d'effets bénéfiques découlant d'une inscription professionnelle en milieu ordinaire vient d'être mise en lumière, il serait naïf de ne pas en penser les limites, voire même, parfois, les conséquences négatives. De fait, des personnes en situation de handicap employées en milieu ordinaire optent pour un travail en ESAT (milieu spécialisé) ou en entreprise

adaptée (milieu ordinaire depuis la loi 2005), afin de ne plus subir au quotidien le comportement discriminatoire d'un entourage professionnel parfois peu favorable. Par ailleurs, la différence de progression de carrière entre les personnes reconnues handicapées et les personnes valides, maintes fois observée (BIT, 2005), peut être vécue par le travailleur en situation de handicap comme un manque de reconnaissance de ses compétences et de son implication et générer de la souffrance au travail. Autre situation délicate à vivre : il arrive qu'un professionnel devenu handicapé suite à un accident ou à une maladie, supporte très difficilement de ne plus être aussi performant qu'auparavant à son poste de travail et par conséquent choisisse de changer d'entreprise ou de renoncer à se maintenir dans l'emploi. Une inscription professionnelle en milieu ordinaire n'est donc pas la panacée, mais un choix impliquant des bénéfices et des inconvénients, des dommages parfois.

C'est pourquoi l'heure n'est probablement plus à un traitement social strictement unique et identique pour tous les individus relevant d'une même catégorie de population. Certaines nuances et pondérations sont probablement de mise, et ce d'autant plus que chaque personne en situation de handicap a des besoins spécifiques, lesquels sont d'ailleurs reconnus comme tels et par voie de conséquence évalués dans le cadre d'une procédure individuelle par les instances compétentes.

Ainsi, vouloir fondre chacun dans le moule de l'identité et inscrire toutes les personnes handicapées jugées aptes au travail dans un emploi en milieu ordinaire, sans discernement aucun, présente-t-il des dangers importants, pour les individus et pour la société. Si le principe de non-discrimination, très largement mis en avant par les associations représentant les personnes en situation de handicap, de nombreux acteurs du champ de l'insertion professionnelle et les politiques du moment, est incontestablement un facteur d'avancée sociale, suivre cette logique de manière radicale pourrait aboutir, paradoxalement, à un procès d'assimilation invalidant la prise en compte des besoins spécifiques nécessaires aux individus et l'acceptation de la diversité indispensable aux sociétés démocratiques.

Ainsi, le champ d'expérimentations ouvert par les dispositifs légaux visant à soutenir l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire est-il une opportunité, pour tous et non pas exclusivement pour les personnes en situation de handicap, d'élaborer, d'innover et de créer de nouvelles modalités de liens sociaux susceptibles d'accepter et de soutenir l'existence d'une norme plurielle, de légitimer la nécessité sociale d'une diversité autant que le droit à la différence pour l'individu.

Bibliographie

- ARENDRT Hanna, *La condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann-Lévy, 1983[1958].
- BAREL Yves, *Le grand intégrateur*, Connexions, n° 56, 1990.
- BLANC Alain, *Les handicapés au travail*, Paris, Dunod, 1999 [1995].
- BLANC Alain, STICKER Henri-Jacques, *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France*, Paris, Desclée de Brouwer, 1998.
- CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.
- DUBAR Claude, *La socialisation – Constructions des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, 1991.
- EBERSOLD Serge, *L'invention du handicap : la normalisation de l'infirmes*, Vanves, CTNERHI, 1992.
- GARDIEN Eve, Blanc ALAIN, « Vie professionnelle et handicap », revue *Reliance*, n° 19, 2006.
- GORZ André, *Métamorphoses du travail : quête de sens*, Paris, Galilée, 1988.
- Les « inemployables », revue *Éducation Permanente*, n° 156, mars 2003.
- MEDA Dominique, *Le travail – Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995.
- MEDA Dominique, *La fin de la valeur « travail »*, *Esprit*, n° 214, pp. 75-93.
- PAUGAM Serge, *La disqualification sociale*, Paris, PUF, 1991.
- SCHNAPPER Dominique, *Contre la fin du travail*, Paris, Gallimard, 1997.
- SUE Roger, *Temps et ordre social – Sociologie des temps sociaux*, Paris, PUF, 1994.

- RAVAUD Jean-François, L'insertion professionnelle des personnes handicapées – Évaluation : l'approche expérimentale, in Jean-François Ravaud et Michel Fardeau, *Insertion sociale des personnes handicapées : méthodologies d'évaluation*, CTNERHI, éd. Inserm, 1994, pp. 247-260.
- STICKER Henri-Jacques, *Corps infirmes et sociétés*, Paris, Aubier, 1984
- VELCHE Dominique, *L'emploi des personnes handicapées : accompagner la transition vers un nouveau modèle ?*», *Handicap revue de sciences humaines et sociales*, n° 88, CTNERHI, pp. 43-69.
- SUPIOT Alain,