

Les Mondes du **Travail**

Semestriel • numéro 19 • nouvelle série • mars 2017



DOSSIER TRAVAIL ET HANDICAP: JE T'AI ME MOI NON PLUS?

Introduction / Alain Blanc

Grand entretien avec Henri-Jacques Stiker

La main-d'œuvre handicapée : les limites d'une valeur d'exposition à la hausse / Alain Blanc

Le secteur protégé aux prises avec les mutations contemporaines / Bernard Lucas

Repenser handicap, déficience, travail et protection sociale / Colin Barnes

Passage à l'âge adulte, handicap et transitions vers l'emploi / Serge Ébersold

Derrière l'esprit, le corps : le métier d'enseignant en contexte d'inclusion scolaire / Joël Zaffran

CONTRECHAMP

Le jeu comme amusement et comme contestation / Marc Lorient

NOTES DE LECTURE

Catherine J. Turco / The Conversational Firm. Rethinking Bureaucracy in the Age of Social Media // par Françoise Piotet

Marlène Benquet / Encaisser! Enquête en immersion dans la grande distribution // par Rachid Bouchareb

Christophe Dejours / Le choix // par Germain Bonnel

Milena Doytcheva / Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail // par Rachid Bouchareb

Guillaume Carnino / L'invention de la science. La Nouvelle religion de l'âge industriel // par Mélanie Guyonvarch'

dossier « travail et handicap »

Introduction

Travail et handicap. Je t'aime moi non plus?

Par Alain Blanc

3

Grand entretien avec Henri-Jacques Stiker

Par Entretien réalisé par Alain Blanc

9

La main-d'œuvre handicapée:**les limites d'une valeur d'exposition à la hausse**

Par Alain Blanc

21

**Le secteur protégé aux prises avec
les mutations contemporaines**

Par Bernard Lucas

35

Repenser la déficience, le travail et la protection sociale

Par Colin Barnes

49

**Passage à l'âge adulte,
handicap et transitions vers l'emploi**

Par Serge Ébersold

67

Derrière l'esprit, le corps

Le métier d'enseignant en contexte d'inclusion scolaire

Par Joël Zaffran

81

English abstracts / résumés en anglais

93

2 contrechamp**Le jeu comme amusement et comme contestation**

Critique de l'instrumentalisation du ludique

Par Marc Lorient

95

3 notes de lectureCatherine J. Turco – *The Conversational Firm. Rethinking Bureaucracy
in the Age of Social Media*

(Françoise Piotet)

105

Marlène Benquet – *Encaisser! Enquête en immersion dans la grande distribution*

(Rachid Bouchareb)

109

Christophe Dejours – *Le choix*

(Germain Bonnel)

113

Milena Doytcheva – *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations
et des politiques antidiscriminatoires au travail*

(Rachid Bouchareb)

115

Guillaume Carnino – *L'invention de la science. La Nouvelle religion
de l'âge industriel*

(Mélanie Guyonvarch)

117

dossier

Introduction

Travail et handicap. Je t'aime moi non plus?

Alain Blanc *

Dans la période contemporaine, deux moments fondateurs marquent, en France, la relation entre travail et handicap.

D'abord, la loi de 1898 portant sur les accidents du travail. Après quinze ans de débat au Parlement, ce texte renverse la charge de la responsabilité : elle n'incombe plus, comme par le passé, au salarié accidenté mais à son employeur. Défendu par les républicains et socialistes de la III^e République, ce texte a été combattu par les parlementaires libéraux et conservateurs se faisant l'écho des réticences du patronat de l'époque, le Comité des Forges. Ce texte, dont l'application fut très progressive, est fondateur car il engage les employeurs à se prémunir contre le risque, par définition non encore advenu, de l'accident : ce faisant, il accentue la progressive mise en œuvre, couronnée par la création de la sécurité sociale au sortir de la seconde guerre mondiale, d'un système assurantiel (Ewald, 1986).

Ensuite, les conséquences de la guerre de 1914-1918. À l'issue de la guerre et eu égard à la dette contractée par le sang versé, la France fait face à un problème démographique inédit et de grande ampleur : elle doit prendre en charge un peu plus d'un million de mutilés. Solidaire de ces populations devenues invalides, dans la très grande majorité des hommes jeunes dans un pays encore à dominante rurale, la France de l'entre-deux-guerres, et sous les yeux attentifs des si importantes associations d'anciens combattants, met en œuvre une approche de la relation handicap-travail qui perdure un siècle plus tard : des quotas d'emploi réservés aux seuls bénéficiaires (invalides de guerre puis de travail) ; le versement de pensions pour services rendus à la Nation ; la création d'établissements spécialisés destinés à accueillir les personnes handicapées du fait de nombreuses défi-

* Professeur de sociologie,
Université Grenoble Alpes.

ciences générées par la guerre puis ensuite par d'autres causes, accidents, maladies.

Rapprochés dans le temps, ces deux évènements allient une incontournable obligation morale à une impérieuse nécessité démographique. Le paradigme de la réadaptation (Stiker, 2005) en résultera et la réparation des corps l'illustrera.

C'est dans la France des Trente-Glorieuses que s'affirmera et se renforcera au sein de la structuration de l'État-providence ce qu'il est convenu de nommer le secteur (Muller, 1990) du handicap soit, au sein d'une reproduction homéostatique, le résultat négocié de la rencontre entre acteurs de la société civile et action publique mais tous portés par un référentiel commun récusant l'exclusion et prônant, quel que soit le mot retenu, l'insertion, l'inclusion, l'intégration, soit les déclinaisons de la solidarité.

Balbutiantes dans l'entre-deux-guerres, les associations de personnes handicapées sont devenues des partenaires légitimes et incontournables : gestionnaires d'établissements, sourcilleuses instances de représentation au sein desquelles des élites professionnelles ont émergé, représentant d'anciennes et nouvelles catégories de bénéficiaires, capables de mobilisations, innovantes, par exemple dans les années 1990, avec la mise en place des Services d'accompagnement à la vie sociale, elles se sont réunies en instances de proposition et ont contribué à écrire les lois (Cunin, 2000).

Stimulée par la mobilisation associative maintenue et structurée dans le temps, la constitution de fédérations, et amplifiée dans l'espace, le maillage territorial, l'action publique destinée aux personnes handicapées a pris une importance croissante. En attestent de grands textes de lois définissant les modalités d'action destinées à encadrer les relations entre travail et handicap : la loi de 1957 officialise le terme de travailleur handicapé et la création d'établissements spécialisés permettant à des personnes handicapées de travailler, les Centres d'aide par le travail aujourd'hui dénommés Établissements et services d'aide par le travail (ÉSAT) ; les lois sociales de 1975 traduisent une volonté consensuelle d'inclure l'ensemble des personnes handicapées au sein d'une solidarité nationale, quelle que soit la cause de l'atteinte, « naturelle », déficience native, ou sociale, déficience acquise.

Au sein de l'appareil d'État, un nombre croissant d'acteurs dédient leurs activités aux personnes handicapées, emblématiquement, au sein du ministère du travail, la Mission pour l'insertion professionnelle des handicapés. Les mouvements de déconcentration des actions de l'État puis de décentralisation ont soutenu l'émergence d'acteurs territoriaux, souvent d'essence associative. La multiplication des actions visant les personnes handicapées et l'augmentation du nombre de partenaires concernés ont impliqué la création d'instances de coordination : au plan national, les deux délégations interministérielles, aux personnes handicapées, à l'accessibilité ; pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, les Plans départementaux puis les Plans régionaux. La redéfinition en 2015 de la carte régionale va sans doute accentuer ce mouvement de coordination amorcé auparavant.

Mais alors qu'à partir des années 1970, la France connaît une durable et structurelle crise de l'emploi, les deux lois de 1987¹ et 2005, toutes deux relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées réaffirment l'importance d'assurer et d'accroître les liens entre travail et handicap. Alors

1. Avec la loi de 1988 portant création du Revenu minimum d'insertion, elle relève d'une politique de l'emploi.

que les précédents textes étaient peu appliqués et les employeurs exceptionnellement sanctionnés, la loi de 1987, pour le secteur privé, impose une obligation de résultats. Aucun des assujettis, soit les entreprises de 20 salariés et plus, ne peut déroger, où alors sous peine d'amendes, même si les modalités de traduction de cette obligation laissent aux employeurs une liberté de choix : s'ils ne souhaitent pas pratiquer l'emploi direct de travailleurs handicapés, ils peuvent se mettre en conformité avec la loi en réalisant un accord d'entreprise favorisant l'insertion des personnes handicapées, en nouant des relations de sous-traitance avec des établissements de travail protégé. La loi de 2005 étend au secteur public l'ensemble des contraintes imposées au secteur privé par la loi de 1987.

Ces deux textes introduisent une novation. Les employeurs assujettis peuvent aussi se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi en la transformant en contribution financière versée à un fonds créé à cet effet et dont les actions s'ajoutent à celles de l'État : pour le secteur privé, en 1987, l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) ; pour le secteur public, en 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP). Quoi qu'ils n'aient pas la même longévité, ces deux fonds ont une conception large de l'insertion des personnes handicapées soit le financement (parfois croisé entre eux) de : formations professionnelles, dispositifs spécialisés tels le réseau Cap-Emploi, primes à l'insertion versées aux employeurs recrutant les personnes handicapées, maintiens dans l'emploi, diagnostics d'experts (adaptation de poste)...

La société française veut faire meilleur accueil aux personnes handicapées dont la diversité et le nombre s'accroissent. Illustrant leur occupation de l'espace public, de nombreuses publications concernent les mondes du handicap et les sciences humaines et sociales s'en saisissent, sociologie et psychologie. Un grand nombre d'instances collectives dédie une partie de leurs activités aux relations handicap et travail, soit les publications :

- des administrations centrales, du travail, la DARES, de la santé, la DREES ;
- des Inspections générales, des Affaires sociales en particulier ;
- des commissions parlementaires ;
- des instances : de gestion, la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, l'AGEFIPH et le FIPHFP ; de consultation, le Conseil Économique, Social et Environnemental, la Cour des Comptes ; de négociation, la Médiature.

Conduite dans la deuxième moitié des années 1990, l'enquête Handicap-Incapacité-Dépendance (Revue française des affaires sociales, 2003) réalisée auprès de 15 000 personnes a été un événement car elle a apporté d'importantes précisions relatives au dénombrement des personnes handicapées pour lequel les données étaient éparpillées et incertaines. Des matériaux analysés, il ressort, notamment, une double estimation : toutes déficiences confondues, en France, 10 % de la population pourrait être considéré comme des personnes handicapées car elles déclarent avoir des difficultés dans les gestes de la vie quotidienne, c'est donc l'aveu d'une perte d'autonomie, soit un peu plus de 6 millions de personnes ; au sein de cet ensemble, un peu plus d'un million de personnes sont considérées comme lourdement handicapées (Ravaud, Martin, Weber, 2014). 2,4 millions personnes

âgées de 15 à 64 ans peuvent être considérée comme handicapée quand bien même elles n'ont pas toutes une reconnaissance officielle.

Évoquer la relation handicap-travail implique de cerner l'ensemble des personnes constituant la population active handicapée².

Les personnes considérées comme travailleur handicapé font l'objet d'une reconnaissance administrative utilisant 6 catégories de bénéficiaires³ : tous peuvent faire partie des quotas de travailleurs handicapés recrutables par les employeurs assujettis s'ils pratiquent l'emploi direct. Les travailleurs handicapés constituent une catégorie de l'ensemble plus vaste des personnes handicapées. Corporellement diminuées, des personnes déficientes peuvent ne pas avoir obtenu la reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé.

En 2014, le nombre de travailleurs handicapés exerçant dans le secteur privé est de 400 400 personnes (367 400 en 2011) employées dans 101 000 établissements assujettis (99 600 en 2011) regroupant 9 255 000 salariés (9 271 000 en 2011) : soit 304 300 équivalents temps plein (280 800 en 2001), pour un taux d'emploi direct de 3,3 % (3,0 % en 2011). En 2014, le réseau Cap-emploi, dédié principalement aux placements des travailleurs handicapés en a réalisés 74595 (69 827 en 2011) dont 48 % (45 % en 2011) dans des établissements non assujettis par l'obligation d'emploi de 6 % car ils ont moins de 20 salariés : ces 48 % représentent 35 900 travailleurs handicapés non comptabilisés dans les 400 400 mentionnés ci-dessus.

Depuis de nombreuses années, environ 3 000 projets (3 200 en 2014) de créations et de reprises d'activités portés par des handicapés sont financés.

Le secteur public est constitué par les trois fonctions publiques, d'État, hospitalière, territoriale dont les taux d'emploi diffèrent : en 2014, ils sont, respectivement, de 4,18 %, 5,41 % et 6,22 %. Globalisé, en 2014, le taux d'emploi est de 5,17 % (4,22 % en 2012), soit 221 700 travailleurs handicapés (196 700 en 2012) sur un total de 4 542 000 agents (4 498 000 en 2012).

Le secteur protégé regroupe les ÉSAT et les Entreprises adaptées (EA) soit, en 2014, un ensemble de 148 700 places : 117 200 places en ÉSAT, 31 500 postes en EA. Le nombre de travailleurs handicapés en reconversion professionnelle dans les Centre de rééducation professionnelle, reste stable depuis des années, environ 10 000 personnes.

En 2014, le nombre des travailleurs handicapés appartenant à la population active oscillerait donc entre 1,2 et 1,3 million de personnes :

- hors travailleurs handicapés en formation professionnelle ou bénéficiant de mesures spécifiques comme les contrats aidés, le nombre de travailleurs handicapés constituant la population active occupée serait d'environ 820 000 personnes : la moitié de cet effectif exerce dans les établissements de 20 salariés et plus du seul secteur privé ;

- les demandeurs d'emploi handicapés de catégorie A+B+C seraient au nombre de 452 700 (295 600 fin 2012). Cerner les relations entre handicap et travail est un très vaste chantier car c'est un objet en constitution :

- les sous thématiques sont nombreuses : le maintien dans l'emploi n'est pas la formation professionnelle ; les accords d'entreprise diffèrent des actions de sous-traitance ; les actions publiques territoriales sont variées ; la qualification des travailleurs handicapés reste faible de même que leur taux de chômage est élevé ; les évolutions du secteur protégé ;

2. Les données statistiques proviennent des publications de la DARES et des rapports d'activités annuels de l'AGEFIPH.

3. Les travailleurs ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ; les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre de tout régime de protection sociale obligatoire ; les titulaires d'une pensions d'invalidité, à condition que l'état d'invalidité ait réduit des deux tiers au moins leur capacité de travail ou de gain ; les titulaires d'une carte d'invalidité ; les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ; les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

- pour obtenir des données, il faut croiser, par exemple, des thématiques et des populations : le reclassement des travailleurs handicapés âgés ; la formation professionnelle des jeunes déficients sensoriels ; l'apprentissage pour les handicapés mineurs ; les conséquences des actions distinctes des deux fonds collecteurs et de leurs modalités de réalisation.

Le secteur du handicap est composite et multiples sont les objets saisis par les sociologues (Blanc, 2009 ; Blanc et Stiker, 1997 ; Empan, 2004). Dans cette vaste matière en élaboration tant la production de connaissance s'accélère par exemple à propos de la thématique de l'accessibilité généralisée, il fallait prendre quelques options directrices pour approcher la relation handicap-travail.

Ce dossier est introduit par un entretien avec Henri-Jacques Stiker, une figure reconnue dans les mondes du handicap. Simultanément à une activité professionnelle conduite au sein d'acteurs nationaux où il exerça des responsabilités, ses recherches et publications ont porté sur de multiples aspects dont témoignent les titres de ses ouvrages. Dans cet entretien, il brosse, avec nuance, un tableau des évolutions caractérisant, durant les dernières décennies, les relations entre handicap et travail qu'il aborde aussi dans *Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours ; soi-même avec les autres* (2009).

Dans la première partie du dossier, l'accent est tout d'abord mis sur deux thèmes traditionnels de la relation handicap et travail : soit, en France, deux textes traitant de certains aspects relatifs à l'insertion professionnelle des travailleurs dans les secteurs ordinaire et protégé. Un article donne ensuite un éclairage à propos de la situation britannique.

Alain Blanc mobilise certaines des thèses de Walter Benjamin et montre que les travailleurs handicapés occupent désormais une place croissante dans l'espace public. Cette visibilité accentuée, par exemple dans les tuyaux de la communication de masse, signale une valeur d'exposition d'autant plus à la hausse que les corps seront réparés et l'accessibilité généralisée, soit l'actualisation de la fluidification de la circulation de la main-d'œuvre. Mais, même à la hausse, cette valeur d'exposition présente des limites car d'une part la qualification de la main d'œuvre handicapée peut être considérée comme un oxymore et d'autre part, sur un marché exigeant, la rencontre entre qualification et emplois complexes ne plaide pas pour les travailleurs handicapés. L'auteur souligne aussi les difficultés d'insertion rencontrées par les dispositifs dédiés de même que les réticences de la réception dans le milieu ordinaire.

Bernard Lucas propose une contribution portant sur le secteur protégé constitué par les ÉSAT et les EA. Après avoir rappelé certains aspects de leur évolution, il souligne à quel point, et différemment entre eux car leurs obligations et publics diffèrent, ces établissements, historiquement relevant du secteur médico-social, se sont inscrits depuis les années 1970 au sein de relations économiques nouées avec les entreprises. Leur évolution illustre le thème de l'activation des politiques publiques : soucieux de leur salariés, ils cherchent aussi de nouvelles modalités de relation avec leurs partenaires, par exemple en recourant au prêt de main d'œuvre et à des actions hors les murs.

Colin Barnes, figure anglo-saxonne des « disabilities studies », après avoir passé en revue les différents courants sociologiques abordant la place des personnes handicapées au sein de l'organisation du travail et de l'emploi

plaide pour un renouvellement théorique construit autour de ce qu'il nomme « le modèle social » ou « socio-politique » susceptible de désigner et de prendre en compte l'ensemble des obstacles auxquels sont confrontés les personnes souffrant de déficiences. Il s'agit bien pour l'auteur de repenser conjointement les déficiences, le sens à donner au travail et à son organisation ainsi que les modalités de mise en œuvre de la protection sociale.

La deuxième partie de ce dossier met l'accent sur les contextes et actions mises en œuvre, notamment dans, et hors de, l'appareil scolaire : pour de jeunes handicapés, le travail d'accompagnement, le travail d'enseignement.

Serge Ébersold consacre son article à une comparaison des pratiques de certains pays européens en matière d'organisation de la transition des élèves handicapés du secondaire vers une insertion professionnelle ou des formations, dans l'enseignement supérieur. Il souligne les difficultés de coordination entre les services compétents, par exemple entre les établissements scolaires du secondaire et les services d'accompagnement. Cette transition, qui s'effectue lors du passage à l'âge adulte et l'affirmation d'une autonomie individuelle, peut générer de la vulnérabilité et de la déception si les insertions, les emplois par exemple, ne correspondent pas aux attentes. Mais les lieux constituant la réception ont aussi leur culture, l'enseignement supérieur notamment. Les pratiques d'accompagnement assurant cette transition entre secondaire et insertion doivent mettre en œuvre des synergies et intégrer le capital identitaire des jeunes handicapés.

Joël Zaffran centre son article sur le travail de l'enseignant en contexte inclusif au moment historique où les élèves handicapés sont en nombre croissant dans tous les niveaux du système éducatif. Impératif catégorique, l'inclusion dans l'école de la République conçue pour tous les enfants n'élimine pas pour autant, mais dans la classe, les éventuelles difficultés rencontrées par les enseignants pas plus que le regard des enfants valides. Mais si l'école dispense à tous les mêmes connaissances, en contexte inclusif les élèves n'ont pas les mêmes capacités, notamment les élèves handicapés. Alors, l'école dont l'une des fonctions consiste à évaluer les compétences et le mérite des élèves peut placer les élèves handicapés en décalage avec la forme scolaire et les isoler dans le même temps ou les volontés inclusives n'ont jamais été aussi structurantes.

BIBLIOGRAPHIE

Blanc A. (2009), sous la direction de, *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.

Blanc A., Stiker H.-J. (1997), sous la direction de, *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France*, Paris, Desclée de Brouwer.

Cunin J.-C. (2000), *Le handicap en France, Chroniques d'un combat politique*, Paris, Dunod.

Ewald F. (1986), *L'État-providence*, Paris, Grasset.

Handicap, Incapacité, Dépendance, Revue française des affaires sociales, N° 1-2, 2003.

Muller P. (1990), *Les politiques publiques*, Paris, PUF.

Ravaud J.-F., Weber F., Martin C. (2014), *Handicap et perte d'autonomie : des défis pour la recherche en sciences sociales*, Rennes, Presses de l'EHESP.

Stiker H.-J., (2009), *Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours, soi-même avec les autres*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.

Travail et handicap, *Empan*, N° 55, 2004.

Alain Blanc : *Dans le monde du handicap, vous occupez une place spécifique. En effet, comme en témoigne votre bibliographie conséquente figurant en fin de cet entretien que je vous remercie de nous accorder, vous êtes, depuis les années 1970, un observateur de son évolution. Mais simultanément à vos travaux de chercheur et responsabilités scientifiques, de 2010 à 2016 vous avez été Rédacteur en Chef d'ALTER, Revue européenne de recherche sur le handicap, vous avez occupé des responsabilités au sein du secteur du handicap dans lequel vous avez effectué l'essentiel de votre carrière professionnelle. Analyste avisé et acteur impliqué, quel bilan faites-vous des relations existant entre travail et handicap ?*

Henri-Jacques Stiker : Les relations entre travail et handicap ne sont pas équivalentes à celles entre les entreprises et les personnes handicapées. La première question interroge sur le désir, l'envie et les possibilités des personnes concernées de travailler, et sous quelles formes. La seconde relation oblige à analyser les dispositions et attitudes des entreprises (prises au sens le plus large du terme) face à l'emploi et donc l'embauche des « travailleurs handicapés ». Le vocabulaire que je viens d'employer manifeste les nuances et la complexité des relations que l'on peut nommer handicap et travail ! Commençons par regarder du point de vue des personnes. Celles qui étaient victimes des accidents du travail ou de la guerre désiraient retrouver une indépendance économique et leur métier précédent ou un autre moyennant une formation professionnelle si la reprise de leur activité première se révélait impossible. Historiquement nous avons le témoignage de cette volonté par le succès tant des emplois réservés dans la fonction publique, que des centres de reclassement professionnel créés pour les invalides de guerre dès 1917 ou créés par diverses associations pour les invalides civils. Je rappelle à titre d'exemple, sur ce dernier point, la création de LADAPT (Ligue pour l'adaptation au travail) en 1929, par Suzanne Fouché. Ceci ne veut pas dire que tous les invalides du travail, de la guerre ou d'autres causes, se trouvent, dans les décennies 20 et 30, dans les structures de reclassement ou dans des emplois ouverts pour eux ! Loin de là

Certains préfèrent vivre de leur pension d'invalidité ou de la rente d'accident du travail, mais cela n'altère pas une volonté globale de retrouver un emploi ou une activité économique. Il faut ajouter que cette pression vers le travail était le fait d'invalides physiques, à la suite des catastrophes que j'évoque. Le désir de travailler dans le monde de ce qu'on appelle le handicap mental ou dans celui du handicap psychique est tardif et moins clair. Le premier se trouvait souvent à vie dans des structures spécialisées et protégées. Certes les Centres d'aide par le travail (CAT) ou les Ateliers protégés (AP), structures officialisées seulement par la loi de novembre 1957, accueillant majoritairement des personnes déficientes sur le plan cognitif (mais pas exclusivement car il y a toujours eu un secteur de travail protégé pour personnes physiquement diminuées), étaient des lieux de travail. Travail moins choisi qu'imposé, travail avec un statut bien particulier. Ce n'est pas le lieu ici de détailler ce point, mais le travail protégé apparaît

davantage, historiquement, comme l'initiative et la volonté des familles et de la société environnante qu'issue d'un désir des personnes concernées. Ce qui ne veut pas dire que chemin faisant bien des individus n'y ont pas trouvé leur compte. Que de fois ai-je visité de tels établissements où les personnes étaient très contentes et fières de travailler. Pour les personnes atteintes de maladies mentales le problème est fort différent. Jusque dans les années 1970, les malades mentaux étaient dans les seules mains des médecins et le plus souvent dans des hôpitaux psychiatriques. Il faut rappeler les polémiques des psychiatres, autour de la loi d'Orientation des personnes handicapées du 30 juin 1975 qui craignaient qu'en faisant entrer la maladie dans le champ du handicap on abandonne le soin, et aussi leur pouvoir médical quasi absolu ! Le désir et la possibilité pour ces personnes d'accéder à un statut de travailleur ne se sont révélés qu'après 1975, notamment avec l'évolution des structures médicales ou médico-sociales, avec la loi sur l'emploi de juillet 1987 et enfin les années 2000 avec la loi du 11 février 2005.

Tournons-nous maintenant vers les entreprises. Quel accueil réel ont-elles consenti ou voulu ? Je rappellerai, dans la question suivante, les étapes législatives. Je relève ici que les entreprises n'ont jamais pris d'initiatives par elles-mêmes, mais toujours sous la contrainte. La France a choisi en effet l'obligation d'un quota de personnes handicapées, mais même là où la politique a été incitative seulement, les entreprises se veulent libres d'embaucher qui leur convient. Le cas d'obligation d'un quota représente, pour les personnes handicapées, la seule exception à cette liberté. Où en est-on aujourd'hui ? Les enquêtes connues sont paradoxales. En 2005 l'Institut Louis Harris a fait deux sondages.

Le premier mettait en relief : une satisfaction massive à propos de l'expérience d'emploi de personnes handicapées du côté des entreprises employant (87 %) et une satisfaction prévisible pour celles n'employant pas actuellement (62 %) ; une opinion positive des qualités attribuées aux personnes handicapées ; une conception somme toute banalisée de l'embauche des personnes handicapées (autour de 60 % dans l'ensemble des entreprises), même si viennent assez vite l'embauche comme acte de civisme (40 %) ou comme bonne action (40 %) ; l'obligation légale passe après ; une perception de l'embauche comme facile par 41 % de ceux qui ont déjà des travailleurs handicapés et pour 28 % pour ceux qui n'en ont pas ; une opinion des employeurs sur le fait que les autres salariés sont favorables à l'embauche de travailleurs handicapés à 83 % (employeurs ayant déjà des travailleurs handicapés) et à 60 % seulement chez les employeurs n'en n'ayant pas ; une attention portée à la nature du handicap (88 %) toutes entreprises confondues). Dans l'ordre, les handicaps suivants constituent aux yeux des employeurs un réel frein : moteur, mental, sensoriel, handicap lourd.

Le deuxième sondage portait sur l'opinion des personnes qui sont en activité professionnelle, collègues actuels ou potentiels des travailleurs handicapés. Livrons la synthèse rédigée par Louis Harris et ordonnée en deux temps :

Banalisation de l'emploi des personnes handicapées

Aujourd'hui avoir un collègue handicapé est perçu comme étant une situation comme une autre (85 %) De ce fait pour une personne sur deux

le recrutement d'une personne handicapée constitue un acte banal, un recrutement comme un autre, bien avant d'être un acte de civisme (21 %) ou une bonne action (14 %). Cette opinion se base sur le fait que les travailleurs handicapés représentent pour les autres actifs, des salariés disposant des mêmes caractéristiques qu'eux. Ainsi ils les perçoivent comme aussi performants (82 %) ayant autant d'esprit d'équipe qu'eux (64 %), autant capable de s'intégrer (60 %). À leurs yeux l'absentéisme ne constitue pas une particularité des travailleurs handicapés : 69 % estiment qu'ils sont aussi absents qu'eux. On soulignera des opinions moins favorables face aux caractéristiques suivantes : la polyvalence, l'autonomie. Les interviewés se montrent ici plus partagés et environ un sur deux estime que les travailleurs possèdent moins ces qualités ; on notera que le grand public associe souvent ces qualités aux capacités physiques des individus. Face à ces opinions positives la collaboration avec un collègue handicapé ne représente ni un surcroît de travail (80 %), ni des relations de travail différentes. Une situation banale qui apporte un enrichissement personnel. D'où un parrainage facile à réaliser.

Un partage des rôles attendus par les salariés

Favorables pour intervenir personnellement en faveur de collègues handicapés, les actifs estiment que les directions des entreprises doivent aussi jouer un rôle dans l'intégration des nouveaux salariés handicapés. La tête d'affiche des intervenants pour l'intégration des salariés handicapés est donc occupée par deux principaux acteurs : les directions d'entreprises et les collègues, soit les protagonistes les plus en contact avec les salariés. On notera la légère prédominance de la place accordée aux directions : 33 % les citent en deuxième plan. Quant à l'intervention d'organismes spécialisés extérieurs elle paraît moins primordiale : 20 % de citation au 1er rang. S'agissant des instances représentant des salariés, « les interviewés se montrent peu enclins, jugeant ainsi leur intervention dans l'intégration comme peu opportune. » (Louis Harris, 2005 : 8 *et sq.*).

Face à ces sondages favorables il faut toujours rappeler des études plus anciennes : celle de Ravaud, Madiot et Ville (1992) sur l'attitude discriminatoire des employeurs à la seule mention du handicap, même si elle date encore davantage que les enquêtes Louis Harris de 2005 ; celle, juste avant la loi de 87, de Groscolas et Andréani (1987) les enquêtes de personnalités dans le grand public de Paicheler (1983), enfin celle de Velche et Anquetil (1998).

L'étude de Ravaud, Madiot et Ville répartit les profils des employeurs, face à l'embauche des personnes handicapées en : négatifs (26,8 %), non favorables (13,7 %), neutres (23,8 %), favorables (20,8 %), très positifs (14,9 %). En gros on retrouve les employeurs partagés en deux, comme dans d'autres cas. Ces pourcentages sont assez différents de ceux de Louis Harris.

Qu'en est-il des représentations des employeurs ? Une représentation est un construit social, d'ordre cognitif, partagé. Ce sont un peu ce que le sociologue Gurvitch, oublié aujourd'hui, nommait les « cadres sociaux de la connaissance ». On ne peut s'en passer car ils permettent une interprétation des choses et événements rencontrés. Ces représentations sont plus ou moins imaginaires et reflètent à divers degrés la réalité empirique, jamais

totale­ment objec­tivable quoiqu'il en soit. Isabelle Ville dit qu'il existe deux cas où les repré­sen­ta­tions sont par­ti­cu­liè­re­ment réduc­trices de la réa­lité : celui où l'objet est incertain ou ambigu, celui où entrent en jeu des inté­rêts con­tra­dic­toires. Le handicap est un des objets incertain et ambigu ; d'autre part la caricature des acteurs, dans cette ques­tion de l'emploi, est fré­quente : les méchants employeurs contre les profes­sion­nels de l'insertion !

Isabelle Ville rap­pelle, au-delà de toute caricature, la recherche menée avec Ravaud et Madiot : « Il s'agit de ce que l'on appelle dans notre jargon d'une expé­ri­men­ta­tion en milieu social naturel : envoi de candidatures spontanées à plus de 2000 entreprises de la région parisienne, de plus de 50 salariés et sélectionnés au hasard. Ces CV étaient fictifs et pouvaient prendre quatre formes. Deux niveaux de qualification : les formations avaient été choisies parmi les plus demandées sur le marché. Une qualification faible, niveau CAP et une qualification élevée, niveau grande école. Quatre CV donc, handicapé qualifié, valide qualifié, handicapé non qualifié, valide non qualifié. Dont un adressé au hasard à chaque entreprise de l'échantillon. On enregistre le type de réponse suivant : pas de réponse, réponse négative, réponse positive et proposition d'entretien. On observe une différence significative : quand le CV mentionne un handicap, il y a moins de réponses positives. On observe également un effet du niveau de qualification. Une personne valide et qualifiée aura presque deux fois plus de chance d'avoir une suite positive qu'une personne avec la même qualification mais en fauteuil roulant. Une personne valide avec un faible niveau de qualification aura plus de trois fois plus de chance d'obtenir une suite positive qu'une personne ayant le même niveau de qualification mais en fauteuil roulant. Enfin il faut préciser que plus la taille de l'entreprise est importante et plus il y a discrimination envers le candidat handicapé » (Ravaud, Madiot, Ville 1992)

À ma connaissance ce genre de lourde enquête n'a pas été refait, mais on peut imaginer que les préjugés et les idées entraînés par l'évocation du handicap demeurent discriminatoires.

Il faut ajouter la ques­tion du taux de 6 %, dont on peut se demander s'il constitue une barrière infranchissable ? On lit sur internet qu'actuellement, en 2016, 50 % des entreprises ne remplissent pas leur obligation d'emploi. Tandis que 8 % d'entre elles n'embauchent tout simplement aucun salarié handicapé. « Le taux d'emploi des personnes handicapées a augmenté de seulement 0,5 point en huit ans ! », relève Boris Bertin, directeur délégué de l'association Arpejeh, dédiée à la formation et à l'emploi des jeunes handicapés. Pour expliquer leurs difficultés à embaucher, les employeurs déplorent souvent le manque de profils diplômés. Plus de 80 % des personnes handicapées ont un niveau inférieur au bac. Face à cette réalité, beaucoup de grandes entreprises ont mis en place une véritable politique du handicap : sensibilisation des managers et des équipes, actions en faveur de l'insertion. Mais les grandes entreprises aujourd'hui ont besoin de personnels diplômés, voire très diplômés.

Ces dispositifs s'adressent souvent à des jeunes déjà bien engagés dans les études ou issus de certaines écoles prestigieuses. Mais s'ils permettent à quelques-uns de poursuivre plus facilement leurs études et à terme, de trouver un emploi, ils auront pleinement rempli leur mission.

A. B.: *La France, notamment depuis l'entre-deux-guerres, s'est dotée d'un arsenal juridique visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées traduisant l'option de discrimination positive ou de traitement préférentiel si l'appellation du Conseil Constitutionnel est retenue. Quelle appréciation en avez-vous ?*

H.-J. S.: Trois étapes sont à rappeler: 1924, première loi obligeant les entreprises privées à employer 10 % d'invalides de guerre (auquel on ajoute les accidentés du travail en fin de décennie). La mise en place a été lente et très vite est arrivée la crise de 1929 et l'entre-deux-guerres a été troublé; 1957 loi qui renouvelle l'obligation en la distribuant en 7 % d'invalides de guerre et travail et 3 % d'invalides civils, l'obligation était une obligation de moyens, mal appliquée et mal contrôlée; 1987, nouvelle loi, bien connue aujourd'hui, avec une obligation de 6 % toute population handicapée confondue. Cette dernière loi a l'avantage d'imposer un résultat. Elle a eu un véritable impact sur l'emploi et surtout sur une prise de conscience des entreprises. Mais, comme souvent, le législateur laisse ouvertes des échappatoires. Il y en a encore dans la loi de 1987 réaménagée par celle du 11 février 2005 et divers textes réglementaires. Car il y a la loi et les modalités d'application et souvent la distance est considérable. Mais somme toute l'obligation d'un quota a eu, semble-t-il d'après certaines études, un impact plus grand en France ou en Allemagne par exemple, que dans des pays où la politique se contente d'être incitative.

A. B.: *Illustration de cette option de discrimination positive, les lois de 1987 avec l'AGEFIPH, pour le secteur privé, puis de 2005 avec le FIPHP, pour les trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, ont créé un fond collecteur des contributions versées par les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi désirant recourir à cette modalité. De 1988 à 1994, vous avez exercé au sein de l'AGEFIPH comme délégué pour l'Île de France. Que diriez-vous à propos des options générales et des pratiques de ces deux fonds collecteurs ?*

H.-J. S.: Je connais mal le deuxième fond créé bien après l'AGEFIPH. Pour cette dernière mon appréciation critique doit être nuancée. J'ai travaillé dans un organisme qui s'est rapidement bureaucratisé et dont les procédures se sont compliquées par peur des abus dans l'utilisation des fonds, qui furent très élevés, et qui le demeurent je crois, même si l'Etat s'est déchargé de certaines interventions qui lui revenaient jusqu'alors. Mais vous savez pour moi la seule peur du risque ne doit pas l'emporter sur la proximité avec les besoins du terrain et des gens. Un organisme, fut-il un fonds d'argent, doit avoir autant de chair que de squelette!! Sur le plan des mesures et des aides proposées, on peut discuter longuement: elles ont beaucoup évoluées, mais elles ont correspondu, globalement, à des nécessités en respectant les prérogatives de l'organisme qui n'est pas une vache à lait. Ce qui a manqué, dans l'expérience que j'en ai c'est la réflexion concernant le suivi de certaines mesures, surtout quand on les arrête: les partenaires ne sont ni des pantins ni des profiteurs *a priori*.

A. B.: *Le réseau Cap Emploi a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Que pensez-vous de l'existence et des résultats de ce dispositif de placement et de recherche d'emploi ?*

H.-J. S.: Ce dispositif a une longue histoire, sous des noms différents. Je ne connais pas le bilan actuel, chiffré, des Cap Emploi. Mais sur le principe je dirai ce que l'on peut dire de tous les organismes spécialisés: en théorie pure, ils ne devraient pas exister si les rouages de la société fonctionnaient avec la conscience que tous les citoyens doivent être traités également et qu'ils doivent promouvoir une communauté inclusive (c'est-à-dire dotée des moyens de faire vivre tout le monde dans le même espace commun); mais comme ce n'est pas ainsi que marchent les choses, il faut des incitateurs, des «poils à gratter», des spécialistes, des militants, etc. Les Cap Emploi, comme l'AGEFIPH elle-même ne doivent pas oublier qu'avec et au-delà de la technicité et du professionnalisme, ils doivent maintenir une éthique et un humanisme. Dans notre monde c'est de cela que nous manquons beaucoup.

A. B.: *La France a une tradition d'accueil des enfants et adultes handicapés en établissements spécialisés. Comment voyez-vous le secteur protégé qui, pour les adultes, réunit, pour l'essentiel, les Établissements et services d'aide par le travail (ÉSAT, les anciens Centres d'aide par le travail) et les Entreprises adaptées (les anciens Ateliers protégés)?*

H.-J. S.: Tout dépend de l'esprit qui anime ces structures. Je connais un organisme qui gère des entreprises adaptées, que j'admire beaucoup car, à hauteur égale, il allie une réalité d'entreprise et un sens des personnes. Les travailleurs ne veulent plus en sortir tellement ils se sentent reconnus dans leur qualification professionnelle et leur besoin et leur liberté d'épanouissement. Mais une hirondelle ne fait pas le printemps. La France est assez mal considérée à cause de sa tradition d'établissements spécialisés et donc «à part» qui n'est pas «à part égale»! Avec l'âge on apprend à être réaliste: ces structures existent, mais faisons en sorte qu'elles soient traversées par le souci constant d'être au service des personnes, de leur trajectoire, de leur évolution, donc en faisant des ponts, en prévoyant des relais, quitte à se complexifier la vie. Nous ne sommes pas dans ce travail pour être «pépère». Ainsi nous travaillerons à faire évoluer la société vers cette inclusion souhaitée.

A. B.: *Faut-il favoriser, si oui ou non pour quelles raisons selon vous, les transitions entre secteur protégé et secteur ordinaire?*

H.-J. S.: Comme je viens de le dire, oui mais selon les personnes, les moments, les circonstances; l'essentiel c'est l'horizon que l'on se donne et que l'on poursuit avec constance, sans relâche, quitte à accepter des étapes et des délais.

A. B.: *De notoriété statistique et depuis plusieurs décennies, les personnes handicapées sont faiblement qualifiées signifiant ainsi une «employabilité limitée» connue de longue date. Comment verriez-vous une amélioration de leur formation professionnelle en vue d'une accession à l'emploi?*

H.-J. S.: Comme je l'ai signalé plus haut, le chômage et la faible qualification de la majorité de la population dite handicapée est patente. Il ne faut surtout pas se braquer sur les grandes entreprises qui ne recruteront qu'à

des niveaux élevés. Sauf exception, certaines ayant une palette d'emplois extrêmement diversifiée (j'ai connu le cas de ERDF). On sait bien que les personnes handicapées se placent davantage dans les petites et moyennes entreprises. Nous rejoignons ici du reste un problème national. Le développement de l'apprentissage est trop faible. Je me souviens des efforts que j'ai tentés à l'AGEFIPH pour le favoriser, avec un succès fort limité. Il faut aussi que les grandes écoles, ou écoles moyennes du reste, aient une politique de recrutement d'étudiants handicapés. J'ai vu une certaine volonté de ce genre à Sciences Po Paris.

A. B.: *De 1974 à 1988, vous avez dirigé l'une des grandes associations du secteur du handicap, LADAPT, qui gère des établissements et services dédiés aux personnes handicapées. Quel regard portez-vous sur le monde associatif qui a une part essentielle dans le secteur du handicap ?*

H.-J. S.: Je prendrai la question au niveau général où vous la posez : le monde associatif. En France, mais ce fut le cas ailleurs et largement, je souligne la carence des milieux que l'on dit ordinaires à inciter les parents d'abord et des adultes également, à prendre en main, l'éducation la formation et le destin de leurs enfants, ou les leurs. L'entreprise se désintéressait des personnes handicapées et était fort satisfaite de donner du travail de sous-traitance au secteur associatif. L'Education nationale se contentait de former des maîtres pour les envoyer dans le secteur spécialisé, etc. Tout le monde y trouvait son compte et le secteur associatif prospérait, sûr de son bon droit et de la tranquillité. Dans l'ensemble le secteur associatif, pour ce qui est du handicap, donnait de bons résultats en termes de bien-être des personnes et de protection sociale (dont la sécurité sociale se désintéressait également). Mais voilà que le paysage s'est transformé : les mouvements d'émancipation des personnes handicapées elles-mêmes (pensons à l'influence grandissante des mouvements américains de l'*independant living*) ; la désinstitutionnalisation, surtout due à l'antipsychiatrie, les politiques proposées par les instances internationales et européennes, surtout de non discrimination, tout cela a mis à mal la logique institutionnelle des associations. Aujourd'hui elles prônent largement l'insertion et même l'inclusion, mais avec des timidités, feintes ou non feintes, pour certaines. De même il y a parfois divorce entre les orientations générales des dirigeants et la façon dont la base suit on non.

A. B.: *En 2013, le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis par l'obligation d'emploi est de 3,3 % dans le secteur privé, de 4,64 % pour le secteur public. Quels sont les arguments donnés par les employeurs pour justifier leurs réticences à ne pas aller jusqu'au taux d'emploi direct de 6 % et se mettre en conformité avec la loi en appliquant d'autres modalités, par exemple le versement à un fonds collecteur ? Vous semblent-ils fondés ?*

H.-J. S.: J'ai quasiment répondu à cette question dans la première. Les employeurs sont comme tout un chacun : habités par de bonnes volontés souvent, sauf certains qui sont absolument sans entrailles mais aussi par des peurs, des fantasmes, des préjugés, des stéréotypes etc. Certes il y a des éléments objectifs : les grandes entreprises ont un recrutement de diplômés,

les petites et moyennes ont des difficultés financières, j'ai déjà évoqué ces problèmes. Mais il ne faut pas sous estimer tout ce « qu'il y a dans les têtes » qui jouent parfois fortement et, de toute évidence, inconsciemment

A. B.: *Où sont les éventuels gisements d'emplois pour les personnes handicapées ?*

H.-J. S.: Je pense, comme je l'ai déjà dit que c'est dans le domaine des moyennes et petites entreprises que l'embauche est plus favorable. Mais il ne faudrait pas oublier le monde associatif, la fonction publique hospitalière.

A. B.: *Depuis plus de trente ans, à qualification égale, les personnes handicapées ont une durée d'inscription à Pôle Emploi qui est le double de celle des travailleurs valides. Comment expliquez-vous cette récurrence ? Faut-il parler, et si oui quelles en sont les raisons, de discrimination à l'embauche ?*

H.-J. S.: J'ai fait état des enquêtes qui surprenaient les réactions des entreprises de façon indirecte. C'est éloquent. En revanche, dans la stagnation plus grande des personnes handicapées dans le chômage par rapport à la population générale, il convient de répéter l'importance du facteur de sous qualification, qui lui-même renvoie à la formation. On est devant une convergence entre la discrimination spontanée des gens, donc des employeurs et des problèmes de société qui dépassent le seul cas des personnes handicapées.

A. B.: *Quelles modalités vous sembleraient devoir être amplifiées, voire créées, pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées ?*

H.-J. S.: Un chercheur comme je suis n'est pas un politique ! Comme l'écrivait en 1995 Robert Castel dans son livre sur *Les métamorphoses de la question sociale* (1995) le chômage et la précarité dans l'emploi dépendent tellement de mécanismes centraux (que je peux décrire comme : façon de produire, besoin fou de consommation, suppression d'emplois par l'arrivée de technologies, logiques purement financières primant la logique entrepreneuriale, etc.), qu'il faudrait repenser le fonctionnement de notre société ! En attendant on peut espérer en des améliorations par le développement de l'apprentissage, comme je l'ai déjà dit, par l'intensification de la mobilisation des entreprises ou des administrations qui n'ont aucun travailleur handicapé (rôle de l'AGEFIPH et du FIPHFP). Mais il faut surtout que des tables rondes et des collaborations s'établissent pour inventer des mesures dont je n'ai pas l'idée, avec les acteurs concernés.

A. B.: *Vous avez travaillé sur l'amélioration des conditions de travail faites aux personnes handicapées. Comment peser sur l'organisation et les conditions de travail pour qu'elles ne génèrent pas des pathologies invalidantes génératrices de déficiences ?*

H.-J. S.: Il y a une chose dont je suis fier, même si c'est oublié, est que j'ai été parmi les premiers à mettre en route l'ergonomie pour les travailleurs handicapés. J'insiste beaucoup sur les conditions de travail. Pas seulement les conditions physiques mais aussi les rythmes de travail, les façons de transmettre les consignes, les répartitions du temps de travail (indépendam-

ment de la question empoisonnée des 35 heures). Si on tenait compte de cette ergonomie très largement entendue, on obtiendrait plusieurs bénéfices: ce qui améliore les conditions des uns améliore les conditions de tous; certaines déficiences, intellectuelles ou psychiques notamment, accèderaient plus facilement à l'emploi; le travail serait davantage attractif pour les travailleurs handicapés

A. B.: *Que pensez-vous de la montée en puissance du thème du maintien dans l'emploi pour les personnes devenues inefficaces au travail et progressivement reconnues comme travailleurs handicapés ?*

H.-J. S.: C'est évidemment à double tranchant et piégé. On ne saurait refuser de faire attention à, et de compter dans le quota, des gens devenus déficients en cours d'emploi. Mais c'est aussi trop facile de faire la chasse aux déficiences pour avoir son quota ou de se dédouaner d'abîmer des gens par des conditions de travail trop dures!

A. B.: *De différentes manières, dans vos activités, vous avez côtoyé les représentants syndicaux des employeurs et des salariés. Quelle sensibilité ont-ils à propos du handicap ?*

H.-J. S.: J'ai participé à plusieurs reprises, mais voici bien longtemps, à des réunions, sur le sujet, organisés par la CFDT et une fois par FO. Leurs représentants y étaient d'ailleurs stimulés par leur responsabilité au sein de l'AGEFIPH. On y manifestait un grand intérêt, économique et éthique, mais comme partout les gens sensibilisés peuvent cacher ceux qui s'en désintéressent, dans les syndicats comme ailleurs.

A. B.: *Quelles ont été les évolutions des acteurs de la gestion des ressources humaines concernant les personnes handicapées ?*

H.-J. S.: Ce sont souvent les grandes entreprises qui ont pu se doter d'un pôle de gestion des ressources humaines ciblé sur le problème des travailleurs handicapés alors que ce sont elles qui ont du mal à embaucher de façon importante; les petites entreprises doivent être démarchées par Cap Emploi ou Pole emploi. J'ai connu ce risque d'erreur d'optique où on mettait en avant certains résultats de grandes entreprises (l'embauche d'une personne trisomique dans le restaurant d'entreprise par exemple) mais sans voir que quantitativement ce n'étaient pas elles qui étaient significatives. Mais par ailleurs elles contribuaient positivement à entraîner l'opinion d'autres entreprises. Mais je voudrais surtout insister sur le fait que dans ces directions des ressources humaines tout dépend des personnes; certaines ont une véritable volonté et une bonne intelligence des questions et des contextes généraux et d'autres font un peu semblant ou ne sont pas vraiment intéressés

A. B.: *Quelle part doivent avoir les collègues de travail dans l'accueil, éventuellement l'accompagnement, des travailleurs handicapés intégrant l'emploi ?*

H.-J. S.: Le sondage de l'institut Louis Harris que j'ai cité en premier lieu permet de répondre à la question.

A. B.: *Vos activités et recherches vous ont conduit à rencontrer de très nombreuses personnes handicapées, tous types de déficiences confondus. De leurs propos, pouvez-vous dégager une perception dominante concernant le travail ?*

H.-J. S.: Je renvoie également ici à ce que j'ai dit dans la première question, mais en insistant sur un autre point : les personnes handicapées ont besoin comme tout un chacun de gagner leur vie, mais le ressort pour travailler, malgré tout parfois, se trouve dans le besoin de dignité, le travail étant une dimension essentielle des humains.

A. B.: *Pouvez-vous nous indiquer deux situations, emblématiques selon vous, signifiant une insertion professionnelle réussie et une autre rendue impossible ?*

H.-J. S.: Je vais être bref car la question supposerait l'exposé de l'histoire des personnes. L'exemple positif que je puis prendre est celui d'un jeune homme, bien trop sous la dépendance des parents, qui après une entrée dans l'entreprise en est sorti, mais a été suivi par ce milieu de travail et a fini par retrouver sa place dans cette entreprise. Ceci met l'accent sur le suivi et le fait de ne pas lâcher les gens ! L'autre exemple est d'abord négatif mais se termine bien et montre deux aspects : un homme malade mental qui avait une lenteur d'idéation et qui recevait des consignes rapides, orales et nombreuses et qui, n'en comprenant qu'une petite partie, se trompait dans l'exécution, exaspérant le responsable et lui-même devenant agressif face aux reproches qui lui étaient adressés. La rupture était consommée quand l'équipe qui avait suivi avant l'embauche le travailleur a pu expliquer à l'employeur le vrai problème. La personne, psychiatisée, a pu demeurer dans l'emploi.

A. B.: *À la fin de l'un de vos ouvrages, Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours (Presses universitaires de Grenoble, 2010), vous plaidez pour l'octroi d'un revenu minimum d'existence pour les personnes handicapées. Mais alors, dans ce cas, pour quelles raisons mettre l'accent sur leur insertion professionnelle ?*

H.-J. S.: Le dilemme n'est pas entre un revenu d'existence et un emploi. Mais c'est ici un sujet tellement complexe que je me contente d'une affirmation. Le revenu d'existence, qui a toujours été violemment critiqué par les sociologues, mais qui revient à la surface régulièrement, n'est pas une prime à ne pas travailler, pas plus que la sécurité sociale n'est une raison de se porter malade (sinon à la marge !). Il s'agit, dans ma pensée, et notamment pour ceux qui ne peuvent pas du tout travailler comme salarié, d'être reconnu comme contributif au bien et au développement social, bien et développement qui ne sont pas que matériels !

A. B.: *Si vous deviez préconiser trois mesures phares pour améliorer la relation travail-handicap, quelles seraient-elles et pourquoi les retiendriez-vous ?*

H.-J. S.: • Travailler sur des programmes d'analyse concernant ce que pensent les gens d'entreprises, leur représentation du handicap. Car c'est là que tout commence et que c'est cela qui peut tout débloquer ;

- Améliorer les conditions *du travail* (pas seulement les conditions de travail) car on a remplacé les conditions physiques pénibles du XIX^e siècle par les pressions de toutes sortes qui abîment les psychès et ne respectent pas les rythmes humains élémentaires ;
- Mieux adapter notre législation, en tenant compte des apports internationaux et européens. Le cadre réglementaire est en effet très important.

A. B.: *Je vous remercie.*

BIBLIOGRAPHIE

- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale, Une chronique du salariat*, Fayard, Paris.
- Grocolas J-P, Andréani S., *Stratégie des entreprises et politique d'emploi: l'exemple de la main d'œuvre handicapée*, Université Paris I, Paris.
- Paicheler H., Beaufile B., Edrei C. (1983), *La représentation sociale de la personnalité handicapée physique*, Rapport de recherche, CTNERHI, Paris.
- Ravaud J-F, Madiot B., Ville I. (1992), *Discrimination towards disabled people seeking employment*, Soc.Sc.Med, 35(8), 951-958.
- Velche D., Anquetil B. (1998), *Les déterminants des choix des établissements en matière d'emploi des personnes handicapées au travers d'interviews d'employeurs*, CTNERHI, Paris.

BIBLIOGRAPHIE DE HENRI-JACQUES STIKER

- (2017), *La condition handicapée*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble.
- (2017), *Religion et handicap. Interdit, péché, symbole, une analyse anthropologique*, Paris, Hermann.
- (2013, 2005, 1997, Dunod; 1982, Aubier), *Corps infirmes et sociétés, Essais d'anthropologie historique*, Paris; (1999), traduction anglaise, *A history of disability*, Michigan University Press. Ann Arbor, Etats-Unis d'Amérique.
- (2009), *Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours, soi-même avec les autres*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble.
- (2006), *Les fables peintes du corps abîmé, Les images de l'infirmité du XVI^e au XX^e siècle*, Éditions du Cerf, Paris.
- (2000), *Pour le débat démocratique, la question du handicap*, CTNERHI, Paris.
- (1979), *Culture brisée, culture à naître*, Paris, Aubier.

En collaboration :

- (1988), *L'homme réparé, artifices, victoires, défis*, en col. avec Louis Avan et Michel Fardeau, Gallimard, Paris.
- (1996), *Handicap et Inadaptation. Fragments pour une histoire. Notions et acteurs*, en collaboration avec Catherine Barral et Monique Vial I, ALTER, Paris.
- (1997), *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France*, en codirection avec Alain Blanc, Desclée De Brouwer, Paris.
- (1999), *ESPRIT*, La place des personnes handicapées, N° 12, Paris.
- (2000), *Sourds et aveugles au début du XX^e siècle, autour de Gustave Bagueur*, en collaboration avec Monique Vial et Joëlle Plaisance, CTNERHI, Paris.
- (2000), *L'institution du handicap, le rôle des associations*, en collaboration et codirection avec Catherine Barral, Florence Paterson, Michel Chauvière, Presses universitaires de Rennes, Rennes.
- (2003), *Handicap, pauvreté et exclusion dans la France du XIX^e siècle*, en codirection avec André Gueslin, Editions de l'Atelier, Paris.
- (2003), *Le handicap en images, les représentations de la déficience dans les œuvres d'art*, en codirection avec Alain Blanc, Editions Erès, Toulouse.
- (2012), *Les maux et les mots de la précarité et de l'exclusion en France au XX^e siècle*, en codirection avec André Gueslin, Paris, L'Harmattan, Paris.
- (2014), *Handicap et accompagnement, nouvelles attentes, nouvelles pratiques*, en collaboration avec José Puig et Olivier Huet, Dunod, Paris.



La main-d'œuvre handicapée: les limites d'une valeur d'exposition à la hausse

Alain Blanc

Résumé : *En France, des dispositifs spécialisés constituant la discrimination positive favorisent l'accès à l'emploi de la main-d'œuvre handicapée. Cette dernière est d'autant plus visible dans l'espace public que la réparation des corps déficients devient performante et que celle des environnements s'accroît. Si la valeur d'exposition, concept proposé par Walter Benjamin, de cette main-d'œuvre est avérée, elle rencontre toutefois des difficultés dues à ses compétences limitées, à la surcharge des services dédiés et aux réticences de la réception. La visibilité de l'exposition n'implique pas l'insertion professionnelle.*

Mots clés : *accessibilité ; valeur d'exposition ; réparation ; discrimination positive.*

Au pays du salariat contemporain, il est accepté que les personnes handicapées souhaitent et puissent travailler : figure charismatique, Suzanne Fouché, fondatrice en 1929 de la Ligue pour l'adaptation du diminué physique au travail (LADAPT), l'une des associations toujours importante du secteur du handicap, a rappelé combien, avant et après la seconde guerre mondiale, elle batailla pour faire accepter l'idée puis la réalisation d'une progressive accession au travail des personnes handicapées (Fouché, 1983).

Depuis près d'un siècle, la France, par la constitution et la réaffirmation d'une législation contraignante, soit les lois de l'immédiat après Grande-Guerre, de 1957, 1975, 1987 et 2005, a progressivement mis en place une action publique dédiée aux personnes handicapées : création d'établissements spécialisés pour mineurs et adultes, maintenant les maisons de retraite, constituant une filière (Zafiroopoulos, 1980 ; Blanc, 2004), attribution de ressources comme l'Allocation pour adulte handicapé (près d'un million de bénéficiaires en 2015, 500 000 en 1975) ; une partie de cette action concerne spécifiquement les travailleurs handicapés¹ qui bénéficient ainsi de dispositifs particuliers : services complémentaires, spécifiques et exclusifs, par exemple de placement tel le réseau Cap-Emploi qui, dans les années 1990, a unifié les acteurs dédiés à l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi handicapés. Ces politiques visent à sortir les personnes handicapées de la solidarité familiale pour les inclure dans la solidarité nationale aux multiples déclinaisons, dont les actions favorisant leur insertion professionnelle. En 1967 : naît l'Agence nationale pour l'emploi au sein de laquelle quelques prospecteurs placiers consacrent leurs activités aux seuls travailleurs handicapés ; François Bloch-Lainé (1967) publie un rapport constituant une approche globale du handicap. Depuis lors, les importants efforts réalisés manifestent la permanence de l'option française de discrimination positive élaborée dès l'après Grande-Guerre, mais qui, simultanément à ses réussites, recèle une dimension aporétique (Blanc, 2014). En ce début de troisième millénaire, pour les personnes handicapées, des orientations d'inspiration anglo-saxonne sont transposées dans le droit français : à l'option hexagonale

1. Les travailleurs handicapés bénéficient d'une reconnaissance administrative leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi : ils constituent une catégorie appartenant à l'ensemble plus vaste des personnes handicapées. Pour marquer cette distinction et l'objet de mon propos, j'utilise le terme de travailleurs handicapés pour désigner les personnes relevant de la population active et celui de personnes handicapées pour toutes les catégories.

de discrimination positive, la loi de 2005 ajoute celles, promues par l'Union européenne, de l'accessibilité, conception environnementale du handicap, et de la non discrimination, égalisation des chances.

Cerner les relations entre travail et handicap implique de souligner que :

- les personnes handicapées ont « une employabilité naturelle limitée » (Rémond, 1991 : 27). L'employabilité est l'adéquation possible entre offre et demande de travail sur un marché constitué, inégal et contraignant. La naturalité souligne le caractère corporel des déficiences et ses conséquences, les limitations fonctionnelles. Cette caractérisation est restrictive car des corps deviennent aussi déficients par accidents du travail ou maladies professionnelles, les inaptitudes. L'employabilité reste limitée car une gestion sociale des corps, en général, au travail surtout, prédomine, l'efficacité ;

- la nature des emplois implique des compétences dont, en tendance, les travailleurs handicapés sont éloignés. Si des emplois peu qualifiés existent encore, la technicisation générale des autres suppose, par exemple, des capacités d'interaction avec la machine, d'abstraction. Le travail complexe, polyvalence, autonomie, exclue donc les populations peu qualifiées, notamment les travailleurs handicapés.

La main-d'œuvre existe au sein de rapports sociaux qui en dessinent le cadre d'utilisation, la rémunération, le temps de travail. Moyen de l'auto production humaine, le travail organise et constitue une médiation entre la nature et les hommes et les hommes entre eux, tous socialisés. Contrainte à l'autonomie dans la dépendance, la main-d'œuvre cherche fortune dans le monde qui l'instrumentalise. Avec nos CV, nous cherchons du travail. Michelle Riot-Sarcey cite et commente un journal ouvrier de 1830 : « Liberté pleine et entière de toute industrie, abolition du monopole et des corporations, répression de l'abus de l'autorité des maîtres et de la basse police autant qu'il sera en notre pouvoir, instruction des ouvriers sur leur véritables intérêts... » Avec en toile de fond, de manière explicite, l'idée que « le principe d'association qui nous permet d'entreprendre un travail aussi utile et aussi nécessaire ne sera pas oublié » (Riot-Sarcey, 2016 : 117)². Soit, dans toutes ses déclinaisons, et par un représentant critique appartenant à la classe ouvrière en lutte, la vibrante affirmation de la liberté. Comme le prolétariat naissant, les personnes handicapées veulent être libres, ce qui est l'une des conditions de leur employabilité.

Pour construire mon propos, je mobilise certains aspects de l'œuvre de Walter Benjamin³ : je soutiens d'abord l'idée que la main-d'œuvre handicapée doit aller au marché et construire sa valeur d'exposition ; je souligne ensuite les limites de cette option collective consensuelle.

I – La déficience va au marché

Benjamin connaissait les deux phrases suivantes de Marx : « Les marchandises ne peuvent point aller elles-mêmes au marché ni s'échanger elles-mêmes entre elles. Il nous faut donc tourner nos regards vers leurs gardiens et conducteurs, c'est-à-dire leurs possesseurs » (Marx, 2008 : 167)⁴. Dans deux autres textes, il écrit : « Baudelaire savait qu'elle était la vraie situation de l'écrivain ; il se rend au marché en flâneur ; il prétend qu'il veut observer mais, en réalité, il cherche déjà un acheteur » (Benjamin, 1982 : 53-54) ;

2. Les deux citations sont tirées du journal *L'artisan, Journal de la classe ouvrière* (26 septembre-17 octobre 1830) : Michelle Riot-Sarcey les extrait du livre de Maurizio Gribaudo, *Paris, ville ouvrière. Une histoire occultée, 1789-1848*, La Découverte, Paris, 2014, p. 295.

3. Au lecteur intéressé par ce croisement du handicap avec les thèses développées par Walter Benjamin, je me permets d'indiquer l'existence de mon livre *L'aura de la déficience. Penser le handicap avec Walter Benjamin*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2016.

4. Benjamin a recopié trois citations extraites du Chapitre II du Livre I de *Le Capital* et notamment l'une qui suit de très près ma citation (Benjamin, 2006, 669-670).

« Dans la personne du flâneur l'intelligence se familiarise avec le marché. Elle s'y rend croyant y faire un tour; en fait c'est déjà pour trouver preneur » (Benjamin, 2000c : 59). Dans la personne du handicapé, la déficience se familiarise avec le marché. Les déficiences vont au marché car leurs possesseurs, les personnes handicapées, le souhaitent et elles sont acceptées comme des candidats légitimes. Dans le monde de la séparation et de la primauté de la valeur d'échange, le mouvement d'aliénation implique que toute œuvre devenant marchandise aille au marché. Mais il faut aussi et surtout que les personnes handicapées aient quelque chose à vendre à un acheteur. Pour ce faire, leur valeur d'exposition sera affirmée dans le même temps où, par la réparation des corps et des environnements, les conditions de leur employabilité seront améliorées.

I.1. Une valeur d'exposition à la hausse

Suite à Marx, Benjamin considère que, dans le mode de production capitaliste, la valeur d'échange des marchandises a pris le pas sur leur valeur d'usage. Mais vivant un demi-siècle après Marx, il prend la mesure de leur publicisation nécessaire, thème qu'il regroupe sous l'intitulé de valeur d'exposition. Alors qu'elle était auparavant quasi nulle, exception faite sous forme de monstres chez Barnum, la valeur d'exposition des personnes handicapées est aujourd'hui à la hausse. Dans un monde laïcisé producteur de connaissances scientifiques, elles cessent d'être en lien avec un autre monde, qui revendique encore de toucher la bosse du bossu, et revendiquent une visibilité comme gage d'une reconnaissance accrue que les sociétés démocratiques ne veulent plus leur dénier. Benjamin construit et décompose la valeur d'exposition en quatre phases complémentaires, l'exposabilité, l'exposition, la masse et le décor.

L'une des fécondes propositions de Benjamin, postulat indémontrable, définit le monde comme langage (Benjamin, 2000a) : les yeux de mon chien me disent quelque chose, l'arbre me transmet son énergie, à certains moments, la falaise et le ciel présentent formes humaines. Cette langue qui git dans les êtres et les choses veut s'exprimer : les mots de la langue littéraire contiennent du sens de même que peinture et musique mais aussi les pleurs du bébé. Benjamin globalise cette option en indiquant que toutes les œuvres ont en elles-mêmes ce qu'il nomme leur exposabilité : la langue veut sortir comme le bègue heurtant les mots ou l'infirme moteur cérébral peinant à articuler nous le font percevoir ou comme nous le vérifions quand nous disons chercher nos mots. Pour Benjamin, le traducteur a la très haute mission de chercher la traduisibilité du texte, cet universel de la langue cachée sous la langue formalisée (Benjamin, 2000a), et le critique des œuvres celle de faire apparaître cette teneur de vérité masquée par l'explicite de la teneur chosale (Benjamin, 2000a).

Les langues de la déficience, orale, gestuelle, manifestent leur exposabilité de différentes manières : les personnes handicapées écrivent des livres et font état de leurs expériences pour construire leurs spécificités et dire leurs capacités. Elles prennent la parole comme emblématiquement le fit Helen Keller, née sourde, muette et aveugle (Keller, 1991). Avec sa bienfaitrice, on imagine avec quels tâtonnements, elles mirent au point une langue : par codifications successives, telle place de tel doigt de l'une dans la paume de

la main de l'autre valait lettre de l'alphabet. Helen Keller fit de brillantes études universitaires.

Mais les personnes handicapées ont aussi appris les langues professionnelles et montré leurs capacités à exercer un métier : elles n'étaient donc pas *a priori* dénuées de capacités. Longtemps les sourds natifs furent considérés comme des idiots : mais leur scolarisation dans des établissements spécialisés accueillant des pairs plus âgés parlant la langue des signes française, leur permit de s'exprimer et d'acquérir des savoirs de base, ils devinrent éducatibles (Pelletier et Delaporte, 2002). Gisant dans un monde que l'on croyait silencieux à jamais, la langue est apparue. Mais l'exposabilité, cette nécessité intérieure, s'accompagne d'une généralisation de l'exposition qu'elle appelle, illustration avant la lettre de la théorisation de la reconnaissance (Honneth, 2002).

Dans la mesure où toute œuvre a une langue qui veut sortir, Benjamin considère qu'elle contient en elle sa reproduction (Benjamin, 2000c). L'original appelle la copie et l'histoire des hommes peut être comprise par l'intermédiaire de l'amplification et de la généralisation des techniques de reproduction qui contribuent au déclin de l'aura des œuvres uniques participant au culturel : les moines copistes et l'imprimerie, la peinture originale et ses sérigraphies numérotées, Maupassant en livre de poche, l'artisanat et le fordisme, l'enregistrement frauduleux sur internet et l'impression de DVD sur des micro marchés par des individus peu scrupuleux... la liste de ces reproductions à la sophistication croissante des œuvres est infinie. Dans le cinéma, il n'y a pas d'original de l'œuvre-film, seulement des copies.

La peinture sur les cimaises, l'affiche dans la chambre, le timbre sur l'enveloppe, sont exposés. Et Benjamin en détaille les multiples lieux : des salons littéraires aristocratiques sélectifs à la salle de cinéma, aujourd'hui les écrans réduits portatifs ; de la collection privée aux musées grandioses accueillant des œuvres et des publics nombreux ; des ruelles crottées du Paris moyenâgeux aux grands boulevard haussmanniens bitumés permettant, car la boue en a disparu, le mouvement des robes, l'élégance et l'allure, la présentation immaculée. Emblématiques supports et lieux d'exposition, les passages parisiens (Benjamin, 2006) : à tous moments du jour et de la nuit car éclairés au gaz, à l'abri des intempéries dont les protège un toit de verre, ils ne sont plus une rue, les hommes, les femmes et les marchandises s'y exposent.

Cette exposition généralisée est rendue possible par des dispositifs agrandissant l'espace, l'alliance inédite du fer et du verre, le Grand Palais du XIX^e siècle et le Louvre de Pei, soit la généralisation des halls, de plus ou moins grande extension, mais tous permettant l'exposition : le hall de gare ferroviaire expose les corps, les informations, les publicités, les marchandises, et organise les flux.

Les personnes handicapées sont exposées en de nombreux halls : des revues professionnelles, les Maisons départementales des personnes handicapées, des salons spécialisés présentant comme ils se doit les nouveautés, des programmes audio-visuels dédiés, des manifestations de sensibilisation comme les semaines pour l'emploi relayées par les médias, les trains pour l'intégration, les colloques, réunions d'information et séminaires. Les aidant à écrire leur CV, des professionnels les rendent visibles comme main-d'œuvre opérante, mobilisable et demandeuse. Des dispositifs matériels

extérieurs facilitant leur exposition augmentent en nombre et diversifient leurs activités : le réseau Cap-Emploi, exclusivement dédié à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et qui participe d'un élargissement du service public de l'emploi, démarche des employeurs, pré sélectionne les candidats, propose des orientations, fait des diagnostics... Des cabinets privés spécialisés dans le handicap sont apparus et des grandes entreprises mettent en commun leurs ressources pour rechercher des travailleurs handicapés.

Benjamin connaît et aime les métropoles, Paris et Berlin. Il souligne l'importance de l'une de ces nouvelles figures urbaines cernée par Baudelaire et Poe, le passant, l'homme des foules. Le hall, réel et métaphorique, dont Kracauer (2008) avait déjà souligné l'importance, est l'écrin de la masse. Dès lors, fluidité et sens de la visite deviennent nécessaires pour une circulation rationnelle.

À l'avenir, il n'y aura pas moins mais toujours plus de personnes handicapées car les atteintes corporelles (maladies, accidents) et les situations sociales générant des difficultés se multiplient : l'amiante atteint les ouvriers de l'usine mais aussi les enfants des villageois voisins ; suite aux maladies génétiques, dyslexie et obésité constituent de nouvelles catégories d'entrants ; après les handicapés sociaux, les toxicités urbaines produisent des personnes handicapées comme le réchauffement climatique va générer des handicapés écologiques ; des débats d'experts internationaux n'ont pas tranché à propos de l'éventuelle toxicité des ondes de proximité générées par la sur utilisation du téléphone portable. Cette masse croissante de personnes handicapées et de travailleurs handicapés, frappe à la porte de l'exposition, clé pour accéder à l'emploi.

J'ai plusieurs fois lu, ou entendu, la phrase suivante écrite par des personnes handicapées : nous serons reconnues lorsque le journal télévisé sera présenté par une personne en fauteuil roulant. Ce tuyau de la communication de masse présente le maximum d'exposition dans le même temps où il banalise la déficience en la rendant publique. L'accroissement de la visibilité comme garant de la discrétion ; par les images démultipliées, l'officialisation comme lutte contre la stigmatisation ; le maximum de visibilité pour une invisibilisation. La montée en puissance de la valeur d'exposition des déficiences est inséparable d'un mouvement propre aux sociétés démocratiques, celui d'un accroissement de la visibilité (Heinich, 2012).

Comme jamais dans l'histoire, les personnes handicapées sont présentes et visibles dans l'espace public : la rue, les institutions, les medias. Alors qu'elles ont longtemps été maintenues dans la sphère privée et familiale, elles sont à l'image : l'accueil fait au film *Intouchables* (Nakache et Tolédano, 2011) le démontre, 20 millions de spectateurs en France, 3^e succès public de toute l'histoire du cinéma français. Dans l'entre-deux-guerres, Tod Browning est un cinéaste reconnu à Hollywood. Après bien des difficultés, en 1932 il tourne *Freaks* (Grim, 2008), film qui met en scène la vie d'un cirque présentant des artistes handicapés, sœurs siamoises, homme tronc, nains... Ce film est un échec et signera la fin de sa carrière. La valeur d'exposition de cette œuvre était nulle : elle est devenue un classique du cinéma. Si l'exposabilité de cette œuvre cherchait à sortir, le film a une langue, son exposition dans les salles a été limitée et le public l'a refusée.

Dans le flot des passants de la salle des pas perdus du hall de gare nous vaquons à nos occupations, sans trop voir : nous faisons partie du décor. Cherchant du travail ou en exerçant un, les travailleurs handicapés désirent intégrer le décor contemporain imposé à la force de travail : se nier pour se réaliser. Comme toute marchandise cherchant preneur, elles intègrent le décor : de flâneur remarqué, la démarche ralentie et chaotique du boiteux, elles sont devenues passants, nous rejoignant ainsi dans la société de masse. Comme elles disent, ce qui n'est pas vrai, on est comme tout le monde.

1.2. Une réparation généralisée

L'œuvre déficiente va au marché. Constitué sans elle, il a ses règles et ses contraintes, présentation de soi et qualifications avérées, mobilise des corps dans l'instant et dans la durée, s'inscrit dans et participe à une gestion sociale des corps : le soldat du travail ne peut être un infirme ou alors marginalement et dans des emplois protégés. Cette main-d'œuvre est faiblement mobilisable du fait de la déficience corporelle et de la nature des emplois proposés. Cette inadéquation structurelle est compensée par une double réparation, des corps et des environnements, qui vise à améliorer les conditions de circulation accélérée des passants pour accroître leur employabilité. La fluidité accrue des corps doit s'exprimer au sein d'une accentuation de la fluidité des circulations.

La main-d'œuvre handicapée a pu aller au marché pour plusieurs raisons : les besoins en main-d'œuvre étaient importants, les employeurs moins regardants ; la nature des emplois disponibles le permettait ; les réglementations en vigueur étaient peu contraignantes ou inefficaces, par exemple dans l'entre-deux-guerres ; le travail complexe et technicisé n'avait pas remplacé le travail simple ; les instances de défense des salariés étaient peu mobilisées sur un dossier jugé marginal quand bien même elles-mêmes ou leurs ancêtres du XIX^e siècle connaissaient les déplorables conditions de travail génératrices d'infirmités ce qu'avec des mots percutants Marx résume ainsi à propos de l'ouvrier : « plus il forme son produit, plus l'ouvrier est difforme [...] Il produit la beauté, mais pour l'ouvrier c'est l'infirmité » (Marx, 1976 : 154).

Mais le cataclysme de la Grande-Guerre modifie la donne : à son terme, la France compte plus d'un million de mutilés de guerre. Reconnaisante à jamais pour la dette contractée dans les tranchées et pour le sang versé, la France met en place une réparation ayant eu plusieurs déclinaisons : la reconnaissance de bénéficiaires ; le versement à vie de pensions financées par le budget de l'État ; la mise en place d'une obligation d'emploi ; l'accueil dans des établissements spécialisés gérés par des organismes relevant du Ministère des anciens combattants dont les activités sont scrutées par les associations d'anciens combattants, si importantes dans l'entre-deux-guerres.

Développée dans des établissements spécialisés, cette réparation des corps s'exerce en surface et en profondeur. La réparation de surface les assouplit : c'est la naissance et le développement de la kinésithérapie qui en douceur réentraîne aux multiples formes d'usages des corps, saisie, mobilité, précision, concentration. Elle réinitialise des fonctions momentanément limitées par la blessure ou l'atteinte, mais aussi met en place des compensations quand le retour à l'antériorité corporelle n'est plus possible, par

exemple la maîtrise de l'équilibre en station debout suite à amputation d'un membre inférieur. La perpétuation contemporaine de cette option rééducative est maintenue dans des établissements médicalisés, les Centres de rééducation fonctionnelle qui préparent les personnes handicapées à intégrer, le cas échéant, les Centres de rééducation professionnelle.

La chirurgie est l'intervention en profondeur. Il est loin le temps où les chirurgiens tentaient de redonner forme aux visages des gueules cassées (Delaporte, 1996). Sous l'empire de techniques à la sophistication accrue, la chirurgie contemporaine redonne comme jamais forme aux corps : les auto greffes sont banales, le pouce du pied peut devenir le pouce opposable de la main, les greffes de bras et de visage sont pratiquées. Mais, notamment du fait de l'imagerie rendue possible par la miniaturisation de caméras incorporées dans le corps du patient, l'intrusion chirurgicale touche aussi des zones corporelles inconnues jusque-là : des zones du cerveau de l'adulte, l'enfant dans le ventre de sa mère. Et que dire des progrès permettant la survie, souvent avec séquelles, des bébés prématurés qui auparavant n'auraient pas été viables. Le progrès génère aussi ses propres handicapés.

Cette performance, inédite à l'échelle de l'histoire humaine, de la réparation des corps a été aussi possible du fait de l'amélioration de l'appareillage, les prothèses qui s'ajoutent au corps, les orthèses se substituant à lui. Cette « passion orthopédique » (Stiker, 2001 : 25) peut être analysée comme l'une des déclinaisons de la passion de l'égalité produite par les sociétés démocratiques analysées par Tocqueville.

Emblématiquement, la prothèse canne blanche de l'aveugle n'est plus un bout de bois résistant mais une tige artificielle, légère, pliable, pouvant être dotée de capteurs vibrants permettant d'avertir la personne de la présence d'un obstacle mobile devant elle et au sol, un chien, ou immobile à sa droite et en hauteur, un rétroviseur de voiture (Blatgé, 2012). La résistance, la légèreté et la maniabilité des fauteuils roulant ont été améliorées de même que l'augmentation de leurs fonctions, élévation et rotation à 360 degré du siège. La miniaturisation des appareils assure leur discrétion, dans le creux de l'oreille les appareils auditifs sont peu visibles, et permettent leur disparition dans le corps, les régulateurs cardiaques. Les appareillages bénéficient des performances inédites des technologies contemporaines : les voitures sans chauffeur libéreront les personnes handicapées des contraintes inhérentes aux déplacements.

Les orthèses sont devenues sophistiquées : les capacités des mains artificielles ont été accrues et surtout affinées avec les mouvements de saisie et de transfert d'objets. Mais comment ne pas se questionner quand se construit l'époque où les organes vitaux pourront devenir artificiels, un cœur mécanique est déjà implanté dans le corps humain ! Les corps, remodelés (Goffette, 2008), réparés et régénérés (Chneiweiss, 2012) et augmentés (Claverie, 2010), soulèvent de graves questions éthiques portant sur le mouvement de l'artificialisation du corps (Changeux, 2007) et de l'une de ses conséquences, le post humanisme (Lecourt, 2003 ; Besnier, 2010).

L'individualisation de la fabrication des prothèses et orthèses est en cours : l'imprimante en 3D commence de rendre possible leur fabrication à la maison.

Du départ à l'arrivée, du lieux de résidence au poste de travail, les environnements sont divers et variés : la répartition des meubles dans le domicile

et son aménagement, la cage d'escalier ou l'ascenseur, le trottoir et la rue, la voiture et les transports en commun, le poste de travail et les circulations qu'il nécessite (Calligaro, Caraës, Eckenschwiller, 2014). Ces environnements divers sont inégalement accessibles à toutes les personnes handicapées car ils sont discontinus. Les aménageurs, qui le constatent dans l'espace urbain, le cadre bâti, sur les lieux de travail, l'usine n'est pas le bureau de même que l'artisanat diffère de la grande industrie, développent des actions pratiques pour constituer une chaîne d'accessibilité : on imagine les difficultés à construire cette continuité d'accessibilité quand de nombreux acteurs-propriétaires sont en présence, inégalement solvables, informés et mobilisés.

L'ergonomie analyse et solutionne cette accessibilité limitée. Étudiant en ses débuts la relation homme-machine (Laville, 1981), elle a progressivement étendu le champ de ses activités à de nombreux autres objets et situations : les moyens de transports, le cadre bâti, les équipements accueillant du public, les objets de la vie quotidienne (Lancry, 2009), l'immatériel avec les logiciels informatiques dédiés aux utilisateurs handicapés (Falzon, 2004).

L'ergonomie de correction aménage l'existant : elle réduit les nuisances, le filtre et le capot, adapte les gestes et les postures. Elle modifie : les dispositifs techniques d'usage, l'organisation d'un poste de travail ; de proximité, l'environnement immédiat du lieu ; de circulation dans l'ensemble plus vaste de l'entité considérée, les couloirs, les transitions entre les étages et différents lieux périphériques, parking et cantine. L'ergonomie de conception anticipe les défauts de l'usage et de l'inaccessibilité : elle cerne les besoins nombreux et divers car les déficiences ont des incidences variées et parfois peu compatibles, multiplie les contacts et suivis avec les acteurs pour que ses préconisations soient suivies d'effets. Ces deux ergonomies fluidifient ce qui auparavant était entravé.

Après diagnostic, elles promeuvent la réduction des barrières contrecarrant cette aisance gestuelle et de déplacement pour leur trouver des solutions pratiques qui permettent la continuité, limitent la fatigabilité et assurent un meilleur confort d'usage. Leur ambition est la constitution d'un monde idéalement circulant car devenu lisse de tout obstacle : le plan incliné, en sa simplicité réelle et grandeur métaphorique, en est la visualisation aboutie car il relie ce qui était auparavant distinct, séparé et éloigné.

Les multiples formes de réparation des corps et des environnements visent à rendre possible et faciliter l'exposition des personnes handicapées au sein d'un nombre croissant de mondes sociaux. Dans l'espace public, les personnes handicapées sont à l'image, dans les supports de la communication de masse, et sur la scène, au travail, au théâtre, salle et scène.

2 – Les limites de cette hausse

Depuis près d'un siècle, la France a recouru à de multiples modalités pour faire en sorte qu'ayant été au marché, la main-d'œuvre handicapée trouve preneur. Introduite dans l'immédiat après 1^{re} guerre mondiale, l'obligation d'emploi imposée aux entreprises et destinée à favoriser l'accès au travail des travailleurs handicapés a de maigres résultats : les employeurs réticents ont été rarement sanctionnés. Pour favoriser l'accès à l'emploi direct, depuis 1987 pour le secteur privé et 2005 pour les trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, l'obligation a été maintenue et renforcée et ses

résultats évalués dans la continuité et, en cas de non conformité, sanctionnés. Mais les politiques publiques ont aussi actionné d'autres leviers : l'aide financière accordée aux employeurs recrutant des travailleurs handicapés ; la possibilité d'une politique contractuelle avec la promotion des accords d'entreprise, valorisée par Philippe Seguin ; le financement de dispositifs de formation pré professionnelle et professionnelle, pour mineurs, les apprentis, et adultes handicapés ; la promotion des actions de sous-traitance entre les deux secteurs ordinaire et protégé ; l'accentuation des moyens financiers et humains facilitant l'accès à l'emploi. Si ces engagements réitérés soulignent une conception solidaire, leurs résultats n'ont jamais été et ne sont toujours pas à la hauteur de ceux espérés, notamment concernant le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés dans le secteur privé qui stagne à hauteur de 3 %. Les effets de l'accroissement de la valeur d'exposition du handicap restent limités pour trois raisons complémentaires : l'incohérence de la qualification des corps handicapés, l'inefficacité relative des dispositifs spécialisés, la réticence de la réception.

2.1. L'incohérence de la qualification des corps handicapés

Si le travail est doublement valorisation du capital et de soi, il est cohérent que les travailleurs handicapés n'en soient pas privés. Ils pourront ainsi, goûter aux joies communes de l'autonomie et de l'indépendance, participer au bien commun, se socialiser au sein d'un effort collectif, en un mot apporter leur contribution et ne pas être exclusivement des bénéficiaires incapables de contreparties.

Toutefois, que signifie la qualification de la main-d'œuvre handicapée ? En effet, les personnes sont handicapées car leur déficience corporelle génère des inadaptations : des problèmes de jambes impliquent que la médecine déconseille la station debout et préconise des affectations à des postes de travail assis. Mais il y a handicap dans la mesure où simultanément les environnements ne sont pas adaptés, accessibles en un mot : si le poste de travail permet la position assise la personne handicapée ne le sera plus, temporairement du moins.

Si ces situations de réussite au travail existent, simultanément, une statistique générale signale les difficultés récurrentes rencontrées par les personnes handicapées : depuis des décennies, les trois quarts d'entre elles ont de faibles niveaux de formation (Cap-BEP) et au début des années 2010, 80 % des travailleurs handicapés n'ont pas le Bac contre 56 % en population générale. Et comme le diplôme et son niveau restent pour l'ensemble des populations des indicateurs permettant de faciliter l'insertion, les personnes handicapées faiblement diplômées sont pénalisées. Leur formation est possible : les Centres de rééducation professionnelle (CRP), 10 000 personnes accueillies au sein de formation longues d'environ un an, ont des taux d'insertion de 60 % durant l'année de sortie de la formation. Mais la déficience marque les corps : limitations en tous genres, fatigabilité, capacités de concentration et d'apprentissages, troubles du comportement et de l'humeur. Si les CRP ont des réussites, il faut aussi souligner les conséquences de leur inégale répartition sur le territoire : les personnes handicapées qui abandonnent ces formations sont celles qui en sont géographiquement éloignées (Blanc, 2004).

Deux raisons plaident pour considérer la qualification des personnes handicapées comme un oxymore, une impossibilité logique. D'abord, raison « naturelle », la déficience, limitant les corps, souffrir diffère de l'aisance corporelle, rend les apprentissages difficiles. Ensuite, raison sociale, l'offre de formation reste insuffisante pour qualifier de façon adaptée les personnes handicapées. Il y a des travailleurs handicapés car l'usage des mains-d'œuvre implique des compétences, corporelles et sociales, que, statistiquement, ils n'ont pas.

Si l'adéquation formation-emploi reste largement mythique, du moins dans son égale traduction pour la totalité des mains-d'œuvre, elle l'est encore davantage pour les travailleurs handicapés.

2.2. Des dispositifs efficaces mais insuffisants

Depuis les années 1970, date de l'émergence d'un chômage structurel de masse, une donnée quantitative caractérise les travailleurs handicapés : à qualification égale, la durée d'inscription à Pôle Emploi des demandeurs d'emploi handicapés est le double de celle des valides : pour les 15-64 ans, en 2008 et 2013, le taux de chômage est respectivement de 9 % et 10 % ; mais pour les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap, ce taux est de 22 % et 18 %⁵.

Pour lutter contre cette tendance, l'une des réponses proposées par la France a été d'augmenter l'offre de services. Alors que, dans les années 1980, seuls quelques salariés appartenant aux Équipes de préparation et de suite du reclassement (EPSR) consacraient dans chaque département français leurs activités à la recherche d'emplois pour les seuls travailleurs handicapés, en 2015, sous l'intitulé générique de Cap-Emploi, ils sont environ 2 000 équivalent temps plein à effectuer ce même travail. Mais, simultanément, le nombre de personnes s'adressant à ces services dédiés a lui aussi augmenté. À tel point, que les membres du réseau Cap-Emploi font face à de redoutables questions : traiter à égalité des publics ayant différentes capacités et compétences ou bien mettre l'accent sur les personnes insérables ? Ayant mission de service public, ils reçoivent tous les demandeurs. Mais, d'expérience, ils savent aussi que certaines populations, déficientes physiques ou sensorielles, ont plus de chances de trouver un emploi que les personnes ayant des handicaps psychiques ou des déficiences intellectuelles. Dès lors, rationnellement de leur point de vue et surtout en lien avec les évaluations de leurs activités faites par leur financeur, ils privilégient certains publics. L'augmentation de l'offre s'est doublée d'une segmentation des publics.

Cette augmentation de l'offre est aussi visible à propos du secteur protégé qui regroupe les Établissements et services d'aide par le travail (ÉSAT, les anciens Centres d'aide par le travail, CAT) et les Entreprises adaptées (EA, les anciens Ateliers protégés, AP). En 2014, il y a 31 500 places en EA (500 places en AP en 1975) et 117 200 places en ÉSAT (50 000 places en CAT en 1975). Si ces établissements n'accueillent pas les mêmes publics, dans les deux cas, leurs listes d'attentes comprennent souvent un nombre de demandeurs plus important que le nombre total de places disponibles dans l'établissement : ayant fait la preuve de leur efficacité, ils ne satisfont pas tous les besoins. Et alors que longtemps leurs activités, pourtant réelles, étaient peu connues, ils se sont dotés d'outils les rendant visibles comme

5. DARES, *Emploi et chômage des personnes handicapées*, 2008 et 2013.

sous-traitants auprès des donneurs d'ordre avec lesquels ils ont développés des relations de partenariat, à la satisfaction des deux parties.

2.3. Une réception réticente

Les quotas d'emplois réservés aux travailleurs handicapés constituent l'une des mesures de la discrimination positive : après avoir été, depuis la fin du premier conflit mondial, de 10 % pour les entreprises de 10 salariés et plus, depuis 1987 et pour le seul secteur privé, ils sont de 6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus : depuis 2005, ces mêmes derniers taux et seuil s'appliquent aux trois fonctions publiques, d'État (FPE), territoriale (FPT) et hospitalière (FPH). Dans les secteurs public et privé, le taux d'emploi de 6 % des effectifs n'a jamais été atteint⁶ : toutefois, à partir des années 2010, les deux fonctions publiques territoriales et hospitalières s'en approchent.

Années	Secteur privé	Secteur public		
		FPE	FPT	FPH
2013	3,3	3,5	5,6	5,2
2010	2,8	2,8	4,8	4,7
2006		3,6	3,9	3,9
2005	2,7			
1995	2,7	3,2	5,0	5,8

Depuis la création de l'obligation d'emploi au sortir de la Grande-Guerre, le taux d'emploi dans le secteur privé reste stable à hauteur de 3 %. Avec des variations entre elles, les trois fonctions publiques ont de meilleurs résultats. Les employeurs se mettent en conformité avec la loi car, simultanément à l'emploi direct dont les taux figurent ci-dessus, ils pratiquent d'autres modalités que l'obligation juridique leur laisse, sous conditions : la passation de contrats de sous-traitance avec des établissements du secteur protégé ; la réalisation d'accords d'entreprise ; la cotisation à un fonds collecteur, l'AGEFIPH pour le secteur privé, le FIPHFP pour les trois fonctions publiques.

L'obligation d'emploi imposée aux établissements assujettis vise à favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés inoccupés : elle est l'une des modalités des politiques de l'emploi dédiées à la lutte contre l'exclusion. Or, la mise en œuvre de la loi de 1987 a montré que, dès les années 1990, l'AGEFIPH développait des actions de maintien dans l'emploi pour des salariés occupés mais devenant ou devenus inefficients pour diverses raisons parfois simultanées, usure professionnelle, avancée en âge, conséquences des accidents de la vie. Ces actions de reclassement transforment ces inefficients en travailleurs handicapés intégrant dès lors le quota d'emploi. Les actions de l'AGEFIPH concernant le maintien dans l'emploi représentaient en 2000 et 2014, respectivement 7 % et 11 % du total de ses interventions : ces dernières ont été favorisées par la constitution d'un service départemental dédié, le Service d'aide et de maintien dans l'emploi des travailleurs handi-

6. Ces données statistiques se trouvent dans les publications de la DARES intitulées *Premières synthèses* et dans les rapports d'activité du FIPHFP.

capés (SAMETH) dont les interventions s'adressent aussi aux trois fonctions publiques. Le FIPHFP, créée par la loi de 2005 mais dont les actions débutent réellement à la fin des années 2000, met l'accent sur le maintien dans l'emploi : si en 2014, la proportion est de 40 %, le maintien dans l'emploi a représenté auparavant plus de 50 % de ses interventions⁷.

L'inefficacité d'une main-d'œuvre occupée a été transformée, pour sa propre protection et avec l'aval des partenaires sociaux, en main-d'œuvre déficiente permettant, si elle en fait la demande et nul ne peut la contraindre, sa reconnaissance comme officiellement handicapée. Effet cohérent de composition, le reclassement et le maintien dans l'emploi participent d'une gestion des ressources humaines dégradées. Mais, ce faisant, ces populations occupées devenues handicapées se sont substituées aux populations handicapées inoccupées, soit l'officialisation de la primauté des établis sur les outsiders. L'insertion promue par le droit, vecteur et preuve de solidarité, se heurte aux arrangements locaux négociés par les acteurs privilégiant la proximité.

Enfin, des raisons d'ordre symbolique peuvent expliquer la réticence de la réception à l'endroit des travailleurs handicapés. Au-delà des capacités, des compétences et de l'acceptabilité des collectifs de travail, qui ne doivent pas être postulées pour des raisons morales, la perception de la toxicité et l'éloignement des déficiences doivent être signalés, emblématiquement à propos du nombre croissant de handicapés psychiques pouvant déstabiliser le déjà fragile ordre de l'interaction.

Conclusion

L'exposition signifie un souhait d'affirmation, de revendication et de reconnaissance, d'égalité. Mais, et notamment dans la situation d'un chômage structurel, les conditions de gestion des mains-d'œuvre, qualification, accès à l'emploi, réception, rendent difficiles l'insertion professionnelle de la main-d'œuvre handicapée qui relève d'un second marché car elle est socialement dégradée. Mais dans la mesure où elles ne remplissent pas les conditions d'accès à l'emploi qui pour elles restent structurellement difficiles, et plutôt que de se revendiquer seulement des bénéfices de la solidarité nationale, elles publicisent leur situation. Leur valeur d'échange étant faible, elles privilégient leur visibilité dans l'espace public et légitiment leur valeur d'exposition qui en régime démocratique ne peut leur être refusée. Mais elles vont au marché au moment où il ne peut les accueillir : « Les expositions universelles de Londres, en 1862 et en 1867, encadrent la fondation de l'Internationale ouvrière tout en lui permettant de s'édifier » (Riot-Sarcey, 2016 : 224). De même que l'exposition du mouvement ouvrier est indissolublement et contradictoirement liée au développement du capitalisme, l'exposition des personnes handicapées, qui est à la hausse dans les sociétés démocratiques, ne vaut pas par définition reconnaissance.

7. Les données chiffrées sont issues des rapports d'activités de l'AGEFIPH et du FIPHFP.

BIBLIOGRAPHIE

- Benjamin W. (2006), *Paris, Capitale du XIX^e siècle, Le livre des passages*, Cerf, Paris.
- Benjamin W. (2000), *Œuvres*, tome I (a), II (b) et III (c), Gallimard, Paris.
- Benjamin W. (1982), *Charles Baudelaire, Un poète lyrique à l'apogée du capitalisme*, Payot, Paris.
- Besnier J-M. (2010), *Demain les posthumains*, Fayard, Paris.
- Blanc A. (2016), *L'aura de la déficience. Penser le handicap avec Walter Benjamin*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble.
- Blanc A. (2014), « Les apories de la discrimination positive », in Legros, P. (éd), *Les processus discriminatoires des politiques du handicap*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, pp. 19-38.
- Blanc A. (2004), *Les handicapés au travail. Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Dunod, Paris.
- Blatgé M. (2012), *Apprendre la déficience visuelle*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble.
- Bloch-Lainé F. (1967), Étude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées, Rapport au Premier Ministre, supplément aux *Notes et études documentaires*, La Documentation française, Paris.
- Calligaro V., Caraës M-H., Eckenschwiller A. (2014), *À la recherche d'un monde partagé, Accessibilité et design pour tous*, Cité du design-Presses de l'EHESP, Saint-Étienne.
- Changeux J-P. (2007), *L'homme artificiel*, Odile Jacob, Paris.
- Chneiweiss H. (2012), *L'homme réparé, Espoirs, limites et enjeux de la médecine régénératrice*, Plon, Paris.
- Clavier B. (2010), *L'homme augmenté, Néotechnologies pour un dépassement du corps et de la pensée*, L'Harmattan, Paris.
- Delaporte S. (1996), *Les gueules cassées, Les blessés de la face de la Grande Guerre*, Noésis, Paris.
- Falzon P. (2004), *Ergonomie*, PUF, Paris.
- Fouché, S. (1983), *J'espérais d'un grand soir*, Cerf, Paris.
- Goffette J. (2008), *Naissance de l'anthropotechnie, De la médecine au modelage du corps humain*, Vrin, Paris.
- Gribaudo M. (2014), *Paris, ville ouvrière. Une histoire occultée*, La Découverte, Paris.
- Grim O. R. (2008), *Mythes, monstres et cinéma. Aux confins de l'humanité*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble.
- Heinich N. (2012), *De la visibilité. Excellence et singularité en régime démocratique*, Paris, Gallimard.
- Honneth A. (2002), *La lutte pour la reconnaissance*, Cerf, Paris.
- Keller H.A. (1991), *Sourde, muette, aveugle*, Payot, Paris.
- Kracauer S. (2008), *L'ornement de la masse, Essais sur la modernité weimarienne*, La Découverte, Paris.
- Lancry A. (2009), *L'ergonomie*, PUF, Paris.
- Laville A. (1981), *L'ergonomie*, PUF, Paris.
- Lecourt D. (2003), *Humain, posthumain*, PUF, Paris.
- Marx K. (2008), *Le Capital*, Livre I, Gallimard, Paris.
- Marx K., Engels F. (1976), *La première critique de l'économie politique, Écrits de 1843-1844*, UGE, Paris.
- Nakache O., Tolédano É. (2011), *Intouchables*, DVD, Paris.
- Pelletier A., Delaporte Y. (2002), « Moi, Armand, né sourd et muet... », Plon, Paris.
- Rémond B. (1991), *L'accès à la formation professionnelle des travailleurs handicapés*, rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, La Documentation française, Paris.
- Riot-Sarcey M. (2016), *Le procès de la liberté. Une histoire souterraine du XIX^e siècle*, La Découverte, Paris.
- Stiker H-J. (2001), « Infirmités et monstruosité, XIX^e et XX^e siècle », in Grim O., Herrou C., Korff-Sausse, S., Stiker H-J. (éd), *Quelques figures cachées de la monstruosité*, CTNERHI, Paris.
- Zafiroopoulos M. (1980), *Les arriérés: de l'asile à l'usine*, Payot, Paris.



Résumé : *Le travail protégé est confronté à des changements affectant ses deux missions de soutien médico-social et de production. Cet article propose de faire le point sur ces mutations et les perspectives qui se dessinent. Le public évolue. À mesure qu'ils vieillissent, les travailleurs handicapés sont limités dans leurs capacités. Les nouveaux venus sont touchés par une plus grande variété de troubles et ont parfois suivi une scolarité ordinaire. De plus, l'état de financement de l'ÉSAT nécessite une contribution plus importante de la production de leurs ateliers alors que les activités traditionnelles sont en concurrence avec d'autres structures telles que les Entreprises Adaptées ou disparaissent avec la robotique. En réponse, l'ÉSAT recherche de nouvelles activités lucratives. Parallèlement, pour répondre aux souhaits des nouveaux publics et de l'objectif d'intégration, des établissements s'impliquent dans la formation, la validation des acquis et l'offre d'activités en dehors des murs avec un but d'insertion soutenu par des modes d'accompagnement adaptés.*

Mots clés : *mutations ; nouveaux publics ; intégration ; concurrence ; compétences ; formation ; accompagnement des parcours professionnels ; structures nouvelles.*

Au cours du siècle dernier, l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés s'est progressivement imposé comme un objectif sociétal. Cependant, notre environnement économique, technologique, social, culturel ne cesse de se modifier et, depuis le tournant du siècle, les mutations à l'œuvre se sont accélérées. Ces changements majeurs affectent notamment le monde du travail. Il y avait 878 000 travailleurs handicapés en emploi dans le milieu ordinaire bénéficiant d'une reconnaissance administrative en 2013 et 114 999 travailleurs handicapés en Établissement et Service d'Aide par le Travail (ÉSAT) en 2014 (Barhouni et Chabanon, 2015 : 22 et 47). Comment le secteur protégé constitué de ces structures spécifiques qui se trouvent hors du cadre ordinaire des entreprises, s'adapte-t-il aux mutations contemporaines ? L'objet de cet article est de dégager les principaux enjeux de ce secteur protégé. Deux points seront successivement examinés : les évolutions du contexte et les perspectives qui se dessinent.

I – Les évolutions du contexte

Les fondements sur lesquels s'appuient les évolutions de la politique du handicap, sont constitués d'aspects conceptuels et juridiques qui ont changés. Cependant, le travail protégé se trouve aussi confronté à d'autres mutations, celle de ses publics, de l'entreprise et du contexte économique.

* Ancien Professeur de l'École des Hautes Études en Santé Publique de Rennes.

I.1. Le changement du cadre conceptuel et législatif

Beaucoup de soldats blessés de la guerre de 1914-1918, une fois soignés et rééduqués, ont cherché à retrouver leur place dans une société pressée de reprendre un cours normal. Quelques années plus tard, avec la loi du 26 avril 1924, ils ont bénéficié de la formation professionnelle et du quota de 10 % d'emplois réservés aux mutilés de guerre. Dans les années qui ont suivies, les premières associations nationales, comme la Ligue pour l'adaptation du diminué physique au travail (l'ADAPT) en 1929 ou encore l'Association des Paralysés et Rhumatisants (APR) en 1933, ont fortement contribué à l'accès à l'emploi des mutilés du travail et des infirmes civils. L'accès à l'entreprise restera cependant difficile pour beaucoup. En 1954, l'APR met en place un atelier protégé pour personnes handicapées à Reims et d'autres initiatives similaires prennent forme. Le titre IV de la loi du 23 novembre 1957, portant sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés, va définir le périmètre du travail protégé. S'y trouvent les emplois à mi-temps et des emplois dits « légers », l'installation à domicile de l'équipement nécessaire à une activité indépendante, les Centres d'aide par le travail (CAT) et les Ateliers protégés (AP) ainsi que les Centres de distribution du travail à domicile. Plus tard, la loi du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées marque les débuts d'une politique globale du handicap. Le texte conforte l'existence juridique des CAT comme établissements médicosociaux relevant du code de la famille (art L.167). Les AP sont placés en dehors de ce cadre, mais leur appellation les rattache encore au secteur protégé. La loi notifie que les CAT procurent aux travailleurs handicapés « un soutien médicosocial et éducatif et un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et leur intégration sociale » ainsi que « des possibilités d'activité diverses à caractère professionnel ». Ces deux aspects ne constituent que l'une des deux finalités des CAT, ce que précise l'article 110 de la circulaire 60 AS du 8 décembre 1978. La première est de « faire accéder... à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en atelier protégé ». La seconde consiste à « permettre à celles d'entre ces personnes qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à un atelier protégé. »

Quinze ans plus tard, la situation des personnes handicapées est devenue une préoccupation internationale. Une décennie des personnes handicapées est décidée par l'Organisation des Nations Unies et, à son issue en 1993, sont adoptées 22 règles standard d'égalisation des chances se référant aux droits de l'homme. La septième de ces règles concerne l'emploi des personnes handicapées. Elle incite les États à faciliter par diverses mesures et généraliser autant que possible l'accès au milieu ordinaire. En même temps, une nouvelle manière de comprendre et de percevoir le handicap va s'imposer sur la scène internationale. Le Conseil de l'Europe précisait en 1992 dans sa recommandation R.1 185 : « Le handicap est une limitation née d'une confrontation à des obstacles... qui empêchent la personne handicapée de s'intégrer... ». En 2001, la Classification Internationale du Fonctionnement et du handicap et de la santé (CIF) conceptualise cette production du handicap issue de limitations personnelles et d'obstacles

environnementaux, soulignant ainsi la part de responsabilité de la société. La loi française du 11 février 2005 s'inscrit dans cette orientation et annonce dès son titre, son objectif visant « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. » En Europe et en France apparaît progressivement ce que synthétise É. Bocquet dans son rapport du 15 avril 2015 au Sénat : « l'émergence d'une politique du handicap intégrative » (Bocquet, 2015 : 11).

En 2005, les Ateliers Protégés sont devenus des Entreprises adaptées pour souligner leur qualité d'entreprise à part entière. Leur nouveau mode de financement – dotation spécifique et aides au poste – vise « le rapprochement du statut de la personne du droit commun, le renforcement du rôle social et économique des entreprises adaptées » (circulaire du 7 mars 2006). Comme précédemment, 80 % des salariés des EA doivent être reconnus travailleurs handicapés. Le Code du travail leur est appliqué. Ils ont un contrat de travail ordinaire et perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC pour un emploi à temps complet. Ils bénéficient des conventions collectives applicables à leurs secteurs d'activité. Quant aux CAT, seuls représentants du secteur protégé, ils sont devenus des établissements et services d'aide par le travail, ce qui souligne leur possibilité de se diversifier. Toutefois, leurs missions restent les mêmes. Ils offrent des activités diverses à caractère professionnel ainsi qu'un soutien médicosocial à des personnes handicapées de 16 à 60 ans, reconnues travailleurs handicapés, limités dans leur capacité de travail qui doit être inférieure à un tiers. Mais également, en 2005 comme énoncé dès 1975 et reprécisé par la circulaire du 8 décembre 1978, l'objectif d'intégration en milieu ordinaire, autant que possible, est souligné.

1.2. Les mutations de l'environnement

Au-delà du changement de paradigme du handicap et du renforcement des textes, plusieurs évolutions viennent modifier profondément la vie et les perspectives des ÉSAT.

1.2.1. Une évolution des publics

Le secteur protégé adulte était peu développé au moment du vote de la loi de 1975 ; il n'accueillait que 13 000 travailleurs handicapés (Blanc, 1995). L'urgence portait sur l'éducation et les soins des enfants et adolescents exclus de l'école du fait de leur handicap. Les adultes handicapés cherchaient un emploi en milieu ordinaire, soutenus par des associations comme l'ADAPT devenue Association pour la réinsertion sociale et professionnelle des personnes et des travailleurs handicapés ou l'APR nommée depuis 1945, association des paralysés de France (APF). Les Instituts médico professionnels (IMPro) préparaient les adolescents à cette perspective. Seuls les parents d'enfants dits « lourdement » handicapés avaient une autre visée. Toutefois, progressivement, des adolescents handicapés sortant des IMPro où venant d'ailleurs ont recherché auprès des ÉSAT une solution, faute d'avoir trouvé place en entreprise.

Le nombre de places n'a alors cessé de croître pour atteindre 117 243 en 2014 réparties dans 1481 ÉSAT. La même année, 31547 travailleurs

handicapés se trouvaient dans 718 EA (Barhoumi et Chabanon, 2015 : 45 et 47). Et pourtant, par manque de places en établissement médicosocial pour adulte, chaque année des jeunes adultes restent en IMPro en application de l'amendement Creton, mesure transitoire de l'article 22 de la loi du 13 janvier 1989. Ils étaient près de 4000 en 2001, de 5000 en 2008 et de 6350 en 2012 (Vachey et Jeannet, 2012 : 18). Certains d'entre eux attendent une place en ÉSAT, comme ceux, de plus en plus nombreux, qui sortent d'un parcours en milieu ordinaire, scolaire et même professionnel. En 2010, l'âge moyen à l'admission en ÉSAT était de 29,6 ans, mais 20,6 % des entrants avaient 40 ans et plus (Makdessi et Mordier, 2013 : 52). En même temps, dans ces ÉSAT, des travailleurs handicapés vieillissent précocement. Leur nombre était évalué à 25 000 en 2009 (OPUS3-DGAS, novembre 2009 : 27). Les 50 ans et plus sont passés de 14,2 % en 2006 à 17,9 % en 2010 (Makdessi et Mordier, 2013 : 47). En vieillissant, ils ont besoin de tâches plus adaptées à leur fatigabilité. Au fur et à mesure qu'ils quittent les ÉSAT, ils sont remplacés par des jeunes ayant d'autres profils et d'autres compétences.

La définition du handicap retenue par la loi de février 2005 a conduit les Maisons départementales de personnes handicapées (MDPH) à orienter de nouveaux publics vers les ÉSAT. Ainsi, selon le rapport de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) accompagnée par le cabinet conseil OPUS3, en 1999, 77 % des travailleurs d'ÉSAT étaient atteints de déficience intellectuelle, et 11 % provenaient de l'hôpital psychiatrique. Dix ans plus tard, 66 % présentaient une déficience intellectuelle et 19 %, des troubles psychiatriques à titre principal, plus 25 % en pathologie associée. En outre, 3 % souffraient de troubles du comportement à titre principal, et 15 % comme associés à un handicap. La même enquête dévoilait que 83 % des ÉSAT étaient confrontés aux difficultés comportementales sévères de 7,5 % de leurs travailleurs handicapés. De plus, jusqu'à 29 % des ÉSAT estimaient que pour 1 à 5 % de leurs usagers, les déficiences intellectuelles, psychiques, sensorielles ou physiques étaient secondaires par rapport à leurs difficultés sociales (DGCS-OPUS3, 2009 : 25, 28, 29). Une circulaire du 1er août 2008 en tient compte. Elle notifie que des personnes handicapées ayant une capacité de travail supérieure au seuil requis peuvent cependant être accueillies en ÉSAT dès lors qu'ils ont « besoin de soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques ». Un ÉSAT sur sept compte de 20 à 30 % de travailleurs handicapés relevant de ces difficultés (ANESM, 2012 : 9). L'évolution des troubles du psychisme qui représentait 18,9 % en fin 2006, est portée à 21,5 % quatre ans plus tard, avec un recrutement de 31,7 % au cours de cette année 2010. Dans le même temps, une régression en pourcentage des personnes atteintes de déficiences intellectuelles apparaît pour ces trois phases : 72,4 %, 70,9 % et 58,9 % (Makdessi et Mordier, 2013 : 49). Avec leurs différences, ils « ...incarnent, à leur corps défendant, une figure de l'injustice naturelle et sociale. » (Blanc, 2012 : 193). Ces évolutions posent la question de l'adéquation des réponses à ces nouveaux publics. Pour les encadrants qui avaient accompagné une population relativement homogène avec les mêmes parcours, cette transition nécessite une adaptation des ateliers aux nouveaux venus, à un moment où la situation financière est plus délicate.

1.2.2. Un financement médicosocial limité

Le financement global des ÉSAT, qui est à la charge de l'État, s'élève, pour l'exercice 2015, à 2 748 millions d'euros (Bocquet, 2015 : 29). Ce montant se répartit essentiellement entre la Dotation Globale de Financement (DGF) pour 1 468,7 millions et les aides au poste pour 1 277, 3 millions. Il faut y ajouter 2 millions destinés au Plan de financement. Le montant de la DGF est fixé pour chaque ÉSAT par l'agence régionale de santé (ARS). Ces ressources abondent le budget principal de l'action sociale (BPAS) des ÉSAT dont les frais de personnels d'encadrement, éducatifs, commerciaux et comptables (71 % en 2014), les coûts de fonctionnement ainsi que les investissements non directement liés à la production (Instruction DGCS/3B du 2 mai 2014). Le coût moyen à la place s'est accru de 17,21 % entre 2000 et 2013. Des tarifs plafonds ont été fixés (Code de l'action sociale et des familles, art. L.314-4) dans un objectif de convergence tarifaire mais n'ont pas été réévalués jusqu'à leur annulation, le 17 juillet 2013, par le Conseil d'Etat. Depuis 2014, où le coût moyen à la place était de 12 840 euros en 2014, 10 % des ÉSAT bénéficient de crédits supérieurs du fait de la spécificité des déficiences de leurs travailleurs handicapés. Dans son rapport de 2015, le sénateur E. Bocquet considère cependant que ce financement est insuffisant. En ce qui concerne l'aide au poste, elle correspond à 50 % du smic. Elle est complétée par les recettes d'exploitation, le tout constituant la rémunération garantie des travailleurs handicapés. Cependant, le taux moyen de la part financée par la production des ÉSAT reste faible. Il était de 11,40 % en 2009 et de 10,95 % en 2013. Quant au Plan d'aide à l'investissement nécessaire pour moderniser les ÉSAT, il est en baisse : 3,5 millions en 2014 et 2 millions en 2015. Ainsi, la DGF progresse peu et l'aide au poste reste limitée au moment où l'évolution des ressources propres des ÉSAT interroge aussi leur avenir.

1.2.3. Des difficultés économiques et des activités nouvelles

Les activités des ÉSAT peuvent se répartir en quatre groupes selon le rapport final OPUS3-DGAS de 2009. Le regroupement le plus important (44 %) est constitué des activités d'entretien de second œuvre, soit le conditionnement, le montage, le tri ou le contrôle. Un groupe vert (horticulture, agriculture, entretien espace vert) correspond à 22 % de l'effectif de l'étude et un groupe des activités de menuiserie et de ferronnerie, 6 %. Enfin vient un groupe (20 %) qui regroupe les services de buanderie et textile ainsi que de nettoyage, restauration, tourisme et boutiques. Toutes ces activités peuvent être réparties, selon le même rapport, en productions et services propres pour 38 % des 2356 activités examinées, en sous-traitance dans les ateliers de l'ÉSAT pour 45 % et en sous-traitance dans les ateliers du client pour 17 %. (DGCS-OPUS3, 2009 : 35, 36). Si des activités en production propre comme les espaces verts sont économiquement rentables mais demandent une certaine condition physique, des ateliers de sous-traitance, moins rémunérateurs, permettent à de nombreux travailleurs plus fragiles d'avoir un travail et les relations qui lui sont liées. Cependant, la sous-traitance de conditionnement, montage, tri ou contrôle est en concurrence avec les autres ÉSAT ou EA ou encore des prisons,

voire avec les entreprises ordinaires étrangères à faibles charges salariales. D'autres activités semblent plus intéressantes sur le plan économique et celui du développement des compétences. C'est le cas de la blanchisserie, de la restauration, de l'hôtellerie, voire du tourisme. Ces activités nécessitent des apprentissages de techniques et de codes sociaux. Elles participent à une actualisation des représentations sociales du handicap propre à rassurer de potentiels employeurs. Cependant beaucoup d'ÉSAT sont économiquement fragiles. Selon le rapport DGCS-Opus3 précité, 24 % de leurs activités sont déficitaires et seulement 51 %, excédentaires. (DGCS-OPUS3, 2009 : 37). Certes, le budget médicosocial des ÉSAT est financé par l'Etat mais la politique de convergence tarifaire montre ses limites et l'aide à l'investissement s'est réduit. En conséquence, les ÉSAT sont amenés à accroître leurs marges sur des activités de production à la fois plus rémunératrices et compatibles avec les compétences de leurs travailleurs.

1.2.4. Des contraintes et des exigences des entreprises

Le numérique a envahi l'entreprise. L'automatisation industrielle modifie les modes de production et nécessite de nouvelles compétences tout en détruisant une part de plus en plus importante des emplois les moins qualifiés. Dans le même temps, les normes se multiplient pour encadrer les fabrications et les mises en œuvre. Le client qui dispose à tout moment d'informations devient de plus en plus exigeant concernant la qualité des produits comme des services. De plus, le marché est mouvant, soumis à des évolutions technologiques, à des modes et des opportunités temporaires ainsi qu'au modèle économique du flux tendu. En période de chômage de masse, l'entreprise est plus encore attentive aux savoirs, savoir-faire et savoir être comme à l'adaptabilité des salariés qu'elle recrute. Haut lieu de socialisation il y a encore quelques décennies – « Être en organisation, c'est donc être « en structure de mise en relation » et, par là même, dans un processus de socialisation... » (Sainsaulieu, 1985 : 370) – elle risque de devenir un modèle de sélection d'individus et donc d'exclusion. Elle fabrique de nouveaux inemployables : « ...la question de « l'employabilité » ou de « l'inemployabilité » est inhérente aux modes d'organisation du travail retenus par les entreprises, à leurs stratégies de recrutement. ». La culture d'entreprise peut ainsi transformer « l'organisation en un lieu de sélection permanente... » (Ebersold, 2001 : 101). En conséquence d'un environnement du monde du travail de plus en plus sélectif, c'est-à-dire « obstacle » pour la CIF, se dessine une probabilité d'accroître progressivement le nombre de personnes en situation de handicap.

2 – Perspectives et difficultés

Cependant, depuis plus de 20 ans les ÉSAT cherchent à avancer avec les entreprises. Des textes plus récents viennent encourager leurs initiatives, notamment en déclinant les possibilités de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

2.1. Opportunités et craintes

Les publics, les marges de manœuvre des ÉSAT et leur environnement ont changé. Si pour beaucoup de travailleurs handicapés, l'ÉSAT paraît un objectif indépassable, ils sont de plus en plus nombreux à souhaiter mettre en œuvre dans le milieu ordinaire de travail leurs compétences acquises. Ils n'étaient pourtant que 0,3 % des travailleurs d'ÉSAT hommes et autant de femmes détachés en entreprises, au 31 décembre 2010. Il faut y ajouter 0,1 % de femmes en entreprise adaptée. (Makdessi et Mordier, 2013 : 52). Certes, l'emploi en milieu ordinaire nécessite des capacités et compétences mais qu'en sait-on sans avoir essayé suffisamment longtemps? Le passage par l'EA, règlementairement possible, semblerait la voie la plus envisageable mais elle est peu utilisée. Les places en entreprises ordinaires sont, *a priori*, plus nombreuses. En effet, l'emploi comme l'intégration sociale constituent des éléments de l'obligation nationale énoncés par la loi du 30 juin 1975 (art 1^o). En 1987, cette obligation peu respectée est fixée par la loi du 10 juillet à 6 % pour les entreprises d'au moins 20 salariés. La règle est affichée mais des modalités permettent d'y échapper en partie ou totalement : essentiellement en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec le milieu protégé ou en appliquant un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement. Le versement d'une contribution financière à l'Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapés (AGEFIPH) correspondant aux emplois manquants de travailleurs handicapés constitue une autre alternative. L'obligation d'emploi est devenue contraignante pour les employeurs publics, depuis la loi du 11 février 2005 et un Fonds d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP), équivalent de l'AGEFIPH, a été créé. En fait, la part des salariés handicapés dans les établissements soumis à l'OETH évolue très lentement : de 2,8 % en 2010, à 3 % en 2011 comme en 2012 et 3,3 % en 2013 de l'effectif des entreprises concernées (Chabanon, 2015 : 2). Ces faibles taux d'emploi sont, de plus, sujets à discussion quant à leur durée et leur issue. Ainsi, fait nouveau, en 2012, les nouveaux bénéficiaires sont plus nombreux en CDD qu'en CDI, sauf lorsqu'ils sont recrutés par de petits établissements. (INSEE, 2015 : 98.)

Ce retard pris par les entreprises en ce qui concerne l'OETH encourage les porteurs de projets. Des textes les y incitent. Ainsi, après les décrets antérieurs, la loi du 11 février 2005 confirme que les usagers des ÉSAT pouvaient être mis à disposition d'une entreprise tout en restant rattachés à leur ÉSAT. Un décret du 14 mai 2007 et sa circulaire du 1^{er} août 2008 précisent les aspects du contrat passé entre l'ÉSAT et l'employeur : sa durée maximale de 2 ans comme les conditions d'accueil, de travail, de suivi, d'hygiène et de sécurité, de surveillance médicale des travailleurs handicapés concernés. La circulaire précise qu'il peut s'agir d'opérations de sous-traitance sur site avec l'encadrement de l'ÉSAT, l'objectif étant alors de favoriser des embauches ultérieures en milieu ordinaire. Un contrat de travail entre le travailleur handicapé et l'entreprise peut prolonger la mise à disposition individuelle. Une convention dite d'appui peut être passée, pour une année renouvelable, entre l'ÉSAT et l'employeur, voire par un service d'accompagnement à la vie sociale. Il est également prévu qu'en cas de rupture du contrat de travail ou de non renouvellement, le travailleur han-

dicapé soit réintégré de plein droit dans l'ÉSAT d'origine ou un autre. Par ailleurs, la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) permet à l'employeur de bénéficier pendant trois ans de l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) ou d'une minoration de son versement à l'AGE-FIPH ou au FIPHFP au titre de l'OETH.

Par ailleurs, en 2005 comme en 1987 l'OETH comporte l'option de la sous-traitance à hauteur de 50 % de son obligation d'emploi. Les ÉSAT s'y intéressent davantage à en juger par leurs réponses aux appels d'offres : 58 % en 2008, 75 % l'année suivante (OPUS3-DGAS, 2009 : 42). Cependant, cette disposition s'étend aux entreprises adaptées et présente donc le risque d'une concurrence avec elles. En outre, s'imposent une réactivité aux appels d'offre et une capacité de s'adapter à de nouvelles commandes ce qui nécessite un renouvellement régulier des compétences.

Une autre possibilité a été donnée aux entreprises ; les accords de branche, de groupe ou d'entreprise. Ces accords offrent-ils des perspectives pour les ÉSAT ? Certes, le bilan des accords de 2015 au titre de l'OETH est en progression par rapport à l'année précédente. Toutefois, le même rapport note la faiblesse des embauches de travailleurs d'ÉSAT (0,09 %) à la suite de mises à disposition (Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2015 : 24). Les entreprises préfèrent développer des partenariats avec les ÉSAT par des contrats d'achats ou de prestations de services.

2.2. Les orientations que dessinent des ÉSAT dans ce contexte

En s'appuyant sur les souhaits des nouveaux travailleurs handicapés ainsi que sur la visée d'intégration soulignée par les textes européens et la loi de février 2005, des ÉSAT s'efforcent de renforcer leurs expériences et de développer des initiatives. Progressivement, s'ouvre pour les travailleurs handicapés « un champ de possibilités professionnelles ». (Zribi, EHESP, 2012 : 55).

2.2.1. La formation des « travailleurs » handicapés

L'évolution des modes opératoires des produits ou services constitue l'un des défis pour l'insertion qui demande une adaptation des compétences des travailleurs handicapés. L'article 39 de la loi du 10 février 2005 incite les ÉSAT à mettre en œuvre des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle. Certains ÉSAT ou groupement d'ÉSAT se sont saisi avec succès de cette option. C'est le cas avec l'ARÉSAT-Bretagne et le dispositif « Différent et compétent » qui a mis en œuvre une pédagogie spécifique visant la reconnaissance des compétences et un dispositif de Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE), « ...étape vers d'autres acquisitions, d'autres reconnaissances, éventuellement vers une transférabilité des compétences en milieu ordinaire de travail... » (Leguy, 2013 : 315), en phase avec le décret du 20 mai 2009. Cette initiative a essaimé. La finalité de la formation préparant au milieu ordinaire est clairement affichée dans d'autres expériences comme celle du Centre d'Adaptation et de Réadaptation au Travail (CART) de Poitiers. Depuis des années, selon un programme progressif adapté à chaque per-

sonne sur trois ans, le CART prépare à leur sortie vers le milieu ordinaire et, si possible, à un emploi, des travailleurs handicapés porteur principalement d'une déficience intellectuelle. Il fonctionne comme un ÉSAT dit « de transition » avec des crédits spécifiques.

2.2.2. Des détachements individuels aux ÉSAT « hors les murs »

Le développement et la reconnaissance des compétences élargissent la possibilité et l'envie de tenter l'expérience en milieu ordinaire. Cette possibilité a été facilitée par les décrets du 14 mars 1986 puis du 26 mars 1993, fixant les conditions d'exercice d'une activité en entreprise ordinaire. Rapidement, des ÉSAT ont développé des détachements individuels ou collectifs en entreprises pour des interventions le plus souvent ponctuelles, sorte de parenthèse dans la vie d'atelier à l'ÉSAT. Certains ont allés plus loin comme la fédération APAJH (signifiant initialement : Association d'aide et de placement pour adolescents handicapés) : en 1995 à Valence, elle étend ce détachement à l'ensemble des travailleurs handicapés qu'elle accueille. La mise à disposition généralisée est le propre des ÉSAT dits « hors les murs ». Ils sont encore peu nombreux et les modalités sont variées. Dans son rapport au Premier ministre de septembre 2014, A. Le Houérou en recensait 28 répartis dans 13 régions, ce qui représentait 1113 places autorisées. (Le Houérou, 2014 : 19). Les entreprises auraient toutefois quelques raisons de s'y intéresser, non seulement pour remplir leur obligation d'OETH, mais également pour affirmer leurs valeurs. Cet enjeu de rendre visible leur contribution à la lutte contre les discriminations n'est plus secondaire pour leur image. Cette forme d'ÉSAT peut s'adosser à un ÉSAT traditionnel. Les travailleurs handicapés qui en ont fait la demande, après un temps d'évaluation de leurs compétences et de détermination de leur projet professionnel, tout en restant sous la responsabilité de l'ÉSAT, travaillent exclusivement en entreprise. L'objectif visé est d'accroître par cette immersion en milieu ordinaire, les chances d'être embauché à la suite d'une mission et d'obtenir un CDI. L'ADAPT, notamment, a développé cette approche sur plusieurs sites. Sur ses 26 ÉSAT, 15 sont hors les murs ce qui correspond à 40 % de ses travailleurs handicapés.

2.2.3. L'emploi accompagné

L'accompagnement de l'insertion vise à sécuriser les parcours professionnels. Utilisé par différents Services de soins et de suite à domicile à objectif Professionnel (SESSAD Pro), il peut consister en un suivi de jeunes travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage spécialisé ou en Centre de formation professionnelle (CFA). Ce suivi peut être activé pendant trois ans. Réalisé par un SESSAD, il est financé par l'Assurance Maladie, mais parfois le Conseil Régional et l'AGEFIPH le soutiennent. C'est ce que le Groupement Régional pour l'Accompagnement, la Formation et l'Insertion Concertée (GRAFIC) en Bretagne a initié en 1992. Cependant, l'accompagnement concerne essentiellement les adultes. De grandes associations du secteur médicosocial et des acteurs de l'emploi, réunies dans un Groupement de priorité de santé emploi (GPS EMPLOI) piloté par la fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes

handicapées et des personnes fragiles (FEGAPEI) ont produit une Étude d'opportunité sur l'emploi accompagné en 2009 réalisée par Respir'oh. Selon une première estimation, l'étude situe le nombre de travailleurs handicapés en ÉSAT potentiellement concernées dans une fourchette de 4 700 à 11 200 (Respir'oh, 2009: 46). Cette modalité correspond à un besoin, en particulier pour les personnes atteintes de handicap d'origine psychique. Les exemples sont déjà nombreux et parfois anciens comme la structure d'insertion et de réinsertion professionnelle en milieu ordinaire de travail (SIMOT) de Route nouvelle Alsace. L'association Iris Messidor le pratique sous la forme de Job coaching depuis 2013. L'accompagnement professionnel est réalisé par un éducateur technique et un conseiller d'insertion professionnelle. Ils sont en lien avec des référents extérieurs à l'ÉSAT qui assurent leurs soins et accompagnement social. Cette initiative est soutenue par des financements expérimentaux. Autre exemple important de l'accompagnement professionnel de personnes handicapées d'origine psychique et de personnes déficientes mentales en entreprise: le Cafau-un autre regard. Il s'articule sur les services d'accompagnement social. Il propose ses services aux ÉSAT et Impro de son secteur géographique. Il fonctionne lui-aussi sous statut expérimental depuis 2009 avec un financement à la fois de l'Agence régionale de santé (ARS) de Picardie, en tant qu'ÉSAT, mais également de l'Assurance maladie et du Conseil général de l'Oise, sous forme de subvention. Ces exemples de soutiens à l'insertion professionnelle soulignent un besoin, l'intérêt de ce type de réponse mais également la difficulté de trouver un financement pérenne. L'accompagnement du travailleur handicapé à la suite de son embauche dans une entreprise était jusqu'ici peu soutenu par les textes alors que la participation sociale est officiellement promue (loi du 11/02/2005) et que d'autres pays (Slovaquie, République tchèque, Autriche) étaient engagés à cette époque dans la voie de ce soutien actif. (Rabemiafara, 2007: 65). Certes, pour suppléer l'action des ÉSAT dans ce domaine, certains Services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) ou même Services d'accompagnement médicosocial pour adultes handicapés (SAMSAH) s'y emploient, grâce aux accords ponctuels de leurs financeurs: l'aide sociale départementale ou la sécurité sociale. Il existe aussi d'autres financements possibles comme celui proposé par l'AGEFIPH avec l'aide au suivi post-insertion d'une personne handicapée sortant d'ÉSAT. Cependant, il s'agit d'un temps d'intervention limité à 70 heures. Un accompagnement individualisé dans l'emploi plus durable, en phase avec la Stratégie Européenne sur les Handicaps, telle que promue par le Collectif national pour l'Emploi accompagné France, affilié à l'Union Européenne de l'Emploi Accompanyé (EUSE) était devenu nécessaire. L'article 52 de la loi relative au travail du 8 août 2016 ouvre cette orientation.

2.2.4. Le besoin d'une approche globale du soutien

Les parcours des personnes, en particulier en ce qui concerne le handicap d'origine psychique, ne sont pas linéaires mais oscillent entre des besoins d'accompagnement au travail, dans la vie sociale et le recours aux soins. Cette diversité des besoins fait appel à plusieurs champs de compétences et donc à plusieurs financeurs (État, conseil général, assurance maladie,

AGEFIPH, Fonds social européen (FSE), grandes entreprises). Elle nécessite une coordination qui assure la fluidité et la sécurisation des parcours. Elle peut être facilitée par un dispositif en réseau d'acteurs locaux partenaires. On retrouve cette idée dans l'organisation et le fonctionnement de « Fil Rouge » en Ille et Vilaine. Ce Groupement de Coopération Médico Sociale (GCMS) destiné au soutien à l'insertion sociale et professionnelle de personnes relevant du handicap psychique, un centre hospitalier, un ÉSAT spécialisé, un Groupement d'entraide mutuelle, l'Union des entreprises, un centre de pré orientation, un service de protection des majeurs, etc. L'approche globale du parcours vers l'insertion et la réinsertion professionnelle et sociale de personnes en situation de handicap psychique est mise en œuvre sous d'autres formes par des associations comme Route nouvelle Alsace (RNA), créée dès 1980 à l'initiative de l'Union Nationale des Amis et FAMilles de Malades psychiques (UNAFAM). À côté de son SIMOT, mentionné plus haut, qui assure la formation, la recherche d'emplois adaptés, ainsi que le suivi individualisé dans l'emploi, RNA met à disposition des établissements et des services médicosociaux par exemple des formules d'hébergement et d'accompagnement à la vie sociale et culturelle. Là également, les financeurs sont nombreux : État, Conseil régional, FSE et AGEFIPH.

2.2.5. Le développement d'un type d'entreprises coopératives solidaires

Peut-on aller au-delà de ces dispositifs? Le milieu de l'entreprise est de plus en plus confronté à un ensemble de contraintes qui pèsent sur ses opérateurs. Pour certains travailleurs handicapés qui veulent sortir de l'ÉSAT mais pour lesquels le travail en entreprise s'est révélé très difficile, voire handicapant, le contexte de travail devient essentiel. L'économie solidaire présente dans ses aspirations et son fonctionnement des garanties de respect de la personne et de soutien plus conforme aux aspirations de reconnaissance comme aux possibilités de certains travailleurs handicapés dans une perspective qui dépasse celle du médicosocial. Elle incite à « ...développer comme autre choix possible que l'ÉSAT, des coopératives sociales d'inclusion.» (Lucas, 2015 : 154). En 2002 – décret du 21 février et circulaire du 18 avril – le statut des Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif (SCIC) a été clarifié et leur domaine d'intervention peut concerner les CAT, devenus des ÉSAT. Une SCIC se distingue des autres entreprises par son mode de fonctionnement et son approche éthique et citoyenne ce que la loi 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a conforté. Certains l'ont tenté avec succès, comme la SCIC Soli'Vers à Molsheim issue du projet commun de structures adaptées travaillant dans plusieurs domaines : environnemental, agricole, commercialisation et services. Des travailleurs précédemment en ÉSAT y ont trouvé un emploi.

La comparaison avec les autres pays européens se heurte à la différence de définition du travail protégé. Ainsi, en Italie, des coopératives sociales et, au Danemark, les institutions de travail protégé recrutent à la fois des personnes handicapées et d'autres en difficulté sociale. Toutefois, deux tendances se dégagent. Un secteur protégé d'un niveau supérieur à celui de la France, se maintient aux Pays-Bas, en Allemagne et en Irlande. A contrario, l'Autriche a choisi de l'éviter et le Royaume Uni de le réduire au profit de l'emploi assisté lequel concurrence progressivement le secteur protégé au Portugal et en Espagne. La Suède possède un secteur protégé plus important qu'en France tout en préférant le droit commun dans sa politique globale du handicap. (Velche, 2012 : 10/14).

Conclusion

Le secteur protégé se trouve confronté aux mutations de notre temps. Le contexte économique impose ses contraintes alors que simultanément la composition de la population des ÉSAT évolue. Les équipes se trouvent confrontées au vieillissement de leurs travailleurs et à des entrants qui, plus qu'avant, présentent des handicaps d'origine psychique, comportementale ou même sociale. La proportion de personnes ayant eu des parcours antérieurs dans la vie ordinaire scolaire ou professionnelle s'accroît. Dans un contexte économique difficile, les ÉSAT recherchent des activités rémunératrices et régulières en phase avec les possibilités de leurs travailleurs. Leurs contraintes budgétaires les poussant à assurer une production de plus en plus efficiente, ils risquent de privilégier le recrutement de travailleurs en rapport avec cet objectif. En conséquence, des personnes handicapées ayant le projet de travailler pour s'accomplir pourraient se voir refuser l'entrée en ÉSAT sous le motif d'une moindre efficacité que d'autres. Cette concurrence entre travailleurs handicapés ne peut que s'accroître dans un contexte de limitation de création de places d'ÉSAT. De plus, les attentes de ces travailleurs handicapés évoluent : certains envisagent l'ÉSAT comme un lieu de passage et rejettent l'idée d'une vie dans un statut qu'ils considèrent stigmatisant. Objectivement, ce statut échappe au code du travail pour l'essentiel, ce qui questionne sur le plan du droit. En conséquence, les ÉSAT doivent aussi continuer à proposer des réponses alternatives, plus conformes à une participation et à un statut ordinaire dans une société inclusive. En effet, l'enjeu essentiel est celui de la place des ÉSAT dans l'organisation du soutien à l'accès au droit à travailler des personnes handicapées. L'ÉSAT est-il adapté ou à adapter pour participer à un dispositif qui permette un parcours sécurisé et individualisé susceptible d'ouvrir plus largement l'accès à l'emploi parmi les autres ? Des initiatives locales ont montré qu'il est fructueux d'élargir l'éventail des possibilités. On oublie trop que l'environnement conditionne le handicap. Pour rester un objectif, rendre plus accessible l'emploi nécessite que des acteurs privés et publics s'engagent aux côtés des professionnels (loi 535-75 du 30 juin 1975, art. 1), dans un souci citoyen et une approche territoriale de proximité. Il est temps de développer, avec des financements pérennes et non plus expérimentaux, des modes de fonctionnement nouveaux, mais également, des structures nouvelles.

BIBLIOGRAPHIE

- ANESM (2012), *Document d'appui pour la recommandation de bonnes pratiques professionnelles sur l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ÉSAT*, Paris, p.9.
- Barhoumi M., Chabanon L. (2015), « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Dares, Synthèse. Stat.*, N° 17.
- Blanc A. (2012), *Sociologie du handicap*, Armand Colin, Paris.
- Blanc A. (1995), *Les handicapés au travail*, Dunod, Paris.
- Bocquet É. (2015), *Rapport d'information N° 409 (2014-2015) fait au nom de la commission des finances du Sénat sur les Établissements et services d'aide par le travail (ÉSAT)*, Sénat, Paris.
- Chabanon L. (2015), *Dares Analyses*, Paris.
- DGCS-OPUS3 (2009), *Rapport final, appui des services de l'État à la modernisation et au développement des établissements et services d'aide par le travail dans leurs missions médico-sociale et économique*, DGCS, Paris.
- Ebersold S. (2001), *La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, PUR, Rennes.
- INSEE (2015), *Tableaux de l'économie française*, INSEE, Paris.
- Le Houérou A. (2014), *Rapport au premier ministre, Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire, Aménager les postes et accompagner les personnes*, Paris.
- Leguy P. (2013), « Le défi de la reconnaissance en acte », in : Leguy, P. *Handicap, reconnaissance et formation tout au long de la vie*, ÉRES, Toulouse.
- Lucas B. (2015), *Les travailleurs handicapés aux portes de l'inclusion*, PUG, Grenoble.
- Makdessi Y. et Mordier B. (2013), *Les établissements et services pour adultes handicapés, Résultats de l'enquête ES 2010, Série statistiques, N° 180*, DREES, Paris.
- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Bilan des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (2016), *Bilan 2015*, Paris.
- Rabemifara N. (2007) Étude sur la compilation de données statistiques sur le handicap à partir des registres administratifs des états membres, Applica, CESEP, European centre.
- Respir'oh (2009), Étude d'opportunité sur l'emploi accompagné, FEGAPEI-GPS emploi, Paris.
- Sainseaulieu R. (1985), *L'identité au travail*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris.
- Vachey L., Jeannet A. (2012), *Rapport Établissements et services pour personnes handicapées offre et besoins, modalités de financement*, IGAS-IGF, Paris.
- Velche D. (2012), « L'emploi des personnes handicapées en Europe : où les politiques adoptées traduisent les différences culturelles », in *Bulletin scientifique de la Maison des Sciences Sociales et handicap*, MSSH N° 4, EHESP, Rennes.
- Zribi G. (2012), *L'avenir du travail protégé. Les ÉSAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées*, Éditions EHESP, Rennes.

SIGLES UTILISÉS :

- AGEFIPH: Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapés
- ANESM: Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des établissements et services Sociaux et Médico-sociaux
- AP: Ateliers protégés (avant février 2005)
- APR: Association des Paralysés et Rhumatisants (de 1933 à 1945)
- APF: Association des paralysés de France (depuis 1945)
- ARÉSAT: Association régionale des établissements et services d'aide par le travail
- ARS: Agence régionale de santé
- BPAS: Budget principal de l'action sociale
- CART: Centre d'Adaptation et de Réadaptation au Travail
- CAT: Centre d'aide par le travail (avant février 2005)
- CDD: Contrat à durée déterminée

CDI: Contrat à durée indéterminée

CFA: Centre de formation professionnelle

CIF: Classification internationale du fonctionnement et de la santé

CNEF: Collectif national pour l'emploi accompagné France

DGAS: Direction générale de l'action sociale, Direction Générale Adjointe des Solidarités

DGF: Dotation Globale de Financement

DREES: Direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques

EA: Entreprise adaptée (depuis février 2005)

ÉSAT: Établissement et service d'aide par le travail (depuis février 2005)

EUSE: *European union of supported employment* (Union Européenne de l'Emploi Accompagné)

FEGAPEI: Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées et des personnes fragiles

FIPHFP: Fonds d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique

FSE: Fonds social européen

GCMS: Groupement de Coopération Médico Sociale

GPS EMPLOI: Groupement de priorité de santé Emploi

GRAFIC: Groupement Régional pour l'Accompagnement, la Formation et l'Insertion Concertée

IMPro: Instituts médico professionnels

L'ADAPT En 1929: Ligue pour l'adaptation du diminué physique au travail. Actuellement: L'association pour la réinsertion sociale et professionnelle des personnes et des travailleurs handicapés

MDPH: Maison départementale des personnes handicapées

OETH: Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

RAE: Reconnaissance des acquis de l'expérience

RLH: Reconnaissance de la lourdeur du handicap

RNA: Route nouvelle Alsace

SESSAD: Services de soins et de suite à domicile

SESSAD Pro: Services de soins et de suite à domicile à objectif Professionnel

SAMSAH: Service d'accompagnement médicosocial pour adultes handicapés

SAVS: Service d'accompagnement à la vie sociale

SCIC: Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif

SIMOT: Structure d'insertion et de réinsertion professionnelle en milieu ordinaire de travail

UNAFAM: Union Nationale des Amis et Familles de Malades psychiques

Résumé : *Il existe une surabondance de preuves démontrant que les personnes handicapées sont beaucoup plus affectées par le chômage ou le sous-emploi que les personnes ne souffrant d'aucun handicap. Jusqu'ici cependant les sociologues ont accordé peu d'attention aux causes structurelles de cet état de fait. En se référant à un cadre d'analyse socio/politique ou social, cet article plaide pour une reconfiguration du sens de l'invalidité et du travail pour traiter le problème. Hypothèse est faite qu'une telle stratégie peut être une contribution majeure au combat pour une société plus juste et plus équitable*

Mots clés : *handicap ; emploi ; model social ; théorie ; travail.*

I – Introduction

Au cours des dernières décennies, l'exclusion systématique de personnes dites « handicapées » a fait l'objet d'une attention croissante des politiques publiques nationales. La réponse principale à ce problème a été celle de politiques publiques centrées sur les notions de *care* et des politiques sociales accompagnées de mesures additionnelles visant à intégrer les personnes ayant un handicap dans la sphère de l'emploi rémunéré. Même si il y a eu une amélioration de la situation d'emploi pour ces personnes dans certains pays, dans la plupart d'entre eux, la pauvreté et la dépendance demeurent des expériences partagées pour la très grande majorité des personnes souffrant de déficiences (Barron et Ncube, 2010). Environ 2 à 3 % des déficiences sont de naissance tandis que les autres apparaissent au cours de la vie (2001a ; Priestley, 2003). Selon des estimations récentes, il y aurait plus d'un milliard de personnes (environ 15 % de la population mondiale) touchées par une invalidité (WHO, 2011).

En adoptant une approche socio-politique ou « modèle social » du problème complexe des « processus handicapants » (Oliver, 1981, 1990 ; Barnes, 1987 ; Oliver et Barnes, 1998, 2012), cet article soutient qu'il est nécessaire pour surmonter cette situation de développer une stratégie alternative qui se détourne d'une focalisation sur les déficiences réelles ou supposées des personnes handicapées pour centrer l'attention sur l'organisation dominante de l'emploi et le sens du travail. L'article est divisé en trois grandes sections. La première interroge les théories fonctionnalistes classiques et la théorie dite « déficitaire » sur le handicap et le travail. La seconde soumet au débat une autre approche appelée communément « le modèle social du handicap ». En dernier lieu seront évoquées l'organisation du travail et la nécessité d'une reconfiguration du travail pour personnes handicapées, ainsi que ce que cela implique pour le travail et la protection sociale au XXI^e siècle.

* Colin Barnes est
Professor of Disability
Studies, Centre for
Disability Studies,
University of Leeds, UK,
and Visiting Professor
of Disability Studies,
University of Halmstad,
Sweden.
c.barnes@leeds.ac.uk

Malgré la politisation du handicap par les personnes handicapées et leurs alliés au cours du siècle dernier, les spécialistes des sciences sociales en général et les sociologues en particulier ont montré peu d'intérêt pour les processus conduisant à la situation de handicap et pour les contraintes sociales qui conditionnent la vie des personnes handicapées. Les racines de cette omission sont manifestes dans les écrits des pères fondateurs la discipline. Par exemple, Marx et Engels apportent des éclairages sur le processus de construction des déficiences au moment de l'émergence du capitalisme. Marx s'est focalisé sur les conséquences « aliénantes » du mode de production capitaliste pour les travailleurs « ordinaires ». En s'appuyant sur des rapports gouvernementaux et son expérience personnelle Engels a écrit des comptes rendus détaillés sur « les pratiques de travail dangereuses » qui ont produit au sein de la classe ouvrière un nombre croissant de travailleurs estropiés (Engels, 1969). Mais on ne trouve cependant aucune discussion sur l'exclusion ou l'exploitation de ces personnes au delà des références à « la population surnuméraire » ou à « l'armée de réserve du travail » (Marx 1981). Pour Durkheim (1964), les personnes exclues de cette division complexe du travail qui a accompagné l'industrialisation sont reléguées aux marges de la société, considérés comme déviants, dépendants et « dans le besoin ». Ceci fait écho à l'interprétation fonctionnaliste classique du handicap/déficit qui a sous-tendu d'une manière ou d'une autre les travaux sociologiques éminents depuis les analyses de Parsons (1951) et Goffman (1968). Certes, il existe de nos jours une littérature en sociologie et en politiques sociales sur le handicap, mais la majeure partie de celle-ci réifie d'une manière ou d'une autre les approches individualistes orthodoxes du handicap (Barnes, Mercer et Shakespeare, 1999; Ormansky-Gordon et Rosenblum, 2001; Thomas, 2007; Swain et French, 2008; Barnes et Mercer, 2010; Oliver et Barnes, 2012; Roulstone et Prideaux, 2012). En agissant de la sorte, ces approches ignorent les analyses et les interprétations produites par l'approche dite du « modèle social » (voir par exemple Williams, 1999; Bury, 2001; Scambler, 2004; Scambler et Scambler, 2010). Une notable exception est fournie par Bauman (2007) qui défend l'idée que dans la société contemporaine, les personnes âgées ou affectées par une déficience sont déclarées inaptées en raison d'une culture hégémonique de la jeunesse et du consumérisme tirée par les forces du marché.

De plus, la prééminence accordée au travail rémunéré est prédominante dans des enquêtes récentes qui distinguent la citoyenneté de l'exclusion. Cette dernière est alors définie comme le déni (ou la non-réalisation) des droits civils, politiques et sociaux associés à la citoyenneté. (Walker et Walker, 1997 : 8). La préoccupation en faveur de la citoyenneté est particulièrement importante pour les personnes handicapées car celle-ci inclut l'insertion dans « un système de droits et de protections qui sont intermédiés sinon organisés par des agences de l'Etat » (Harrison, 1995 : 2001). D'autres analystes sociaux suggèrent que la citoyenneté est essentiellement liée à l'activité économique suivant l'assomption que l'emploi rémunéré est plus important que les autres activités associées au travail (Grint, 1998). Levitas éclaire cette vision lorsqu'elle commente les discours sur l'exclusion sociale :

«... le discours redistributif (RED) développé dans le cadre des politiques sociales britanniques, dont la première préoccupation est celle de la pauvreté ; un discours moral sur l'underclass (MUD) centré sur la délinquance comportementale des personnes exclues ; un discours sur l'intégration sociale (SID) mettant l'accent sur le travail rémunéré » (Levitas, 1998 : 7).

Si chacune de ces approches contient une prescription pour combattre l'exclusion sociale, aucune ne résout le problème du handicap. La redistribution des richesses est improbable dans nos sociétés capitalistes et elle ne s'adresse pas vraiment aux stigmatisés associés à la déficience et au chômage. L'attention à « la délinquance morale et comportementale » des exclus réaffirme l'approche individualiste traditionnelle centrée sur un déficit expliquant la situation de handicap. L'accent mis sur l'intégration sociale du travail salarié détourne l'attention de l'existence des obstacles environnementaux et culturels qui entravent l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail salarié. Dans un compte rendu européen sur le travail, le handicap et la théorie sociale, Abberley (2002) développe l'argument suivant pour affronter la question de l'exclusion des personnes handicapées hors du cœur de la société :

« Nous avons besoin de développer des perspectives théoriques qui expriment le point de vue des personnes handicapées, leurs intérêts n'étant pas nécessairement servis par le point de vue des autres groupes sociaux, dominants comme opprimés, auxquels appartient les personnes handicapées eux-mêmes » (p. 136).

La robustesse de l'argument utilisé par Abberley est fondée sur trois points principaux. En premier lieu, l'éradication des obstacles culturels et environnementaux associés au capitalisme ne va pas générer une société dans laquelle toutes les personnes souffrant de déficiences seront en état de travailler à cause de la limitation fonctionnelle que leur impose leurs déficiences. Secundo, aucune des théories sociales préalablement mentionnées, fonctionnalistes marxistes et féministes, ne peut fournir un cadre approprié aux politiques qui accordent aux personnes handicapées une équité de traitement en matière d'emploi comme de conditions de vie. Troisièmement, à l'avenir, le travail rémunéré ne doit pas forcément demeurer au centre de l'organisation sociale des pays occidentaux « développés ».

Andre Gorz (1982), par exemple, explique que la combinaison d'un chômage croissant, de l'insécurité professionnelle et du travail à temps partiel dans les pays riches ont d'ores et déjà créé une classe de non travailleurs à côté de ceux qui sont dans l'emploi. Il suggère que cette « non-classe » de personnes va inmanquablement augmenter à cause de l'innovation technologique, l'instabilité croissante du marché du travail et la croissance du travail à temps partiel et de la précarité. Il peut en résulter un rejet de la poursuite des gains de productivité, de la croissance économique et du matérialisme généralement associé au style de vie occidental des pays capitalistes favorisant une diversité de styles de vie pour un nombre croissant la population au-delà même des contraintes imposées par le travail (voir aussi Harvey 2010).

La section suivante est centrée sur la redéfinition du handicap du point de vue de personnes handicapées elles-mêmes et de leurs organisations.

L'exclusion des personnes handicapées du travail rémunéré a été un enjeu pour les organisations des personnes handicapées au Royaume Uni tout au long du dernier siècle, et il est devenu une question de premier plan lorsque est apparu l'activisme militant dans les années 1960 et 1970. (Campbell et Oliver, 1996). Par exemple, le syndicat des personnes handicapées contre la ségrégation (Union of the Physically Impaired Against Segregation, UPIAS) formée en 1974 énonce dans son manifeste «Principes Fondamentaux des personnes Handicapées» (1976) :

*« en ultime analyse la forme spécifique de pauvreté principalement associés à la dégradation physique est provoquée **par notre exclusion de la possibilité de gagner notre vie à égalité avec nos pairs non handicapés en raison de la manière dont l'emploi est organisé.** Cette exclusion est liée à celle de la participation dans les activités sociales et les dispositions qui rendent l'emploi en général possible »* (UPIAS, 1976 ; 14 souligné par l'auteur).

En s'appuyant sur une expérience personnelle et des analyses sociologique, même si aucun n'est formé à la sociologie, les membres de l'UPIAS ont redéfini le handicap comme une forme « d'oppression sociale ». À l'inverse des définitions telle celle fournie par l'OMS (WHO) et La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (ICIDH, CIFHS) (OMS, 1980) qui citent les déficiences comme étant la première cause des incapacités et du handicap, a développé une analyse socio-politique qui distingue la dimension biologique (déficience) de la dimension sociale (handicap). Par conséquent, la déficience renvoie au manque d'une partie ou d'un membre entier, d'un mécanisme bio-musculaire amoindri ou déficitaire alors que le handicap est :

« Le préjudice d'une restriction d'activité causée par une organisation sociale contemporaine qui prend peu ou pas en considération les personnes qui ont des déficiences physiques et qui les exclue ainsi de la participation des activités sociales centrales » (UPIAS, 1976 : 14).

Par la suite, la restriction aux déficiences physiques a été étendue à toutes les déficiences –physiques, sensorielles et cognitives. Ceci tient au fait que de nombreux facteurs à la fois congénitaux et acquis peuvent affecter le fonctionnement cognitif et corporel. Les paralysies cérébrales partielles ou la sclérose en plaques en sont deux exemples, et, dans une société « handicapante », toutes les déficiences, quelles que soient leurs causes, ont, à des degrés variés, des effets physiques et psychologiques négatifs. (Goffman, 1968 ; Reeve, 2006). Le label de la déficience peut être pertinent lorsqu'il s'agit d'identifier l'accès adéquat sur le plan médical, éducatif ou thérapeutique mais il est en général plutôt imposé que choisi et dès lors source de distinction et de division sur le plan social et politique (Oliver et Barnes, 1998).

La reformulation par l'UPIAS a conduit à l'adoption de la formulation « le modèle social du handicap » par Oliver, un militant anglais du handicap et un chercheur en sociologie, qui signifie :

« Rien de plus ou moins essentiel que de tourner le dos à une focalisation sur les déficiences individuelles pour prendre en compte les façons dont l'environnement physique et social imposent des limites à certaines catégories de personnes » (Oliver, 1981 : 28).

Ainsi l'analyse en terme de « modèle social » rompt le lien de causalité entre déficience et handicap. La réalité de la déficience n'est pas déniée mais elle n'est pas la cause des désavantages économiques et sociaux dont souffrent les personnes handicapées. À la place, l'accent est mis sur à quel point et de quelle manière la société va restreindre ou faciliter leurs chances de participer aux activités économiques et sociales en les rendant plus ou moins dépendants. Le handicap est redéfini comme « le résultat d'une relation oppressive entre des personnes atteintes par des déficiences et le reste de la société » (Finkelstein, 1980 : 47).

À l'inverse des approches conventionnelles médicales individualistes, il s'agit d'une tentative pragmatique de transférer l'attention sur les limitations fonctionnelles des individus déficients vers les problèmes causés par des environnements handicapants, les obstacles et les cultures. Ce n'est donc pas un déni de l'importance ou de la valeur des interventions individuelles appropriées, quelles soient médicales, ré-habilitantes, éducationnelles ou fondées sur l'emploi, mais, va plutôt attirer l'attention sur leurs limites en terme de renforcement de l'autonomie des personnes handicapées et de leur inclusion dans une société construite par des personnes « non-handicapées » pour une majorité « non handicapée ». Il s'agit d'une approche holiste qui explique certains problèmes spécifiques vécus par les personnes handicapées en termes d'environnements et de cultures handicapantes. Il s'agit d'un instrument qui permet d'avoir une vue compréhensive des tendances handicapantes de la société contemporaine afin de générer des politiques et des pratiques qui facilitent leur éradication. (Oliver, 2004).

Pour ses défenseurs, les déficiences sont une expérience banale de la condition humaine mais « le handicap » ne l'est pas en ne devrait pas l'être. Même si le modèle social a été lié aux théories sociologiques du handicap (Priestley), il est généralement associé à une perspective matérialiste (Finkelstein, 1980 ; Oliver, 1990 ; Barnes, 1991, 1997 ; Gleeson, 1999 ; Oliver et Barnes, 2012). Dorénavant, à l'inverse des explications conventionnelles sur le désavantage des personnes handicapées sur le lieu de travail qui est quasi-exclusivement centré sur leurs limitations fonctionnelles réelles ou supposées ou les qualifications difficilement échangeables sur le marché du travail, (OECD, 2003, 2006, 2010 ; Marin et. al., 2004), l'analyse du modèle social soulève plusieurs points importants. En premier lieu, les désavantages individuels et collectifs à l'égard du travail rémunéré se retrouvent être directement articulé à l'organisation sociale du travail. Par exemple, au Royaume-Uni, la phrase « personne handicapée » est apparue pour la première fois dans la loi de 1944 (Disabled Persons' Employment Act) (HMSO non daté). Auparavant, les personnes avec des déficiences étaient labellisés selon la caractéristique première du handicap, « l'aveugle », « le sourd », « le simplet », « l'épileptique » (voir par exemple Stone, 1984). Deuxièmement, le chômage et le sous-emploi des personnes handicapées ne peuvent pas être compris en isolant cette réalité d'autres facteurs comme l'histoire, l'éducation, les transports, le cadre bâti, l'accessibilité, l'idéologie, la culture.

Troisièmement, au sein du présent contexte, le développement des politiques publiques du handicap et le marché du travail ne peuvent avoir qu'un impact réduit sur les perspectives de l'emploi de la majorité des travailleurs handicapés (Barnes, 1991 ; Roulstone, 1998 ; Roulstone et Barnes, 2005 ; Berthoud, 2008 ; 2011). Enfin, en tant que conséquence de ce qui précède, tout changement significatif ne peut avoir lieu qu'à partir d'une reformulation radicale de la signification et de l'organisation du travail. (Oliver et Barnes, 1998, 2012 ; Barnes 2000, 2003 ; Prideaux *et al.*, 2009).

À cause de la distinction opérée entre déficience et handicap, l'approche dite du modèle social a néanmoins été la cible de critiques variées. Certaines féministes handicapées ont plaidé en faveur de l'inclusion des expériences liées à la déficience lorsque l'on théorise le handicap. (Thomas, 2007). De même, l'accent mis par le modèle social sur la suppression des obstacles implique également que toutes les entraves aux activités rencontrées par les personnes handicapées pourraient être éliminées par le changement social est tout aussi irréaliste puisque l'impact de déficiences va continuer à exclure certains individus de certaines sphères de la réalité sociale (Wendell, 1996). D'autres vont argumenter que tant la déficience que le handicap sont des constructions sociales et que par conséquent la division entre les deux, qui fonde l'analyse du « modèle social » est bancal et ne peut plus être validée (Shakespeare et Watson, 2001 ; Tremain, 2005 ; Shakespeare, 2006).

Suggérer que la distinction entre les déficiences et le handicap n'est rien d'autre qu'un guide pratique pour l'action est à la fois problématique sur le plan sémantique et source de confusion politique. Alors que ce type d'assertions peut avoir un intérêt pour des philosophes et certains théoriciens sociaux, ils ont très peu voire aucune valeur pratique sur le plan de la recherche, des politiques publiques, des pratiques. Hormis le fait qu'ils nourrissent une critique du modèle social dans les écrits inspirés de certains milieux académiques (voir par exemple Scambler et Scambler, 2010), ils servent surtout à renforcer au sein des cercles politiques et administratifs ou s'élaborent des mesures le biais traditionnel : « changer les personnes plutôt que de changer le monde » (Bickenbach, 2009 : 110).

Malgré tout, les perspectives fournies par le modèle social sont désormais visibles dans les propositions législatives et politiques produites par la plupart des gouvernements nationaux et par les ONG internationales ainsi que par les institutions transnationales telles que les Nations Unies, l'OMS et la Banque Mondiale (Barnes et Mercer, 2010). Par ailleurs, la récente « Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé » (ICF : *International Classification of Functioning*) de l'OMS, ou le modèle « biopsychosocial » du handicap (OMS, 2001b) qui a été développé pour remplacer l'ancienne classification ICIDH (OMS 1980) intègrent la perspective du « modèle social ».

L'ICF recherche à promouvoir un langage universellement acceptable pour la déficience en combinant les modèles sociaux et médicaux de la déficience au sein d'une construction unitaire : le modèle « bio-psychosocial » du handicap. Tout comme l'ICIDH, il comprend trois éléments principaux : 1). déficience ; 2). activité et 3). participation ; les termes de l'activité et de la participation remplaçant celui de « inaptitude » et « handicap » comme dans l'ICIDH. Mais à l'inverse de l'ICIDH, l'ICF reconnaît que

l'ensemble du processus « handicapant » est soumis à des influences de son environnement. Basé sur des notions occidentales tels que « science », « normalité », il a été bien accueilli par les universitaires et les politiques (Shakespeare, 2006 ; WHO, 2011).

Bien que la classification de l'ICF reconnaisse le rôle de l'environnement dans le processus « handicapant », celui-ci est représenté comme apolitique. Il retient dans la méthodologie, le langage et au niveau du titre même que les déficiences sont la cause principale du désavantage que subissent les personnes handicapées. Méthodologiquement, l'accent est surtout mis sur la mesure de la déficience plus que sur l'activité et la participation. Dans l'ICF, le mot « déficience » est décrit comme un terme négatif englobant autant les capacités limitées des personnes que les obstacles handicapants (OMS, 2002). En même temps, il est lié aux individus par le biais d'une phrase telle que « personnes avec des handicaps », ce qui réaffirme l'assomption traditionnelle que le handicap est un problème plutôt individuel que sociétal (Barnes, 1992 ; Oliver, 1996, Linton, 1998 ; Titchkoski, 2008). De même que, si l'environnement influence les trois éléments de la construction de l'ICF, n'est-il pas alors plus logique que l'on évoque le modèle socio-psychobiologique du handicap plutôt que modèle biopsychosocial ? (Barnes, 2011 ; Oliver et Barnes, 2012).

De plus, malgré sa promotion permanente par des chercheurs, par l'OMS, les Nations Unies et la Banque Mondiale ou encore par des gouvernements nationaux, il y a des doutes croissants sur son utilité pour l'élaboration de politiques publiques. L'incidence du handicap au sein et au travers des états-nations est historiquement, culturellement et situationnellement variable (Ingstad, 2001) et par conséquent un enjeu socio-politique. Par conséquent, l'approche explicitement « apolitique » et « scientifique » de l'ICF **ne résout pas le problème que l'analyste politique a besoin de résoudre** (Bickenbach 2009 : p. 120, nous soulignons). Et par conséquent, il nous faut toujours développer et propager une analyse en termes de modèle social qui réussit à articuler la relation complexe entre handicap, travail et protection sociale. Ce type d'approche est élaboré dans la section suivante.

4 – Handicap, travail et protection sociale

4.1. Les personnes handicapées, emploi et droits sociaux

Il existe désormais un consensus universel sur le fait que les personnes handicapées sont disproportionnellement désavantagés au sein du marché du travail tant au niveau national qu'international. Plusieurs études de sources officielles et officieuses montrent de façon consistante que les personnes handicapées sont bien plus fréquemment sans emploi ou dans la précarité que les personnes sans handicap. (Thornton et Lunt, 1997 ; OECD, 2003 ; 2006 ; 2010 ; WHO, 2011).

Dans la plupart des pays occidentaux depuis au moins le xviii^e siècle, le sens et l'organisation du travail se sont structurés autour d'un ensemble de valeurs et de principes spécifiques : la poursuite et la maximisation du profit et la concurrence entre les travailleurs. Ces deux principes désavantagent et disqualifient concrètement les personnes affectées par une quelconque déficience. Mais quand le travail est organisé autour de principes tels que la

nécessité sociale et l'interdépendance, les personnes ayant des déficiences sont incluses « dans » plutôt qu'exclus « de » l'espace de travail. Par exemple, pendant le conflit de 1939-1945, les femmes et les personnes handicapées jusque là exclues ont été intégrées à différents niveaux au sein de la population active par les nations en guerre pour participer à l'effort de guerre. Immédiatement après la fin de la guerre, le gouvernement a fait un effort important pour préserver cette situation au nom d'une « obligation sociale » (Thornton et Lunt; 1995) ressentie à l'égard de ces travailleurs. Mais les priorités gouvernementales ont changé et les politiques de l'emploi sont revenues aux pratiques d'avant guerre (Barnes, 1991; Roulstone, 1998; Russell, 2002).

Au cours des récentes années, le sens et l'organisation du travail ont subi des changements significatifs. La globalisation intensifiée de l'économie mondiale et les avancées technologiques au cours du dernier demi-siècle écoulé ont eu comme conséquence le fait que beaucoup d'économies occidentales sont passées de ce que Wolfensberger (1989) nomme une économie de « production primaire » à « post-primaire ». Par conséquent les industries manufacturées et agricoles ont cédé la place aux services comme principale source d'activité économique et d'emploi. Castells (1996) évoque cette transformation comme une « informativisation » pour évoquer des nouvelles formes de production et de pouvoir qui en ont émergé.

Il est souvent affirmé que ce « mode de production » offre de nouvelles possibilités d'emploi à des personnes handicapées (Barnes, H. *et al.*, 1998). Historiquement néanmoins l'accès à la technologie n'a jamais été également distribué au sein de la population, handicapée ou pas. Même si l'information a une valeur équivalente à celle des produits matériels issus de l'activité industrielle, la question de la propriété et du contrôle sont tout aussi pertinents aujourd'hui qu'ils l'ont toujours été (Castells, 1996). Ceci souligne le fait que pendant que les nouvelles technologies, la dérèglementation et la production flexibilisée peuvent promouvoir le travail de certains, pour d'autres, elles vont apporter des formes nouvelles et renforcées d'exclusion sociale. (Roulstone, 1998; Sapey, 2000; Sheldon, 2004).

En effet, alors qu'au XIX^e et pendant la majeure partie du XX^e siècle, un « corps capable » était un prérequis pour un travail rémunéré et un statut « non handicapé », au XXI^e siècle, un « cerveau capable » le sera sans doute beaucoup plus (Barnes *et al.*, 1999: 225). Par conséquent, si des personnes ont des déficiences, en particulier ceux qui ont des « difficultés d'apprentissage » et de « santé mentale » doivent être intégrés à l'espace de travail post-industriel, il est d'importance cruciale que les gouvernements adoptent une ligne de conduite beaucoup plus interventionniste sur la manière dont cela fonctionne.

Il est certain que les politiciens et les décideurs politiques ont récemment adopté le langage de l'inclusion et une position qui apparaît comme proposant des solutions de type « modèle social » aux problèmes du handicap sur le lieu de travail. La rhétorique qui enrobe l'introduction de cadres législatifs et réglementaires anti-discriminantes au plan national et international en offre de très nombreux exemples. Mais cette rhétorique est rarement en phase avec la réalité et les politiques demeurent largement centrées sur l'offre plutôt que la demande de travail. En conséquence les politiques qui ciblent et mettent l'accent sur les limitations fonctionnelles des indivi-

dues sont prioritaires et poursuivies au détriment de celles qui questionnent l'organisation du travail.

Par exemple, le gouvernement Britannique a dans son rapport « Augmenter les chances de vie des personnes handicapées » formellement adopté une définition des déficiences inspirée par l'approche dite du « modèle social » (Cabinet Office, 2005 : 5). Cependant, le chapitre 7 intitulé « l'emploi » est exclusivement centré sur les stratégies d'aides à apporter aux personnes handicapées au travail, il n'y a aucun débat sur la manière d'affronter les obstacles environnementaux qui envahissent le marché du travail Britannique. Le Royaume-Uni dispose d'une législation qui interdit la discrimination à l'égard des travailleurs handicapés depuis 1995. L'analyse des décisions de justice (Ministry of Justice, 2010) révèle un niveau élevé d'infractions des employeurs envers leurs obligations légales, inscrites désormais dans « l'Equality Act » de 2010 après l'abrogation du « Disability Discrimination Act » de 2009, visant à permettre des « ajustements raisonnables » en faveur des employés handicapés (Harwood, 2011).

Depuis les années 1970, il y a eu plusieurs initiatives internationales visant l'exclusion sociale des personnes handicapées. « Les normes concernant l'égalité des chances pour les personnes handicapées » des Nations Unies (1993) et d'autre part la « Convention des droits des personnes souffrant de déficiences » (2006) en sont des exemples notoires. Concernant l'exclusion, les deux textes adoptent une approche holiste fondée sur « les droits de l'homme » et les deux contiennent des dispositions spécifiquement dédiées à l'emploi. Le premier, contenant 22 items couvrant les services médicaux, de soutien, d'éducation, emploi, de loisirs et d'activités culturelles n'était cependant pas de nature contraignante et donc fut ignoré par les gouvernements nationaux. La convention de 2006 a été élaborée au sein d'un contexte juridique international qui définit le devoir des états en matière de protection des droits humains des personnes handicapées. Il a été considéré comme contraignant pour chaque pays qui le ratifie. Au moment où cet article a été rédigé, il a été signé par 149 pays parmi lesquels 101 l'ont ratifié (Nations Unies, autorisé, non daté) Parmi les 50 articles qui couvrent tous les aspects de l'expérience de vie humaine, article 27 stipule :

« Les parties signataires reconnaissent le droit des personnes avec des handicaps de travailler sur une base d'égalité avec les autres personnes ; ceci inclut le droit d'avoir la possibilité de gagner sa vie en choisissant librement son travail ou en étant accepté sur le marché du travail et un environnement de travail qui est ouvert, inclusif et accessible aux personnes avec des handicaps » (NU, autorisé, non daté).

Alors que la Convention pourrait être regardée comme une avancée majeure dans la lutte pour l'égalité dans la mesure où elle présente une liste compréhensive de ce qu'il faut faire pour éliminer les effets du handicap, peu est dit sur la manière dont cet objectif peut être mis en œuvre. De même qu'il y a peu d'éléments qui suggèrent qu'il aurait eu un impact significatif sur la sécurisation des droits individuels et sociaux au sein et par-delà les États (Jolly, 2010).

Ceci n'est pas surprenant depuis que l'approche en termes de droits doit encore trouver une application du côté des autres sections désavantagées

de la population tant dans les pays pauvres que riches. Ceci tient cependant à la manière dont les droits sont définis : individuels, sociaux ou humains, les droits sont sensibles à l'interprétation et dépendants du contexte. De plus, la notion de droits individuels et sociaux est le fruit de la pensée néolibérale et a peu de pertinence pour ceux qui ne vivent pas dans un environnement culturel occidental. (Miles, 2006). Même quand les lois appropriées existent, porter plainte en déni de droits devant les tribunaux nécessite des ressources financières et temporelles importantes. L'immense majorité des personnes handicapées dans la plupart des pays ne dispose ni de l'un ni de l'autre. De surcroît, la voie légale vers l'égalité ne conteste pas les structures politiques et économiques des sociétés capitalistes. C'est pourquoi il est peu probable que cette approche permette l'émergence des changements culturels et environnementaux nécessaires à l'éradication des inégalités structurelles (Oliver et Barnes, 1998, 2012 ; Jones et Marks, 1999 ; Hahn, 2002 ; Russell, 2002).

Un changement structurel majeur est encore moins envisageable dans un futur proche en raison de la succession des crises économiques profondes qui ont frappé l'économie mondiale depuis les années 1970. Ceci a eu pour conséquence un tournant droitier des gouvernements européens et nord-américain et l'affirmation qu'une excessive régulation gouvernementale dans le fonctionnement du marché du travail ; l'explosion des budgets sociaux sont aussi à la racine de ces problèmes. Donc, les solutions à ces crises accordent leur priorité au soutien du capitalisme financier et aux réductions des dépenses sociales afin de soutenir et de consolider les intérêts et le pouvoir de la classe capitaliste. Ils sont légitimés par une pléthore de discours sur l'importance de « la liberté individuelle, la liberté, la responsabilité personnelle et les libre marché » et des assertions considérant que la prospérité future dépend de la création d'un climat favorable aux entreprises dans lequel les institutions financières peuvent générer et maximiser les profits (Harvey, 2010). Et tout cela n'est pas forcément de bonne augure quant aux perspectives d'emploi des individus handicapés dépendants d'allocation et dont on attend qu'ils soient compétitifs sur un marché de l'emploi caractérisé par un taux de chômage élevé et presque exclusivement structuré pour une main d'œuvre non handicapée.

4.2. Repenser les politiques publiques, le travail et la protection sociale

Le problème croissant d'un niveau de chômage élevé, tant dans les pays riches que pauvres, a conduit certains analystes sociaux à développer un plaidoyer en faveur d'une reformulation du sens et d'organisation du travail. Par exemple, en s'appuyant sur les travaux de Gorz, Ulrich Beck (2000) défend l'idée que la combinaison de facteurs incluant la globalisation et l'innovation technologique ont généré un marché du travail beaucoup moins stable au sein duquel les qualifications traditionnelles sont dévaluées, les emplois perdus et la protection sociale réduite ou éliminée. Il avance l'idée que pour arrêter l'inévitable instabilité sociale et politique, chacun doit avoir le droit d'être intégré dans un nouveau système de travail. Ceci impliquerait un mouvement d'entrée et de sortie de l'emploi payé et des formes de travail auto-organisées, artistique, culturel et travail

civique impliquant un accès égal à une protection sociale étendue au sein de réseaux de citoyens actifs organisés démocratiquement sur le plan local, national et transnational.

Mais si beaucoup d'importance est attribuée au rôle que doivent jouer des citoyens actifs dans cette analyse, peu est dit sur le rôle du gouvernement, celui des personnes handicapées et de leurs organisations. Ceci est important parce que l'expérience de l'instabilité de l'emploi et de l'exclusion sociale a été une caractéristique première du vécu des personnes handicapées au cours d'une large partie du siècle écoulé et si on veut que cette situation soit dépassée, l'intervention publique et gouvernementale est fondamentale. Certes, l'implication gouvernementale dans la manière dont fonctionne le marché du travail n'est pas nouvelle et n'est pas confinée aux politiques pour les personnes handicapées. Au cours de l'histoire récente, tous les gouvernements ont joué un rôle majeur dans la structuration et la restructuration du marché de l'emploi au moyen de subventions, de réduction fiscale pour les industriels et les employeurs afin de soutenir la croissance économique et le maintien d'une stabilité politique. (Grint, 1998; Giddens, 2006). En ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées, comme cela a été préalablement mentionné, les politiques « orientées par la demande » ont été mises en œuvre dans de nombreux états immédiatement après la guerre de 1939-1945 afin de faciliter l'inclusion des personnes handicapées au sein de la population active.

Alors que le climat économique global est de nature à empêcher les gouvernements nationaux d'intervenir sur le court terme au niveau des infrastructures du marché du travail, plusieurs mesures pourraient être introduites visant la place du handicap sur les lieux de travail. On pourrait, par exemple, fixer des objectifs aux ministères et aux organismes publics afin qu'ils emploient des travailleurs désavantagés. Dans le secteur privé, des objectifs similaires pourraient être utilisés pour valider la conformité des contrats. Les agences financées par les gouvernements ou les institutions internationales pourraient attribuer des bourses et des subventions aux institutions caritatives et aux ONG dirigées par des personnes handicapées et dont la trajectoire d'activités en faveur de l'emploi des personnes handicapées devrait rendre honteux le secteur du bénévolat traditionnel. De façon additionnelle, le retrait d'un grand nombre des personnes bénéficiant d'allocations et en leur insertion dans l'emploi devrait réduire les dépenses publiques et aiderait à combattre le rejet du handicap sur le lieu de travail (Oliver et Barnes, 1998; 2012).

Ceci ne veut pas dire que toutes les personnes handicapées peuvent ou devraient travailler au même rythme que leurs collègues « non handicapés » ni que les personnes handicapées peuvent ou devraient travailler au sens conventionnel du terme. Penser que l'on peut attendre de personnes ayant besoin d'un soutien élevé d'être aussi productifs que leurs collègues non handicapés est sans doute un des aspects les plus oppressifs de la société moderne. Enfin, vouloir re-conceptualiser radicalement le travail par-delà les limites rigides du salariat n'est pas sans précédent dans le contexte de la modernité. Par exemple, grâce aux efforts faits pour reconnaître le rôle des femmes dans une société à prédominance patriarcale, les féministes ont redéfini le travail en y incluant le travail domestique et le travail de soins des enfants (*care*) (Lister, 1997). Mais cette re-conceptualisation doit aller

plus loin pour les personnes handicapées car si nombre d'entre elles, tant les femmes que les hommes, font du travail domestique, s'occupent des enfants ou assument des responsabilités soignantes, d'autres ne le font pas.

Par conséquent, cette reconfiguration du travail doit inclure des tâches quotidiennes que les personnes non handicapées considèrent comme allant de soi. Cette idée n'est pas sans précédent en sociologie. Colin et Strauss (1988) par exemple, identifient trois types de travail associé avec la gestion d'une « maladie » : a). « le travail sur la maladie » qui inclut les activités d'organisation et d'administration des soins médicaux, la physiothérapie etc.; b). « le travail quotidien » comme les tâches domestiques et les interactions avec la famille et les professionnels des soins ; c). « le travail biographique ». Ce dernier inclut les stratégies que les personnes handicapées adoptent afin d'incorporer les déficiences dans leurs vies quotidiennes. Ceci inclut aussi les manières de faire pour donner du sens à leur condition et l'expliquer aux autres.

Le plus grand investissement des personnes handicapées dans le développement et la fourniture de services aux handicapés devrait également être considéré comme du travail. Ceci est spécialement évident si on pense aux différents systèmes d'aides auto-administrées qui sont maintenant introduites par nombre de gouvernements. Alternatives aux services dirigés par des professionnels, ces programmes attribuent des fonds aux personnes handicapées pour leur permettre de recruter et d'employer elles-mêmes des auxiliaires de vie ou des « assistants personnels » (PAs) afin de faire ce qu'elles sont incapables de faire par elles-mêmes. Même si les utilisateurs de ces programmes sont techniquement « sans emploi », ils sont de fait des « employeurs » qui peuvent employer chaque semaine quatre à cinq personnes. Le savoir et les qualifications requises pour gérer ces programmes sont comparables à ceux requis pour la gestion d'une « petite entreprise » (Prideaux *et al.*, 2009). Ils contribuent également de façon significative aux économies locales et nationales. Par exemple, la Suède a adopté en 1994 un système de financement pour les utilisateurs d'assistants personnels. Il y a maintenant environ 14 000 personnes ayant recours à ce programme et qui emploient près de 70 000 d'assistants personnels (Ratzka, 2007).

L'expansion récente de l'implication des personnes handicapées dans le développement et l'offre de service signifie que de plus en plus de personnes avec des déficiences variées consacrent désormais leur « temps libre » à des conseils ou des développements de services sous différentes formes. Même si depuis les années 1980 les gouvernements britanniques successifs ont encouragé cet engagement, aucun n'a été jusqu'à reconnaître ces activités comme une forme de « travail » (Barnes, 2003).

L'existence de ce type de politiques justifie une ré-évaluation des débats au sujet des coûts des systèmes sociaux dispensés par l'Etat. L'inflation des dépenses sociales est due à différents facteurs : démographiques, économiques, politiques et culturels ; sans oublier l'échec patent de tous les gouvernements à résoudre le problème des divers obstacles à l'inclusion. Alors que, sans aucun doute, la levée de ces obstacles réduit les coûts de l'Etat providence, il ne va pas non plus les éliminer totalement. Ceci simplement parce que les déficiences de quelque manière qu'elles soient définies font partie de la commune expérience humaine. Comme cela a déjà été mentionné, la vaste majorité des déficiences sont acquises au cours de la vie suite à un

grand nombre de facteurs : pauvreté, pollution, accidents, violence, guerre, styles de vie et vieillissement (WHO-OMS, 2001a ; Priestley, 2003). Plutôt que d'être considéré comme une ponction sur les économies nationales, les systèmes de protection sociale et ce quelque soit leur forme, devrait être vus comme un indicateur de la responsabilité sociale collective et de justice sociale.

De plus, il y a une prise de conscience croissante dans les milieux universitaires et parmi les décideurs politiques sur le fait que le développement poursuivi et la stabilité future d'une économie globale sont inextricablement liées aux relations complexes et continuellement modifiées entre production et consommation (Bauman, 1998). Ceci devrait être couplé à la reconnaissance du fait que, quelque soit leur rôle dans l'environnement de travail de type classique, les personnes handicapées sont à la fois des producteurs et des consommateurs d'un vaste éventail de services dont dépendent aussi beaucoup de personnes non-handicapées ; ils sont dès lors, une composante fondamentale de l'équation. Par conséquent, au lieu de stigmatiser les bénéficiaires d'allocations et de service d'aide sociale, les politiciens et les décideurs politiques devraient chercher à développer une approche plus équilibrée et moins stigmatisant des systèmes de soutien et d'aide. Dans un monde de plus en plus instable, une telle politique est un élément essentiel dans la lutte pour la réduction la pauvreté et le développement d'une société globale plus équitable et plus juste.

Conclusion

En adoptant une vision socio politique ou « sociale » de la déficience, cet article a développé une argumentation en faveur d'une re-conceptualisation du sens du handicap, du travail et du bien-être. Cet argument ne devrait pas être compris comme une alternative aux luttes existantes en faveur d'une participation des personnes handicapées au travail rémunéré, mais plutôt comme étant complémentaire à cette dernière. Là où les politiques et les stratégies défendues ci-dessus ne vont pas transformer d'un jour à l'autre l'inégalité majeure qui caractérise les marchés du travail actuels, ils peuvent néanmoins contribuer à réduire les stigmates largement associés aux handicaps et au chômage. Ce faisant, ils peuvent bénéficier à chacun puisque la déficience est une expérience de plus en plus banale quelque soit l'âge, le genre, la classe, la race ou la nationalité. Par conséquent, le problème des invalidités est un problème croissant dans tous les pays. (WHO, 2011). La réduction des dépenses sociales au niveau national et international afin remettre sur pied une économie globale fortement affaiblie et qui nourrit et soutien des niveau sans précédent d'inégalités économiques et sociales à l'échelle du monde entier ne peut que conduire à l'approfondissement du problème (Oliver et Barnes, 1998 ; 2012 ; Harvey, 2010).

Ce papier a été traduit par Stephen Bouquin et Françoise Piotet. Il a été publié en anglais dans la revue « Sociology Compass », N° 6, 2012, pp. 472-484.

- Abberley P. (2002), "Work, Disability and European Social Theory", in C. Barnes, M. Oliver and L. Barton, (eds.), *Disability Studies Today*, Cambridge: Polity, 120-138.
- Barnes C. (1997), 'A Legacy of Oppression: a history of disability in western culture'. In L. Barton and M. Oliver (eds.), *Disability Studies: Past, Present and Future*, Leeds, The Disability Press, 3-25.
- Barnes C. (1991), *Disabled People in Britain and Discrimination: A Case for Anti-discrimination Legislation*, London: Hurst and Co in Association with the British Council of Organisations of Disabled People.
- Barnes C. (1992b), *Disabling Imagery and the Media: An Exploration of Media Representations of Disabled People*. Belper: The British Council of Organisations of Disabled People.
- Barnes C. (2000), 'A Working Social Model? Disability, work and disability politics in the 21st century', *Critical Social Policy*, 20 (4), 441-457.
- Barnes C. (2003), "Work" is a four letter word? Disability, Work and Welfare, Paper presented at the Working Futures Conference, University of Sunderland, Marriot Hotel Seaburn, 3 December.
- Barnes C. (2011), *Disability Studies: where next?*, Invited presentation at McGill University, Montreal, Thursday 10th November (Power-point slides available at: <http://www.mcgill.ca/files/osd/Disabilitystudieswherenext.pdf> accessed, 19 December 2011).
- Barnes C. and Mercer G. (2006), *Independent Futures: Creating User Led Disability Services in a Disabling Society*, Bristol: Polity Press.
- Barnes C., Mercer G. (2010), *Exploring Disability*, 2 Edition, Cambridge: Polity.
- Barnes C., Mercer G., Shakespeare T. (1999), *Exploring Disability*. Cambridge: Polity.
- Barnes C., Oliver M. (1995), 'Disability Rights: Rhetoric and Reality in the UK', *Disability and Society*, 10 (1), 110-116.
- Barnes H., Thornton P and Maynard Campbell S. (1998), *Disabled People and Employment Bristol*, The Policy Press.
- Barron T., Ncube J. M. (2010), *Poverty and Disability*, London: Leonard Cheshire International.
- Bauman Z. (1998), *Work, Consumerism and the New Poor*, Buckingham, Open University Press.
- Bauman Z. (2007), 'Society Enables and Disables', *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9 (1) 125, 58-60.
- Beck U. (2000), *The Brave New World of Work*, Cambridge: Polity Press.
- Berthoud R. (2008), 'Disability employment penalties in Britain', *Work, Employment and Society*, 22 (1): 129-148.
- Berthoud R. (2011), *Trends in the Employment of Disabled People in Britain*, Institute for Social and Economic Research: University of Essex.
- Bickenbach J. E. (2009), 'Disability, non-talent, and distributive justice'. In Kristiansen K., Velmas S., Shakespeare T. (eds.), *Arguing About Disability: philosophical perspectives*, London: Routledge, 105-123.
- Bury M. (2001), 'Illness narratives: fact or fiction?'. *Sociology of Health and Illness*, 23 (3), 263-85. Cabinet Office, 2005: *Improving the Life Chances of Disabled People: Final Report*, London: The Cabinet Office. Available at: http://www.strategy.gov.uk/downloads/work_areas/disability/disability_report/index.htm accessed 23 November 2010.
- Calvi N. (2003), *Can Charities Change, Disability Now*, May, 17.
- Campbell J., Oliver M. (1996), *Disability Politics: understanding our past, changing our future*, London: Routledge.
- Castells M. (1996), *The Information Age: economy, society and culture*, Volume 1 - The rise of the network society. Oxford: Blackwell.
- Corbin J., Strauss A. L. (1988), *Unending Work and Care: managing chronic illness at home*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Doyle B. (2008), *Disability Discrimination: Law and Practice*, (6 Edition). Bristol: Jordans.
- Durkheim E. (1964), *The Division of Labour in Society*, Glencoe, IL: Free Press. Engels, F. 1969 [1844/5]: *The Condition of the English Working Class in England*, St Albans: Granada Publishing.
- Finkelstein V. (1980), *Attitudes and Disability*, Geneva: World Rehabilitation Fund.
- Gleeson, B (1999) *Geographies of Disability* London, Routledge.

- Goffman E. (1968) *Stigma: Notes on the management of a spoiled identity*, Harmondsworth: Penguin.
- Gorz A. (1982), *Farewell to the Working Class*, London Pluto Press. Grint, K. 1998: *The Sociology of Work: an introduction*, 2 edition, Cambridge: Polity Press.
- Hahn H. (2002), *Academic Debates and Political Advocacy: the US Disability Movement*. In C. Barnes, M. Oliver, L. Barton (eds.), *Disability Studies Today*, Cambridge: Polity, 162 - 89.
- Harrison M. L. (1995), *Housing, 'Race', Social Policy and Empowerment*, Aldershot: Avebury.
- Harvey D. (2010), *The Enigma of Capital*, London: Profile Books
- Harwood R. (2011), *Disability, Reasonable Adjustments and Austerity*. Paper presented at the British Universities Industrial Relations Conference Work and industrial relations in an age of austerity, London: University of Greenwich, 7 – 9 July.
- HMSO. Undated: *The Disabled Persons (Employment) Act 1944*. London: Her Majesty's Stationary Office. Available at: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo6/7-8/10> accessed January 24th 2012.
- Humphries S., Gordon P. (1992), *Out of Sight: The Experience of Disability 1900-1950*. London: Northcote House.
- Hunt P. (1966), *A critical condition*. In P. Hunt (ed.), *Stigma: The Experience of Disability*, London: Geoffrey Chapman, 145-59.
- Jolly D. (2010), *Pilot Study: The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, The European Network for Independent
- Jones M. and Marks, L. (eds.), (1999), *Disability, Diversity and Legal Change*. The Hague: Kluwer Law International/ Martinus Nijhoff Publishers.
- Levitas R. (2001), *Against work: a utopian incursion into social policy*, *Critical Social Policy*, 21 (4), 449-65.
- Linton S. (1998), *Claiming disability: knowledge and identity*. New York: New York University Press.
- Lister R. (1997), *Citizenship: Feminist Perspectives*, New York: New York University Press.
- Marin B., Prinz C., Queisser M. (eds.) (2004), *Transforming Disability Welfare Policies: Towards Work and Equal Opportunities*, Avebury: Ashgate.
- Marx K. (1981), *Capital: A Critique of Political Economy*, Harmondsworth: Penguin.
- Ministry of Justice, (2010), *Employment tribunal and EAT statistics 2009/2010*. London: Ministry of Justice and Tribunal Service. Available at: <http://www.justice.gov.uk/publications/docs/tribs-et-eat-annual-stats-april09-march10.pdf> accessed 7th August 2011.
- Miles M. (2006), *Social responses to Disability and Poverty in Economically Weaker Countries: research, trends, critique, and lessons not usually learnt*. Annotated bibliography of modern and historical material. Available at: <http://www.independentliving.org/docs7/miles200603.html>, accessed 17 December 2010.
- Mulcahy F. 2005: *DPI position paper on the definition of disability*, Disabled Peoples' International. Available at: <http://www.dpi.org/lang-en/resources/details.php?page=74>, accessed 10 August, 2011.
- OECD (2003), *Transforming Disability into Ability*, Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
- OECD (2006), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers (Vol. 1)*, Norway Poland and Switzerland, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2010), *Sickness Disability and Work: Breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oliver M. (1981), *A New Model of the Social Work Role in Relation to Disability*, in J. Campling (ed.), *The handicapped Person: A New Perspective for Social Workers*. London: RADAR, 19-32.
- Oliver M. (1990), *The Politics of Disablement* Basingstoke; Macmillan. Oliver, M. 1996: *Understanding Disability: From Theory to Practice*. London: Macmillan.
- Oliver M. (2004), *If I Had a Hammer*, in J. Swain et al., (eds.), *Disabling Barriers: Enabling Environments*, London: Sage. Oliver, M and Barnes, C. 1998: *Disabled People and Social Policy: from exclusion to inclusion* London: Longman. Oliver C. and Barnes C. 2012: *The New Politics of Disablement: 2, Edition*, Tavistock: Palgrave-Macmillan.
- Ormansky-Gordon B. and Rosenblum K. E. (2001), *Bringing Disability Studies into the Sociological Frame: a comparison with disability, race, sex and sexual orientation statuses*, *Disability and Society*, 16, (1), 5-19.
- Priestley M. (1998), *Constructions and Creations: idealism, materialism and disability theory*. *Disability and Society*, 13 (1), 75-95.

- Priestley M. (2003), *Disability: A life course approach*, Cambridge: Polity.
- Prideaux S., Roulstone A., Harris J., Barnes C. (2009), "Disabled People and Self Directed Support Schemes: Re-Conceptualising Work and Welfare in the 21st Century", *Disability and Society*, 24 (5) 557-569.
- Ratzka R. (2007), *Independent living for people with disabilities; from patient to citizen and customer, Invited presentation at the Convergencia Conference*, Barcelona, October.
- Reeve D. (2006), "Towards a Psychology of Disability: The emotional effects of living in a disabling society", in D. Goodley and R. Lawthom (eds.), *Disability and Psychology: Critical Introductions and Reflections*, Basingstoke: Palgrave, 94- 108.
- Roulstone A. (1998), *Enabling Technology: Disabled people, work and new technology*. Buckingham: Open University Press.
- Roulstone A., Barnes C. (eds.), (2005), *Working Futures: Disabled People, Policy and Social Inclusion*, Bristol: The Policy Press.
- Roulstone A., Prideaux S. (2012), *Understanding Disability Policy*, Bristol: The Policy Press.
- Russell M. (2002), "What Disability Civil Rights Cannot Do: employment and political economy", *Disability and Society*, 17, (2) 117-137.
- Sapey B. (2000), "Disablement and the Information Age", *Disability and Society*, 15 (5), 619-636.
- Scambler G. (2004), 'Re-framing Stigma: Felt and Enacted Stigma and Challenges to the Sociology of Chronic and Disabling Conditions'. *Social Theory and Health*, 2 (1), 29-46.
- Scambler G., Scambler S. (eds.) (2010), *New Directions in the Sociology of Chronic Disabling Conditions: Assaults on the Lifeworld*, Tavistock: Palgrave/Macmillan.
- Shakespeare T.W., Watson N. (2002), 'The Social Model of Disability: an outmoded ideology', *Research in Social Science and Disability*, 2, 9-28.
- Shakespeare T.W. (2006), *Disability Rights and Wrongs*, London: Routledge.
- Sheldon A. (2004), *Changing Technology*. In J. Swain, S. French, C. Barnes and C. Thomas (eds.), *Disabling Barriers: Enabling Environments*, 2nd Edition, London: Sage, 155-160.
- Swain J, French S. (2008), *Understanding Disability: a Guide for Professionals*, London: Churchill Livingstone Elsevier.
- Stone D.A. (1984), *The Disabled State*, London: Macmillan. Thomas, C. 1999: *Female Forms: Experiencing and Understanding Disability*.
- Buckingham – Open University Press, Thomas C. (2007), *Sociologies of Disability and Illness: Contested ideas in Disability Studies and Medical Sociology*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Thornton P., Lunt N. (1995), *Employment for Disabled People: Social Obligation or Individual Responsibility*, York: Social Policy Research Unit, University of York.
- Thornton P., Lunt N. (1997), *Employment Policies in Eighteen Countries: A Review* York, Social Policy Research Unit, University of York.
- Titchkoskin T. (2008), A rose by any other name? "People first language" in Canadian society, *Canadian Review of Sociology*, 38 (2), 125 - 140. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1755-618X.2001.tb00967.x/abstract> accessed 11th August 2011.
- Tremain S. (2005), "Foucault, Governmentality and Critical Disability Theory: An Introduction." In S. Tremain (ed.), *Foucault and the Government of Disability*, Ann Arbor: The University of Michigan Press, 1-24.
- UN (1993) *Standard Rules on the Equalisation of Opportunities for Persons with Disabilities*, New York: United Nations. Available at: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm> accessed 17th of November 2010.
- UN Enable: Undated. *Convention and Optional Protocol: Signatures and Ratifications*, New York: United Nations. Available at: <http://www.un.org/disabilities/countries.asp?id=166> Accessed 11 June 2011. UPIAS. 1976: *Fundamental Principles of Disability* London, Union of the Physically Impaired Against Segregation.
- Walker A., Walker C. (eds.) (1997), *Britain Divided: The Growth of Exclusion in the 1980s and 1990s*. London: Child Poverty Action Group.
- Wendell S. (1996), *The Rejected Body: feminist philosophical reflections on disability*. London: Routledge. WHO, 1980: *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*. Geneva: World Health Organization.
- WHO (2001a), *Rethinking Care from the Perspective of Disabled People*, Geneva: World Health Organisations Disability and Rehabilitation Team. Available at: <http://www.who.int/inf-pr-2001/en/note2001-16.html> accessed 4th August, 2006.

WHO (2001b), *International Classification of Functioning, Disability and Health*. Geneva: World Health Organization.

WHO (2002), *Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health (ICF)*, Geneva: World Health Organization.

WHO (2011), *World Report on Disability*, Geneva: World Health Organisation. Available at: http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf, accessed on 10th June, 2011.

Williams S. (1999), "Is anybody there? Critical realism, chronic illness and the disability debate", *Sociology of Health and Illness*, 21 (6), 797-819.

Wolfensberger W. (1989), 'Human Service Policies: The Rhetoric Versus the Reality', in Barton, L. (ed.) *Disability and Dependency*, Lewes: Falmer.



Passage à l'âge adulte, handicap et transitions vers l'emploi

Serge Ébersold*

Résumé : *La surexposition des jeunes à la vulnérabilité professionnelle trouve, pour partie sa source, dans une déritualisation du passage à l'âge adulte qui subordonne leur insertion professionnelle à leur sens de l'expérimentation et à leur aptitude à construire des parcours vecteur d'appartenance sociale et source de reconnaissance sociale. Par delà l'entrée sur le marché du travail, l'accès à l'emploi résulte de manière croissante de la valeur transitionnelle des soutiens proposés au cours de la scolarité et à son issue. Cette déritualisation du passage à l'âge adulte a des conséquences bien plus marquées lorsque les jeunes présentent une déficience ou une incapacité comme en atteste leur surexposition au chômage, notamment de longue durée dans la plupart des pays de l'OCDE. Aussi, cet article rapporte-t-il l'accès à l'emploi à l'issue du lycée à la valeur transitionnelle des stratégies d'accompagnement dont attestent, entre autres, les synergies créées pour conjuguer les dimensions relevant de l'accessibilité et celles renvoyant à la compensation des implications sociales de la déficience, de l'effet d'affiliation de l'emploi exercée ainsi que le capital identitaire acquis par les intéressés.*

Mots clés : *insertion professionnelle ; capital identitaire ; passage à l'âge adulte ; valeur transitionnelle de l'accompagnement.*

L'insertion professionnelle des personnes reconnues handicapées constitue un enjeu majeur pour la plupart des pays de l'OCDE. Selon l'OCDE, favoriser leur accès à l'emploi permet de pallier la perte de productivité à laquelle les pays peuvent être confrontés suite à un vieillissement de plus en plus marqué de la population (OCDE, 2010). L'emploi a en outre un rôle intégrateur certain : il rapproche leurs revenus de ceux de la population active (OCDE, 2010), réduit leur exposition aux discriminations (Bouvier et Niel, 2010) et renforce leurs chances d'inscription sociale.

Cet enjeu est d'autant plus important que la vulnérabilité professionnelle des personnes reconnues handicapées s'est renforcée dans la plupart des pays de l'OCDE. Cette catégorie de population est plus vulnérable aux cycles économiques et sa situation s'est singulièrement dégradée au cours des quinze dernières années : leur taux d'emploi a baissé pour atteindre 40 % à la fin des années 2000, soit un taux près de deux fois inférieur à celui de l'ensemble de la population active ; leurs revenus ont décliné de 3 % et leur exposition à la pauvreté s'est aggravée pour près de la moitié d'entre eux (OCDE, 2010). L'exigence croissante de productivité est par ailleurs une source de fatigabilité peu compatible avec les exigences de certaines déficiences et engendrer un stress qui renforce son effet invalidant (OCDE, 2012). L'introduction de nouvelles techniques de production a augmenté les exigences des employeurs en matière de qualification, y compris pour les fonctions d'exécutions, et a rendu le manque de qualification qui spécifie les personnes présentant une déficience ou une incapacité encore plus pénalisant (OCDE, 2012). Cette surexposition à l'échec scolaire peine à

* Professeur de Sociologie, Conservatoire national des arts et métiers, titulaire de la chaire accessibilité Transition vers l'emploi des jeunes adultes handicapés au sein de l'OCDE (LISE, UMR 3320) serge.ebersold@cnam.fr

être palliée par des politiques de l'emploi qui, dans la plupart des pays de l'OCDE, privilégient le retrait professionnel des personnes présentant une déficience à leur maintien sur le marché de l'emploi (OCDE, 2010).

Cet enjeu est particulièrement crucial pour les jeunes dont la vulnérabilité professionnelle est renforcée par un arasement des seuils statutaires caractéristiques du passage à l'âge adulte. Le chômage d'insertion retarde l'entrée sur le marché du travail et renforce le risque de marginalisation, notamment en cas de sous qualification. La précarisation de l'emploi multiplie les périodes de transition, diversifie les trajectoires d'insertion et accroît le degré d'exposition aux risques de disqualification qui entourent le chômage récurrent (Gréco et le Roy, 2009). L'augmentation du travail à temps partiel précarise socialement et financièrement par des salaires souvent inférieurs à la moyenne, des prestations sociales moindres et des perspectives professionnelles plus limitées (OCDE, 2010). Enfin, l'allongement des études, la maîtrise de la fécondité, et l'affirmation d'une vie de couple sans enfants ont contribué à isoler la naissance du 1^{er} enfant des autres composantes du passage à l'âge adulte (Fichet et Cordazzo, 2013). Cet arasement des seuils statutaires déritualise cette période de la vie et renouvelle fondamentalement les conditions sociales et psychiques d'entrée dans la vie adulte (Galland, 2009 ; Van den Velde, 2008). Le passage à l'âge adulte en devient une période où prévaut l'expérimentation de parcours construits au gré d'un processus itératif fait d'essais et d'erreurs et où la mobilité individuelle, la capacité de choix, le sens de l'expérimentation et un rapport positif au futur sont au cœur du processus de transition (Galland, 2007). Ce modèle de l'expérimentation est encore plus marqué pour les jeunes présentant une déficience ou une incapacité : leur accès à l'emploi est assujéti à leur aptitude à faire valoir leurs droits et leurs besoins, au changement d'approches du handicap qui spécifie le passage à l'adulte ou encore aux formes de compensation mobilisées pour pallier les conséquences de la déficience (Ebersold, 2012). Plus fréquemment confrontés au chômage que l'ensemble de la population, ils sont aussi surexposés au travail à temps partiel et à ses implications financières (Grammenos, 2013) ; l'importance croissante accordée aux propriétés comportementales par les recruteurs rend l'accès à l'emploi de celles et ceux présentant un trouble du comportement ou un trouble psychique plus complexe (OCDE, 2012).

Cette vulnérabilité professionnelle est le plus souvent corrélée aux facteurs mettant les personnes présentant une déficience à la distance aux normes de l'emploi. Cette distance à l'emploi est bien sûr associée au degré de sévérité de la déficience : le taux d'emploi des personnes présentant une déficience sévère est moindre que l'ensemble des personnes reconnues handicapées et leur confrontation au chômage plus marquée qu'elles. Elles travaillent également plus fréquemment à temps partiel, notamment d'impératifs que leur impose leur déficience (Grammenos, 2013). Cette distance à l'emploi est également inférée au manque de qualification des personnes présentant une déficience résultant de leur surexposition à l'échec scolaire, d'un moindre accès à une formation professionnelle professionnellement capitalisable et à l'enseignement supérieur (OCDE, 2010) ; elle renvoie également au caractère sélectif des dispositifs d'insertion créés dans le cadre de l'activation de politiques publiques et aux lacunes des stratégies de placement dans l'emploi. Cette vulnérabilité professionnelle est cependant moins

inférée au travail de légitimation professionnelle opéré par le système scolaire : les pratiques scolaires consacrent les différences inhérentes aux changements de position sociale et distinguent ceux qui peuvent prétendre accéder aux fonctions et aux rôles spécifiant le salarié de ceux qui ne le peuvent pas. Ils sont des actes d'institution qui légitiment le bien-fondé de la prétention à l'emploi, marquent le passage vers une autre condition et matérialisent l'endossement de nouvelles identités : la possession d'un diplôme ou d'un certificat attestant de compétences confère un capital symbolique qui contribue à dissocier déficience et invalidité, notamment quand cette dissociation est confirmée par le rapport à soi des intéressés. Les modalités intervenant dans la transition vers l'emploi ont donc un pouvoir de qualification et, corrélativement, de requalification incitant, ou non, à dissocier déficience et invalidité et à légitimer professionnellement les intéressés. Elles déterminent en cela les conditions d'accès aux droits des jeunes, leurs trajectoires postsecondaires et les formes de citoyenneté auxquelles ils accèdent.

Aussi, l'accès à l'emploi ne se résume-t-il pas à l'entrée sur le marché du travail, comme le suggèrent nombre de travaux résumant l'insertion professionnelle au placement dans l'emploi (Ebersold, 2001). Il résulte d'un processus qui commence avant la fin de la scolarité et qui se prolonge par-delà l'entrée dans le monde du travail et à travers lequel se forment les identités personnelles et sociales (Renault, 2004 ; Honneth, 2000 ; Ricœur, 1990). En cela, la fin de l'enseignement secondaire marque une période de transition au cours de laquelle se bâtissent des schèmes d'appartenance qui interdisent de résumer, comme c'est généralement le cas, le projet (d'insertion, de scolarisation, de vie) à un outil normatif permettant de qualifier les difficultés des populations et de spécifier la prestation au regard des objectifs poursuivis, des moyens mobilisés et des coûts engendrés (Ebersold, 2001). Aussi, ce texte rapporte-t-il l'accès à l'emploi des personnes reconnues handicapées à la valeur transitionnelle des trajectoires scolaires et post-scolaires de lycéens présentant un BEP dont atteste notamment l'effet d'affiliation qu'a l'activité exercée et, plus particulièrement l'emploi : celui-ci n'est pas une fin en soi, mais une source de lien social permettant aux personnes d'accéder aux formes d'indépendance qui font la vie d'adulte et de se penser comme des êtres capables portés par un sentiment d'exister (Ebersold, 2001 ; Wagner, 2005 ; Dee, 2006).

Ce texte s'appuie sur une enquête portée en 2009 auprès de 833 lycéens à BEP danois, français, tchèques et néerlandais inscrits en terminale en 2006-2007 à l'aide d'un questionnaire bâti dans le cadre d'une recherche menée par l'OCDE sur les parcours des jeunes adultes à BEP (Ebersold, 2012). Ce questionnaire a été élaboré conjointement par des représentants des pays participants selon 5 descripteurs permettant d'appréhender la valeur transitionnelle des trajectoires à l'issue de la scolarité : le descripteur de *participation* considère l'activité exercée à l'issue du lycée (formes de participation, conditions de participation offertes, adéquation aux attentes et aux profils des intéressés) ; le descripteur *d'accessibilité* porte le regard sur les aménagements et soutiens existants, leur adéquation aux besoins des intéressés et leur aptitude à les placer à égalité de chances avec leurs pairs ; le descripteur de *performance* se focalise sur la réussite scolaire, la préparation à la vie professionnelle ou la poursuite des études ; le descripteur de *transi-*

tion interroge la continuité et la cohérence des parcours suivis, les soutiens et les stratégies développées en la matière ; le descripteur *d'affiliation* concerne enfin le niveau d'indépendance économique et sociale des intéressés, leur capacité de projection dans le futur, leur capital identitaire (Côté, 1996) ainsi qu'à leur sentiment d'appartenance.

L'analyse s'organise ainsi autour des éléments fournis par les traitements univarié et bivarié des données. Pour ce dernier, l'exploitation statistique a veillé à ce que tous les indicateurs retenus pour chaque groupe de descripteurs soient considérés, notamment en respectant leur indépendance (à partir du test du χ^2 notamment) et en constituant des groupes les plus homogènes possibles. Dans une première étape, pour chaque groupe de descripteurs et dans chaque groupe constitué, les indicateurs significatifs. L'analyse bivariée a été complétée par une analyse en correspondances Multiples (ACM) afin d'analyser et de résumer la plus grande partie possible de l'information contenue dans un tableau de données et d'étudier les ressemblances et les liaisons entre plusieurs variables qualitatives (Benzécri, 1980; Escoffier et Pagès, 1990; Saporta, 2006; Lebart, Piron et Morineau, 2006). L'analyse factorielle s'appuie sur la méthode de la classification ascendante hiérarchique (CAH) pour créer des variables synthétiques regroupant plusieurs indicateurs et s'organise autour des variables suivantes : raisons du choix, contenu du cursus, soutiens à l'inscription, conseils pour faire des choix, effet des soutiens, facteurs influant sur la transition, aide au cours des études, effet des soutiens sur le déroulement des études, politique d'établissement en matière de handicap, types de soutiens pour préparer l'avenir, degré d'intégration du devenir et participation sociale. La démarche suivie a veillé à vérifier la représentativité des individus par l'intermédiaire d'un test du χ^2 sur le tableau de Burt croisant toutes les modalités de variables entre elles. Conformément à la méthode proposée par Jean-Paul Benzécri (1980), l'analyse des correspondances multiples s'est organisée autour de l'étude des contributions des variables aux axes, et du cosinus carré de ces variables. Dans un second temps, elle s'est intéressée aux variables supplémentaires corrélées aux axes, la représentation graphique permettant d'illustrer notre propos et les corrélations entre les variables. Pour ce faire, il a été vérifié que chacune des modalités des variables comportait l'effectif minimum d'individus statistiquement nécessaire (poids relatif à l'ensemble des individus). En outre, les axes représentatifs ont été sélectionnés après vérification du niveau de contribution des variables et de leur représentativité (valeur du cosinus carré).

L'analyse quantitative a été complétée par 8 entretiens menés en 2010 qui exerçaient une activité salariée (3), suivaient une formation professionnelle en alternance (2) ou des études universitaires (2) ou étaient au chômage (Rick, 2011). Ces entretiens ont été enregistrés après accord de la personne et ont une durée moyenne de 90 minutes. Les entretiens ont mis l'accent sur les conditions d'études, sur l'effet capacitant des méthodes d'enseignement et des soutiens ainsi que sur les stratégies développées pour faciliter l'accès à l'emploi ou à l'enseignement supérieur. Ils ont été analysés en recourant à la technique de l'analyse de contenu (Bardin, 2013). Le texte décrit ici dans un premier temps la situation des enquêtés ayant accédé à l'emploi pour, dans un second temps, s'interroger sur les mécanismes présidant à la transition vers l'emploi.

I – Un accès à l'emploi indissociable des formes de reconnaissance expérimentées

L'insertion professionnelle des jeunes adultes reconnus handicapés ne dépend pas uniquement des acquis scolaires ou de l'obtention du diplôme. Elle est également conditionnée par la filière scolaire suivie : l'accès à l'emploi spécifie les enquêtés ayant suivi un cursus à finalité professionnelle à la différence de ceux ayant accédé à l'enseignement supérieur¹. De telles trajectoires rappellent le lien étroit unissant les cursus à finalité professionnelle et l'accès à l'emploi : la formation professionnelle réduit le degré d'exposition au chômage des jeunes ne souhaitant pas faire d'études, notamment lorsqu'elle se déroule en alternance ; elle prépare les lycéens aux exigences du monde professionnel et offre aux employeurs une meilleure connaissance des potentialités et des capacités des personnes présentant une déficience (Flisi et Goglio 2015). L'effet de consécration de ce lien mérite toutefois d'être nuancé.

L'accès à l'emploi peut être contraint ou ne pas refléter les choix des intéressés. En effet, les enquêtés ayant accédé à l'emploi minimisent le rôle des soutiens dans leur réussite scolaire et dans leur insertion professionnelle : ils estiment ne pas avoir progressé au même rythme que les autres élèves, jugent que les soutiens ne les ont pas placés à égalité de chances avec les autres élèves eux et s'estiment insuffisamment préparés aux exigences de l'enseignement supérieur ; ils regrettent en outre que les conseils délivrés durant l'année de terminale ne leur aient pas permis de se projeter suffisamment dans le futur pour choisir leur cursus en connaissances de cause, d'être suffisamment à même de faire valoir leurs besoins au regard d'un projet dument muri et élaboré. Ils se démarquent en cela des enquêtés ayant accédé à l'enseignement supérieur : ceux-ci relient plus volontiers que la moyenne leur réussite scolaire à la qualité des aménagements et des soutiens dont ils ont bénéficié en terminale et voient dans leur situation la résultante de conseils les ayant préparés aux nouveaux rôles sociaux liés à l'accès à l'enseignement supérieur.

L'accès à l'emploi à l'issue du lycée n'est par ailleurs pas forcément synonyme d'inscription professionnelle. Il est un vecteur de vulnérabilité à long terme dans un contexte où le recours à une main d'œuvre titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur se généralise dans les entreprises (OCDE, 2011 ; CEDEFOP, 2012). Il apparaît trop précoce s'il renforce l'exposition à l'usure professionnelle en réduisant la capacité d'adaptation aux changements technologiques et aux évolutions des modes d'organisation, du travail : la capacité d'adaptation aux évolutions technologiques des personnes n'ayant pas accédé à l'enseignement supérieur est moindre que celle des personnes étant dans ce cas de figure ; les compétences ayant conduit à leur recrutement se trouvent relativisées par l'accélération des évolutions technologiques et organisationnelles, notamment lorsqu'il n'y a pas d'appétence à la formation tout au long de la vie ou quand cette appétence n'est pas soutenue par l'offre de formation continue au sein des entreprises (Hanushek *et al.*, 2011).

L'accès à l'emploi à l'issue de l'enseignement secondaire peut par ailleurs avoir un effet affiliateur moindre que la poursuite d'études : les enquêtés exerçant un emploi à l'issue du lycée ne s'attendaient pas à ce type

1. Les enquêtés ont accédé à l'enseignement supérieur pour 57 % d'entre eux, à l'emploi pour 31 % d'entre eux. Ils étaient inactifs dans 12 % des cas. Ceux ayant accédé à l'enseignement supérieur présentent plus fréquemment un trouble psychique (12.1 %), un trouble de l'appareil locomoteur (14.9 %) ou une déficience sensorielle. Ils se distinguent de ceux exerçant un emploi qui présentent plus fréquemment que la moyenne un trouble de l'apprentissage (41 %), une maladie (19 %) ; celles et ceux inactifs à l'issue de l'enseignement secondaire présentent dans une proportion supérieure à la moyenne un trouble cognitif (12 %), des troubles de l'appareil locomoteur (21 %) et des déficiences multiples (12 %). Les personnes inactives au moment de l'enquête jugent moins souvent avoir suffisamment de contrôle sur le déroulement de leur vie (55 %), être d'égale valeur que les autres (66 %) et être aussi capables que les autres (60 %).

d'emploi pour un peu plus de la moitié d'entre eux et jugent leur emploi peu à même de leur offrir une qualité de vie satisfaisante et un rapport positif à soi-même. Ils partagent avec les inactifs un certain désenchantement à la différence des enquêtés inscrits dans l'enseignement supérieur. Contrairement à ces derniers, ils estiment que la chance compte davantage dans la vie que les aptitudes, jugent se heurter à des obstacles entravant leurs parcours et regrettent l'inaboutissement des projets forgés. Ils soulignent également le poids des préjugés sur les lieux de travail qu'évoque un interviewé français : « *les gens, quand ils te voient en fauteuil roulant, ils ont un regard de pitié. La plupart du temps, pas tous, mais la plupart du temps, ils ont un regard qui va dire : «oh, ben le pauvre.» [...] Oui, le plus gros problème c'est ça : quand on entre dans une entreprise, dès qu'on leur dit que j'ai une reconnaissance d'handicap, j'ai tel problème, là y a un blanc au téléphone ou à l'entretien. On coupe tout de suite le truc, parce que là c'est déjà un bémol.* » De tels propos rappellent que les conditions de travail des personnes reconnues handicapées n'offrent pas toujours les mêmes formes de reconnaissance que celles généralement expérimentées par les salariés : selon l'enquête handicap santé ménage (HSM), les personnes actives déclarant un handicap sont deux fois plus nombreuses que celles qui ne sont pas dans ce cas de figure à juger être traitées injustement et ne pas accéder à leurs droits (Bouvier et Niel, 2010).

L'emploi occupé à l'issue de la terminale prémunit sans doute à court terme les lycéens reconnus handicapés des formes de vulnérabilité inhérentes à l'inactivité professionnelle. Il n'est toutefois pas certain qu'il corresponde toujours à leurs aspirations et qu'il soit source de reconnaissance. Les enquêtés rappellent en cela que l'accès à l'emploi n'est pas, *per se*, synonyme de citoyenneté. L'accès à l'emploi n'exclut pas les inégalités de traitement et les rémunérations des personnes reconnues handicapées sont inférieures à celles de l'ensemble de la population : lorsqu'elles sont par exemple âgées de 20 à 34 ans, leur niveau de revenu est inférieur de 30 % au Danemark et en Irlande et de 20 % en Finlande et aux Pays Bas (OCDE, 2008). Aussi, l'insertion professionnelle des personnes présentant une déficience ou une incapacité ne peut-elle se résumer au placement dans l'emploi. Elle est indissociable de leur intégration dans les collectifs de travail et des formes de reconnaissance expérimentées sur les lieux de travail. Les conditions d'accès à l'emploi et les conditions d'exercice de l'emploi explicitent la référence normative présidant à la distinction entre le normal et le pathologique et participent de l'ancrage social de l'anomalie physiologique et, corrélativement, de la signification sociale prise par celle-ci (Canguilhem, 1996). Elles expriment le degré d'intégrité sociale reconnu aux individus et reflètent le degré de respectabilité sociale accordé par la société. Les discriminations rencontrées sur les lieux de travail, des conditions de travail de moindre qualité ou des rémunérations inférieures matérialisent l'écart entre l'identité personnelle revendiquée et l'identité sociale qui leur est reconnue. Elles attestent de l'altération de l'identité personnelle et sociale accompagnant le désordre biologique et participent du dévoilement du handicap (Ebersold, 2007).

2 – Un accès à l'emploi lié à la valeur transitionnelle des pratiques d'accompagnement

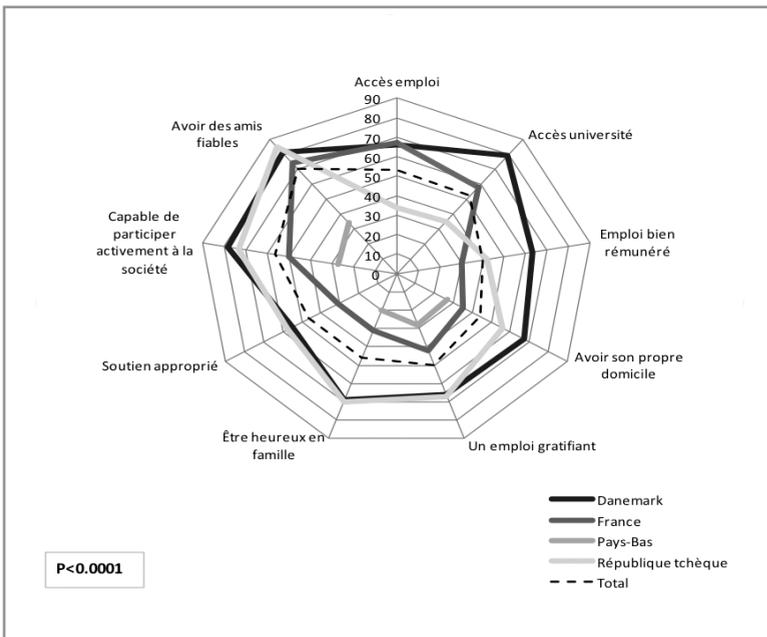
L'accès à l'emploi ne peut donc être dissocié des conditions symboliques présidant à l'ouverture des entreprises à la différence et à la légitimité des intéressés. Celle-ci est en effet tant conditionnée par les composantes organisationnelles sous-jacentes à l'exercice d'une activité professionnelle que par ses composantes fonctionnelles. Les contextes organisationnels président aux règles cérémonielles formelles et informelles régissant les relations entre les acteurs. Ils déterminent les références normatives mobilisées pour qualifier le stigmate de la personne par-delà les caractéristiques propres à la déficience en spécifiant les dimensions socioculturelles, les codes sociaux, les us et les coutumes qui régissent les relations professionnelles et fondent la proximité culturelle des personnes aux normes traversant les entreprises. Le degré de gravité d'une particularité est inféré au degré d'évidence sociale que révèle le bousculement des règles, des repères et des routines régissant les process de travail et les relations professionnelles (Goffman, 1974) : la méconnaissance ou le non-respect des rites d'interaction régissant les relations entre les membres de l'entreprise, l'incapacité à s'inscrire dans les règles de conduite qui organisent les rencontres sociales au sein des équipes de travail attestent d'une distance culturelle à l'univers de l'entreprise peu propice à l'intégration des personnes dans l'entreprise. La réceptivité des entreprises et les possibilités d'intégration des personnes reconnues handicapées sont donc corrélées à la valeur transitionnelle des modalités de soutien à l'œuvre au cours de ce processus complexe, intermittent et pluriel qu'est la transition vers l'emploi.

Cette valeur transitionnelle réside dans le travail de mise en scène opéré par le système scolaire ou les structures d'accompagnement pour légitimer organisationnellement et fonctionnellement des personnes dont la présence est source de craintes et de préjugés. Ce travail de mise en scène opère un travail d'institution qui définit les conditions qui régissent le passage d'une condition sociale à une autre et assurent l'intégration dans les collectifs de travail. Il établit les marqueurs régissant le rôle des uns et des autres et légitime ainsi les formes et les niveaux d'interdépendance entre les différents secteurs (éducation, emploi, famille, sanitaire, social) qu'exige la continuité du parcours du jeune adulte. Ce travail de mise en scène repose notamment, dans certains pays, sur la mise en œuvre d'un projet de transition qui doivent être élaborés dans l'enseignement secondaire en prévision de l'accès à l'emploi ou de la poursuite d'études des jeunes reconnus handicapés. Ce projet de transition a vocation à ritualiser le passage vers l'emploi : ses composantes s'attachent à construire le sens de la transition vers l'emploi, à définir les règles autour desquelles se nouent les synergies entre les acteurs du secteur éducatif et les milieux économiques ; elles ambitionnent aussi d'être articuler les différentes rationalités à l'œuvre et de réunir les conditions d'inscription professionnelle et sociale de la personne présentant une déficience. Les échanges entre les différents acteurs en présence insèrent l'accès à l'emploi dans un ensemble de règles spécifiant le rôle et la place de chacun, organisant les conditions d'une acceptation mutuelle entre les acteurs en présence et structurant leur action autour d'une logique d'action commune (Ebersold, 2003). Ils participent d'une mise en scène à travers laquelle s'éta-

blit une division des tâches et une distribution des rôles entre les différentes catégories d'acteurs qui organise la complémentarité de l'action menée par les uns et par les autres, les modalités fondant leur engagement dans le processus ainsi que leur légitimité (Ebersold, 2010).

La valeur transitionnelle des modalités de soutien réside en outre dans le capital identitaire (Côté, 1996) acquis par les jeunes adultes à l'issue du lycée et leur aptitude à endosser de nouvelles identités (Ferreira et Nunes, 2010). La confrontation au marché de l'emploi suppose une projection de soi dans le temps à travers laquelle se construit le sens l'activité professionnelle, son inscription dans une biographie personnelle et se définit les conditions d'adaptation des ambitions professionnelles aux possibilités et aux contextes. Elle demande aussi l'intériorisation des exigences que portent en elles les nouveaux rôles sociaux à assumer, notamment lorsque ces derniers présupposent une capacité de faire des choix, à s'adapter aux contextes changeants et à agir sur son environnement. Elle fait de la possession d'un capital identitaire dont atteste la capacité d'autodétermination, du souci de soi, du sens des responsabilités, une composante essentielle de toute légitimité professionnelle.

Figure N° 1 : perspectives perçues par les lycéens à BEP à l'issue de leur scolarité (en %)²



Source: Ebersold S., (2012). *Les transitions vers l'enseignement tertiaire et vers l'emploi des jeunes adultes handicapés*, Paris. OCDE

L'acquisition de ce capital identitaire dépend des normes pédagogiques retenues par les établissements scolaires et les services d'accompagnement. Les normes pédagogiques orientées, comme dans les pays scandinaves, vers l'autonomie décisionnelle et l'initiative individuelle encouragent les pratiques ciblant la mise en compétence des intéressés et à la prise en compte des dimensions conditionnant leur participation sociale. A l'inverse, des

2. L'objectif de l'enquête ne consistant pas à comparer les pays, mais à cerner les facteurs facilitant ou entravant la transition vers l'emploi ou l'enseignement supérieur, l'analyse statistique a élaboré des « silhouettes » mettant en relation plus de facteurs pertinents pour la compréhension du descripteur et permettant de visualiser le poids de chacune des dimensions retenus.

normes pédagogiques incitant au premier chef, comme c'est notamment le cas en France, les jeunes à envisager leur futur en termes de placement social, ancrent les modalités de soutiens et les aménagements dans une logique d'aide peu propice à la conversion des soutiens en capacités d'agir et en autonomie décisionnelle (Van de Velde, 2008). Ainsi, les lycéens danois se jugent-ils mieux armés que les français pour faire face aux nouveaux rôles sociaux qui entourent le passage à l'âge adulte : ils sont plus optimistes qu'eux quant à leurs possibilités de participation sociale, d'accéder à un emploi bien rémunéré, ou encore d'avoir un logement.

La valeur transitionnelle des modalités de soutien réside aussi dans la mise en synergie des dimensions liées à l'accessibilité des entreprises et des établissements scolaires avec celles relevant de la compensation des implications sociales de la déficience : les inactifs à l'issue de la terminale présentent plus fréquemment des troubles locomoteurs nécessitant non seulement une accessibilité des lieux de travail ou d'études, mais aussi des soutiens leur permettant de compenser les implications fonctionnelles de leur déficience ; ce constat est partagé aux Etats Unis où le taux d'accès à l'emploi 6 ans après la sortie du lycée des jeunes adultes présentant un trouble de l'apprentissage est deux fois plus important que celui de jeunes présentant une surdité ou un trouble locomoteur (Sanford *et al.*, 2011). Ces synergies supposent des établissements scolaires prenant précocement en considération les exigences, des délais et des contraintes entourant un éventuel aménagement de poste de travail et de leur conjugaison pour assurer la continuité et la cohérence des parcours à l'issue du lycée (Lueking, 2009) ; elles reposent aussi sur la planification des contraintes en temps entourant la définition et la mise en œuvre des conditions requises par l'entreprise pour recruter un salarié reconnu handicapé (Blanc, 2009). Ces synergies dépendent de la cohérence et de la cohésion des liens entretenus entre les acteurs de l'enseignement secondaire, des missions locales, des structures d'accompagnement vers l'emploi et des enseignants référents pour prévenir les discontinuités inhérentes à la désynchronisation des rythmes et des temps engendrés par les cloisonnements institutionnels inhérents aux temporalités propres à chaque institution concernée par l'accès à l'emploi. Ces dyschronies sont d'autant plus importantes que rien n'oblige les acteurs à travailler ensemble, à transmettre l'information, à participer aux réunions, voire à se reconnaître légitimes : ils appartiennent à des institutions parfois concurrentes dans l'obtention des moyens, leur parole a une valeur sociale différente du fait de leur statut et leurs identités professionnelles se sont souvent historiquement construites en opposition les unes aux autres.

L'importance de telles synergies est soulignée par les enquêtés quand ils disent leur impression d'avoir été « *mis à la porte du lycée et laissés tout seuls avec leur diplôme* » ou décrivent leurs parcours comme fait de « *briques mais sans avoir de ciment* ». Les inactifs, dont les trajectoires scolaires sont marquées par un ou plusieurs redoublements, imputent leurs situations aux lacunes des stratégies déployées par les lycées et les services d'accompagnement en matière de transition et à l'absence de soutien familial ou amical pour y pallier. L'importance des synergies est également relevée par des enquêtés en activité qui relativisent le poids des aménagements et des soutiens dont ils ont bénéficié dans leur situation : selon eux, ces soutiens ne leur ont pas permis de se projeter dans le futur ou de l'envisager au regard de leurs

besoins, de leurs potentiels et de leurs faiblesses ; ils relient leur situation à l'importance de l'investissement parental dont l'activité professionnelle, le capital culturel et le capital social ont permis d'assurer la continuité des cheminements et d'assurer leur inscription sociale et professionnelle. Les uns comme les autres soulignent l'importance relative accordée par les lycées aux stratégies d'accompagnement nécessaires à l'intégration des intéressés dans l'entreprise.

Ils rappellent ainsi que l'absence de synergies peut conduire les jeunes adultes reconnus handicapés à accumuler des expériences éducatives et professionnelles peu capitalisables professionnellement et socialement disqualifiantes (Ebersold, 2001, Wagner, 2006). En effet, le risque de marginalité professionnelle et sociale est, dans nombre de pays, proportionnel à la durée de l'inactivité à l'issue de la scolarisation. Les chances d'accès à l'emploi des jeunes adultes handicapés américains sont meilleures lorsqu'ils accèdent rapidement à l'enseignement supérieur à l'issue de l'enseignement secondaire que lorsque cela n'est pas le cas (Newman *et al.*, 2009). La surexposition au retrait du marché de l'emploi est corrélée à la durée de l'inactivité : au Danemark, 22.2 % des jeunes sans emploi ni formation sont inactifs la première année et ils sont 37.2 % à l'être trois années après la fin de la scolarité ; en Irlande la proportion de jeunes sans emploi ni formation identifiés comme inactifs passe de 19.4 % la première année après la fin de la scolarité à 23.6 % trois ans après (OCDE, 2008b).

L'absence de synergies subordonne par ailleurs le devenir des lycéens au volume et à la structure de ressources mobilisées par les parents pour créer les passerelles entre les espaces éducatifs, professionnels et administratifs : l'emploi a été trouvé par l'intermédiaire de la famille ou d'amis dans la majorité des cas et celle-ci joue un rôle essentiel dans l'obtention d'un stage ou d'un emploi ainsi que dans la conciliation des dimensions relatives à l'emploi et celles concernant l'accès au logement ou la vie autonome (Ebersold, 2005). L'accès à l'emploi repose sur les ressources financières des familles nécessaires pour pallier les surcoûts liés au logement ou aux transports ; il dépend aussi du capital culturel requis pour satisfaire à la complexité des exigences administratives et aux exigences d'une contractualisation des pratiques supposant des capacités de négociateur, notamment lors de la définition du projet ou des diverses réunions organisées en lien avec celui-ci ; il dépend du capital social qu'offre notamment l'activité professionnelle pour faciliter l'accès à un stage ou à un emploi ; il suppose enfin la possession d'un capital temps offrant la disponibilité nécessaire à l'implication demandée aux parents. Autant d'exigences surexposant les jeunes adultes reconnus handicapés d'origine modeste au chômage et aux vulnérabilités afférentes.

Conclusion

L'insertion professionnelle des jeunes adultes reconnus handicapés ne repose pas uniquement sur les acquis scolaires ou les diplômes possédés. Elle dépend également de la filière suivie, l'accès à l'emploi étant favorisé par les filières à finalité professionnelle, notamment lorsqu'elles incluent des périodes en alternance au cours desquelles s'acquièrent les compétences offrant une proximité aux règles informelles régissant le fonctionnement

des entreprises. Elle requiert en outre un système scolaire ne résumant pas la notion de réussite à sa stricte composante scolaire pour se mobiliser autour du devenir des élèves et des dimensions intervenant dans *la mise en sens* d'un avenir social inscrit dans les rôles sociaux qui accompagnent le passage à l'âge adulte et, plus singulièrement, l'accès à l'emploi. Une telle perspective invite à relier l'accès à l'emploi aux ressources identitaires permettant aux intéressés de se penser et de se raconter autrement qu'au regard de la déficience, de se définir comme un être en devenir capable d'affronter les changements et assumer les responsabilités qui fondent la condition de salarié et, plus généralement, d'adulte.

L'accès à l'emploi est également corrélé au travail de mise en scène nécessaire pour légitimer organisationnellement et fonctionnellement des personnes que le sens commun spécifie par leur performance réduite et leurs difficultés d'intégration dans les collectifs de travail et dont le recrutement semble paradoxal. Ce travail de mise en scène consiste à faire environnement en mobilisant les ressources légales, institutionnelles, organisationnelles, techniques, etc. requises pour construire les conditions de la réceptivité des entreprises à la différence. Il s'organise autour des conditions subjectives qui vont permettre au jeune présentant une déficience intellectuelle de se penser capable d'évoluer et aux professionnels de construire les dimensions qui structurent les liens d'interdépendance entre les institutions impliquées. Il repose aussi sur les formes et les niveaux d'interdépendance unissant les différentes catégories d'acteurs concernées par le processus : les échanges entre les différents acteurs organisent la complémentarité de l'action menée par les uns et par les autres, les modalités fondant leur engagement dans le processus ainsi que leur légitimité ; ils insèrent l'insertion professionnelle dans un ensemble de règles spécifiant le rôle et la place de chacun, organisant les conditions d'une acceptation mutuelle entre les acteurs en présence et structurant leur action autour d'une logique d'action commune. Ce travail de mise en scène opère un travail d'institution et contribue à transformer les échanges entre les acteurs d'un même parcours en un capital social collectif palliant les ressources familiales, professionnelles, amicales, scolaires faisant défaut et facilitant par exemple le passage vers le milieu professionnel (Lecoutre, 2003).

- Blanc A. (2009), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés: En France de 1987 à nos jours*, Grenoble, PUG.
- Bardín L. (2013), *L'analyse de contenu*. Paris, Presses universitaires de France.
- Benzécri J.-P. (1980), *L'analyse de données. Tome 2: L'analyse des correspondances*. Paris, Dunod.
- Bouvier G., Niel X. (2010), « Les discriminations liées au handicap et à la santé », Insee, *Enquêtes et études démographiques*, 1308, Paris
- Canguilhem G. (1966), *Le normal et le pathologique*, Paris, Puf.
- CEDEFOP (2012), *From education to working life*. Luxembourg, Publications de l'union européenne.
- Côté J. E. (1996), Sociological perspectives on identity formation: the culture identity link and identity capital. *Journal of adolescence*, N° 19, 417–428.
- Dee, L., (2006) *Improving Transition Planning for Young People with Special Educational Needs*, Maidenhead, Open University Press.
- Ebersold, S., (2001). *La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques de l'exclusion*. Rennes, Pur.
- Ebersold S. (2005), *Le temps des servitudes*. Rennes, Pur.
- Ebersold S. (2007), *Le dévoilement du handicap*, Toulouse, Eres.
- Ebersold S. (2010), Inscrition professionnelle, devenir social et parcours de formation, Gascon H., Haelwick M. C., *Adolescence et retard mental*, Bruxelles, De Boeck.
- Ebersold S. (2011), *L'inclusion des étudiants handicaps dans l'enseignement tertiaire et dans l'emploi*, Paris, OCDE.
- Ebersold S. (2012), *Les transitions vers l'enseignement tertiaire et vers l'emploi des jeunes adultes handicapés*, Paris, OCDE.
- Ferreira V. S., Nunes C. (2010), « Les trajectoires de passage à l'âge adulte en Europe », *Politiques sociales et familiales*, N° 102, pp. 21-38.
- Escoffier, B. et Pagès, J. (1990). *Analyses factorielles simples et multiples: objectifs, méthodes et interprétations*. Paris, Dunod.
- Fichet, B., et Cordazzo Ph. (Dir), 2013, *Transition, passage en sciences sociales*, Strasbourg, Néothèque,
- Flisi S., Goglio V. (2015), *Youth labour market outcomes: the added value of VET*. Luxembourg, Publication office of the European Union
- Galland O., (2007), *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin.
- Galland O., (2009), *Les jeunes*, Paris, La Découverte.
- Goffman E., (1974), *Les rites d'interaction*, Paris, Éditions de Minuit.
- Goffman E., (1975), *Stigmates*. Paris, Éditions de Minuit.
- Grammenos, S., (2013), *Indicators of disability equality in Europe*, Leeds University, Leeds, ANED.
- Gréco D., Le Roy C. (2009), « La récurrence du chômage », *Repères et analyses, études*, Pôle emploi, Paris, Direction études, évaluations et affaires internationales.
- Hanushek E.A., Woessmann L., et Zhang, L., (2011), General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle, N° 17504, NBER Working Paper Series.
- Honneth A., (2000), *La Lutte pour la reconnaissance*. Paris, Éditions du Cerf.
- Lebart L., Piron M. et Morineau A. (2006), *Statistique exploratoire multidimensionnelle – Visualisation et inférence en fouilles de données*. Paris: Dunod.
- Lecoutre M. (2003), « Le capital social dans les transitions entre l'école et l'entreprise ». in Bevort A., Lallement M., *Le capital social, performance, équité et réciprocité*, Paris, La Découverte/Mauss.
- Lueking R. (2009), *The way to work*, Baltimore: Brookes publishing & Co.
- OCDE (2008b), *Maladie, invalidité et travail: surmonter les obstacles, Volume 2: Finlande, Danemark, Pays Bas, Irlande*, Paris, OCDE.
- OCDE (2008a), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes*, Paris, OCDE.
- OCDE (2010), *Sickness, disability and work: breaking the barriers*, Paris, OCDE.
- OCDE (2011), *Regards sur l'emploi*, Paris, OCDE.

- OECD (2012), *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*, Mental Health and Work, Paris, OECD.
- Newman L., Wagner M., Cameto R., Knokey A.M. (2009), *The Post-High School Outcomes of Youth With Disabilities up to 4 Years After High School*, SRI International, Menlo Park, CA.
- Renault E. (2004), *L'expérience de l'injustice*, Paris, La Découverte.
- Ricœur P. (1990), *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil.
- Saporta G. (2006), *Probabilités, analyse des données et statistique*, Paris, Technip.
- Sanford C., Newman L., Wagner M., Cameto R., Knokey A.-M., Shaver D. (2011), *The Post- High School Outcomes of Young Adults With Disabilities up to 6 Years After High School. Key Findings From the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2) (NCESER 2011-3004)*. Menlo Park, CA: SRI International.
- Van de Velde C. (2008), *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Wagner M., Newman L., Cameto R., Levine P. (2005), *Changes over time in the early post school outcomes of youth with disabilities - A report of findings from the NTLs and the NLTS-2*. Menlo Park, CA, USA. US Office of Special Education Programs, SRI International.
- Wagner M. et al. (2006), *The Academic Achievement and Functional Performance of Youth with Disabilities. A Report of Findings from the National Longitudinal Study-2 (NLTS2)*, SRI International, Menlo Park, CA.

Derrière l'esprit, le corps

Le métier d'enseignant en contexte d'inclusion scolaire

Joël Zaffran*

Résumé : *Le référentiel inclusif, prédominant aujourd'hui, commande de ne plus écarter les élèves handicapés de l'école ordinaire. Son objectif est d'assurer leur participation à une commune citoyenneté scolaire. Or, l'inclusion scolaire n'est pas réductible à ce principe moral. Après avoir évoqué les conditions historiques du référentiel inclusif, l'article cerne « l'esprit de l'inclusion scolaire », que l'on estime fondé sur deux principes : la forme scolaire et la performance. Ces deux principes sont à l'origine d'une tension constitutive du travail des enseignants. À partir de séquences scolaires choisies pour leur contenu idéaltypique, on démontre que la forme scolaire permet de réduire cette tension, mais qu'elle expose les élèves handicapés aux affres du mérite.*

Mots clés : *inclusion scolaire ; travail ; enseignant ; forme scolaire ; corps ; mérite.*

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, votée en France en février 2005, fait écho aux orientations européennes et aux conférences mondiales sur l'éducation¹ qui voient l'école comme un moyen efficace de combattre les discriminations. Elle stipule que les établissements scolaires ont vocation à accueillir les enfants et adolescents handicapés. Tout enfant présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé est inscrit dans l'école de son quartier plutôt que dans des établissements spécialisés. Cette orientation donnée à l'école ordinaire est reprise dans la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, adoptée le 5 juin 2013. Elle souligne la même chose : les enfants en situation de handicap doivent non seulement accéder aux écoles ordinaires, mais aussi être au centre d'une pédagogie qui réponde à leurs besoins. À ce jour, 259 000 élèves en situation de handicap sont scolarisés à l'école ordinaire (58 % à l'école primaire, et 42 % dans l'enseignement secondaire), soit le double qu'en 2006. À l'université, 18 200 étudiants sont handicapés, deux fois plus qu'en 2005. Une constante se dessine derrière les chiffres : les évolutions sont marquées par des écarts entre les maillons et les filières scolaires. D'abord, les taux de croissance sont plus élevés dans les filières spéciales du système scolaire ordinaire que dans les voies ordinaires. Ensuite, les taux diminuent lors du passage de l'école primaire au collège puis au lycée. Enfin, les orientations vers les filières spécialisées de l'Éducation nationale ou vers le secteur médico-social se font plus nombreuses lors des transitions scolaires, en particulier de l'école primaire au collège. Malgré cette constance, des efforts sont déployés et des moyens investis pour que le modèle inclusif s'installe durablement.

Il est incontestable que l'accueil des élèves handicapés à l'école ordinaire prend le pas sur la scolarisation dans les filières spéciales de l'Éducation nationale ou dans le secteur médico-social. Mais il est probable que l'inclusion scolaire n'échappe pas au paradoxe des intentions politiques qui, par une meilleure reconnaissance du handicap, aspirent à une intégration des personnes handicapées sans parvenir, dans les faits, à supprimer les « entre-

* Université de Bordeaux, Centre Émile Durkheim (UMR 5116), CAR CEREQ.

1. Voir notamment la déclaration de Salamanque de 1994.

deux» qui ne sont ni une intégration totale ni une exclusion complète. Appliquée à notre objet, cette approche du handicap par la *liminalité* (Blanc, 2006) conduit à voir les élèves handicapés comme des êtres rendus vulnérables par le regard que les élèves ordinaires leur portent (Zaffran, 1997). Or, la vulnérabilité étant une potentialité à être atteint en situation d'incertitude (Soulet, 2014), on est autorisé à analyser la manière avec laquelle le référentiel inclusif est reçu par les enseignants, et les accommodations qu'ils doivent faire pour faire tenir ensemble les impératifs de la scolarisation de tous, et de l'inclusion de chacun. Soumis à des règles officielles, et sommés de composer avec des normes scolaires qui, bien qu'échappant à toutes formes de réglementation, organisent le fonctionnement de l'école (Van Zanten, 2001), leur position est empreinte de vulnérabilité puisque le référentiel inclusif les contraint à gérer la tension entre leur expérience vécue de l'inclusion, et la rationalité du système scolaire.

Cet article propose une réflexion sur l'activité des enseignants en contexte inclusif, et donc en lien avec les élèves en inclusion. Son point de départ est une interrogation sur ce qu'être enseignant en contexte inclusif veut dire, ce qui suppose un équilibre entre d'une part des finalités citoyennes, d'autre part des modes opératoires techniques de l'apprentissage décomposé en objectifs, référentiels, compétences, classements, mais aussi en évaluations (Barrère, 2002). Considérant que l'exercice professionnel de l'enseignant en contexte inclusif est à l'interface de l'historique, du social et du quotidien (Marcel, 2005), notre réflexion suit trois parties. La première rappelle brièvement les fondements historiques de l'éducation des enfants handicapés, puis insiste sur les normes d'excellence et les critères d'évaluation qui mesurent le travail scolaire, mais classent aussi les écoles. La deuxième traite de la *forme scolaire*. Elle montre en quoi celle-ci est nécessaire au métier d'enseignant, car elle ajuste l'activité en contexte inclusif aux normes d'excellence et à la performance scolaire. La troisième pointe la contradiction, pourtant inévitable, entre l'évaluation scolaire et l'égalitarisme visé à travers l'inclusion². Il montre que le mérite rend cette contradiction juste, ce faisant acceptable. Pour étayer le propos, l'article s'appuie sur des observations directes dans une classe accueillant un élève handicapé. Ces observations ont été choisies en fonction de « l'effet loupe » (Grimaud et Saujat, 2011) qu'elles autorisent. Elles correspondent à des situations typiques des arrangements possibles entre le référentiel inclusif et sa mise en œuvre concrète. Ce choix est une manière de « forcer le trait » des modes d'agencements qu'impose l'inclusion scolaire. De ce fait, il jette la lumière sur des cas extrêmes, dont on peut dire qu'ils sont potentiellement présents dans une situation d'inclusion scolaire, sans être nécessairement des cas uniques.

L'injonction à l'inclusion

Le principe supérieur commun de l'inclusion scolaire vise à défaire ce que l'histoire a ancré dans les esprits, et à réunir les eaux que les convictions pédagogiques ou médicales avaient séparées. Aujourd'hui, et à moins d'être foncièrement hostile à l'idée de société, l'inclusion scolaire apparaît comme un impératif catégorique, si l'on considère qu'elle assure « *le renforcement de la tolérance par les chaînes de solidarité, plus nombreuses et diversifiées que dans les établissements spécialisés, et préfigure les comportements citoyens* » (Gaüzere et al.,

2. Dans les pages qui suivent, l'analyse de ce que l'on nomme « l'esprit inclusif » ne signifie pas que nous prenons position contre le paradigme inclusif. L'objet de cet article est plutôt de prendre toute la mesure des effets de l'inclusion sur l'organisation scolaire.

1999, p. 37). L'inclusion scolaire serait la condition, et l'ingrédient d'une société démocratique qui prépare les adultes de demain à entrer dans une communauté des citoyens où les liens entre les personnes valides et les personnes handicapées sont tissés par l'identification à des valeurs communes. De ce fait, les enjeux de l'inclusion sont nécessairement moraux. Mais si l'on descend du ciel des idées, et que le regard porte sur la manière dont les acteurs (ordinaires et handicapés) vivent l'inclusion scolaire, cette dernière se présente comme un *ordre négocié* (Strauss, 1992) qui réaménage les principes moraux en fonction des contraintes du contexte. L'enseignant doit construire l'inclusion scolaire tout en se construisant lui-même, et cette construction procède d'une tension entre subjectivité et rationalité. La subjectivité et la réflexivité sont des dimensions constitutives de l'inclusion scolaire.

La part subjective et réflexive de l'inclusion scolaire peuvent être saisies de plusieurs façons. La première est de s'intéresser soit aux enseignants soit aux élèves. Dans le premier cas, on découvre d'une part qu'en dépit d'un partage des valeurs incarnées dans la loi, les considérations inclusives n'ont guère bouleversé le régime des pratiques professionnelles des enseignants (Mazereau, 2011), d'autre part que les enseignants sont insuffisamment formés à l'accueil des élèves handicapés dans leur classe (Rapport Champion & Debré, 2012, pp. 61-63). Dans le second cas, on voit que l'expérience scolaire de l'élève handicapé en inclusion est fortement dépendante des représentations sociales et des attitudes des élèves valides, celles-ci pouvant contrarier son parcours biographique (Zaffran, 2015a). La seconde façon est de considérer le travail enseignant comme une activité dont le sens est subjectivement construit dans un contexte donné. Autrement dit, on peut *comprendre* ce qu'être enseignant en contexte inclusif veut dire si l'on saisit, par interprétation, la signification de l'activité en contexte d'inclusion scolaire.

Il s'avère que le paradigme inclusif traduit la volonté d'une part de ne pas (plus) enfermer les élèves handicapés dans des filières spécialisées, donc distinctes des voies ordinaires, d'autre part qu'ils soient reconnus comme des membres à part entière de l'établissement scolaire. Il s'avère qu'avant le paradigme inclusif, l'histoire de l'éducation des enfants handicapés est marquée par plusieurs périodes, dont la période « ségrégative » (Roca, 1992; Vial, 1996) qui renvoie aux origines de l'école républicaine. La socialisation scolaire, qui vise le patriotisme et les valeurs de la République, doit accomplir son œuvre à l'école primaire, et pour tous les enfants. Cet impératif de justice et d'égalité organise tout le système scolaire, qui prévoit en conséquence des filières spéciales pour les enfants que les hasards de la naissance ont rendus « extra-ordinaires ». L'égalité républicaine commande que tous les enfants accèdent à l'école, et pour cela réserve des voies spéciales de scolarisation pour des enfants rangés dans des catégories aux intitulés changeants, mais qui procèdent toutes d'une approche étiologique ou déféctologique : « arriérés d'école », « anormaux d'asile », « arriérés », « idiots », « incurables », « irréguliers ». Les classes spéciales de l'Éducation nationale accueillent les « inadaptés » et les « arriérés scolaires », les autres sont orientés vers les asiles d'aliénés, les hospices d'incurables ou les instituts pour sourds et muets ou aveugles, dont l'éducation spécialisée et le secteur médico-éducatif sont les héritiers.

Ce rappel historique fait voir l'école comme Rousseau a vu l'institution sociale – un lieu de formation qui dénature les individus, et transpose le moi dans une unité commune –, et Durkheim a défini l'institution scolaire – un espace de socialisation grâce auquel les enfants ne se croient pas uniques, mais comme la partie d'un tout. Sur un plan inclusif, cela signifie que l'école est une fabrique de citoyenneté propice aux échanges entre personnes handicapées et personnes valides. La formation morale des individus ayant toujours fait l'objet de disputes politiques et de querelles religieuses, la croyance reste forte dans la capacité de l'école à sortir les enfants d'eux-mêmes, et à fabriquer chez chacun une personnalité sociale ajustée aux grands principes de l'État. En cela, l'école est une institution guidée par des normes descendantes, et régie par un principe de permanence malgré des réformes successives (Prost, 2013). L'école n'est pas réductible à une définition institutionnaliste, car elle est aussi une organisation qui produit, à l'échelle de l'établissement, des normes locales de fonctionnement qui la dote d'une autonomie envers les règles centrales (Van Zanten, 2001). Du reste, l'autonomie demeure relative dans la mesure où les établissements scolaires sont structurellement dépendants des instructions officielles et de la centralisation du pilotage. De sorte que l'enseignant exerce son métier, et déploie son activité dans une « institution qui pense » (Douglas, 1999), en conséquence qui produit des catégories et organise des classements.

L'établissement scolaire a un cadre de référence qui légitime ce que les acteurs font. Il convient alors de rappeler une évidence. La fonction de l'école est de faire apprendre des contenus, et d'acquérir des connaissances. Pour cela, elle note les élèves, évalue les enseignants, classe les établissements. L'évaluation des systèmes scolaires et de ses acteurs, au regard de leur efficacité et des critères de performance, est une réalité à laquelle ni les établissements, ni les pays n'échappent (Dumay & Dupriez, 2009). En cela, le paradigme inclusif coexiste avec le paradigme de l'excellence devenu le point nodal des institutions modernes. L'école organise un système de classification des activités scolaires des élèves et des enseignants. Chacun est évalué et rangé en fonction de ce principe d'excellence. Les élèves sont évalués par les enseignants, les enseignants par les établissements, les établissements par le ministère. Aujourd'hui, l'école est dépassée par sa logique de classement puisque l'évaluation concerne aussi les pays. Le classement des lycées selon le niveau de performance, établi par des agences d'évaluation, renseigne sur l'effet de l'établissement sur la réussite des élèves aux examens. L'affichage public de ce classement répond sans doute à l'objectif de transparence d'une démocratie ouverte, mais conduit inévitablement à un palmarès qui glorifie les premiers, et laisse peser le doute sur les derniers. Certes, des indications méthodologiques sont fournies par le ministère de l'Éducation nationale lors de la présentation des résultats, pour tempérer la dérive sociale d'une équation scolaire. Inévitablement, le classement est lu comme un annuaire de l'endroit où l'élève développera au mieux ses talents, et ce faisant dit aux enseignants ce que la performance de leur établissement doit à leur travail. D'autres classements, diffusés à une échelle plus large, laissent entendre aux enseignants qu'une mesure de leur travail se fait ailleurs que dans le colloque singulier de l'entretien d'inspection, et que si les épreuves classent les élèves, elles les hiérarchisent aussi. Les enquêtes PISA, qui classent les pays en fonction des résultats aux tests de français, compré-

hension de lecture et mathématiques, soumis à un échantillon représentatif d'élèves de 15 ans, comparent les systèmes éducatifs selon les acquis des élèves. Plus avant, ces enquêtes montrent que les performances des élèves ne sont pas liées aux moyens financiers investis dans l'école. Les élèves d'un pays peuvent afficher des performances meilleures qu'un autre pays, alors même que le second investit plus dans son système scolaire que le premier. La dernière enquête PISA souligne que la France investit 7 % du PIB dans l'éducation et occupe le 25^e rang aux épreuves de mathématiques, tandis que le Japon qui ne consacre à l'école que 5 % environ de PIB occupe la 7^e position.

Ces comparaisons, intra-nationales ou internationales, montrent que le mode de recrutement des enseignants, leur affectation et leur temps de travail creusent des écarts entre les pays et entre les établissements. Elles pointent aussi qu'une augmentation des investissements financiers ne provoque pas une augmentation linéaire des performances des élèves, soulignant que les scores proviennent pour une part de la qualité des enseignements, et de « l'effet maître ». Les examens, qui scandent le parcours scolaire des élèves, permettent de dire si les compétences visées par les programmes scolaires sont acquises. Ils attestent aussi la bonne préparation des élèves par les enseignants. Leurs inspections individuelles à partir de critères pédagogiques et administratifs qualitatifs, et leurs évaluations collectives en fonction des indicateurs publics de performance, soumettent leur travail aux indicateurs d'appréciation d'une « bonne » école, et du « bon » enseignant. Placé dans cette configuration prescriptive, l'enseignant peut ménager une distance avec certaines prescriptions, plus ou moins grande selon le contexte d'exercice de son métier. Ainsi, les objectifs de réussite dans les établissements défavorisés sont moins ambitieux qu'ailleurs. Mais pour peu qu'il amoindrisse les injonctions normatives à la réussite, l'enseignant sera toujours renvoyé par l'administration, son chef d'établissement, les parents ou les médias, à des indices de performance. Quelles que soient les circonstances, son activité sera considérée sous l'angle du contexte institutionnel, et des conditions socio-historiques où elle se déroule, puisqu'il la conditionne de multiples façons (Lessard et Tardif, 1999), et, pourrait-on dire, de toutes les façons. En cela, la *forme scolaire* (Vincent & al., 1994) est un ingrédient de « l'esprit inclusif à l'école » qui échappe aux législateurs et aux acteurs, alors qu'elle est un principe organisateur du processus inclusif.

La nécessaire *forme scolaire*

L'activité de l'enseignant procède du statut, mais engage son identité. Son activité ne se résume pas aux normes et aux règles qui définissent son rôle et situent les positions professionnelles dans l'institution. Pour la déployer en contexte, l'enseignant s'appuie aussi sur ses expériences passées pour résoudre les situations concrètes présentes. Et si son travail fait l'objet de prescriptions descendantes qui définissent le contenu de son activité, certains de ses aspects peuvent n'être encadrés que par des règles et un *modus vivendi* en classe que l'enseignant édicte par lui-même, et qu'il applique à lui-même. Si son activité est scolaire, elle est aussi sociale puisqu'elle fait appel à des dimensions biographiques et identitaires qui, disant ce qu'il est en situation d'enseignement, donnent à l'inclusion « en classe » une conno-

tation singulière. Du reste, cette singularité de l'inclusion « en classe », et le sens donné par l'enseignant à son action, ne peuvent sortir des missions que l'institution attribue à l'enseignant et à son école. L'inclusion « en classe » ne déborde pas du *mandat* (Hughes, 1996), légal et moral, qui lui est donné. Elle sera toujours une situation concrète issue d'un équilibre fait par l'enseignant entre la part individuelle et la part institutionnelle de son travail.

L'accueil de l'enfant handicapé à l'école ordinaire dépend donc des formes déterminées de conduites professionnelles des enseignants, qui adjoignent aux injonctions normatives (l'inclusion « à l'école ») des dispositions personnelles (l'inclusion « en classe »). Ces deux registres de l'inclusion scolaire contraignent l'enseignant à orienter son activité dans le sens d'un rationalisme pratique qui tempère les tensions dues à la nature systémique du *mandat*, et assure, à l'institution ainsi qu'à tous les acteurs en contexte inclusif, qu'une part de l'activité de l'enseignant a une valeur identique que la valeur que tous lui attribuent. Autrement dit, l'activité pédagogique n'est pas réductible à un face-à-face avec l'élève, mais se déroule dans cadre collectif dans lequel l'activité inclusive est une dimension du *mandat professionnel de l'enseignant*, l'autre dimension, assurément la principale, étant la *forme scolaire*. Celle-ci est « neutre » en ce sens où elle procède d'une organisation méthodique et réglementée du temps et de l'espace (Vincent G., 1994). Elle systématise les multiples façons d'aménager les apprentissages, et objective le rythme des activités scolaires. Par ailleurs, la *forme scolaire* dote la socialisation des élèves de procédures peu contestables puisqu'elles reposent sur des règles impersonnelles propices aux processus d'apprentissage progressifs et longs. Pourtant, la manière de délivrer des savoirs scolaires dans des aménagements contraints a des effets sur le processus inclusif. Dans une classe de CM2, nous avons observé une enseignante amenée à organiser la salle de cours en « îlots de travail » pour permettre aux élèves de travailler en groupe. Cette organisation suppose des déplacements des élèves au tableau pour remplir les consignes demandées. Cela oblige aussi l'enseignante à penser ses déplacements en fonction de l'élève handicapé accueilli dans sa classe, et qui se déplace en fauteuil roulant. Ce dernier doit pouvoir se rendre au tableau pour des raisons pédagogiques, et avoir une facilité d'accès à la sortie pour des raisons de sécurité. Ces contraintes réclament de l'enseignante une gestion rigoureuse de l'espace. L'occupation des élèves s'accompagne de préoccupations fortes pour l'enseignante, dues à la multiplication des contraintes spatiales³.

Le cœur du programme curriculaire est de former les élèves par une mise à distance de leurs expériences et de leurs connaissances propres, puis l'orientation de leurs goûts vers l'écrit plutôt que l'oral, le durable plutôt que le ponctuel, le conceptuel plutôt que le concret, le rationnel plutôt que l'irrationnel. Ces préférences sont les ingrédients d'une pensée réflexive acquise par la confrontation à la *forme scolaire*, qui opèrent par la suite la *coupure cognitive* attendue⁴. En contexte d'inclusion, la *forme scolaire* réduit les incertitudes occasionnées par l'interdépendance des enjeux et des acteurs dont l'enseignant est à la fois l'origine et le réceptacle. Elle permet d'une part de tenir ensemble les deux bouts du métier, le contexte inclusif et l'activité, d'autre part de produire des résultats évaluables, y compris lorsqu'ils ne vont pas le sens d'une « réussite scolaire » *stricto sensu*⁵, malgré les accomplissements pratiques lors des interactions avec les élèves ordi-

3. Cette séquence ressemble à l'observation faite par Grimaud et Saujat (2011). Elle les amène à souligner que si les enseignants sont toujours confrontés à des questions de gestion de l'espace lorsqu'ils font du travail de groupe ou qu'ils décloisonnent leurs enseignements, mais que la présence d'un élève handicapé rend cette gestion plus « préoccupante ». Cette ressemblance atteste de la répétition des scènes, alors qu'elles sont appréhendées par des observateurs différents, dans des lieux et à des moments différents. Cela valide notre choix de ne présenter que des situations typiques. Si ce choix présente le risque de restreindre la diversité des processus de l'inclusion scolaire, il permet d'en saisir les modes principaux d'agencement scolaire (Sur ce choix méthodologique, voir aussi Charlot, Bautier, Rochex, 1993, p. 119).

4. Cette pensée réflexive est un élément constitutif du processus de *secondarisation* par lequel les élèves passent d'un niveau de discours à un autre, et reconfigurent les objets de leurs expériences en savoirs formels (Bautier & Goigoux, 2004). La tâche de l'enseignant est que l'activité d'apprentissage des élèves s'ancre dans la *secondarisation*. L'accès à l'école ordinaire des élèves handicapés pose avec plus d'acuité la *secondarisation* des élèves souffrant d'un handicap mental.

5. Ce qui limite l'évaluation à la performance, ce qui est discutable.

naires et avec les élèves à besoins particuliers. Dans une classe de CP, une enseignante répète avec ses élèves le spectacle de fin d'année. Il s'agit d'un chant accompagné d'une chorégraphie. Le corps est pleinement sollicité pour relever l'enjeu de la synchronisation de tous les élèves. La participation d'une élève autiste est acquise, et les moyens d'y parvenir proviennent d'une gestion individuelle et collective des corps. En effet, il faut pouvoir contrôler le corps de l'élève handicapé sans relâcher le contrôle du corps des autres élèves. Faut de quoi, la séance sera un échec, et la représentation compromise. Un élève ordinaire est désigné par l'enseignant pour « tutorer » l'enfant autiste. En ayant recours à la dyade, il se libère d'une part des contraintes inhérentes au suivi individuel, ce qui lui permet de diriger toute la classe. Cependant, la dyade ne dure pas : l'élève désigné ne supporte pas que son camarade n'accomplisse pas les gestes demandés. Il s'énerve, et finit par demander à l'enseignant d'être déchargé de cette responsabilité. La « neutralisation » du handicap en contexte inclusif permet à l'enseignant d'orienter son activité vers d'autres lieux que sa classe, et de produire la communauté de sens attendue par chacun d'eux. Si le paradigme inclusif supprime les barrières qui fermaient aux élèves handicapés les portes de l'école ordinaire, aucun acteur scolaire n'échappe à la performance, d'autant que l'école ordinaire, en durcissant la concurrence entre les établissements, donne plus d'importance à l'excellence et aux classements. Dans la mesure où elle évite aux enseignants de se défaire du rapport formel aux activités, la *forme scolaire* permet de garder un cap malgré les tempêtes politiques et les soubresauts scolaires. Elle les traverse, et pour cela elle rassure.

Le référentiel inclusif ne peut donc pas se faire sans un adossement à la *forme scolaire*, du moins tant que les schèmes de la pensée institutionnelle orientent l'action dans le sens de l'évaluation sommative et de la performance. Le modèle culturel d'éducation par la *forme scolaire* a donc des incidences sur la scolarisation des élèves handicapés à l'école ordinaire, notamment à cause de la croyance que l'enseignement et le curriculum formel suffisent à éduquer (Forquin, 2008), ainsi que des leviers corporels de la socialisation scolaire. En effet, l'école forme les élèves en vue de leur insertion professionnelle, et l'adaptation aux situations de travail fait partie des compétences visées. Le corps est le médium par lequel la codification et la planification des apprentissages visés transitent, et à travers lequel ils deviennent tangibles. La socialisation scolaire par les apprentissages du corps procède de contraintes issues du modèle asymétrique de « l'auditorium-scriptorium » (les élèves occupés à faire la même chose, de la même manière, au même moment, sous le contrôle de l'adulte), des impératifs de vie en groupe (se lever, se taire, ouvrir son cahier au moment opportun), et des aptitudes requises (rester assis, se tenir droit, écrire). Dans une classe de CE2, la récurrence des écarts de conduite de l'élève handicapé conduit l'enseignant à interpellier sa hiérarchie pour « sortir » l'élève de sa classe. Il a dû l'accueillir en début d'année, alors qu'il présente des troubles dénotant un manque d'ajustement aux postures attendues pour la vie en collectivité. Les crises de colère, et les menaces faites aux élèves, ont accru les difficultés de l'enseignant. Elles l'ont beaucoup préoccupé dans la mesure où les apprentissages et la progression de la classe sont ralentis à chaque crise. L'enfant dépourvu des codes de conduite en classe, ou ne parvenant pas à les intégrer, dérange moins pour ce qu'il est que pour les écarts que ses attitudes

creusent avec la pédagogisation des relations sociales. Les appels à une personnalisation du projet d'inclusion de l'élève feront toujours long feu si ce dernier ne dispose pas des compétences requises pour exercer son métier d'élève dans la plénitude de son esprit et de son corps. En conséquence, les élèves dont on estime que l'inclusion est réussie sont ceux qui tiennent les obligations inhérentes à leur métier d'élève. En retour, les enseignants seront toujours plus proches des élèves handicapés qui, par leurs conduites, objectivent les normes scolaires, que des élèves handicapés dont le comportement les éloigne des standards normatifs de la *forme scolaire*. En l'espèce, le corps est souvent la cause du tumulte de l'inclusion scolaire parce qu'il questionne les fondements de la discipline à l'école, et qu'il interroge les valeurs scolaires.

L'égalité et le mérite

Le paradoxe de l'inclusion scolaire est la défense de l'égalité par une institution dont la fonction est de mesurer les écarts entre les élèves, en fonction de leurs aptitudes d'apprentissage et de leurs compétences. La vision égalitariste de l'inclusion scolaire achoppe sur deux écueils. Le premier est la prise en compte des besoins particuliers des élèves que réclame l'inclusion scolaire, tandis que la *forme scolaire* organise l'activité des enseignants par des règles collectives impersonnelles, qui assurent malgré tout une égalité stricte de tous les élèves. Le second est l'évaluation scolaire qui est une dimension constitutive du métier d'enseignant. Celle-ci classe les élèves, et entretient les différences. Ces écarts sont intenable si l'on estime que l'école, en veillant à la particularité des besoins de chaque élève, doit les réduire. Dans ce cas, comment résoudre le paradoxe entre l'égalitarisme et l'exigence d'un travail scolaire à évaluer? La résolution suppose que le «paravent du mérite» se dresse entre l'égalitarisme et l'évaluation, précisément pour neutraliser les effets de l'un et restituer la vertu de l'autre. Le mérite résout la *double contrainte* de l'inclusion scolaire, car il agit comme l'instrument d'une justice scolaire en indexant les écarts moins sur le handicap que sur le sens de l'effort de l'élève handicapé, et son dévouement à se glisser dans la *forme scolaire*. Le travail scolaire apparaît comme un vecteur d'autonomisation, voire de libération de son handicap, puisque l'élève n'est plus jugé sur ses manques, mais sur le travail accompli qui, en retour, le réalise dans son rôle d'élève. Dans une école que l'inclusion rend *juste*, les élèves handicapés n'échappent pas aux incitations à travailler pour progresser, à apprendre pour produire.

Pour opposable qu'il soit, le droit à l'inclusion scolaire se paie au prix d'un effort qui témoigne d'une volonté affirmée de faire ce qui est attendu des autres, bien qu'étant différent d'eux. Le droit à l'inclusion scolaire réclame de l'élève handicapé une capacité à démontrer publiquement que ses prétentions inclusives sont cohérentes avec le principe de classement qui régit l'ordre scolaire. Il n'est pas qu'un simple sauf-conduit, car il impose à son porteur de montrer, par l'envie ou l'effort, qu'il est bien à sa place, et que le corps mortifié et l'esprit «ruiné» par le handicap trouvent dans le travail scolaire une vertu salvatrice que n'offrent pas d'autres activités ou d'autres lieux qui échappent à la *forme scolaire*⁶. Par son dévouement, l'élève handicapé gagne l'estime des autres (l'enseignant, les élèves), et renforce son

6. Cela signifie que des activités extra-scolaires peuvent avoir la même vertu, pour peu que leur organisation repose sur les principes de la *forme scolaire*, y compris lorsque les organisateurs estiment ne pas «faire l'école» alors qu'ils établissent un rapport distancié à la pratique de l'activité, caractéristique de la *forme scolaire*. Par exemple, l'enseignement des «musiques actuelles» est présenté par les enseignants comme une pratique hors champ scolaire, alors qu'il ne rompt pas fondamentalement avec la forme scolaire (Deslyper, 2013).

estime de soi. Il est estimable et estimé, car il démontre que son travail corrige les inégalités de naissance, et casse les différences que la fatalité a créées (Michaud, 2009). Mais le côté admirable du dévouement va de pair avec une responsabilisation accrue de l'élève, car son activité n'est pas conçue comme un élément d'une chaîne de causalité dont le handicap est l'origine, mais le signe tangible de son ajustement au rôle objectif d'élève, donc de sa capacité à dépasser son handicap.

Le principe inclusif renvoie au régime d'égalité de Rawls puisqu'il donne la possibilité aux élèves handicapés d'être à égalité de biens scolaires avec les élèves ordinaires. Du reste, cette égalité d'accès aux biens ne satisfait pas toutes les formes d'accomplissement à l'école ordinaire. Les multiples différences que l'école fabrique, et des échanges entre les groupes d'élèves font que, parfois, le bien-être des élèves handicapés n'est pas égal aux autres élèves. Il dépend tout à la fois de la comparaison sociale entre les élèves, du jugement collectif par l'enseignant, et du principe supérieur commun de performance qui s'impose à tous. De sorte que les politiques scolaires qui placent les élèves handicapés à égalité avec les valides doivent s'assurer que les coûts subjectifs de cette égalité ne sont pas trop élevés pour les élèves et les enseignants. Les premiers peuvent se percevoir comme des individus à qui est refusée une relation d'égal à égal avec les autres, et souffrir conséquemment d'une image dégradée d'eux-mêmes (Zaffran, 2015b), tandis que les seconds peuvent opter pour l'*exit* lorsque les cas individuels entrent difficilement dans la *forme scolaire*. La question se pose alors des limites du paradigme inclusif, et subséquemment des manières d'envisager la rencontre des principes moraux avec les principes de réalité.

Conclusion

Le paradigme inclusif est un principe à défendre, car il est *juste* : il compense les inégalités dues à la mauvaise fortune et la fatalité de la vie. Cependant, l'inclusion en acte peut donner le sentiment aux élèves porteurs de handicap de ne pas être à leur place. L'école inclusive peut être une fabrique d'*exclus de l'intérieur* contraints de revoir leur mode d'affiliation aux autres (Zaffran, 2007), à mesure que les strates sont franchies (du préélémentaire à l'élémentaire, du primaire au collège, etc.), et en conséquence que les enjeux purement instrumentaux (les notes, le classement, le diplôme)⁷ prennent le pas sur la scolarité. C'est pourquoi le handicap à l'école est une histoire dont la lecture permet de comprendre «les nouveaux plats» de l'inclusion scolaire. En premier lieu, la loi de 2005 dynamise le principe inclusif par l'obligation d'inscription à l'école ordinaire de l'enfant handicapé. Elle casse le damier que l'histoire de l'éducation spécialisée avait construit, sur lequel chacun trouvait sa place, et par la suite intériorisait ses possibilités d'action. Ce damier dessinait des lignes qui s'entrecroisaient rarement : le milieu spécialisé et le milieu ordinaire se tournaient le dos. Mais le dos-à-dos avait un avantage : celui de trouver son bonheur dans la case occupée, parce que tous les pions identiques s'y trouvent. En second lieu, la loi de février 2005 remplace l'approche biomédicale du handicap par une approche écologique. Vu comme la conséquence d'une situation d'interaction entre les besoins particuliers de la personne et son environnement, le handicap oblige la société à s'adapter aux besoins des personnes,

7. C'est un autre phénomène de l'inclusion scolaire : l'épuisement des affiliations de l'élève handicapé aux élèves ordinaires à mesure que les exigences scolaires montent.

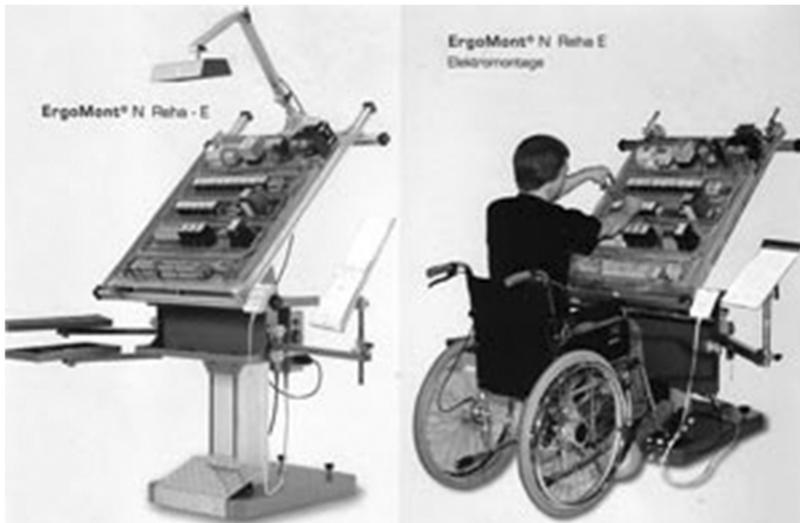
et plus l'inverse. En matière de scolarisation, cela se traduit par une obligation de l'école à s'adapter à l'élève. Cette adaptation peine à être complète dans la mesure où l'établissement scolaire est traversé par des enjeux de société irréductible au principe inclusif. En effet, l'injonction normative à l'inclusion se révèle peu compatible avec le paradigme de l'excellence à partir duquel pensent les institutions en général, et l'école en particulier. Les appels à l'individualisation des enseignements, et l'aménagement des contextes d'apprentissage pour les élèves à besoins éducatifs particuliers sont recevables tant qu'ils ne contrarient pas les évaluations individuelles et les classements collectifs⁸.

Pour l'heure, le mérite continue d'être une *fiction nécessaire* (Dubet, 2004). Il permet aux enseignants et aux élèves de croire à ce qu'ils font, sans être pétrifiés par la nature injuste de leur travail ou de leur position. Mais il vulnérabilise les élèves porteurs de handicap en laissant la méritocratie juguler la tension entre le traitement égal de tous et le classement de chacun. Le contexte inclusif n'échappant pas au modèle managérial (Ebersold, 2005), les enseignants sont tentés d'encourager les élèves handicapés qui, par leurs efforts, s'ajustent au rôle de l'élève ordinaire ; mais ils peuvent aussi scolariser autrement, voire délaissier, ceux qui contrarient une part du *mandat*, à cause d'un rapport trop ténu aux disciplines ou d'un comportement trop *inadapté* aux règles prescrites de la socialisation scolaire. L'activité des enseignants dépend du sens qu'ils attribuent au travail, des certitudes ancrées, des routines acquises. Mais bien qu'individuelle, leur expérience de l'inclusion scolaire dépend des injonctions normatives, et de l'application de procédures standardisées. Dans l'absolu, l'activité des enseignants en contexte inclusif peut, aux extrêmes, soit faire valoir des convictions dans n'importe quelle situation inclusive, au risque de laisser la compassion guider l'action, soit, à l'inverse, agir conformément aux règles de l'institution, et conséquemment être dans une adaptation trop conformiste pour permettre l'innovation. Ces extrêmes révèlent quelques aspects de son activité. Dans les faits, elle accentue certains traits, en diminue d'autres, mais en aucun cas les supprime tous. Pour les enseignants, souvent difficile, parfois introuvable, est la relation entre le référentiel inclusif prône « à chacun selon ses besoins », et le travail scolaire qui récompense « chacun selon son mérite ».

8. À moins aussi que l'on n'assigne à l'inclusion scolaire un objectif soit strictement social (épanouissement, bien-être, autonomie, etc.), soit strictement scolaire (apprentissages, savoirs, connaissances). Dans la mesure où l'inclusion à l'école ordinaire produit une expérience scolaire et sociale à la fois, un choix strictement social remettrait en question les finalités de l'école.

BIBLIOGRAPHIE

- Barrère A. (2002), *Les enseignants au travail. Routines incertaines*, L'Harmattan, Paris.
- Bautier E., Goigoux R. (2004), « Difficultés d'apprentissage, processus de secondarisation et pratiques enseignantes : une hypothèse relationnelle », *Revue française de pédagogie*, 148, pp. 89-100.
- Blanc A. (2006), *Le handicap ou le désordre des apparences*, Armand Colin, Paris.
- Campion M.-L., Debré I. (2011-2012), *Loi Handicap : des avancées réelles, une application encore insuffisante*, Rapport d'information N° 635, fait au nom de la commission pour le contrôle de l'application des lois, déposé le 4 juillet 2012.
- Charlot B., Bauteir E., Rochex J.-Y. (1993), *École et savoir dans les banlieues... et ailleurs*, Armand Colin, Paris.
- Deslyper R. (2013), « Une « école de l'autodidaxie » ? L'enseignement des « musiques actuelles » au prisme de la forme scolaire », *Revue française de pédagogie*, 185, pp. 49-58.
- Douglas M. (1999), *Comment pensent les institutions*, La Découverte, Paris.
- Dubet F. (2004), *L'école des chances*, Le Seuil, Paris.
- Dumay X., Dupriez V. (éd.). (2009), *L'efficacité dans l'enseignement. Promesses et zones d'ombre*, De Boeck Supérieur, Bruxelles.
- Duru-Bellat M. (2009), *Le mérite contre la justice*, Presses de Sciences po, Paris.
- Ebersold S. (2005), « L'inclusion : du modèle médical au modèle managérial ? », *Reliance*, 2005/2, N° 16, pp. 43-50.
- Forquin J.-C. (2008), *Sociologie du curriculum*, Presses universitaires de Rennes, Rennes.
- Grimaud F., Saujat F. (2011), « Des gestes ordinaires dans des situations extraordinaires : approche ergonomique de l'intégration d'élèves en situation de handicap à l'école primaire », *Travail et formation en éducation*, [En ligne], 8 | 2011. URL : <http://tfe.revues.org/1574>.
- Hugues E. C. (1996), *Le regard sociologique. Essais choisis*. Textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie, Éditions EHESS, Paris.
- Marcel J.-F. (2005), « De l'évolution socio-historique du travail de l'enseignant du primaire », *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, 2005/4 (Vol. 38), pp. 31-59.
- Mazureau P. (2011), « Les déterminants des adaptations pédagogiques en direction des élèves handicapés chez des enseignants généralistes et spécialisés », *Travail et formation en éducation* [En ligne], 8 | 2011, mis en ligne le 16 février 2012 URL : <http://tfe.revues.org/1562>.
- Michaud Y. (2009), *Qu'est-ce que le mérite*, Bourin, Paris.
- Prost A. (2013), *Du changement dans l'école. Les réformes de l'éducation de 1936 à nos jours*, Le Seuil, Paris.
- Roca J. (1992), *De la ségrégation à l'intégration. L'éducation des enfants inadaptés de 1909 à 1975*, CTNERHI, Vanves.
- Tardif M. et Lessard C. (1999), *Le travail enseignant au quotidien. Expérience, interactions humaines et dilemmes professionnels*, De Boeck Université, Bruxelles.
- Van Zanten A. (2001), *L'école de la périphérie*, PUF, Paris.
- Vial M. (1990), *Les enfants anormaux. Aux origines de l'éducation spécialisée, 1882-1909*, Armand Colin, Paris.
- Vincent G., Lahire B., Thin D. (1994), « Sur l'histoire et la théorie de la forme scolaire ». In : Vincent G. (éd.), *L'éducation prisonnière de la forme scolaire ? Scolarisation et socialisation dans les sociétés industrielles*, Presses universitaires de Lyon, Lyon, pp. 4-40.
- Soulet M.-Y. (2014), « Les raisons d'un succès. La vulnérabilité comme analyseur des problèmes sociaux contemporains », in Brodier-Dolino A. et al. (dir.), *Vulnérabilités sanitaires et sociales. De l'histoire à la sociologie*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 59-64.
- Strauss A. (1992), *La trame de la négociation. Sociologie quantitative et interactionniste*. Textes réunis et présentés par Isabelle Bazzanger, L'Harmattan, Paris.
- Zaffran J. (1997), *L'intégration scolaire des élèves handicapés*, L'Harmattan, Paris.
- Zaffran J. (2007), *Quelle école pour les élèves handicapés ?*, La Découverte, Paris.
- Zaffran J. (2015a), « Être élève handicapé à l'école ordinaire : l'épreuve biographique de l'inclusion scolaire », *Le sujet dans la cité*, 2015/2, N° 6, pp. 71-80.
- Zaffran J. (2015b), *Promesse et nécessité d'oser l'autre*, in Dugas E., Ferreol E. (éd.), *Oser l'autre. Altérités et éducativité dans la France contemporaine*, EME Éditions, Bruxelles, pp. 31-44.



Disabled labour force : limits of an increasing exposed value

Alain Blanc

Abstract: In France today, affirmative action measures and policy have significantly reduced the disability employment gap. People with disabilities are even more visible in the public sphere thanks to technological and medical advances which reduce the impact of disability both on the individuals themselves and on their environments. If, according to Walter Benjamin, the value of this particular workforce is recognised, it nonetheless faces certain barriers due to its lack of skill, to an overabundance of associated services and organisations, and to the reluctance with which it is often received by potential employers. In other words, visibility does not necessarily imply employability.

Key words: accessibility; visibility; body réparation; affirmative action.

Protected sector confronted to contemporary mutations

Bernard Lucas

Abstract: Protected work is confronted with changes affecting its two medico-social support and production missions. This article proposes to take stock of these mutations and the prospects which take shape. The public evolve. As they get older, disabled workers are limited in their abilities. Newcomers are affected by a greater variety of disorders and have sometimes attended regular schooling. In addition, the state of financing of the ÉSAT requires a more important contribution of the production of their workshops while the traditional activities are in competition with other structures such as Adapted Enterprises or disappear with robotics. In answer, ÉSAT search more lucrative news activities. At the same time, to answer the wishes of the new publics and the objective of integration, some establishments are involved in training, validating prior learning and offering activities outside the walls with a goal of insertion supported by adapted modes of accompaniment.

Key words: mutations; new public; integration; competition; skills; training; accompaniment of career paths; new structures.

Disability, work and welfare

Colin Barnes

Abstract: There is a wealth of evidence that disabled people experience far higher levels of unemployment and underemployment than non-disabled peers. Yet hitherto sociologists have paid scant attention to the structural causes of this issue. Drawing on a socio/political or social model of disability perspective this paper argues for a reconfiguration of the meaning of disability and work in order to address this problem. It is also suggested that such a strategy will make a significant contribution to the struggle for a fairer and equitable global society.

Key words: disability; employment; social model; theory; work.

Transitions towards employment of young disabled adults among OECD countries

Serge Ébersold

Abstract: Young adults are overexposed to professional vulnerability as a result of a deritualisation of transition to adulthood. Such a deritualisation subordinates access to work to youth's sense of experimentation and its ability to develop professionally and socially meaningful pathways. Such a deritualisation of transition to adulthood is even more critical for young adults with disabilities and in most OECD countries they are overexposed to unemployment, especially long-term unemployment. This article relates therefore access to employment beyond upon secondary school to the transitional value of support and guidance strategies that may be reflected by the synergies created to combine accessibility and compensation issues as well as the affiliation effect of the employment exercised and the identity capital acquired by the persons concerned.

Key words: transition to adulthood; access to work; identity capital; transitional value of guidance.

The pupils confronted to scolar work

Joël Zaffran

Abstract: The inclusive reference, predominant today, orders not to remove disabled students from ordinary school. The goal is to ensure their participation in a common school citizenship. In fact, inclusive education is not reducible to this moral principle. After discussing the historical conditions of the inclusive framework, the article identifies “the spirit of inclusive school”, which is based on two principles: “school form” and performance. These two principles are at the origin of a tension in the teachers workload. From school sequences chosen for their idealtypic content, we demonstrate that the “school form” reduces this tension, but it exposes disabilities students to the torments of merit.

Key words: school inclusion; work; teacher; school form; body; merit.

2 contrechamp

Le jeu comme amusement et comme contestation

Critique de l'instrumentalisation du ludique

Marc Lorient*

Les sciences sociales ont développé une vision instrumentale du jeu au travail. D'un côté, les notions de *gamification* ou de «jeux sérieux» nous viennent du marketing (Bonenfant et Genvo, 2014) ou des sciences de l'éducation, qui voient dans l'usage du jeu un moyen d'accroître les motivations, de développer «des structures de récompense, des renforcements positifs et boucles de feedback subtiles en même temps que des mécanismes comme des points, des médailles, des niveaux, des challenges et des tableaux de leaders» (Zichermann & Cunningham, 2011, cités et traduits par Bonenfant et Genvo, 2014). Il s'agit par l'amusement, le goût de la compétition, de créer de l'engagement au profit de l'efficacité et de la productivité.

Cette approche instrumentale de la *gamification* restreint les débats et réflexions aux «usages du jeu par le management au sein des organisations». Le travail d'analyse critique consiste alors à décrypter le sens social et organisationnel de l'importation par le management des structures de jeu vers celles de l'organisation du travail. Dans cette optique, les jeux (ou quasi-jeux) sur les lieux de travail à l'initiative des travailleurs eux-mêmes auraient essentiellement des fins de distraction - pour pallier l'ennui ou la monotonie (Roy, 1952) et donc rendre le travail supportable (Burawoy, 1979) - ou de maintien des conditions propices à la vigilance au travail (Dessors, 2009). Nombre d'études de sociologie ou d'anthropologie du travail ont montré comment les salariés, en transformant spontanément certaines activités (notamment des activités exigeantes, pénibles ou ennuyantes) en jeu pouvaient les rendre plus supportables, voire attractives. Damien Catron (2003)

* IDHES Paris I.

parle ainsi de « jeu » productif pour les étudiants travaillant dans un fast-food qui accélèrent parfois volontairement la fabrication des hamburgers, dans une sorte de compétition sportive qui aide à passer le temps et donne le sentiment de reprendre un peu la main sur les rythmes de travail. Le « jeu productif » ne serait qu'un élément de la fabrication du consentement et au final de l'auto-exploitation.

Plutôt que de partir de la transposition ou de la métaphore du jeu initiée par le management, cet article porte d'abord sur les pratiques ludiques des salariés eux-mêmes qui sont rarement impulsées par la hiérarchie, ou alors de façon indirecte, involontaire ou réactive. Il ne s'agit pas non plus d'étudier le fait de jouer au travail à des jeux conçus en dehors du travail (à l'instar de collègues qui feraient une partie de poker ou d'un salarié pratiquant depuis son lieu de travail des jeux en ligne), mais des pratiques ludiques prenant le travail lui-même comme objet de jeu ou d'amusement. Au-delà de la simple recherche de distractions ou de défoulement, le jeu au travail peut aussi être une façon d'exprimer ou de renforcer des valeurs professionnelles, d'atténuer, au moins symboliquement, des formes de domination et de reprendre un peu de contrôle sur la situation, de développer la créativité et l'invention tout en favorisant le plaisir au travail.

L'objectif de cet article est de montrer comment le jeu sur les lieux de travail à l'initiative des travailleurs, ou du moins la ludicisation (définie ici comme introduction d'éléments ludiques dans une activité qui n'est pas définie comme jeu) ou la métaphore du jeu, ont aussi un sens social et politique, qui est parfois même une critique ironique du management, y compris de ses tentatives d'instrumentaliser le jeu. Autrement dit, jouer ou s'amuser au travail n'est pas seulement un élément de la « servitude volontaire », mais cela participe également de la construction par les salariés eux-mêmes d'une autre définition de leur travail, d'un autre sens pour leurs activités. Cette idée sera illustrée par des travaux d'autres auteurs sur des secteurs différents puis par mes recherches sur le travail policier¹ et sur l'activité des diplomates².

I – Du jeu comme distraction au jeu comme contestation de l'organisation et défense du métier

Dans sa thèse sur les ouvriers des entrepôts logistiques David Gaborieau (2016) discute la thèse de Michael Burawoy (1979) sur le rôle du jeu dans la fabrique du consentement le décrit. Dans cette approche, « quand des jeux existent, ce n'est ni indépendamment ni en opposition stricte à la direction (Burawoy, 2008, p. 201). Mais les jeux observés par David Gaborieau (2016) autour de la constitution d'un « belle palette » visent tout autant à défendre un savoir-faire de métier qui fait sens pour les ouvriers concernés que d'un jeu qui amuse, ces pratiques n'étant pas d'ailleurs exclusives l'une de l'autre. Ce que montre le travail de David Gaborieau (2016), c'est la prédominance d'un savoir-faire qui fait sens dans un contexte de transformations organisationnelles. La rationalisation du travail avec l'intensification, les commandes vocales qui transforment l'ouvrier en robot dénué d'autonomie engendre une résistance sous la forme de la valorisation des savoirs ouvriers contre le manque de connaissances du terrain par les organisateurs. La dimension ludique (assimilation au jeu Tetris, concours de

1. Recherche menée en 2003 et 2004 avec Valérie Boussard et Sandrine Caroly, basée sur l'observation de terrain de patrouilles de sécurité publique de quatre commissariats français et des entretiens (N=60).

2. Recherche collective menée entre 2006 et 2009 avec Françoise Piotet, Valérie Boussard, Vincent Porteret et David Delfolie. Cinq ambassades, quatre consulats, trois représentations permanentes, trois directions parisiennes et les services nantais (qui gèrent le consulaire et l'administration des Français de l'étranger) ont pu être observés et 140 entretiens ont été réalisés.

virtuosité, etc.) vient donner une force supplémentaire à cette contestation et contribue à renforcer les collectifs de travail qui sont à la base de la résistance.

La pratique des jeux-vidéos, fréquente chez les jeunes ouvriers, peut servir de révélateur pour observer la constitution de passerelles entre les univers du travail et des loisirs. Dans un des entrepôts, cinq à six membres d'une équipe pratiquent assidûment le jeu en ligne « Call of Duty ». Cette simulation de guerre à la première personne se joue à l'aide d'un casque et d'un micro, du même type que ceux utilisés au travail, qui permettent de communiquer avec les autres membres de la « brigade ». En l'occurrence, la « brigade » était composée des collègues de travail, et dans le jeu comme dans la réalité c'est le même ouvrier qui fait office de chef (Gaborieau, 2016:582). La construction collective du sens autour de la capacité à faire rapidement de « belles palettes » peut donc être observée aussi bien chez les jeunes que chez les anciens, mais avec des modalités différentes. Ce qui est pris au sérieux par les anciens au sein d'une morale propre au groupe ouvrier, peut être réalisé comme un jeu par les plus jeunes, notamment les intérimaires.

Gabriel Torres (1997), un anthropologue mexicain, donne une illustration suggestive de ludicisation défensive dans son étude sur les travailleuses des plantations de tomates. Lors d'une observation du repiquage de plants, près de la moitié s'avèrent défectueux. Le propriétaire de l'exploitation tente alors de trouver une parade en accusant les ongles trop longs des ouvrières d'être la cause du problème et exige qu'elles se les coupent. Outrées par cette remise en cause à la fois de leur identité professionnelle (les ongles longs sont un atout pour une repiqueuse expérimentée pour mieux saisir les petits plants) et féminine (les ongles longs sont un attribut de séduction) elles refusent. Le propriétaire exige alors de son contremaître qu'il coupe de force les ongles. Devant le ridicule de cet ordre, mais aussi face aux menaces de renvoi en cas de désobéissance, les ouvrières vont alors transformer l'humiliation en une sorte de jeu du chat et de la souris qui fait perdre la journée de travail. Furieux, le propriétaire exige alors que les ouvrières reviennent le samedi suivant pour rattraper le retard. Peu désireuses d'offrir une journée de travail gratuite, les ouvrières imaginent alors un autre stratagème : elles organisent le vendredi soir une fête où elles invitent le propriétaire et le font danser et participer à des jeux parodiques toute une partie de la nuit. Trop fatigué (et engagé par l'invitation à cette fête), il renonce à son idée d'exiger le travail supplémentaire du samedi. Malgré leur position de faiblesse et leur dépendance à l'employeur, les ouvrières ont ainsi obtenu une revanche symbolique, défendant leur identité tout en s'amusant. Cela fait bien ressortir le caractère potentiellement critique, défensif et identitaire de cette ludicisation du travail par les travailleurs eux-mêmes qui en font du conflit une sorte de jeu afin de sortir symboliquement de la relation de domination et d'exploitation voulue par le propriétaire et sauvant ainsi la face.

Dans les deux cas, l'introduction du jeu dans le travail n'est pas une simple façon de supporter la pénibilité, mais aussi un moyen de contestation et de défense d'un savoir-faire de métier (les belles palettes, le repiquage fin des plants). C'est aussi cette logique qui motive le recours à la métaphore du jeu dans les discours des policiers et des diplomates que j'ai rencontrés.

La dimension ludique du travail policier pourrait être résumée à partir d'une expression souvent entendue : «jouer au gendarme et au voleur» : *«Sortir, c'est se faire plaisir : être sur le terrain, aller à la rencontre des gens, jouer au gendarme et au voleur, se dire qu'on va peut-être tomber sur l'affaire du siècle»* (extrait journal de terrain). Mais au-delà du plaisir lié à cette dimension ludique, il y a également dans ce «jeu» et les discours qui le construisent des aspects liés à la motivation professionnelle et à la justification morale. «Jouer au gendarme et au voleur» c'est valoriser une certaine conception du travail et du rôle policier (protéger les faibles et les victimes des méchants et des irresponsables) plutôt que d'autres (par exemple la police de proximité), c'est transmettre le goût de certaines activités (comme «la chasse») et participer ainsi à la socialisation professionnelle des jeunes collègues.

Bien entendu, la notion de «jeu» doit être ici comprise dans sa dimension métaphorique. Contrairement à un véritable jeu, il n'existe pas de règles explicites et codifiées, mais plutôt des règles de métiers implicites et toujours en négociation et reconstruction. Ensuite, à l'inverse de qui se passe normalement quand on «joue», les conséquences sur la vie réelle sont tangibles. Le policier atteint par une balle ou victime d'un accident de la route ne peut se relever comme le ferait un enfant après avoir joué à la guerre. Pourtant, la ludicisation préserve d'une certaine façon des angoisses liées aux dangers du métier et participe des stratégies collectives de défense au sens de Christophe Dejours. Celui qui perd le sens du jeu, perd donc aussi la capacité à affronter les risques du métier, la capacité à se motiver.

Le cas d'Henri est édifiant : passé dans une fonction de bureau parce qu'il ne se sentait plus à l'aise sur la voie publique (d'après ses collègues, c'est un «grand nerveux»), il explique son «usure» par le fait qu'il ne peut plus faire du vrai travail de police comme celui qui le motivait avant : *«Moi j'aimais bien quand on faisait du flagrant délit, on roulait avec le car et puis on voyait en pleine nuit 4 gars qui avaient vu le car de police et qui commençaient à courir. On fonçait, on les interpellait, on les faisait monter dans le car et puis on se rendait compte qu'il y avait 4 ou 5 voitures avec les carreaux cassés, les auto-radios volés... ça m'intéressait comme travail. [...] Au bout d'un moment on avait beaucoup moins de mis en cause, donc le travail était moins intéressant. [...] Je me suis retrouvé dans des chasses en tant que chauffeur du véhicule, et j'étais pas dans un état d'esprit normal, le gars prend un sens interdit, je suis derrière, il passe le feu rouge, je regarde et je suis derrière parce que je veux à tout prix l'avoir, je sais qu'il a un véhicule de même cylindrée que moi, c'est pas souvent, je l'ai suivi jusqu'au bout, je ne l'ai pas lâché, je sais que je n'étais pas dans une situation d'état d'esprit normal mais ça me plaisait. [...] En tant que chauffeur, quand on a interpellé, on est content on a fait notre affaire, on rentre chez soi, on va se coucher, on se réveille l'après-midi, je travaillais de nuit, on se dit j'ai eu de la chance quand même, on a pris le sens interdit, on a passé le feu rouge... La carrière peut s'arrêter là, on peut se retrouver sur une chaise roulante... c'est une certaine passion pour moi, mais après coup on se dit ça aurait pu s'arrêter là... Mais on y pense qu'après coup, moi c'est mon tempérament, j'avais envie de l'avoir, et puis des fois j'ai regretté d'avoir un diesel, les autres bien souvent avaient une Renault 25, V6... Ils la veulent donc ils prennent ce qui leur faut, ils connaissent les bonnes voitures, et nous on était avec des*

305, des véhicules qui rament avec un moteur diesel. Quand on a envie de faire du boulot, c'est quand même stressant. Des fois je me suis dit, ils gagnent toujours et jamais nous, j'aurais voulu être avec eux parce qu'ils avaient ce qu'il fallait, parce que c'était pas nous, c'était eux les plus forts» (Sous-brigadier, 48 ans). C'est donc parce que le «jeu» lui semble devenu trop difficile, trop inégal, sans intérêt, qu'Henri ne parvient plus à tenir sur la voie publique, à être un vrai policier.

Ce qui constitue un «vrai travail» policier, capable d'être vécu positivement sur le mode du «gendarme et du voleur», n'est pas donné une fois pour toutes, mais dépend d'échelles d'évaluation variables suivant les lieux ou les histoires personnelles, comme le montre le cas de cet officier, passé d'un service d'enquêtes judiciaires à un commissariat urbain : « C'était intéressant. On se retrouvait vraiment comme dans les jeux de gamins à jouer au gendarme et au voleur. C'est ça je crois qui reste... Je suis un policier. C'est jouer au gendarme et au voleur. C'est un jeu d'adulte, c'est un jeu dangereux, c'est un jeu où on joue sa vie, mais c'est intéressant. Question : Et alors quels changements, quand vous êtes arrivé ici ? Réponse : C'était un effondrement pour moi parce que je me suis retrouvé à faire de la petite police. Même si il n'y a pas de petite police. Tout est intéressant. Mais bon, je n'étais pas formé pour ça. J'avais une formation policière qui me permettait de pratiquer de très belles affaires. Et là, je me suis mal senti. [...] Si j'avais débuté comme ça, j'aurais peut-être été heureux mais par rapport à ce que j'avais connu, je me suis senti réellement malheureux, inutile. »

L'enjeu du jeu, faire une belle affaire, c'est participer à l'arrestation de mis en cause dignes de l'activité policière : gros trafiquants, voleurs récidivistes, agresseurs violents, etc. Plus le délit est d'importance, plus le jeu est stimulant. Le processus de sélection des activités policières, bien mis en évidence par Dominique Monjardet (1996), est motivé par la recherche de «belles affaires» correspondant à ce que chaque groupe considère comme étant son «vrai travail». Plus le mis en cause agit de façon organisée et professionnelle, plus il demande aux policiers une réponse délicate faisant appel à des compétences et une expertise élevées. Les policiers attendent des mis en cause qu'ils jouent avec eux à armes égales (réseau organisé, poursuites, intimidations,...), mais également qu'ils acceptent les règles du jeu : s'ils perdent, ils doivent se plier à l'autorité policière, ne pas se rebeller et accepter avec dignité la garde à vue et la procédure judiciaire. Le mis en cause idéal est un malfaiteur professionnel : ce dernier se différencie des amateurs par l'apprentissage de techniques spécialisées, savoir-faire multiples et modes relationnels privilégiés, entre autres avec les policiers. C'est au contact des vrais méchants que les policiers se sentent eux-mêmes être de vrais professionnels, maîtrisant des savoirs et des règles d'action bien spécifiques.

Le «bon» délinquant est donc celui qui accepte le jeu et reconnaît qu'il a perdu quand il est pris. Cette image est associée au «bon vieux temps» par certains policiers : « L'interpellation était difficile, mais le lendemain quand ils avaient dessaoulé et qu'ils partaient, ils savaient très bien ce qu'ils avaient fait puisqu'il y avait eu bagarre, ils nous serraient la main, nous disaient sans rancune, à la prochaine... Il y avait une complicité qui se créait, quand ils étaient sous l'emprise de l'alcool, c'était même pas la peine d'essayer quoi que ce soit de gentillesse » (gardienne qui a quitté la voie publique). Au niveau des commissariats de quartier, les «manouches» ou les «roumains» sont parfois

présentés comme des « vrais durs », contrairement aux Nord-Africains qui se « déballonnent » dès qu'ils se trouvent face à la police dans une situation d'égalité numérique. « *Les manouches, ils n'ont pas peur, ils y vont carrément, c'est des vrais durs* » dira par exemple avec une certaine admiration un policier (remarques entendues lors de l'observation). Dans ces discours transparait une valorisation des contacts avec ces « vrais » délinquants qui en retour fondent le « vrai » travail policier : « *Ils n'ont peur de rien. Ils ne craignent rien, ni personne [...]. Même quand les policiers tirent avec leurs armes de service ça ne leur fait rien aussi. Ils ne nous craignent pas, ça c'est clair. On ne leur fait pas peur. [...] Par contre, ils sont très courtois, très corrects.* » (Gardienne). « Les manouches sont proches du grand banditisme. Ils sont dangereux en flag [flagrant délit] parce qu'ils ne veulent vraiment pas se faire prendre, mais quand ils sont pris, ils assument. Ce n'est pas comme les branleurs qu'on a en ce moment [fait référence à 12 jeunes qui sont en garde à vue]. Ceux-là ils sont chiants du début jusqu'à la fin. Avant, c'était la grande police... le grand banditisme, mais maintenant... » (gardien de la paix, extrait journal de terrain). Se dessine ici une opposition entre les manouches comme « bon joueurs », qui donnent tout dans le jeu et jouent dans la cours des grands, mais acceptent la défaite quand ils perdent, à l'inverse des « mauvais joueurs », les « branleurs » qui ne respectent pas les règles implicites ni ne reconnaissent leur « défaite ».

Les jeux entre policiers ont aussi une dimension de genre, où l'on voit des gardiens hommes s'amuser à enlever les galons ou leur arme de service à des gardiennes de la paix, moquer leur capacité à bien conduire, à faire face à un délinquant violent, etc. Tous ces jeux ont un sens, ils rappellent que la femme policière doit « rester à sa place » et accepter son rôle féminin dans la division sexuelle des tâches : aux hommes le vrai travail policier, aux femmes, les contacts avec les victimes, les femmes ou les enfants, les « cas sociaux », etc. Il y a derrière ce discours un ensemble de dimensions contestataires et identitaires : rejet des tâches ou missions indues, du travail social, critique de ceux qui, aux yeux des policiers, créent des situations inéquitables (manque de moyens par rapport à ceux des « méchants ») ou pervertiraient les règles à leur détriment (les avocats ou les juges qui feraient relâcher les délinquants interpellés, politique qui créeraient des règles trop favorables aux méchants...).

Le « jeu du gendarme et du voleur » participe donc de la construction identitaire et du « vrai » travail policier. A ce titre, il constitue une forme de résistance contre les réformes gestionnaires et managériales liées au *new public management*. Pour faire du chiffre, « aligner les bâtons », les brigades de police-secours sont poussées à arrêter les petits consommateurs plutôt que les gros trafiquants, à faire des contrôles routiers fixes plutôt que de chercher la belle affaire, bref, à être « petit joueur ! ». C'est tout le sens et l'intérêt du jeu qui sont perdus ! On le voit, le « jeu » ici n'est en rien une participation à la « servitude volontaire. » Très peu de policiers en effet entrent dans une logique de « jeu productif » qui serait impulsée par la politique du chiffre.

Une exception toutefois mérite d'être mentionnée. Dans un des quatre commissariats étudiés, où il existe encore une « brigade de police urbaine de proximité » (deux sur les quatre), lors de l'observation de deux gardiens de la paix, je les vois à plusieurs reprises consulter un tableau affiché dans une zone interdite au public du commissariat pour voir s'ils avaient de meilleurs

chiffres que les autres en matière de timbres-amendes. De même, en patrouille, ces policiers, passaient beaucoup de temps et montraient beaucoup de zèle pour verbaliser toutes les infractions (notamment au stationnement), quitte une fois à arriver en retard pour une action commune avec une brigade de roulement. Ce comportement très atypique pouvait s'expliquer par un sentiment de moindre légitimité d'une partie des gardiens de la paix de cette brigade dont les tâches sont moins valorisantes et valorisées (dans la hiérarchie de valeur policière). Avoir de meilleurs chiffres que les autres devenait une forme de réparation symbolique, de recherche compensatoire de reconnaissance. Mais cette exception confirme la règle générale : le jeu du gendarme et du voleur est bien une forme de défense du métier contre le management par le chiffre et non un « jeu productif » !

3 – Les diplomates et le « jeu diplomatique »

Les diplomates également peuvent avoir recours à la métaphore du jeu pour expliquer leur travail, mais avec en arrière-plan d'autres valeurs et d'autres enjeux, spécifiques à leur métier. Ne parle-t-on pas d'ailleurs du « jeu diplomatique » ? Ce jeu se joue au niveau des Nations et l'enjeu principal est l'influence, la capacité à marquer de son empreinte les relations internationales. *« C'est ça qui me plaît. Et vous avez votre « imput » direct, c'est-à-dire que quand vous demandez quelque chose, etc., vous voyez ce que vous avez gagné parce que ça se retrouve dans le règlement ou la directive, ou dans les conclusions qui après vont elles mêmes entraîner des directives, donc ça c'est la première chose. La deuxième chose, c'est que c'est une sorte de jeu aussi, c'est une sorte de... c'est amusant, c'est un jeu, comme une sorte de feuilleton : qu'est ce qui va se passer la prochaine fois etc. »*, explique ainsi ce représentant permanent³ dans une organisation internationale. On retrouve même parfois, comme dans le jeu du gendarme et du voleur», des références à l'enfance : *« j'ai trouvé qu'il y avait quelque chose d'intéressant, d'amusant dans la piraterie. Le côté un peu romantique, quand on n'y connaît rien, on imagine le drapeau avec la tête de mort et toute l'imagerie traditionnelle »* (rédacteur géographique).

Cette possibilité de construire des stratégies avec des partenaires qui partagent le même sens du jeu, de pouvoir gagner ou perdre, donne une dimension ludique incontestable : *« C'est un jeu, c'est amusant d'organiser les relations bilatérales, de travailler avec des ministres, des chefs d'État »* précise ce conseiller politique en ambassade. Cela est particulièrement vrai dans la diplomatie multilatérale où le cadre de l'activité peut presque s'apparenter à un jeu de société : nombre de joueurs et d'enjeux restreints, règles relativement stables et connues de tous, possibilité de parler en termes de gains et de perte, etc. *« Je crois que nous sommes tous dans un jeu avec des contraintes, et que ces contraintes sont effectivement le temps, et la charge d'informations, et qu'on fait avec etc. . . . , mais si vous voulez, c'est un jeu, où nous sommes 27 à jouer, et chacun avec ses contraintes, ces contraintes que nous avons, et donc tout le monde est à égalité, et nous sommes obligés de nous concentrer sur l'essentiel »* (représentant permanent, grande organisation internationale) Les métaphores ludiques sont particulièrement fréquentes en multilatéral : *« Il faut un don pour le multilatéral, il faut un très bon contact humain, savoir jouer au billard diplomatique, jouer les uns contre les autres ! »* (conseiller des AE, en poste à Paris). Même si cela est plus rare, on retrouve la même attitude parfois en

3. C'est-à-dire l'équivalent d'un ambassadeur; non pas auprès d'un pays, mais auprès d'une institution internationale comme l'UE, l'ONU ou l'OTAN.

bilatéral, comme ce numéro 2 d'une petite ambassade suivi en observation : Il définit son métier avant tout par des termes relevant du champ lexical du divertissement : « *marrant* », « *drôle* », « *rigolo* », « *amusant* ». C'est pour lui un « *jeu à plusieurs bandes* » (à nouveau la métaphore du billard).

En même temps, et paradoxalement, ce n'est pas tout à fait un jeu, parce que justement, comme le disent plusieurs diplomates, « *des intérêts importants, des vies humaines sont en jeu !* » : il y a une réalité matérielle et concrète derrière le jeu ! Du coup, la métaphore du jeu peut prendre une deuxième dimension, celle de la dédramatisation. Il y a là une dimension ironique : ramener les relations internationales à un jeu, c'est en réduire les dimensions dramatiques et les possibles conséquences, c'est aussi poser une certaine distance au rôle afin de montrer que l'on n'est pas dupe des limites de l'exercice, du rôle que veulent faire jouer aux diplomates (représentation, compromis, dramaturgisation des postures...). Le mot « jouer » est d'ailleurs, dans les entretiens, souvent lié au jeu théâtral, au fait d'incarner un rôle.

C'est ce qu'évoque cet « ambassadeur thématique itinérant » à propos d'un des mentors qui ont marqué son parcours : « *Une période extrêmement, extrêmement riche avec aussi des leçons magistrales du directeur de l'époque, qui suivant le système en usage encore aujourd'hui va le matin voir le directeur du cabinet pour savoir quelles sont les réponses qu'on doit faire aux journalistes au point de presse à midi. Après avoir recueilli ces réponses, descend tenir une réunion de préparation du point de presse avec nous, nous explique à quel point les réponses qu'il est chargé de faire sont idiotes, pas convenables, vont engendrer des questions, etc, (rires)... Et après avoir disserté de ça remonte et avec une, une maestria stupéfiante vend la marchandise avariée, dont il nous a décrit à quel point elle était avariée (rires)... Le truc, c'est une grande leçon d'agilité intellectuelle et en même temps si vous voulez, ça a une fonction importante parce que a une fonction cathartique, enfin je ne voudrais pas employer de grand mot, mais dans ce, dans ce métier il y a forcément un moment où à un autre une dichotomie entre ce qu'on vous demande de faire et ce que vous juger bon ou moral, ou tout simplement astucieux de faire. Donc je pense qu'il faisait ça un peu pour rendre l'exercice final que lui réclamait l'Etat plus facile, pour nous le rendre à tous plus facile.* » D'autres jeux pratiqués par certains diplomates peuvent avoir cette fonction de distance au rôle, comme celui qui consiste, lors de réunions ennuyeuses, à devoir placer dans les échanges des mots incongrus et déterminés à l'avance sans que les interlocuteurs ne s'en rendent compte.

Comme chez les policiers, la métaphore du jeu peut aussi être là pour faire ressortir et valoriser le « vrai métier », les belles missions, où c'est dur, mais valorisant : « *Quand vous avez, comme ça été le cas sur l'Irak, un clash frontal, là à la fois c'est amusant, c'est là où le métier prend toute sa valeur, et, moi la crise irakienne je l'ai vécue avec bonheur. Parce que d'abord j'étais convaincu aussi du bien fondé de notre position, que ça aide, et que je suis allé m'expliquer partout, tous les jours, tout le temps, à la presse, à la radio, à la télévision..., et que ça fait plaisir. Et que quand on se « colte » avec les gens, on se « colte » avec les gens.* » (Ambassadeur). Mais se « colter » avec les gens, dans le jeu diplomatique, c'est essentiellement interagir avec d'autres professionnels de la diplomatie, qui suivent plus ou moins les mêmes règles, codifiées depuis la première convention de Vienne en 1815. « *Et bien c'est, c'est amusant le MAEE pour quelqu'un qui vient de la Défense et plutôt de l'industrie... C'est compliqué, c'est cruel... C'est comme une entreprise privée, comme on l'imagine quand on est*

dans l'administration. C'est la bagarre... Pour ce qui est de ce que je perçois de l'extérieur du fonctionnement de cette administration à haut niveau, en tout cas... Puis alors c'est amusant quand tu arrives en ambassade et que tu fréquentes les diplomates, tu découvres des représentations du MAEE... Même moi je connais pas bien non plus, mais j'ai l'impression que c'est un monde qui est régulé par des codes très stricts que personne ne t'explique... Et, et ceux qui connaissent les codes sont... Comment dire... Observent combien de temps tu vas mettre pour les connaître et t'y adapter» (Attaché d'armement en poste en Asie).

Conclusion. Pour une critique de la gamification

Dans ces «jeux» évoqués par les policiers et diplomates, les règles sont implicites, co-construites par les joueurs et ont d'autant plus de valeur qu'elles sont propres à chaque métier et manifestent ainsi sa particularité et son autonomie collective ; ce qui nous éloigne un peu de la notion de gamification. Comme le note Marie-Anne Dujarier (2015) à propos de «planeurs», le jeu sert à cadrer les activités, à définir ce qui fait partie du jeu (donc des enjeux) et ce qui n'en fait pas partie. A la différence des «Planeurs», le jeu des policiers ou des diplomates ne vise pas à exclure le réel ou ses conséquences, mais plutôt à en limiter l'étendue, à sélectionner une partie du réel, à transformer les contraintes et injonctions externes en règles du jeu et enjeux internes.

Le «jeu» des policiers ou des diplomates est spontané, pour une part contestataire, et participe de la construction identitaire positive de ces groupes. Les règles sont en constante réactualisation, objet de conflits et de négociation. En ce sens, on est loin de la gamification comme technique instrumentale mobilisée par le management, loin des pratiques impulsée par la hiérarchie dans d'autres milieux professionnels comme moyens d'augmenter la motivation, la cohésion des équipes et l'efficacité dans la poursuite des objectifs fixés par la direction (et qui peuvent différer de ceux que se fixent les professionnels). La particularité de ces jeux est d'être imposés, avec des règles strictes souvent liées aux objectifs à atteindre ; de venir comme des palliatifs à une ambiance et des collectifs de travail mis à mal et d'être souvent infantilisans. Il est d'ailleurs souvent fait références à un univers enfantin ou d'adolescent dans ces pratiques parfois qualifiées de «fun management» : décors et équipements ludiques propres à l'enfance, concours de photo de soi bébé (par exemple dans les centres d'appel étudiés dans Rolo, 2015), évènements déguisés, goûters, etc.

La comparaison entre le jeu spontané qui peut se pratiquer dans des collectifs de travail encore vivants et autonomes et ce succédané de jeu à visée utilitariste visant à recréer des dynamiques et des cultures de groupe au profit du management permet d'une part de mieux comprendre les modalités du jeu en entreprise (avec qui, comment et pourquoi joue-t-on) et, d'autre part d'avoir un regard critique sur les fonctions prêtées au jeu à travers la notion de gamification et des motivations qu'elle recouvre.

D'ailleurs, les travailleurs peuvent développer un jeu subversif pour résister au jeu instrumentalisé qu'on veut leur imposer. Simon Critchley (2007) relate ainsi le cas d'un grand hôtel américain qui avait pensé utiliser, sous la supervision de consultants spécialisés, des activités ludiques et amusantes afin de redynamiser la cohésion des troupes. Pas dupes, les salariés

avaient subverti ce programme par un excès de zèle mettant en lumière la dimension paradoxale de l'injonction à s'amuser pour être plus efficace. Ainsi, une course de chaises à roulettes endiablée est spontanément organisée, déstabilisant la vie de l'hôtel et l'intervention du consultant. Autre exemple : Suite à une après midi déguisée, un salarié du secteur bancaire aimait venir le matin en habit de Robin des bois avec un chapeau à plume, une fausse moustache, etc. Pendant plusieurs mois il amuse ainsi ses collègues une petite demi-heure avant de se rhabiller normalement et de se mettre à travailler. Il est licencié pour de prétendues insuffisances professionnelles, mais c'est le déguisement qui n'avait pas plu. Le choix du personnage de Robin des bois est symbolique : c'est celui qui vole les riches pour donner aux pauvres, alors que les banques feraient plutôt l'inverse. Il y a donc un côté subversif, une façon pour le salarié d'exprimer qu'il aurait aimé faire son métier différemment.

Critiquant les thèses de Jane McGonigal (2011) qui entend utiliser l'énergie ludique des joueurs de jeux vidéo pour en faire quelque chose d'utile, de productif, le blogueur Yann Leroux (2011) dénonce ce qu'il appelle les « illusions » de la gamification : « Le point de vue de Jane McGonigal est exactement celui de l'ingénieur qui observe la beauté des chutes du Niagara et qui rêve d'installer une centrale hydroélectrique. Quelle beauté que ces chutes ! Quelles quantités d'énergie est ce qu'elles pourraient produire ! Sans doute, mais bâtir une centrale sur les chutes du Niagara détruirait à coup sûr la beauté du site. De la même manière, canaliser l'énergie libre des joueurs dans autre chose que les jeux vidéo est une manière sûre de la faire disparaître. » Il ajoute un peu plus loin : « Il y a au cœur de la démarche de Jane McGonigal quelque chose de profondément anti-jeu. » Il en va de même de ces managers qui rêvent de mobiliser l'énergie du jeu pour développer les objectifs productifs de l'organisation, parfois à l'encontre et en opposition aux « jeux » spontanés des professionnels.

RÉFÉRENCES

- Bonenfant M., Genvo S. (2014), « Une approche située et critique du concept de gamification », *Sciences du jeu*, 2, en ligne le 24/10/2014, <http://www.sciencesdujeu.org/index.php?id=7277>.
- Burawoy M. (1979), *Manufacturing consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Press.
- Burawoy M. (2008), « Le procès de production comme jeu », *Tracés*, N° 14, pp. 197-219.
- Catron D. (2003), Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante au McDonald's, *Travail et Emploi*, N° 94, Avril, pp. 59-64.
- Critchley S. (2007), "Humour as practically enacted theory, or, why critics should tell more jokes", in Westwood, R. et Rhodes, C. (dir), *Humour, Work and Organization*, London, Routledge, p. 17-32.
- Dujarier M.-A. (2015), *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, La Découverte.
- Gaborieau D. (2016), *Des usines à colis. Trajectoires ouvrières des entrepôts de la grande distribution*, Thèse pour l'obtention du doctorat en sociologie, Sous la direction de M. Lorient, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
- McGonigal J. (2011), *Reality Is Broken: Why Games Make us Better and How*, Penguin Press.
- Monjardet D. (1996), *Ce que fait la police, sociologie de la force publique*, La Découverte.
- Leroux Y. (2011), Les illusions de la gamification, *Psy & Geek*, -, <http://www.psyetgeek.com/les-illusions-de-la-gamification>.
- Rolo D. (2015), *Mentir au travail*, PUF.
- Torres G. (1997), *The force of irony. Power in the everyday life of Mexican tomato workers*, Berg.

3 notes de lecture

Catherine J. Turco
**The Conversational Firm.
Rethinking Bureaucracy
in the Age of Social Media**

New-York, Columbia University Press, 2016. 253 p.

Dans l'annexe méthodologique qui figure à la fin de son ouvrage *The Conversational Firm*, Catherine Turco rend compte des raisons qui ont motivé son travail de recherche à savoir : comprendre l'impact de la révolution des media sociaux sur l'organisation des entreprises en s'interrogeant sur la capacité de cette dernière à subvertir radicalement un modèle organisationnel bureaucratique toujours prégnant. Il s'est alors agi pour elle de choisir, parmi les entreprises de la nouvelle économie qui ne manquent pas de promouvoir l'originalité de leurs méthodes managériales (Google, Zappos etc.), celle qui correspondait *a priori* le mieux à son questionnement.

L'entreprise TechCo (le nom est fictif) au sein de laquelle Catherine Turco a enquêté est spécialisée dans la production et la vente de logiciels et de services destinés à aider les entreprises à entrer en contact avec leurs clients sur les media sociaux que ces derniers utilisent couramment. Créée il y a moins d'une dizaine d'années, l'entreprise emploie au moment de l'enquête environ 600 salariés dont la moyenne d'âge est de 26 ans et qui appartiennent donc très majoritairement à la génération des « milléniums », ces *digital natives* nés avec Twitter, Facebook, Instagram etc. entre les années 1980 et 2000.

Au moment de la création de leur entreprise, ses deux fondateurs ont la volonté de construire une organisation en phase avec la nouvelle réalité produite par la révolution des media sociaux

qui transforme, selon eux, non seulement la manière dont les gens communiquent entre eux mais aussi celle de communiquer dans et avec l'entreprise. Il s'agit de comprendre l'esprit et les outils des media sociaux qui ont créé de nouvelles attentes des clients et des salariés et de les adopter pour en faire une philosophie organisationnelle placée sous le signe de l'ouverture totale qui se caractérise, entre autres, par l'absence de bureau y compris pour l'encadrement, l'absence d'horaires, de règles formelles et une totale liberté d'expression de la part des salariés. L'idée que la technologie utilisée façonne l'organisation n'est cependant pas nouvelle et l'on garde en mémoire, dans les années 1970-1980, les débats suscités par les théories de la contingence organisationnelle. L'analyse dominante aujourd'hui associe l'impact organisationnel des nouvelles technologies à ce que l'on a nommé « l'entreprise en réseau » articulée sur des logiciels ouverts. Plus qu'un réseau, le medium social au cœur de l'organisation de TechCo offre avant tout un lieu de communication et d'expression ouvert, d'où la proposition de Catherine Turco de qualifier ce type d'organisation de l'entreprise de « conversationnelle »¹. Ce que visent les promoteurs de ce type d'organisation est la subversion du modèle bureaucratique conçu par Weber au titre de son efficacité mais dont son auteur avait aussi conscience de son caractère deshumanisant. Il s'agit de briser les barreaux de « la cage de fer ». Comme le rappelle l'auteure dans son introduction, les critiques du modèle wébérien ne sont pas nouvelles, tant s'en faut. Merton, Gouldner, Selznick, Blau ont questionné son efficacité tout en reconnaissant sa forte capacité de résilience. Burawoy a ensuite soutenu dans les années 1970 que l'efficacité n'était pas

au cœur de l'organisation bureaucratique mais que sa finalité résidait, en fait, dans sa capacité à contrôler et exploiter les travailleurs. Au début des années 1980, l'école institutionnaliste a soutenu que les traits qui caractérisent la bureaucratie sont purement formels (des mythes et des cérémonies) alors que la réalité de son fonctionnement organisationnel est tout autre. À ces critiques envers la bureaucratie, Catherine Turco ajoute un trait tout à fait important qui tient à la confusion, dans la théorie wébérienne, entre la chaîne d'autorité et la chaîne de communication, cette dernière étant réduite, dans tous les cas, à la portion congrue. Il faut aussi ajouter le fait que, théoriquement, tous les éléments constitutifs du modèle sont interdépendants. La thèse que soutient *in fine* l'auteure est qu'il est possible de dissocier chaîne d'autorité et chaîne de communication et que cette dissociation rend possible la création d'un modèle d'organisation radicalement nouveau.

Pour aboutir à cette thèse, l'auteure a mené une impressionnante enquête de terrain qui emprunte à Geertz sa méthode de « description épaisse » visant à comprendre ce que signifie pour les salariés la situation qu'ils vivent et à Burawoy celle du « cas étendu » qui permet d'apprendre « sur » une situation sociale spécifique et « de » cette situation. Elle est restée dix mois dans l'entreprise (2014), a observé les salariés au travail et interviewé une centaine d'entre eux, procédant ensuite à soixante quinze entretiens complémentaires auprès de la population interrogée ; exploité le contenu de 450 débats sur le wiki ; participé aux réunions internes et à certaines formations ; interrogé d'anciens salariés.

Au cours des neuf chapitres qui composent l'ouvrage, Catherine Turco observe, décrit et questionne les différentes dimensions constitutives de l'organisation conçue et voulue par les dirigeants de TechCo. Ces derniers, on l'a évoqué en introduction, veulent opérer une révolution sociale radicale (chap. 1) en proposant aux salariés une organisation aussi ouverte et transparente que possible. Il n'y a aucune motivation utopique dans leur esprit qui fonderait leurs propositions mais la conviction absolue que la vieille manière bureaucratique de faire les choses est totalement obsolète et que la performance de leur entreprise passe désormais par une organisation la plus ouverte possible, en phase avec la culture de ses salariés. L'auteure, par la qualité de sa description nous permet, dans ce premier chapitre, de saisir la manière dont se déroule l'activité des salariés qui travaillent dans des espaces non cloisonnés, qu'il s'agisse des ingénieurs qui conçoivent les produits ou des commerciaux qui appellent ou répondent à des clients. Elle nous donne à saisir

une ambiance de travail singulière où chacun fait souvent plusieurs choses à la fois, où l'on parle haut et conduit en même temps une conversation sur Wiki ou HipChat avec son patron ou ses collègues. Il n'y a pas d'horaires imposés et l'on peut travailler chez soi si on le désire ; l'accès à la cafeteria est libre ; les vacances sont prises quand on estime en avoir besoin... Et on attend des salariés qu'ils utilisent leur bon sens pour prendre les décisions nécessaires à la réalisation de leur travail selon le principe UGJ (*Use Good Judgment*). Il s'agit bien d'un environnement social spécifique co-construit par les dirigeants et les salariés où les salariés disposent d'une très grande liberté dans l'organisation de leur travail.

Comme le rappelle l'auteure, la notion de transparence au cœur de la liberté de communication prônée peut-être ambiguë (chap. 2). De nombreux travaux de recherche cités par l'auteure soulignent combien la transparence est très souvent associée à la surveillance des salariés ou, comme l'évoque Burawoy, à leur exploitation. La singularité de la communication ouverte proposée par les dirigeants de TechCo et qu'elle les concerne autant que leurs salariés. La transparence sert ici d'abord à rendre visible les pratiques et les décisions du management. La encore, la position soutenue par les dirigeants est essentiellement pragmatique. Afficher les décisions prises sur le Wiki de l'entreprise peut éviter les mauvaises décisions et manifester la confiance que les dirigeants ont envers les salariés qui ne manquent pas en retour de s'exprimer en faisant part de leurs opinions. Mais cette transparence de la communication met aussi en évidence sa structure. Tous les salariés ne s'expriment pas, certains parlent plus fort que d'autres ou bien se taisent parce qu'ils craignent les réactions éventuelles de leur encadrement. Conscients de ces biais, les dirigeants ont créé un site anonyme et envoient tous les trimestres un questionnaire anonyme pour tester la satisfaction des salariés. Tous les efforts sont faits pour faciliter l'expression des salariés que ceux-ci souhaitent pouvoir exercer. Mais qu'en est-il de l'autonomie dont ils disposent réellement pour prendre des décisions ?

Afin de déléguer ce pouvoir de décision à leurs salariés, les dirigeants leur ont proposé de constituer des groupes de projets dont les propositions sont présentées à la direction et qui les laisse libre de les mener ou non à leur terme (chap. 3). Outre le caractère stressant de l'exercice, les salariés déplorent l'absence de consignes données pour la poursuite ou non de leurs projets. En s'appuyant sur les travaux existants sur le sujet, Catherine Turco rappelle que l'entreprise est à la fois une hiérarchie de droits de décision (qui

décide quoi) et une hiérarchie de droits d'expression (qui peut prendre la parole et être entendu), ces deux concepts analytiques étant différents. Les entretiens montrent clairement que les salariés de TechCo tiennent plus que tout à leurs droits d'expression. Ils veulent pouvoir donner leur avis sur les décisions en amont et en aval de celles-ci car ce qu'ils valorisent par dessus tout est la possibilité de s'exprimer. Déléguer le droit de décision apparaît beaucoup plus problématique à l'usage. Le mot d'ordre « utilisez votre bon sens » (UGJ) ne va pas de soi. Les salariés sont libres du choix de leurs horaires, de leurs vacances. Il n'y a pas de script ni de durée imposée pour les appels dans le centre d'appels et les salariés peuvent prendre des pauses à leur convenance, libres de prendre les décisions qu'ils estiment opportunes. Mais une telle politique se heurte concrètement à deux types d'obstacles. En raison, par exemple, de la nécessité d'établir des permanences, certains salariés ont moins de libertés que d'autres créant, de fait, une hiérarchie de privilèges particulièrement visible au sein d'une population où les salariés ont tous le même âge. Et qu'est-ce qu'un bon jugement? Cela semble ne pas poser de problème dans le groupe des ingénieurs où les cadres sont en capacité d'apporter une réponse scientifiquement fondée, c'est évidemment beaucoup plus compliqué pour les commerciaux où la solution proposée a été de multiplier les formations individuelles et collectives à partir d'études de cas.

Les salariés de TechCo ont aussi le droit de parler de leur entreprise en utilisant leurs propres sites (chap. 4). Mais parler au nom de l'entreprise peut être très problématique et, là encore, il est nécessaire de faire usage de son jugement, si, s'il est défaillant, peut poser de sérieux problème comme l'a expérimenté un salarié ayant posté sur son site des commentaires maladroits de décisions prises. Les salariés ont vite pris conscience que la transparence des media sociaux est redoutable qui annihile toute chance d'anonymat tant il est aisé d'accéder à l'identité de celui qui parle. Il n'y a plus de séparation entre la vie personnelle et la vie professionnelle car les salariés ne sont jamais libérés de leur identité professionnelle. De fait, les media sociaux jouent un rôle de contrôle assez efficace, mais que reste-t-il, dans ces conditions de la liberté de parole? Les salariés de TechCo ont appris, dès leur plus jeune âge, à faire attention à ce qu'ils écrivent sur les media, mais ajoute aussi Catherine Turco, le droit accordé aux salariés de parler à l'extérieur de leur entreprise et de ce qui s'y passe est « un prêt » qui met en évidence la difficulté à comprendre l'articulation entre communication et contrôle. À défaut de sanctionner le salarié fautif, les dirigeants de l'entreprise ont

choisi de débattre de l'événement avec les salariés, ce que ceux-ci ont apprécié.

Au fil des enquêtes internes, les dirigeants de l'entreprise ont pris conscience de l'existence d'une culture propre à l'entreprise (chap. 5) qu'ils ont décidé de formaliser dans un document public. Catherine Turco rappelle à bon escient les travaux suscités par ce courant qui s'est développé dans les entreprises dans les années 1990 et souligne, dans le cas de TechCo, que la formalisation des pratiques ne sert pas à la socialisation des nouveaux embauchés, comme cela est le plus souvent le cas mais, au contraire, à attirer des salariés qui lui ressemble. Autrement dit, le document est plus à usage externe qu'interne. Mais son existence même a provoqué de très vives réaction de la part des salariés qui n'ont pas manqué de souligner l'écart entre culture vécue et culture promue et, plus encore, leur désaccord sur la définition même de la culture. Les débats très vifs qui ont alimenté les conversations internes ont conduit les dirigeants à revoir leur copie et à présenter leur projet en interne plus comme un objectif à atteindre qu'une expression fidèle d'une réalité.

Le souci poussé à l'extrême des dirigeants de TechCo de refuser toutes les pratiques bureaucratiques et les règles qui vont avec les a conduit longtemps à ne pas doter l'entreprise d'un service du personnel jusqu'à ce qu'elle ait atteint la taille de 400 salariés (chap. 6). Ils ne s'y sont résolus qu'en raison des protestations véhémentes des salariés quant aux différences constatées dans les congés maternité selon les services, l'absence de standards concernant les évaluations, l'opacité de la répartition de la force de travail (il n'y a pas d'organigramme), des changements d'affectation... De même, la très grande liberté laissée aux salariés dans l'usage de la cafétéria conduit éventuellement à des pratiques qui rendent la vie difficile pour tous (déchets qui traînent partout par exemple). Toutes les solutions envisagées pour tenter de résoudre ces problèmes sont débattues collectivement. Finalement, cet espace sans cloison, a certes bien des inconvénients mais aussi beaucoup d'avantages (chap. 7). Comme le souligne Catherine Turco, il y a beaucoup de bruit mais aussi du *buzz*, de la distraction mais aussi de l'apprentissage, de nombreuses interruptions mais aussi du travail en équipe, des changements fréquents de postes de travail qui brouillent les repères mais permettent la création de liens faibles mais efficaces entre les salariés amenés à changer de place fréquemment et à côtoyer ainsi de nouveaux collègues. L'encadrement est peu visible mais très présent auprès des salariés systématiquement reçus individuellement. La seule règle comprise par tous est que le travail soit fait.

Dans l'avant dernier chapitre, Catherine Turco dresse le bilan de son enquête et les conséquences théoriques que l'on peut en tirer. Pour elle, plus que l'ouverture, réelle, mise en pratique par ses dirigeants, ce qui est radicalement innovant dans l'organisation de TechCo est le dialogue permanent entre dirigeants et salariés. Comme elle le rappelle, pour Max Weber, dans une organisation bureaucratique, le fondement de l'autorité réside à la fois dans le savoir et dans la position hiérarchique occupée. Dans un tel contexte, une communication ouverte sape évidemment ces deux piliers. Comme le souligne lui-même Weber rappelle Turco, les bureaucratie s'efforce de se prémunir des critiques ce qui signifie imposer le silence à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation et bien des enquêtes confirment de telles pratiques de silence imposé ou, au mieux, d'une expression ritualisée des salariés. Repenser la place et le rôle de la communication comme le fait TechCo est grandement facilité par les technologies désormais disponibles mais aussi grâce à une posture qui va à l'encontre des théories dominantes, qu'il s'agisse des théories autogestionnaires des années 1960-1970 (prise de décision démocratique et refus de la hiérarchie) ou des réformes des années 1970-1980 consistant à donner un peu plus d'autonomie décisionnaire aux salariés à leur poste de travail. Quels que soient les résultats plus ou moins mitigés de ces expériences, les réflexions dominantes pour penser une alternative à la bureaucratie demeurent centrées sur le pouvoir de décision et la hiérarchie comme le révèle les réformes organisationnelles mises en place dans les entreprises de pointe de la région de San Francisco où l'on parle désormais d'un mode de gouvernance « holacratique », une organisation sans *boss*. Dans ce chapitre et dans sa conclusion, Catherine Turco insiste sur l'originalité, dans ce contexte, du choix d'organisation de TechCo qui, en utilisant les outils et plateformes de communication s'est attaquée frontalement aux structures bureaucratiques de communication sans vraiment toucher à la ligne hiérarchique. On peut ainsi ouvrir quelques barreaux de « la cage de fer » en repensant la place et le rôle de la communication, reconnaissant ainsi le savoir propre des salariés et l'importance cruciale de ce savoir pour l'entreprise. Ce dialogue permanent induit une réflexivité qui permet à l'organisation de se modifier en permanence et de s'adapter, accroissant ainsi sa performance. Bien entendu, cela modifie considérablement le rôle de la hiérarchie mais non sa place. Le modèle « conversationnel » est loin d'être parfait comme le souligne Catherine Turco mais il ouvre des perspectives de transformation des organisations particulièrement

riches et qui ne devraient pas rester cantonné aux entreprises.

L'enquête conduite par Catherine Turco et son compte rendu sont remarquables à bien des égards. L'annexe méthodologique devrait être lue par tous les apprentis chercheurs de la discipline. L'excellence de la maîtrise du traitement des données, la culture scientifique de l'auteure et l'élégance de la narration permettent la mise en évidence de résultats particulièrement convaincants. Mais ce livre est aussi dérangeant qui nous fait pénétrer dans un monde du travail radicalement nouveau. L'entreprise conversationnelle suppose la volonté durable et obstinée de ses dirigeants de la faire exister, celle d'un encadrement capable de tenir les nouveaux rôles attendus d'eux mais aussi de salariés dont la culture coïncide avec celle qui est proposée. Catherine Turco observe certes des différences entre le comportement des ingénieurs et celui des commerciaux mais elles sont mineures comparées aux similitudes fortes qui rassemblent des salariés très jeunes qui partagent les mêmes modes de vie, les mêmes désirs d'apprendre, la même envie de participer. Nul besoin de syndicats (le mot n'est jamais prononcé) dans une entreprise où la protestation individuelle (*voice*) est encouragée et la diversité des opinions respectées. Confrontés à des difficultés temporaires d'une baisse des ventes, les dirigeants n'hésitent pas à en informer leurs salariés dans le détail au risque que cette information soit diffusée à l'extérieur. Immédiatement après la réception de l'information, la plateforme interne déborde de propositions des salariés afin de trouver des solutions à cette situation. Une telle attitude révèle une très forte adhésion des salariés à l'entreprise, une réelle confiance réciproque, mais cette adhésion n'a pas pour effet de produire une forme que l'on pourrait qualifier de communautaire. Pour reprendre des catégories familières, c'est plutôt sur le mode sociétaire que fonctionne TechCo, mais une société sélective qui n'attire et n'embauche que des semblables, obligeant à s'interroger sur les nouvelles fractures que cela est susceptible de générer au sein du marché du travail.

Françoise Piotet

Université Paris I Panthéon-Sorbonne

1. La traduction littérale de *Conversational firm* en « entreprise conversationnelle » est sans doute peu satisfaisante car, dans son usage courant en Français, le terme de conversation édulcore les dimensions expressives et dialogiques qu'il contient comme nous le verrons dans sa formulation anglaise ou encore dans le sens que ce terme a en informatique pour qualifier le dialogue « homme/machine » (*Conversational mode*).

Marlène Benquet Encaisser! Enquête en immersion dans la grande distribution

La Découverte, 2015, 334 p.

Cette enquête au sein d'un grand groupe de distribution (nommé Batax dans l'ouvrage) s'intéresse à une question classique de la sociologie du travail, celle de l'engagement dans le travail, plus précisément à l'« activité de production de l'investissement des salariés » (p. 12). De façon corollaire, elle tente de répondre à la question suivante : pourquoi les caissières ne se révoltent-elles pas ?

L'auteure a mené une enquête ethnographique de 2008 à 2010 par le biais de multiples observations participantes et non participantes. Une première approche s'est intéressée au plus près au travail des caissières par l'occupation d'un emploi de caissière d'hypermarché durant six mois ; une seconde approche a étudié le travail des responsables syndicaux au travers d'un stage effectué au sein de la fédération de l'organisation syndicale majoritaire ; enfin un stage mené au siège de l'entreprise (direction des relations humaines) s'est intéressé à l'activité managériale des « professionnels de l'obtention du travail ». La thèse défendue est celle d'un double encadrement des salariés, d'une part, managérial par le biais de multiples dispositifs et forme d'interactions qui rendent impuissants les employé-e-s, et un encadrement syndical de ces derniers lui-même résultant d'un « compromis » avec la direction, d'autre part.

L'approche analytique suit les formes de traductions et de transformations qui se produisent à partir des stratégies de la direction visant la participation des travailleurs jusqu'à leur « investissement concret dans le travail ». Ces stratégies ne sont pas figées mais ré-élaborées en fonction de la mobilisation des salariés. L'auteure décrit ainsi tout un système d'interdépendance entre direction, syndicats et salariés qui conduirait ces derniers à n'avoir d'autre alternative que de s'investir dans le travail, les salariés seraient coincés par « une toile suffisamment dense » (p. 14).

L'ouvrage structuré en trois parties commence par l'étude des luttes internes au sein de la direction et l'évolution des stratégies managériales d'obtention du travail, pour suivre ensuite les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre, et finir par exposer la participation des acteurs syndicaux à la réalisation de l'investissement des salariés. L'introduction retrace utilement les transformations successives d'une grande entreprise entrée en crise dans les années 2000. Dans un contexte de financiarisation de l'entreprise, passant d'un actionariat familial à un action-

nariat privé (fonds d'investissement), les modalités de gouvernance changent radicalement des anciennes pratiques du groupe familial. Au modèle de distribution de marchandises succède une stratégie de distribution des dividendes. Après avoir connu une importante croissance externe faite de fusions-acquisitions et d'internationalisation de l'enseigne, la nouvelle direction privilégie dorénavant la croissance interne et une réduction de l'activité. La restructuration financière de l'entreprise vise dès lors à obtenir le doublement de l'action en cinq ans, soit une croissance de 15 % par an. Cette restructuration financière conduit à une gestion plus centralisée des magasins, à la déstabilisation des cadres moins autonomes dans leurs activités, à une rationalisation flexible de l'activité de distribution commandée par une informatisation et à une gestion du personnel en sous-effectif (dilution des métiers et polyvalence contrainte).

Auparavant considérée comme stratégique la direction des ressources humaines perd de son pouvoir au profit des directions commerciales et marketing. En observant ce que font les cadres des ressources humaines, l'auteure présente dans une première partie (« Tout en haut : les professionnels de l'obtention du travail ») le travail de mise en forme que revêt la production de rapports destinés à construire et imposer une certaine réalité. L'enjeu étant de « faire passer » des projets de réorganisation auprès des employé-e-s. L'auteure montre l'importance de la part du relationnel dans le travail des cadres du siège, il faut ainsi entretenir des relations amicales avec différentes institutions (inspecteurs du travail, agents de la Halde – Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, journalistes, organisations syndicales...), l'enjeu étant d'annihiler les conditions de développement d'un conflit. À cela s'ajoute un travail de traduction des orientations de la direction vers le niveau opérationnel, qui consiste à devoir justifier la légitimité des changements, c'est-à-dire imposer de façon douce des objectifs de réduction d'effectif en les transfigurant dans le langage des ressources humaines par les vocables suivants : « *Développer plus de leaders, redevenir un employeur de référence, rendre nos organisations plus performantes* ». Par ce langage obscur, il s'agit tout à la fois de s'auto-légitimer et d'imposer une vision euphémisée de l'obtention du travail. L'immersion dans ce monde des cadres de ressources humaines montre un espace très cloisonné où la clef du pouvoir tient aux informations dont dispose un agent et à sa capacité à mettre en scène sa production personnelle de travail (rapports mis en ligne, dossiers, informations nouvelles...). Les différents services

du département ressources humaines sont ainsi cloisonnés et mis en concurrence dans cette quête de l'information. L'organisation du travail spécialise les cadres dans des activités distinctes et limite la constitution d'une vision d'ensemble que seule possède la direction. Cette fragilisation des cadres se concrétise par le fait qu'ils soient aussi concernés par des licenciements en tant que salariés du siège occupant à présent des « métiers sensibles ». La vision d'ensemble est celle d'une impuissance généralisée où les cadres des ressources humaines disposent d'une autonomie restreinte alors que reposent sur eux la responsabilité des conditions de la paix sociale et l'obtention du travail.

Dans une seconde partie (« Tout en bas, les magasins »), l'auteure, à partir d'une enquête de terrain menée dans quatre hypermarchés, étudie les effets des réductions d'effectif sur l'organisation du travail et les modalités d'obtention du travail. Ayant postulé à un emploi de caissière en tant qu'étudiante, l'auteure décrit bien les conditions de son embauche où prime la docilité, la disponibilité et l'acceptation d'un travail endurant. Le recruteur prépare ainsi mentalement les futures caissières à la réalité d'un travail polyvalent et subalterne (encaisser, mettre en rayon, faire de l'accueil...). L'auteure met bien en perspective les décalages entre les représentations du siège et celles des cadres de magasins quant aux situations professionnelles, d'un côté les cadres de ressources humaines considèrent l'emploi de caissière comme « un vrai métier » dotées de compétences professionnelles, à l'image d'hôtesse chargées de fidéliser le client, de l'autre cet emploi est jugé à l'aune de la pénibilité physique et de la disponibilité de la main-d'œuvre.

Étant formée sur le tas en deux jours, l'auteure décrit de façon minutieuse les prescriptions d'une organisation taylorienne du travail qui exige cependant de savoir allier à la fois une logique industrielle et une logique de service. C'est, dans ces conditions, l'imprévisibilité du travail qui prévaut, les caissières étant dans l'impossibilité de prévoir leur effort de travail car elles ne savent pas quand il prendra fin. Elles se trouvent autant limitées dans leurs gestes que dans leurs déplacements (réduits à leur poste de travail, se voir refuser d'aller aux toilettes...). À la différence des caissières, les conseillères, chargées de contrôler leur travail, peuvent circuler le long des caisses. Également surveillés par les clients, les caissières subissent leurs comportements violents indirectement favorisées par le management. L'auteure décrit bien l'opacité autour des règles de travail et conditions d'emploi entretenue par la direction, moins elles en maîtrisent le contenu plus elle seront jugées incompétentes et indi-

viduellement dépendantes de l'encadrement. Autre trait du système d'obtention du travail, les managers entretiennent une individualisation de la relation salariale, usant d'arrangements et de faveurs contre plus de docilité. Les moyens dont disposent l'encadrement pour diviser les caissières sont nombreux, soit en accordant à certaines des tâches moins pénibles laissant une liberté de mouvement aux caissières (postes d'hôtesse d'accueil, aide au rangement des paniers ou caddies...), soit en attribuant des temps de pause différenciés. L'observation participante montre bien ici comment les faveurs accordés sont le prix de l'obéissance et que l'on peut facilement perdre un statut de favorisé si l'on discute les injonctions, ce qui est perçu comme un signe de mauvaise volonté. On comprend pourquoi les droits sont présentés comme des faveurs, contribuant dès lors à empêcher la constitution de collectif et à isoler les caissières aux statuts différents (étudiantes ou non). D'après l'auteure il y aurait une gestion différenciée de la main-d'œuvre selon le statut social, les étudiantes qui travaillent davantage le week-end ne bénéficient pas de ce système de faveurs, car plus remplaçables, à la différence des permanentes. De plus, la course aux faveurs serait la norme et la mise en concurrence produirait efficacement ses effets car chacun aurait intérêt à ménager ses conditions de travail et d'emploi.

L'enquête montre que l'encadrement recrute des femmes en précarité sociale (célibataires, mères de famille, étudiantes) qui ne peuvent que se plier à la flexibilité salariale compensée par une stabilité contractuelle illusoire (CDI à temps partiel variable) et un fonds de solidarité financière (depuis 2003) qui ne fait qu'individualiser la relation d'emploi. Les acteurs syndicaux, co-gérant ce fonds avec la direction, sont plus jugés comme des agents pacificateurs que des instigateurs de conflictualité.

L'auteure distingue trois groupes de caissières aux profils spécifiques, les « anciennes » âgées de plus de 45 ans, peu diplômées et issues d'un milieu ouvrier; elles ont été contraintes d'occuper cet emploi à 40 ans suite à un événement biographique (perte d'emploi du conjoint...), à un âge où les contraintes familiales sont moins pesantes (garde d'enfants). Un second groupe, d'âge intermédiaire (entre 25 et 45 ans), est lui aussi issu d'un milieu populaire, mais compte plus de caissières issues de l'immigration maghrébine ou des pays de l'Est. Plus diplômées (bac), elles subissent un échec de leur projet professionnel et leurs aspirations d'ascension sociale. Leur situation matrimoniale est plus instable (souvent célibataires ou divorcées), elles sont particulièrement vulnérables car leur emploi est peu rémunéra-

teur et les contraintes familiales plus fréquentes (garde d'enfants). Le 3^e groupe, les « étudiantes », est plus hétérogène. Davantage issu d'un milieu petit bourgeois (artisans), elles ont poursuivi quelques années d'études après le bac. Ayant intériorisé une logique libérale d'entrepreneuriat, elles se résignent à l'acceptation d'une carrière non linéaire où la réussite dépend davantage des relations nouées au travers des expériences professionnelles que du poids des diplômes obtenues. À ces trois groupes correspondent trois façons d'occuper son poste et un rapport au travail différencié. Alors que les « anciennes », attachées à une éthique du travail bien fait, sont dans une demande d'égalité au travail et revendiquent un respect des conditions de travail (rythme, horaires...), la génération « intermédiaire », plus individualiste, revendique une reconnaissance du mérite (« zèle »), à la différence des « étudiantes » qui seraient plus pragmatiques, recherchant à la fois des faveurs de l'encadrement tout en sachant « saboter » le travail (encaissement irrégulier, s'octroyer des pauses...) quand elles estiment trop subir.

D'après l'auteure, les caissières ne travailleraient non pas par un consentement ou une adhésion au travail mais du fait des contraintes de l'organisation du travail orchestrées par l'encadrement, la direction, et les cadres des ressources humaines, qui ne laisseraient aucun échappatoire possible au travail quotidien. En décrivant la survenue d'un conflit opposant une caissière à la direction, l'auteure montre comment le passage d'un conflit individuel à une action collective est rendue impossible car l'encadrement justifie en permanence les insuffisances de l'organisation comme inévitables (impossibilité d'avoir une seconde caissière aux caisses automatiques du fait de la « situation du magasin »), ceci afin de calmer les sources quotidiennes de mécontentement. À cela s'ajoute les manœuvres managériales pour octroyer un poste de travail moins pénible (l'accueil) à une caissière qui conteste ouvertement les effets de la relation de service. Mais d'après l'auteure il faut aussi compter sur la mobilisation d'un délégué syndical dont l'intervention (réussissant à obtenir un vigile aux caisses automatiques pour les protéger des clients) conduit, de fait, à soutenir les justifications de la direction. Le travail de définition de la situation effectué par la direction serait suffisamment puissant pour expliquer la résignation des caissières. Face à l'opposition de plus en plus visible entre une logique financière poursuivie par la direction nationale (forte centralisation de la gestion) et une logique commerciale relevant des managers de magasins, l'encadrement réussit à justifier la réduction des

moyens auprès salariés, et donc à obtenir le travail, car il se présente autant en difficulté qu'eux. Mais les moyens dont il dispose pour motiver le personnel se réduisent (pas de décision en matière de primes, pas de promotion...), les cadres de terrain peinent ainsi à assumer le travail de mobilisation et de contournement des plaintes des salariés. Reprenant la distinction de Christophe Dejours entre « description gestionnaire » et « description subjective » du travail, l'auteure souligne l'ampleur du fossé qui se creuse entre le siège et les magasins. Dans ce contexte, c'est la stratégie d'obtention du travail qui se voit déstabilisée car le travail de re-traduction des consignes du siège apparaît plus contradictoire et difficile à assumer par la hiérarchie intermédiaire. On peut dès lors se demander comment les relations de travail entre encadrement et personnel arrivent à subsister sans conflits du travail.

C'est dans une troisième partie (« Sur le côté : les organisations syndicales ») que l'auteure va s'attacher à montrer que la hiérarchie syndicale vient au secours d'un management de proximité rendu plus difficile. À partir d'une insertion au sein de la fédération syndicale majoritaire (FGTA-FO), l'auteure a pu assister à des réunions de responsables syndicaux nationaux et suivi différents échanges téléphoniques du responsable de la fédération (avec un délégué syndical de magasin, le délégué national des syndicats Batax, le directeur des ressources humaines des hypermarchés). Elle décrit un réseau d'obligations réciproques entre acteurs syndicaux et patronaux, où chaque protagoniste se trouve obligé d'arranger l'autre. C'est l'interconnaissance et la familiarité des échanges qui semblent toujours primer. L'enjeu de cet échange est, pour la direction, de favoriser une organisation syndicale incitée à un traitement individuel des conflits en contrepartie de différents biens offerts tant aux syndicats (promotion des élus syndicaux, avantages matériels, facilitation d'implantation au sein des magasins, mise en place d'instances créatrices de postes pour les élus...) qu'aux salariés par l'intermédiaire de ces derniers (changement de poste, aide financière, promotion, absence de licenciement...). Mais cette belle mécanique tend à se rouiller par la concurrence intersyndicale dans un contexte de fin de présomption irréfragable de représentativité, une autre organisation (CFDT) se voyant favoriser par les directions de magasin. Les biens offerts tendent à se raréfier d'autant plus que la réorganisation financière de l'entreprise déstabilise les arrangements traditionnels des dirigeants en charge des relations professionnelles. Tout en haut de la hiérarchie syndicale, nous assisterions à une intégration gestionnaire du discours mana-

géral. Le syndicat majoritaire participerait activement au « dialogue social », d'autant plus que la conflictualité potentielle est sans cesse l'objet de redéfinition patronale orientée vers un intérêt commun, la santé de l'entreprise. Malgré les discordances et les oppositions de militants au sein des magasins, la pression et la dépendance exercée par la direction sur les responsables de la fédération syndicale seraient suffisamment fortes pour que ces derniers interviennent pour « calmer » la base. Ce pouvoir d'influence serait matérialisé par des liens de proximité entre les cadres et les militants syndicaux recherchant sans cesse le consensus autour de revendications réalistes compte tenu des « difficultés de l'entreprise » et des effets que des revendications trop radicales auraient sur le poids du syndicat. L'auteure clôt cette 3^e partie par une description des conditions d'engagement dans une carrière syndicale qui viendraient expliquer et justifier l'attachement durable (individuelle) et le dévouement à l'organisation syndicale. Animées par le souhait de compenser une vie professionnelle monotone pour les femmes et celui de réaliser une ascension professionnelle devenue plus complexe dans l'entreprise pour les hommes, ces salariés approchés par un militant seraient disposés par leur socialisation militante à adhérer à une cogestion individuelle des salariés considérée comme un « système de faveurs partagé entre responsables syndicaux et patronaux » (p. 304).

Le principal mérite de cette enquête est d'avoir porté sur trois pôles du travail dans la grande distribution : la fabrique patronale des stratégies de domination, les conditions d'emploi et de travail des caissières, et le rôle de l'acteur syndical dans la relation salariale. Il est pertinent d'avoir fait la genèse de ce groupe de distribution en questionnant à la fois les changements de gouvernance économique et les réorganisations productives et professionnelles. Mais la thèse défendue d'un investissement contraint et inévitable des salariés nous semble assez classique, c'est en effet le lot de la majorité des salariés précaires travaillant dans de grandes organisations bureaucratiques. Les effets de la financiarisation sur le travail ne sont pas bien distinguables du point de vue des pratiques managériales et des nouvelles situations de travail : comment par exemple l'encadrement incite-t-il les caissières à vendre des cartes de paiement de l'entreprise (système de rémunération ou autres) ? De plus, les salariés n'auraient aucune marge de manœuvre pour « sortir » du travail même de façon intermittente. L'auteure ne répond qu'en partie aux conditions d'obtention du travail car l'approche adoptée, celle d'une domination managériale reposant sur les

contraintes de l'organisation du travail, et de plus assistée par l'acteur syndical, est par trop fonctionnaliste. L'auteure n'analyse pas assez les différentes formes de répression salariale et anti-syndicale (démission contrainte, licenciement, sale boulot) fréquentes dans ce monde du travail. De plus, l'auteure suppose que les responsables syndicaux ont un pouvoir de contrôle autant sur leur base que sur les salariés, mais sans avoir étudié le travail militant quotidien ni fournir de données sur la présence syndicale et le taux d'adhésion syndicale afin de mieux se représenter le poids du syndicat dans cette grande entreprise tertiaire. Les discordances dans la hiérarchie syndicale, qui auraient pu être davantage questionnées, viennent atténuer l'argument d'un secours syndical complémentaire au management dans l'obtention du travail.

La définition du travail qui ressort de cet ouvrage nous semble de ce fait trop générale, le travail est ainsi vu comme un objet que l'on obtient par des pratiques visant à réduire les possibilités d'action des salariés contraints à faire preuve de zèle. Le travail n'est en outre pas considéré comme un rapport social de domination faisant jouer de multiples dimensions pour façonner la force de travail (division sexuée des emplois et des qualifications). Un encadrement technologique et humain plus disciplinaire, n'empêche pas, comme l'enquête le montre, le déploiement de sphères d'autonomie et de résistance des femmes, quelle que soit leur classe d'âge. On peut aussi s'interroger sur la durabilité de ce management plus autoritaire. Enfin, l'auteure aurait pu interroger les différences d'engagement au travail selon les expériences professionnelles et les relations à l'encadrement, et les raisons qui expliquent dans certains cas le passage de la loyauté au désengagement au travail. Si certaines caissières participent, ou jouent le jeu, elles ne cèdent pas toujours aux injonctions managériales comme le montrent certains signes de conflictualité : absentéisme, démission, sabotage du travail, militantisme syndical, grève.

Rachid Bouchareb
CRESSPA

Le livre de Christophe Dejours fait suite à plus de vingt-cinq ans de réflexions théoriques sur la souffrance au travail. Il est un effort de synthèse important des acquis de la « psychodynamique du travail », discipline dont il est le père fondateur. Christophe Dejours rappelle en introduction que cette matière récente a su s'appuyer sur les apports de chercheurs issus de différents champs théoriques. En sociologie, les études de Danièle Kergoat et Hélène Hirata sur les rapports sociaux au travail ont contribué à nourrir sa pensée. Il a notamment emprunté à Danièle Kergoat¹ la thèse de la « centralité du travail », selon laquelle le travail est au fondement de l'organisation et de l'évolution d'une société donnée. En ergonomie, il s'est appuyé sur les recherches d'auteurs internationalement reconnus tels qu'Alain Wisner et François Daniellou². Mais *Le choix* n'est pas qu'un travail de synthèse ; il est un texte singulier dans le parcours de son auteur.

Ce livre se place sous une double bannière. Il s'inscrit, tout d'abord, dans le champ de la « psychodynamique du travail ». Son ambition est de rejeter les arguments selon lesquels, dans le contexte économique actuel, les transformations du monde du travail sont inéluctables. Repartant de la célèbre opposition entre organisation prescrite et réelle du travail, il a cherché à montrer qu'aucune activité ne fonctionnait sans le zèle des travailleurs. Dans *Travail vivant*, par exemple³, il a élaboré une réflexion théorique sur la « coopération ». Ce concept permettrait aux travailleurs de reprendre en main l'organisation du travail. De fait, en second lieu, ce livre est également « politique » (p. 12). Christophe Dejours affirme qu'à partir des années 1970, le manque d'intérêt des partis politiques et des syndicats relatifs à la souffrance des salariés a été le principal facteur de la dépolitisation du monde du travail⁴. Cela a ouvert le terrain à des méthodes d'organisation du travail (polyvalence, systèmes experts, évaluation individuelle) qui ont conduit à un affaiblissement des capacités de résistance collective et à une déstructuration des solidarités professionnelles. Pour autant, selon Christophe Dejours – et c'est l'originalité de l'ouvrage – des alternatives existent et c'est la raison pour laquelle le livre est composé de deux parties. Si une première partie montre qu'il existe des entreprises dans lesquelles les travailleurs se résignent à suivre des principes dictés par des organisations du travail dépolitisées, la seconde partie cherche à prouver qu'une autre voie existe.

La première partie est composée de trois chapitres. Le premier est la présentation d'une enquête réalisée par son équipe dans un service de réanimation hospitalier. Le deuxième porte sur un centre d'appel téléphonique. Dans ces deux chapitres, l'auteur décrit les coulisses de l'organisation du travail et son impact sur la santé des travailleurs. Enfin, un troisième chapitre, plus théorique, présente les effets de celles-ci sur les salariés.

Dans le service de réanimation, l'organisation du travail repose sur les prescriptions du *New Public Management* qui oriente, notamment, les décisions des médecins par le biais d'outils statistiques. Par ailleurs, médecins et soignants ne doivent plus se fier à leurs propres connaissances mais aux normes de la Haute Autorité de Santé. L'une des conséquences principales de ce bouleversement est la responsabilisation individuelle dans les pratiques de contrôle qui, du fait de normes de plus en plus présentes, accroît la peur du risque d'erreur. Par exemple en cas de décès d'un patient, une logique d'accusation se met en place et le salarié ayant le moins de ressources (le stagiaire par exemple) est désigné comme responsable. Le deuxième terrain présenté par Christophe Dejours s'inscrit dans la même thématique. Dans un centre d'appel téléphonique, la direction réduit le nombre de salariés. Pour y parvenir, elle a recouru à l'évaluation individuelle des performances, mais propose en même temps de réaliser des jeux collectifs dans le « but de souder les troupes » (p. 58), ce qui a pour conséquences « d'infantiliser » (p. 61) les salariés et d'annihiler leurs stratégies de résistance. Christophe Dejours s'appuie sur ces deux terrains pour théoriser ce qu'il appelle le « cynisme de la résignation ». Selon cette approche, les travailleurs renforcent leur souffrance en respectant les différentes contraintes (standardisation des soins, injonctions de rentabilité, abattage d'appels, etc.) et développent une forme « d'akrasie ». Ce concept, emprunté à la philosophie morale d'Aristote, signifie « la faiblesse de la volonté ». Il est décliné sous deux formes par Christophe Dejours : l'*akrasie* paresseuse et l'*akrasie* sthénique. Dans le premier cas, les salariés formulent des jugements moraux dans la vie quotidienne mais vont à leur rencontre dans leur travail par « paresse intellectuelle » (p. 90). Dans le deuxième, ils peuvent justifier leurs actions en se fondant sur des formules toutes faites telles que « c'est la guerre économique » (p. 90) ou « ce sont les ordres, on n'a pas le choix » (p. 90).

La deuxième partie de l'ouvrage est coécrite avec Christian du Tertre, professeur des universités en sciences économiques à l'Université Paris Diderot. Composée de trois chapitres de tailles

inégales, elle invite à réfléchir sur la « coopération ». Ce concept permet à Christophe Dejours de s'interroger sur les possibilités d'une transformation de l'organisation du travail en faveur des salariés. Mettant cette notion au service du terrain, les auteurs présentent un travail d'enquête réalisé pendant cinq ans dans une entreprise d'aménagement du territoire. Des conflits dans le service comptable ont dégradé l'ambiance de travail. Ils ont pour origine la dissimulation d'un trou dans la comptabilité, dû à des loyers impayés. Il a été caché pendant un an à la directrice de ce service qui en a personnellement porté la responsabilité et qui a dû en assumer les conséquences devant ses collègues. Cette situation a remis en cause son autorité, non seulement dans le service comptable, mais aussi dans l'ensemble de l'entreprise. L'intervention des chercheurs aurait permis, selon eux, de rétablir une forme de démocratie, en remettant en place ce qu'ils appellent « la coopération horizontale » (entre salariés), la « coopération verticale » (à niveau hiérarchique) et la « coopération transverse » (entre salariés et clients). Cela aurait été bénéfique aux travailleurs et à la productivité de l'entreprise. Les auteurs dressent alors, dans un deuxième chapitre, une liste de conseils aux managers soucieux de respecter la santé des travailleurs. Il faut, selon eux, encourager la coopération, remettre en discussion les orientations générales de l'entreprise, tenir compte du travail réel... Pour conclure cette deuxième partie, ils s'interrogent, dans un troisième chapitre, sur la pertinence de la « recherche de performance » à tout prix. Selon eux, cette dernière ne dépend pas uniquement du travail quantifié, elle dépend également de représentations externes à l'entreprise. C'est, au départ, une caractéristique des entreprises de service qui s'est ensuite étendue aux entreprises de type industrielles. Nous serions donc passés d'une « ère industrielle » à une « ère servicielle » dans laquelle chaque entreprise ne peut pas compter seulement sur des investissements matériels. Elle doit se baser, au contraire, sur des investissements immatériels (compétences, confiance entre les salariés, santé...) qui seraient gages de la qualité du travail.

Cet ouvrage offre un point de vue heuristique sur les alternatives à la souffrance au travail. Néanmoins, on peut s'interroger sur l'application réelle des solutions proposées dans la deuxième partie. Dans le texte, il suggère que l'intervention a permis d'améliorer les conditions de travail et de faire disparaître les conflits. Mais ne montre-t-il pas au lecteur uniquement les éléments lui permettant d'étayer sa thèse ? Il semble faire grand cas de ses expérimentations dans l'entreprise d'aménagement du territoire, en expliquant qu'elles « ne

peuvent avoir d'avenir que si les différents niveaux de pouvoir politique » (p. 218) les adoptent dans leurs propres pratiques et les étendent ensuite à l'ensemble de la société. Mais on peut regretter l'absence de réflexivité sur les limites de l'enquête. Certes, l'auteur présente un élément de conflit qui aurait pu, selon lui, faire échouer l'enquête dans le premier chapitre de la deuxième partie, mais il aurait pu en dire davantage sur les problèmes rencontrés dans les différentes enquêtes. Quelles ont été les difficultés à analyser un matériau qui n'était pas le sien pour les deux premiers chapitres ? Comment considérer-il sa place de chercheur reconnu dans l'entreprise d'aménagement du territoire ? Quelles sont, selon lui, les limites des différentes enquêtes présentées ? Voici un ensemble de points qu'il aurait pu clarifier dans une annexe réflexive et qui aurait permis au lecteur de comprendre les difficultés inhérentes à une enquête portant sur des milieux professionnels aussi variés...

Germain Bonnel

Univ. Lille, EA 3589 – CeRIES

Centre de recherche

« Individus Épreuves Sociétés »

F-59000 Lille, France

germain.bonnel@univ-lille3.fr

1. Danièle Kergoat, *Se battre, disent-elles...*, Paris,

La Dispute, 2012.

2. Cf. Christophe Dejours (sous la dir. de), *Plaisir et souffrance dans le travail* (2 volumes), AOCIP, Orsay, 1988.

3. Christophe Dejours, *Travail vivant 2: Travail et émancipation*, Paris, Payot, 2009.

4. Il omet pourtant de mentionner les mouvements ouvriers du début des années 1970 qui visaient à améliorer les conditions de travail. Pour plus de détails, cf. Françoise Piotet, « L'amélioration des conditions de travail, entre échec et institutionnalisation », *Revue Française de Sociologie*, XXIX, 1989, p. 19-33.

Milena Doytcheva
**Politiques de la diversité. Sociologie
 des discriminations et des politiques
 antidiscriminatoires au travail**

Éditions P.I.E Peter Lang, 196 p.

L'ouvrage de Milena Doytcheva offre un regard sociologique sur les processus de requalification des politiques publiques de lutte contre les discriminations en management de la diversité. Elle s'appuie depuis le début des années 2000 sur plusieurs enquêtes nationales et locales sur les dispositifs de « promotion de la diversité », des observations et des entretiens en métropole lilloise et en région parisienne avec différents groupes : des associations professionnelles, des entreprises, des agents institutionnels, des intermédiaires publics et privés de l'emploi, et des individus minoritaires dorénavant désignés comme « issus de la diversité » (p. 21). L'ouvrage se compose de trois parties et dix chapitres. La première partie traite de l'origine de la thématique discriminatoire portée par l'action publique et sa métamorphose entrepreneuriale dans le champ social par le vocable diversité. La seconde partie questionne la façon dont les entreprises se sont appropriées et ont redéfini la diversité « au sens large » pour en évacuer le référent ethno racial. La troisième partie s'intéresse à la mobilisation des acteurs du marché de la diversité (associations et cabinets privés) dans leur double fonction de pourvoyeur de contenu pour les entreprises en matière de traitement de la diversité et de délégitimation du sentiment discriminatoire chez les minoritaires.

En procédant à une analyse précise des débats publics en matière de discrimination depuis les années 1990, l'auteure décrit l'imposition progressive d'une vision entrepreneuriale allant jusqu'à transformer des normes juridiques antidiscriminatoires en outils gestionnaires de promotion d'individus traditionnellement discriminés par une appartenance ethno-raciale, un handicap, un âge, ou le sexe. Richelement documenté, cet ouvrage contribue à éclairer le développement depuis le milieu des années 2000 de stratégies managériales de contournement du droit au travers de moyens et dispositifs de redéfinition du langage public de la discrimination. La reformulation de la non-discrimination (loi du 16 novembre 2001) en « égalité des chances » (loi du 31 mars 2006) a été le préalable à l'émergence d'un nouveau référentiel de la diversité. En parlant d'un contexte politique « d'aveuglement institutionnel » à l'ethnicité, il met en lumière un double mouvement de dilution du terme de discrimination au fil des mesures publiques antidiscriminatoires s'étendant sans cesse à des

catégories variées (âge, orientation sexuelle, résidence...) et par une naturalisation de la diversité qui se présente comme une catégorie neutralisant une lecture en termes de rapports sociaux de domination producteurs d'injustices. Ainsi, une stratégie de « diversité globale » aurait pour enjeu de diluer et rendre équivalente l'inégalité ethno-raciale et les autres formes d'inégalités fondées sur le sexe, l'âge ou le handicap. La prédominance du langage gestionnaire dans le champ social vient de fait annuler les sources de conflictualité dans l'entreprise au profit d'une vision positive de performance et de rentabilité. Diversifier la main-d'œuvre deviendrait un moyen de valoriser l'image de l'entreprise et d'être plus compétitif.

Cette sociologie d'une construction managériale de la réalité s'inscrit dans un contexte national d'invisibilisation des rapports sociaux ethno-raciaux. Procédant à une généalogie de la diversité, elle en montre le caractère normatif et prescriptif visant la dissimulation des inégalités et des rapports de pouvoir. Le tournant néo-libéral de la diversité conduirait pratiquement à classer et réifier le minoritaire sans le stigmatiser formellement ou explicitement. Prenant forme dans les années 1980 aux Etats-Unis dans un contexte de contournement des programmes d'*affirmative action*, la diversité est même érigée en concept et contribue à dissimuler le référent racial au profit d'un référent managérial mobilisé par des professionnels des ressources humaines. L'auteure décrit dans le contexte français les conditions d'appropriation et d'imposition d'un langage de la diversité par un vaste mouvement entrepreneurial (Institut Montaigne), et ce au travers d'une construction d'outils de *soft law* à voir comme des actes stratégiques : une « Charte de la diversité » en 2004 (signée par 3 400 entreprises en 2013), un label « Diversité » en 2008, et un accord national interprofessionnel sur la diversité en 2009. L'auteure montre de façon précise la mobilisation active de tout un ensemble d'acteurs, des associations patronales locales, des clubs entreprises proches du MEDEF, l'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines, l'AFMD (Association française des managers de la diversité). Certains acteurs ont ainsi saisi l'opportunité qu'offrait la Charte de la diversité pour s'auto légitimer dans le champ de l'insertion professionnelle. A travers leur engagement, l'auteure montre l'attitude défensive et stratégique des entreprises souhaitant préserver leur image et limiter les « risques juridiques » encourues. En interrogeant plusieurs responsables des ressources humaines, l'auteure montre comment la « diversité » et la « non-discrimination » sont vues comme synonyme (p. 76). Ces déplacements de

la problématique égalitaire résultent d'une ré-interprétation du sens des termes selon le prisme entrepreneurial.

Un autre apport de l'ouvrage est de montrer les stratégies managériales de hiérarchisation au travers de la « bonne diversité » ou « diversité sélective » (minoritaires très diplômés, congé parental, articulation des temps sociaux avec le temps de travail, handicap...) qui exclue d'autres groupes (étrangers, descendants immigrés, femmes voilées, homosexuels) cantonnés aux portes des entreprises. Les grandes entreprises en viennent à déléguer la gestion de la diversité, ce qui leur permet de contourner les obligations juridiques et de sous-traiter d'une certaine manière la production du racisme à d'autres acteurs dits plus spécialisés dans la diversité. De plus, ces intermédiaires privés viennent relayer la rationalité d'entreprise au travers de la logique compétence ou d'employabilité qui contient une logique discriminatoire. Enfin, en questionnant les individus (n=18) confrontés aux discriminations l'auteure éclaire les expériences de la discrimination à l'embauche mais aussi les différentes modalités d'adaptation, allant de leur relativisation jusqu'à une reconnaissance partielle pouvant se traduire en neutralisation afin de se préserver psychologiquement (p. 167). Les données d'expérience montrent bien comment les minoritaires ont conscience des limites du travail des tuteurs associatifs en charge de les insérer. C'est ici qu'interviennent ces agents intermédiaires de la diversité pour d'une certaine manière « calmer le jobard » et contenir l'indignation suivant un « strict agir intéressé » (p. 143) consistant à se focaliser sur la recherche d'emploi plutôt que sur un sentiment d'injustice. Il est intéressant de remarquer que ce sont les plus diplômés qui adhèrent au discours de l'anti-victimisation encouragés en cela par les intermédiaires de la diversité. Cette attitude serait censée ralentir leur insertion et implique, pour « leur bien », un long *travail sur soi*.

Le grand mérite de cette recherche est d'avoir porté sur de multiples espaces sociaux (politique, économique, syndical, associatif) et des acteurs diversifiés (acteurs publics et privés) œuvrant, par le langage de la diversité, à une redéfinition symbolique de la violence des discriminations. Nous pouvons néanmoins questionner les usages scientifiques du terme « diversité » : en quoi est-ce une notion ou un thème (mise au même niveau que la discrimination selon l'auteure), un concept ou un simple mot faisant diversion ? D'après l'auteure il serait possible d'articuler une lutte contre les discriminations et « les objectifs affichés de la diversité » (p. 183) alors que plusieurs dimensions contradictoires ont été relevées

par l'enquête auprès des clubs d'entreprise et des associations d'insertion. De même, l'égalité entre les sexes serait le critère auquel se conformeraient juridiquement les entreprises et les « partenaires sociaux » (p.183), sans apporter de preuves, alors que les différences persistent en matière d'égalité salariale. Nous pouvons enfin souligner derrière la rhétorique de la diversité une biologisation du social par la sélection discriminatoire qu'elle dissimule.

Rachid Bouchareb
CRESSPA

Guillaume Carnino
L'Invention de la science.
La Nouvelle religion de l'âge
industriel

Seuil, 2015.

L'attitude contemporaine face à la science peut paraître assez paradoxale, car elle est marquée tout à la fois par de sérieuses entailles dans la foi absolue en la science, et en même temps par un engouement persistant pour ce mouvement constant d'innovations technoscientifiques, dont on ne discute que très rarement le bien-fondé. Tout questionnement nuancé ou toute formulation de doute sont assez volontiers rejetés, ou rapidement assimilés à des postures jugées rétrogrades, contestataires, anti-progressistes. Pour sortir de cette façon stérile de poser des débats pourtant essentiels, rien de telle que la lecture de l'ouvrage de l'historien Guillaume Carnino. Il porte sur l'avènement de la science durant la seconde partie du XIX^e siècle comme la seule voie légitime et possible pour accéder à la compréhension du réel. En proposant la généalogie d'une telle représentation valorisée de la science et de son imposition – dénigrant d'autant toutes les autres voies ainsi que les discours porteurs de critiques à l'encontre de son hégémonie –, Carnino montre tout autant la puissance des bases de cette « nouvelle religion » consubstantielle à la société industrielle, que son caractère construit, c'est-à-dire résultant de profonds mouvements politiques, économiques, culturels. Une saine invitation à porter un regard critique sur la science dite pure, qui serait indépendante de toute considération extérieure à elle-même. L'auteur s'inscrit en ce sens dans la veine des auteurs se revendiquant dans les années 1970 d'une « critique sociale des sciences », et plus récemment, d'une histoire des méfaits de l'industrialisation¹.

L'ouvrage se compose de trois parties. Dans un premier temps, l'auteur retrace le progressif « avènement de la science » (partie 1). Car cette dernière n'a pas toujours occupé dans le monde la place éminente qu'elle occupe aujourd'hui, et il y eut bien une époque où parler de science était « anachronique » (chap. 1). On connaît bien la citation de Rabelais : « Science sans conscience n'est que ruine de l'âme ». Et on croit connaître la signification de cet adage : sans préoccupations éthiques pour ses découvertes, le scientifique en blouse blanche est un danger pour l'humanité. Or, nous explique Carnino, il est fort peu probable que ç'eût été le sens que Rabelais donnât à cette formule. Car sa vision de la science était en tout point étrangère à notre univers scientifique contemporain. Elle représente au XV^e siècle l'en-

semble du savoir jugé habituellement vrai parce que tenu pour évident depuis trop longtemps. Rabelais y oppose la connaissance véritable. En effet, cette « science » revêt alors une connotation péjorative et renvoie à un savoir figé et sclérosé : la science est toujours cuistrerie. Ce n'est qu'au XIX^e siècle que son sens évolue et qu'à un terme commun (renvoyant au savoir dans son acception générale), se substitue peu à peu l'idée d'une connaissance certaine, car rationnelle et expérimentale. Mais avant cela, ce qui subsume les différentes disciplines du savoir (mathématiques, physique, chimie, astronomie), ce n'est pas la science, mais la philosophie dite naturelle. Pour illustrer ce basculement survenu au XIX^e siècle vers l'acception contemporaine de la science, Carnino prend pour exemple canonique l'évolution de la figure de Galilée sur près de 100 ans (chap. 2). Comment a-t-on pu passer au XVIII^e d'un Galilée « génial bricoleur sans réelle méthode ni philosophie » à la naissance de la figure moderne du savant en lutte contre les dogmes obscurantistes de l'Église ? La transformation de l'image de Galilée à travers le temps figure ce basculement : il fut d'abord le génie romantique ayant rénové la philosophie naturelle, et créateur de la philosophie expérimentale, c'est-à-dire l'art d'interroger la nature par l'expérience. Puis son image fut celle d'un savant martyr de la vérité, symbolisant la découverte des sciences, contre la tradition et les anciennes croyances, métaphysiques. Enfin, dans la bataille qui voit s'affronter anticléricaux et catholiques après 1860, Galilée le Toscan devient l'incarnation même de la science. On lui accole alors une posture antireligieuse, à tendance anticléricale, à l'aube de la III^e République. Son procès et sa condamnation deviennent l'enjeu de luttes d'interprétation dans une France où s'opposent catholiques et anticléricaux pour le contrôle culturel et politique de la société française. S'impose alors l'idée que la science et la religion sont irréconciliables, alors même que ce n'était pas une interrogation pertinente du temps de Galilée lui-même. L'auteur montre à quel point l'histoire de ce combat fut utile à la production du concept moderne de science et à son autonomisation.

Dans un second temps, la science s'impose comme la « nouvelle autorité publique » (Partie 2) et une relation nouvelle se noue entre science et politique. L'auteur retrace alors les étapes d'une « séparation constitutive » entre la science et la religion (chap. 3) en évoquant les débats autour de la théorie de l'évolution de Darwin, ainsi que les controverses autour de Pasteur et de Pouchet concernant leurs découvertes sur les générations spontanées. Il décrit de quelle façon la religion a

joué le rôle de repoussoir pour la science, menant à la loi sur la laïcité de 1902. Les efforts furent massifs pour « vulgariser et populariser la science » (chap. IV). Les innovations économiques et techniques étaient à l'origine de tous les progrès : la vapeur pour circuler, la chimie, l'électricité pour les sonnettes, la houille pour colorer les étoffes. C'est toute une nouvelle conception du monde qui émerge et se consolide. La science devient la loi sous-jacente du réel, et fonde l'assurance même du progrès, « contre les erreurs de l'ignorance, les fantômes de la nuit, les songes de l'enfance humaine ». Ce progrès est triple : progrès des connaissances, progrès par la science (progrès technique et industriel) et progrès par la diffusion de la science (qui améliorerait la condition morale des peuples). Les arts se saisissent alors de la science pour en faire un de leurs objets : Jules Verne dans *Le tour du monde en 80 jours* romance la révolution industrielle des transports ; *L'île mystérieuse* raconte la façon dont cinq naufragés survivent sur une île déserte grâce à leurs connaissances scientifiques. On voit alors se multiplier les contes scientifiques qui relatent différentes formes de fascination et d'émerveillement pour la machine. Les expositions universelles consacrent la science-spectacle : en 1855 avec la galerie des machines ; en 1867 où l'on insiste sur la pédagogie de la science appliquée, visant à infuser l'idéologie industrialiste dans l'ensemble du corps social. On encourage les maîtres d'École à y accompagner leurs élèves. L'accentuation de la foi dans le progrès scientifique est perceptible, d'autant que c'est aussi le moment où l'on cultive une certaine méfiance vis-à-vis de certains effets délétères du travail mécanique sur l'activité humaine. 1878 est l'année de « l'avenir par la science » : la fée électricité fait son entrée ; le téléphone est installé au Palais de l'Industrie et l'on peut y entendre ce qui se joue à l'Opéra et à la Comédie française, créant chaque soir d'interminables files d'attente. La science est devenue l'âme des expositions et plus personne ne pense à la défendre car plus personne ne songe à la contester. Ce mouvement s'accompagne d'une évolution similaire au sein de l'Université, devenue le lieu de « la science pure pour la nation » (chap. V). La défaite de Sedan en 1870 imputée à un retard français en matière industrielle et scientifique entraîne le début de la course à l'armement et d'un effort soutenu d'innovations technologiques en matière militaire. Les facultés revendiquent alors leur autonomie politique afin de pouvoir faire fructifier la science dite pure ou fondamentale. Selon cette vision, seule une recherche désintéressée, autonome, pratiquée par des savants payés uniquement pour cela, garantit que soient remplis les intérêts

de la nation, des gouvernants, des industriels et, en dernier ressort, de la population. Sur cette base, on réclame, notamment Pasteur, plus de temps et de moyens pour l'activité scientifique. L'autonomie universitaire est la revendication unanime et s'arrime à l'une des forces sociales reconnues par tous après 1860 : la science. « Vous qui chantez les louanges de la science et du progrès, sachez que nous universitaires, sommes en droit les gardiens de ce temple sacré et qu'il ne faut pas nous déplaire sous peine de tarir la manne (pour les gouvernants et les industriels) » (p. 129).

C'est à la relation entre science et industrie qu'est consacrée la seconde partie, notamment à travers les portraits de Louis Pasteur (chap. 6) dont la quasi-intégralité des travaux de recherche (sur les microbes, sur la maladie du vers à soie ou des betteraves à sucre) visait à répondre aux exigences des industriels. Pasteur incarne les espoirs qu'on a reportés sur la science depuis 1850 : connaissance désintéressée, substitution d'une ontologie vraie à un monde des sens illusoire, bénéfice matériel pour l'ensemble du corps social, profit économique généralisé, victoire sur la maladie et sur la mort. Carnino complète ce tableau en dépeignant également un homme ambitieux, dont les compétences savantes furent patiemment acquises, soucieux des intérêts politiques et des nécessités impérieuses de l'industrie. « Contre services politiques et surtout économiques, le savant troque renommée et position personnelle – le tout s'effectuant au nom de la science, qui blanchit les profits sociaux au nom de l'intérêt général » (p. 162). C'est ainsi le point de départ d'un mouvement plus vaste, celui de la technoscience (chap. 7) permise par les mutations de la technologie. L'auteur offre de riches récits sur la brasserie, la pisciculture ou la naissance de la Société zoologique d'acclimatation, comme exemples de l'avènement de la « science appliquée » au commerce et à l'industrie, « dans le but d'étendre au maximum l'emprise humaine sur la nature devenue fonds de richesse à exploiter » (p. 191). L'avènement de la science – désormais matériellement opératoire – est indissociable de l'industrialisation, et de la dépossession des savoirs artisanaux (ou de leur intégration aux procès de production industrielle), pour répondre aux contraintes économiques. 1850 est la période à laquelle le terme de technoscience prend son sens actuel : « Là où les techniques subsumaient savoir-faire et outils, la technologie rassemble désormais procédures industrielles et machines » (p. 197), et les ingénieurs en sont les grands chefs d'orchestre. Ces sciences modernes sur lesquelles reposent les technologies, sont d'emblée des productions d'un « faire » reproductible. La production technique se

concentre désormais entre les mains des savants, des ingénieurs et des entrepreneurs.

La troisième partie (« Terminer la révolution grâce à la science ») s'interroge sur les rapports de force politiques qui ont présidé à un tel établissement. Carnino y relate les multiples formes de résistances au progrès (chap. 8) ainsi que les façons dont elles furent balayées, déniées, emportées par une véritable « religion de la science » – comme à travers l'exemple développé des débordements industriels à Gennevilliers. On retrouve ici des récits proches de ceux de l'historien François Jarrige dans son ouvrage *Technocritiques*², notamment concernant le reflux progressif des mobilisations anti-industrielles, relatées par l'histoire du luddisme, et l'installation durable d'organisations socialistes à vocation intégratrice au sein du modèle productiviste. L'inventeur jouit alors d'une vision extrêmement valorisée et fait l'objet de récit magnifié durant la seconde moitié du XIX^e siècle, comme celui de Jacquard. Et l'on voit comment la science et le positivisme ont été déterminants dans le « fondement politique de la III^e République », à l'instar de deux de ces principaux inspirateurs, Emile Littré et Jules Ferry (chap. 9). La science est au centre du système républicain car elle est considérée comme la seule capable de faire la synthèse des contraires et de mettre fin au « siècle des révolutions » qui déchirent la nation. Selon Marcel Gauchet cité par l'auteur, trois notions fondatrices expliquent aussi la stabilité et la longévité de cette III^e République : le progrès, le peuple et la science « qui arrime épistémologiquement le progrès et subsume politiquement l'idée de peuple » (p. 253).

Au terme de l'ouvrage, trois points principaux peuvent retenir l'attention. Il nous invite d'abord à ne pas succomber à la tentation de faire de la Science le mode d'accès au réel et au monde « par excellence », qui serait unique, universel et indiscutable. C'est au contraire une construction, qui résulte d'une histoire et d'un mouvement englobant des enjeux tout à la fois culturels, sociaux, politiques et économiques. Et cet aspect construit des sciences et de leur monopole dans la compréhension du monde n'est pas l'apanage des sciences dites douces, c'est bien la même tendance à l'œuvre dans les sciences dites dures. En cela, ce travail d'historien complète utilement le regard de la sociologie des sciences dites constructivistes. Ensuite, la thèse développée nous rappelle combien est poreuse la frontière entre science dite pure (territoire supposé du désintéressement) et science appliquée (où les enjeux commerciaux et industriels se déploient). Non seulement il y a interpénétration entre les deux mais leur rapprochement est consubstantiel à la manière dont

s'est érigée la science comme « religion de l'âge industriel ». Enfin, la manière dont cette Science se serait constituée en excluant de son champ le politique et, par là, toute possibilité de discuter de son bien-fondé si l'on n'appartient pas au sérail, est une question particulièrement pertinente à l'époque contemporaine. Car les avancées technoscientifiques concernent aujourd'hui le rapport au vivant, et les multiples façons de le modifier, de le créer de façon synthétique ou de transformer jusqu'à l'essence de notre humanité, en en augmentant les potentialités au-delà de tout ce qui fut imaginé jusque-là. Ainsi, la richesse de l'ouvrage réside aussi bien dans les récits historiques de figures savantes ou de mobilisations anti-industrielles du passé que dans l'étendue des questions offertes par cette analyse pour penser notre rapport *présent* à la science et aux technosciences. Car ce qui se joue dans l'avènement de cette science, c'est l'éviction du politique hors de son arène, et avec elle, la démocratie et toute possibilité pour les citoyens et les individus de prendre part à ces affaires et d'émettre un jugement sur le monde que ces innovations scientifiques fabriquent. Ou détruisent.

Mélanie Guyonvarch

Maîtresse de conférences en sociologie

CPN/TEPP-CNRS

Université d'Évry

1. Céline Plessis, Sezin Topçu, Christophe Bonneuil (sous la dir.), *Une autre histoire des « Trente Glorieuses »*. Modernisations, contestations et pollutions dans la France d'après-guerre, La Découverte, 2013 (Recension dans LMDT, n° 16-17, décembre 2015).

2. François Jarrige, *Techno-critiques. Du refus des machines à la contestation des technosciences*, La Découverte, février 2014 (Recension dans LMDT, n° 16-17, décembre 2015).

