

DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE OU AU HANDICAP : DES VÉCUS DIFFÉRENTS, DES PISTES D'ACTION COMPLÉMENTAIRES

DIRECTEUR DE PUBLICATION

PHILIPPE GUY

RÉALISATION

LYDIE CHAINTREUIL

SOMUODOM INTHAVONG

PIERRE LORENT

PAO

MARIE-LOUISE MENDY

ISSN : 1760-9569

Cet article s'inscrit dans le prolongement d'une étude de l'ORM concernant l'impact du ressenti des discriminations sur les trajectoires professionnelles. Il observe l'influence de l'environnement dans lequel évoluent les personnes en situation de handicap ainsi que les personnes immigrées et d'origine étrangère, sur le vécu des discriminations. Ces deux types de populations sont confrontés à un cadre juridique, à des relais d'information et plus globalement à un système relationnel différent. En conséquence, elles ne parlent pas de la même façon des situations qu'elles doivent gérer et n'expriment pas les mêmes difficultés. Les acteurs de la prévention et de la lutte contre les discriminations sont donc invités à apporter des réponses spécifiques aux personnes discriminées du fait de leur origine ou du fait de leur handicap. L'analyse comparative fait cependant ressortir des enjeux communs : d'une part mieux identifier qui sont les professionnels à mobiliser en cas de situation professionnelle difficile, d'autre part être accompagné de façon maïeutique pour prendre du recul et trouver les mots adaptés à sa situation.

PARLER DES DISCRIMINATIONS VÉCUES, UNE DÉMARCHÉ MOINS DIFFICILE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour les enquêtés d'origine étrangère et immigrés, l'emploi du terme « discrimination » est rare dans le discours, voire inexistant. Le

mot est plus facilement utilisé lorsque les personnes sont entrées dans une démarche juridique de dénonciation de l'épreuve les amenant plus facilement à nommer l'événement et à le qualifier. Si la discrimination est peu citée pour qualifier l'expérience, elle est relatée à travers le récit de l'histoire professionnelle.

Le doute et l'incompréhension sont des attitudes communes aux deux populations. Mais les personnes en situation de handicap s'expriment sur le ressenti des discriminations en employant plus ce terme et en revendiquant leurs droits. Elles évoquent davantage une insatisfaction sur le manque d'aides auxquelles elles ont droit. Le « sentiment d'injustice » est davantage évoqué par les personnes en situation de handicap, en particulier quand elles ont attendu en vain des adaptations de leur poste de travail.

Pour les personnes immigrées et d'origine étrangère, le vécu de la discrimination est plutôt synonyme de souffrance. L'expérience de la discrimination révèle une difficulté à faire reconnaître son vécu. Les enquêtés reconstruisent les événements pour leur donner une cohérence afin de ne pas être en situation de « dissonance cognitive » (Festinger, 1957), c'est-à-dire mettre en œuvre des stratégies inconscientes visant à restaurer un équilibre cognitif voire un évitement de la situation de récit. Le manque d'écoute et le sentiment de non-reconnaissance de l'expérience de la discrimination vient redoubler la douleur du traitement discriminatoire.

Les critères et les motifs de discrimination

La loi française comprend 20 critères relatifs à la discrimination : « *L'âge, l'apparence physique, l'appartenance, non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'état de santé, le handicap, l'origine, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, la religion, les mœurs, les opinions politiques, la situation de famille, l'état de grossesse et de maternité, l'identité sexuelle, le lieu de résidence.* »

L'origine, l'état de santé et le handicap sont les trois premiers motifs qui ressortent dans les réclamations faites auprès du Défenseur des droits

(Source : Défenseur des droits, *Rapport annuel d'activité 2013*).

DES RESENTIS DE DISCRIMINATION ÉVOLUANT DANS LE TEMPS

Dans l'environnement professionnel, le sentiment de discrimination se traduit par des actes violents et des insultes pouvant aller jusqu'à de la persécution et du harcèlement. C'est particulièrement le cas pour les discriminations liées à l'origine. De leur côté, les travailleurs handicapés ont plutôt un sentiment de mise à l'écart qu'ils attribuent à une gêne supposée de leur employeur ou de leurs collègues. La dégradation des relations de travail parfois évoquée semble liée à une problématique d'information sur le handicap mal gérée qui a entraîné une communication déséquilibrée avec les collègues ou l'employeur.

Face à des situations de discrimination, la notion de temporalité va jouer un rôle sur la posture adoptée par les enquêtés. Concernant les personnes en situation de handicap, la posture diffère en fonction du moment où la déficience est apparue. Le sentiment de révolte est plus marqué quand le handicap est survenu (ou s'est renforcé) en cours de vie professionnelle. Dans le cas d'un handicap de naissance, les personnes, de par leur plus grande expérience de cette situation, composent davantage avec leur handicap.

Les personnes immigrées et d'origine étrangère expriment plus souvent le doute, la difficulté à comprendre ce qui se passe et à nommer ce à quoi elles sont confrontées. Le caractère discriminatoire des faits n'est pas pleinement explicite et les personnes cherchent donc une logique tout autre aux événements. Elles tentent de rationaliser, de comprendre : s'agit-il d'un défaut de compétences, d'un manque d'expérience... ?

L'interprétation de la discrimination varie. Parfois, l'analyse des personnes se fait plus

« sophistiquée » puisqu'elles raisonnent en termes de discrimination multidimensionnelle : elles considèrent qu'on est vulnérable sur le marché du travail ou à l'école quand on est d'origine étrangère, mais encore davantage si l'on habite dans un « quartier », si l'on est pauvre et faiblement diplômé. D'expérience en expérience, les personnes parviennent ainsi à décrire une logique, aussi illégitime soit-elle, au comportement discriminatoire et elles l'acceptent comme quelque chose qui s'impose à elles.

L'expérience de la discrimination dans le temps a des effets néfastes sur la trajectoire professionnelle des personnes qui y ont été confrontées. Cela peut se traduire par une période de chômage et/ou des bifurcations professionnelles. Différentes postures sont perceptibles à travers le temps et le nombre d'expériences de la discrimination. Et, selon la fréquence de ces situations, les enquêtés vont se positionner différemment face à elle. Si elle peut parfois être perçue comme simple « épreuve à dépasser », elle peut aussi, avec le temps, générer une « incompréhension » du phénomène voire amener à le considérer comme un phénomène avec lequel il faut composer.

Pour les personnes en situation de handicap, le facteur temps peut avoir des effets soit positifs soit négatifs, selon l'évolution de l'état de santé et le moment de survenue du handicap. Dans le cas où le handicap n'évolue pas, la personne s'habitue en général à vivre avec. Elle apprend à composer avec le monde du travail et à mobiliser les moyens nécessaires à son intégration (connaissance des aides, informations données à ses interlocuteurs sur son handicap). Quand le handicap est survenu en deuxième partie de vie active et/ou quand il est évolutif, le facteur temps a souvent un effet négatif.

DES DIFFÉRENCES EN MATIÈRE DE CADRE JURIDIQUE ET D'ENVIRONNEMENT RELATIONNEL

Pour les travailleurs handicapés, la loi du 11 février 2005 apporte un cadre de référence lors de situations professionnelles difficiles. En passant de la notion de « personne handica-

Trois postures face à la discrimination :

- l'épreuve à dépasser (intériorisation du modèle méritocratique, valorisation de la valeur travail et de l'effort) ;
- l'incompréhension (adoption d'une posture critique, sentiment d'être victime) ;
- faire avec (dénigrements tolérés, sentiment d'exclusion).

pée » à celle de « personne en situation de handicap », elle introduit l'idée que les « situations » dans lesquelles la personne évolue peuvent avoir un effet négatif. La loi garantit donc l'accès à des aides et compensations. La majorité des travailleurs handicapés connaissent la loi de 2005. Si l'employeur ne mobilise pas d'aides en leur faveur, ils ont le sentiment d'être confrontés à une discrimination.

La loi du 16 novembre 2001 pénalise les actes de discrimination dans toutes les situations de la vie quotidienne. Elle reconnaît 20 critères de discrimination, dont l'origine. Dans l'emploi, elle prévient et réprime des actes délictueux – actes parfois difficiles à prouver. La personne qui subit la discrimination ici est amenée à la gérer. Finalement, concernant les situations discriminatoires liées à l'origine, la loi défend la personne mais ne facilite pas pour autant son intégration le champ de l'emploi.

À l'inverse des publics en situation de handicap, les réseaux d'appui pour les personnes immigrées et d'origine étrangère sont moins visibles. Cette population ne sait pas toujours où et à qui s'adresser et se sent démunie car souvent de nationalité française. Elle parvient à exposer sa situation généralement de manière indirecte à un professionnel intermédiaire de l'emploi (conseiller d'insertion, d'orientation...). Même si ces discussions n'ont pas abouti sur une procédure juridique, les enquêtés ont bénéficié d'une écoute et d'une prise en compte de la véracité de leurs dires.

Les personnes en situation de handicap connaissent bien les réseaux spécialisés qui leurs sont destinés. Confrontés à des aléas dans leur parcours professionnel, elles ont souvent en tête un ou plusieurs noms d'organismes à contacter afin d'obtenir des renseignements (Cap Emploi, associations expertes d'un type de handicap, services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou Sameth).

Pour les personnes en situation de handicap, l'expérience de la confrontation à la discrimination semble se jouer souvent d'abord dans la solitude. L'ouverture sur l'extérieur et la mobilisation de collectifs viennent en général au bout

d'un certain temps. L'obtention d'informations sur des aides ou compensations adaptées à sa propre situation de handicap peut amener la personne handicapée à s'inscrire durablement dans le collectif qui lui a fourni ces informations.

Dans le cas des personnes immigrées et d'origine étrangère, le groupe d'appartenance peut être ressenti par certains comme un refuge, une protection contre les situations de discrimination, avec le risque d'un repli communautaire que cela peut engendrer. Pour d'autres, il peut être la cause des phénomènes discriminatoires et chercheront à s'en éloigner voire à le rejeter. Les logiques d'action reflètent davantage des actes individuels que collectifs et peu d'entre eux croient en la réussite d'une action collective. Ceci étant, pour la majorité des enquêtés les expériences de discrimination n'ont pas donné lieu à des échanges avec leurs proches. Il ressort une difficulté à parler de ce sujet qui touche à l'identité.

DE FORTES ATTENTES EN TERMES DE COMMUNICATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

L'analyse fait ressortir des enjeux spécifiques au handicap et à l'origine mais également des enjeux communs.

Un accompagnement pour savoir comment parler de son handicap

Les situations de discrimination du fait du handicap sont souvent liées à une méconnaissance de la déficience ou à une image

Le Défenseur des droits créé par la loi du 29 mars 2011 est chargé de veiller à la protection des droits et des libertés et de promouvoir l'égalité. Il peut être saisi par une personne s'estimant victime de discriminations prévues par la loi.

Contexte institutionnel de l'enquête

Réunis autour d'un même objet (étude sur l'impact du ressenti des discriminations sur les trajectoires professionnelles des individus) et d'une même approche méthodologique (enquête qualitative à partir d'entretiens semi-directifs), deux réseaux distincts se sont engagés dans ce projet en 2013. C'est la Mission d'observation des discriminations, financée par la DRJSCS, la Direccte et la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur, qui a pris l'initiative de l'étude ; 37 acteurs (associations, centres de ressources et institutionnels) appartenant au réseau de la mission d'observation ont été sollicités.

Informés de ce projet, les commanditaires de la Mission d'observation régionale de l'emploi et la formation des personnes handicapées (représentants de l'Agefiph, de la Direccte et de la Région) ont décidé de financer un complément d'enquête sur le vécu des discriminations professionnelles des personnes en situation de handicap, étant intéressés par une approche globale et comparative des discriminations. L'ORM a sollicité les réseaux de prestataires de l'Agefiph pour trouver des travailleurs handicapés à interroger.

Au total, 21 personnes ont répondu à l'enquête. Elles ont témoigné sur leur ressenti de la discrimination – cette notion de ressenti étant à distinguer d'une expérience de discrimination avérée.

erronée à l'origine de la dégradation de la relation de travail. Les travailleurs handicapés interrogés préconisent une démarche préventive pour installer dès l'embauche une relation saine et un niveau d'information « juste » sur la situation de handicap. Parmi les pistes proposées : informer voire former les travailleurs handicapés eux-mêmes pour sensibiliser les employeurs à leur situation ; promouvoir le conseil et l'accompagnement à l'intégration dans l'emploi ; favoriser une prise de fonction progressive.

Structuration de réseau pour les personnes d'origine étrangère et immigrées

Dans le cas des discriminations liées à l'origine, rappelons que les personnes ne savent pas toujours vers quelle structure se tourner. À l'inverse des personnes handicapées, elles n'ont ni l'habitude ni le réflexe de contacter un organisme particulier. Depuis la promulgation de la loi de 2004, un certain nombre d'actions de mise en réseau portées par l'État, la Région et les associations ont vu le jour (plans territoriaux de lutte contre les discriminations, initiatives de l'Association régionale des missions locales...). L'enjeu est de développer et de consolider ces actions et de les rendre plus visibles.

Déconstruction des représentations

Les stéréotypes à l'origine des discriminations et des mécanismes parfois inconscients qui les produisent sont souvent ignorés. Il est essentiel de les analyser, de déconstruire les représentations. L'enjeu d'information et de formation est important. Même si de nombreuses actions existent déjà, il est indispensable de les assurer auprès des professionnels en charge de

faire appliquer le droit, des intermédiaires de l'emploi, des entreprises avec l'appui des pouvoirs publics.

Accompagnement adapté

La qualité de l'accompagnement est questionnée. Pour les personnes en situation de handicap, il s'agit donc plutôt d'un soutien à l'intégration ou de la recherche d'aides à mobiliser. Pour les personnes immigrées et d'origine étrangère, ces formes d'accompagnement font souvent défaut dans la recherche d'un stage, d'une formation ou d'un emploi. Cela peut se traduire par un décalage entre les caractéristiques d'une personne, ses aspirations et l'offre de formation ou d'emploi proposée qui peut également occasionner des incompréhensions pour le stagiaire/demandeur d'emploi comme pour l'entreprise. Pour éviter ces situations, la question d'une prise en charge adaptée se pose et peut réduire le sentiment fréquent de mise à l'écart des publics étudiés.

Si ce sentiment de mise à l'écart varie selon que l'on est handicapé ou bien immigré ou d'origine étrangère, on comprendra d'autant mieux l'importance de réponses adaptées à chacun, considérant que l'individu ne peut être réduit à sa situation de santé ou à son origine ethnique. Au cœur du besoin d'un accompagnement du vécu des discriminations, il y a en effet la complexité des situations rencontrées. Cette complexité est traversée par le caractère évolutif du sentiment de discrimination, et parfois aussi par l'accumulation des problématiques de rejet, les discriminations pouvant être « multicritères ». Le ressenti des discriminations semble ici d'autant plus fort et la relation avec l'employeur particulièrement déséquilibrée ; un rapport dominant/dominé interdépendant et changeant étant susceptible de s'installer (rapport théorisé par Karpman en 1968 avec ses figures bourreau/victime/sauveur). Dans une perspective de prévention des discriminations et pour dénouer ces situations professionnelles imbriquées, il appartient aux acteurs de l'emploi et de la formation d'être attentifs à leur posture et aux conditions de mise en place de démarches d'accompagnement, basées sur l'écoute, le questionnement et la médiation.

Pour en savoir plus

- BOUVIER G., NIEL X., « Les discriminations liées au handicap et à la santé », *Insee Première*, n° 1308, 2010
- CHAINTREUIL L., INTHAVONG S., LORENT P., *Le Vécu des discriminations en PACA. Quelles conséquences sur les trajectoires professionnelles ?*, ORM, col. « Études », n° 23, décembre 2013
- CUTURELLO P., « Différences dans la diversité : le ressenti des discriminations par les jeunes hommes d'origine maghrébine », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27, n° 3, 2011
- FESTINGER L., *A Theory of Cognitive Dissonance*, Stanford University Press (Ca), 1957
- PRIMON J.-L., « La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora Débats/Jeunesses*, n° 57, 2011/1, p. 121-134, L'Harmattan