



« Handicap social » et Entreprise de Travail Adapté : nourrir un débat complexe.



En 2013, SAW-B a sorti une analyse sur l'avenir des ETA¹. Véronique Huens, après un passage par l'histoire, évoque les défis rencontrés. Elle pointe notamment la question du financement, de l'équilibre entre finalité économique et sociale, le type d'activité etc. Les défis qu'elle creuse sont toujours d'actualité dix ans plus tard et n'ont pas encore trouvé de réponse fixe et définitive même si des avancées existent. Elle aborde également un sujet sur lequel nous souhaitons revenir tant il prend de l'ampleur aujourd'hui dans la réalité des ETA : quels travailleurs et travailleuses en ETA ? Derrière ce sujet se pose, de manière revendiquée ou non suivant les interlocuteurs, la question de l'intégration par des entreprises de personnes présentant ce que certains nomment un "handicap social". Les ETA peuvent-elles ou doivent-elles accueillir des personnes qui ne présentent pas seulement un handicap mental ou physique mais aussi un handicap dit social ?

Derrière cette interrogation, c'est un sujet de société que nous abordons. Elle ne concerne pas exclusivement les ETA, loin de là. Ce sujet dépasse ce cadre et interpelle notre modèle de société. D'où viennent ces personnes ? Comment se retrouvent-elles dans cette situation ? Ont-elles une part de responsabilité dans cette situation où bien est-ce la société qui les regarde ainsi ? Ces questions sont importantes mais nous ne les aborderons pas ici tant le sujet mérite une analyse à lui tout seul. Même si cela ne nous empêche pas de déjà nous demander comment nous en sommes arrivés là.

Le premier réflexe est parfois d'accorder à cette vision de l'intégration des personnes porteuses d'un "handicap social" dans les ETA un côté cynique où on se débarrasse d'un problème complexe et où on abandonne l'idée d'insérer ces publics dans les entreprises "classiques". Cette posture ferme la discussion. Elle empêche d'aborder de front la question tout en omettant la réalité du terrain. Comme le dit Michel Abhervé : *"Rien ne serait pire que se poursuivre, sans débat, une tendance à assimiler des personnes ayant des difficultés d'insertion sociale et/ou professionnelle, parfois importantes, parfois déstructurantes, à des handicapés mentaux"*². Nous avons beau détester cette notion, il importe d'aborder ce débat, au risque de le laisser entre les mains de ceux que cette appellation arrange. C'est cela que nous proposons dans cette analyse, tout en ne la clôturant pas, pour justement nourrir ce débat sans l'enfermer. Nous n'offrons en effet pas de conclusion finale à cette analyse et nous ouvrons même la possibilité de lui donner une suite.

La notion de "Handicap social"

Pour débattre autour d'un sujet, encore faut-il pouvoir en comprendre la notion et se mettre d'accord sur ce qu'elle englobe. Les tentatives de définir cette notion et, son corolaire, de la mesurer sont intéressantes mais restent insuffisantes, à nos yeux, pour circonscrire le concept et pouvoir l'utiliser de manière claire. *Wikipédia* nous offre deux définitions intéressantes basées sur des travaux approfondis de Didier Castiel et Pierre-Henri Bréchat ainsi que de Manuel-Luis Lopez.

Une définition commune existe : *"Un handicap social est une forme de handicap caractérisée par "des difficultés de communication et de compréhension des codes sociaux qui entravent les capacités d'insertion dans la société". M. L. Lopez définit les handicapés sociaux comme des personnes atteintes de « cécité culturelle », et socialement dévalorisées."*

Didier Castiel et Pierre-Henri Bréchat³ vont plus loin en proposant des indicateurs de mesure du handicap social. Leurs travaux s'inscrivent dans une perspective de santé publique. Les inégalités sociales génèrent des inégalités de santé tant en termes d'accès au soin que d'espérance de vie, ces inégalités ne sont pas qu'une question de précarité financière. Ils développent alors le concept de "handicap social" en cherchant à le mesurer. Ils ont déterminé onze indicateurs dans six domaines (santé, ressources, insertion culturelle, relations avec autrui, logement et patrimoine). Les auteurs précisent que ces indicateurs peuvent évoluer.

La posture de Manuel-Luis Lopez est différente. Il commence par mettre la notion entre guillemets : les adultes dits "handicapés sociaux". Il précise ensuite que, selon les agents de resocialisation, ces adultes seraient des *"déviantés atteints, pour l'immense majorité, de "cécité culturelle" et socialement dévalorisés"*.

Si le handicap est plus souvent défini sur base de conditions biologiques, il est aussi lié à des dimensions sociales et morales qu'il ne faut pas oublier. *"Le handicap apparaît, autant par la déficience physiologique en quoi il consiste initialement, que par l'impuissance à se couler dans des attendus sociaux qui en augmentent l'impact. C'est donc moins l'inadaptation d'un corps au monde naturel qu'une inadéquation entre deux rigidités, celle du handicap et celle du monde social"*. Parallèlement, on peut ajouter que *"spontanément, le handicap est moins considéré comme une anomalie spécifique que globale, une infériorité quasi ontologique, comme s'il manquait quelque chose de décisif à une personne handicapée pour être pleinement humaine. Et comme tout jugement de fait cache toujours un jugement de droit, c'est-à-dire moral, les handicapés sont finalement non pas matériellement déficients, mais globalement inadéquats, soit par défaut (handicapé incapable qu'il faut aider), soit par excès (handicapé anormal qu'il faut écarter)"*⁴.

Ces deux définitions/explications sont assez représentatives des questionnements qui entourent la notion de "handicap social" et qui rend le débat difficile, complexe, voire impossible. Pourtant, ces deux postures ne sont pas mutuellement excluantes. On peut admettre des conditions qui génèrent des inégalités sur base d'indicateurs tout en reconnaissant que la notion a une portée morale et sociale dont il faut tenir compte.

Personne handicapée et situation de handicap

Nous avons vu qu'il y a une dimension morale dans le regard porté sur le handicap. Erving Goffman, célèbre sociologue américain, utilise le concept de stigmaté dans son ouvrage *Les usages sociaux des handicaps* en 1963. *"Il établit que le stigmaté dépend de la norme et par là même est historiquement situé. Dans les activités de la vie quotidienne, la personne stigmatisée va essayer de gérer son stigmaté soit par l'évitement de la situation, la dissimulation ou le faire « comme si ». [...] Le stigmaté est bien le regard posé sur une personne en fonction d'une norme et la personne porteuse du stigmaté se voit réduite à celui-ci."*⁵

Les premières occurrences de la notion de handicap (entrée dans Le Larousse en 1968) sont empreintes de cette idée, en tournant autour de l'idée que la personne est "incapable". En 1980, par l'OMS, arrive l'idée d'une personne porteuse de handicap, comme si la personne portait son handicap comme un sac qui viendrait l'alourdir.

Dès les années 70, un nouveau courant d'études venant des pays anglo-saxons se répand, les *disability studies*. Si c'est aujourd'hui un courant théorique reconnu, c'est un processus différent qui émerge partant des savoirs des personnes handicapées. *"Le point de départ (des disability studies) est toujours la société et ses barrières, la déficience n'étant qu'une composante, mais non centrale du handicap. Ce n'est plus à l'individu à s'adapter à l'environnement social, mais à celui-ci à s'adapter aux individus. Les personnes concernées, qui sont actrices de leur devenir et de leur libération, sont considérées comme détentrices de savoirs propres que le chercheur extérieur n'a pas, même s'il peut en avoir d'autres. L'expérience des barrières sociales (physiques, mentales, psychiques) élevées sur la route des personnes handicapées donne à ces dernières une parole qui peut apporter des connaissances de même valeur que n'importe quelle donnée dite objective. L'originalité des disability studies n'est pas seulement dans la place, y compris scientifique, donnée aux « usagers », n'est pas simplement dans l'interdisciplinarité, n'est pas uniquement dans l'existence d'un mouvement de personnes handicapées, bref n'est pas dans la liste des caractéristiques que l'on peut énumérer, mais dans la rencontre, dans l'intrication de ces éléments."*⁶

Les *disability studies*, comme on le voit, ne sont pas qu'un axe de recherche et ne viennent pas d'une pensée académique, mais sont le résultat d'un mouvement social où les personnes handicapées revendiquent une place dans la société, une autre définition et lecture de leurs situations.

Partant de ce travail, la notion de "personne en situation de handicap" émerge (notamment dans le vocabulaire des ETA) en intégrant la dimension sociale du handicap que nous avons évoquée ci-dessus. Cette notion est souvent utilisée en synonyme de "personne handicapée", pourtant des différences existent, la première étant plus englobante que la seconde. En effet, la situation de handicap peut être évolutive, elles peuvent être plus ou moins légères et peut faire l'objet d'accommodements pour réduire les obstacles qui empêchent les activités courantes.

La notion de "personne handicapée" est plus restrictive. L'article 1 de la loi du Québec sur les personnes handicapées vise *"« toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes »*. *Ce qui caractérise une personne handicapée est donc la gravité et la persistance dans le temps de son incapacité ainsi que les risques de rencontrer des obstacles dans son quotidien* ⁷.

Cette distinction entre les deux notions (personne handicapée vs. personne en situation de handicap) est importante parce qu'elle permet de faire la différence entre des actions larges, qui agissent sur l'environnement global par exemple en prévoyant des environnements adaptés... et des politiques plus ciblées qui nécessitent une action plus conséquente au niveau social, scolaire, professionnelle, sanitaire par exemple en prévoyant des aides sociales spécifiques pour les personnes handicapées qui ne peuvent travailler...

En résumé, une personne handicapée est une personne en situation de handicap mais toute personne en situation de handicap n'est pas une personne handicapée.

Mixité quand tu nous tiens

La mixité est un sujet qui arrive presque toujours lorsqu'on parle des ETA. Toute réflexion, tout débat sur l'élargissement des critères d'accès à l'emploi dans ces structures mobilise cette question. Dès qu'un espace réunit en nombre un certain type de population, la mixité s'invite dans les échanges. Les législations qui obligent ou qui incitent à l'engagement de personnes handicapées dans les entreprises et les administrations reposent sur l'idée que la mixité est une solution, voire la solution. Elle permettrait l'exposition à la différence et, par-là, permettrait à plus long terme une pleine intégration (qui irait jusqu'à gommer les différences ?). La mixité est érigée en valeur dont les vertus seraient indiscutables. Pourtant, ces dernières années, les revendications pour permettre des espaces en non-mixité, y compris à l'école, sont fréquentes comme lorsqu'on crée des lieux et des moments uniquement pour les femmes, uniquement pour les personnes racisées... Parallèlement, des études sur les effets de la mixité sociale dans les quartiers, dans les écoles montrent que les résultats ne sont pas aussi intéressants et positifs qu'espérés ou attendus⁸. L'effort principal à fournir pour favoriser et transformer la mixité en réussite repose presque toujours sur les populations les plus "fragilisées" ou minorisées. Et lorsque certains aménagements sont proposés, ils privent souvent les plus favorisés d'un certain nombre de possibilités, d'opportunités qui, si elles peuvent être perçues comme des privilèges, rendent la relation avec les autres complexe. On cherche une forme d'égalité par le plus petit commun dénominateur. Pensons par exemple à des voyages scolaires supprimés pour tout le monde ces dernières années parce qu'une partie des élèves n'avaient pas les moyens d'y aller.

Si les effets de la mixité ne sont pas si nombreux et évidents qu'on le croit ou qu'on l'espère, quels sont les risques face à la non-mixité ? Ceux-ci existent aussi et on peut soulever la question de l'invisibilisation des populations fragilisées ou minorisées. Comme elles sont éloignées des autres, et surtout des plus favorisées, le risque est grand de les oublier ou, plutôt, que leur situation soit inconnue, incomprise et totalement négligée par les personnes qui ont les leviers pour faire évoluer des situations. D'autre part, la question du communautarisme apparaît rapidement aux yeux de nombreuses personnes c'est-à-dire que des personnes liées par une même spécificité (ethnique, religieuse, nationale, sexuelle, handicap...), s'identifient à cette spécificité et restent entre elles. Elles ne s'intègrent pas à un groupe plus large.

Faut-il créer une voie médiane, alors ? Le sujet ne devrait probablement pas être posé ainsi. Ce n'est pas l'un ou l'autre, mais probablement faut-il adopter une démarche plus pragmatique. La mixité ouvre des portes, même si la charge est surtout portée par les plus fragilisés ou minorisés. A côté, la non-mixité offre des opportunités de création d'espaces où des solidarités politiques peuvent émerger pour renforcer les liens entre des groupes. C'est dans les usines, dans les quartiers ouvriers, que se sont construits en grande partie les combats politiques qui ont permis de faire évoluer les droits sociaux. Les *disability studies* que nous avons évoquées précédemment ont émergé dans ces espaces.

En outre, la mixité ne peut faire seule le travail. Elle doit s'accompagner de logiques redistributives, de politiques volontaristes et pertinentes, pensées avec les populations (et non pour elles) parce que la mixité ne va pas créer à elle-seule une société où le cadre (social, culturel, professionnel...) ne sera plus une entrave à la participation pleine et entière des personnes en situation de handicap.

Une société validiste

Dans le prolongement du travail émanant des *disability studies*, de nouveaux concepts émergent comme celui de validisme, appelé aussi capacitisme ou simplement discriminations fondées sur la capacité. "Le Collectif Lutte et Handicaps pour l'Égalité et l'Émancipation (CLHEE) propose la définition suivante : « Le validisme se caractérise par la conviction de la part des personnes valides que leur absence de handicap et/ou leur bonne santé leur confère une position plus enviable et même supérieure à celle des personnes handicapées »."9

Cette notion de validisme fait lien avec la dimension morale que nous avons expliquée ci-dessus et qui génère la création d'un environnement, d'un cadre (social, culturel, professionnel, scolaire, médical...) basé sur le validisme. Les personnes en situation de handicap peuvent être exclues de manière consciente ou non des processus sociaux, politiques, économiques, culturels... par les personnes valides ou par l'environnement, de manière générale. Elles peuvent également intégrer l'idée qu'elles ne sont pas capables d'accéder à ces processus, à ces positions et elles se sentent "chanceuses" quand on leur donne des opportunités.

Ce validisme peut prendre des formes plus pernicieuses ou moins problématiques en apparence en survalorisant celles et ceux qui sont parvenu-es à des réussites malgré leur situation de handicap ("elle a réussi malgré son handicap", "sa résilience m'inspire"...) ou à des postures "pseudo-bienveillantes" en regardant l'autre à partir de ces propres capacités et en déterminant ce dont elle a besoin (par exemple aider en pensant la personne non-autonome, insister pour aider, aider sans demander...).

Ce validisme n'est pas qu'une responsabilité individuelle. Elle a une portée collective, sociétale, en omettant de construire des espaces adaptés pour toutes les personnes. Face à cette attitude validiste, des pistes existent et nécessitent tout autant une prise de conscience du regard qu'on pose et de nos attitudes validistes que la construction d'une société inclusive.

Adapté comment ?

En ETA, le travail est adapté, mais pas seulement. Les dimensions sociales et morales liées au handicap sont prises en compte afin de construire un environnement capacitant c'est-à-dire "un environnement qui permet aux personnes de développer de nouvelles compétences et connaissances, d'élargir leurs possibilités d'action, leur degré de contrôle sur leur tâche et sur la manière dont elles la réalisent, c'est à dire leur autonomie"¹⁰.

Un environnement est encapacitant sur base de trois conditions¹¹.

- a. En générant des capacités pour faciliter le développement de nouvelles compétences et l'autonomisation pensée et organisée individuellement et collectivement.
- b. En étant créateur de capabilités, sur base des travaux d'Amartya Sen. *"La capabilité est l'ensemble de ce que peut faire un individu réellement à un moment donné qu'il en fasse usage ou pas. La liberté réelle est la possession de capabilités, permettant à chacun de faire des choix dans tous les aspects de la vie. Ainsi, le bien-être et la liberté sont le résultat non seulement de ces options mais aussi d'un choix réel d'utiliser ces options."*¹²
- c. En restituant des capacités aliénées. *"L'effet de l'environnement capacitant serait alors la disparition de ce partage entre personnes non handicapées d'une part, et personnes handicapées d'autre part, qui n'est autre qu'un partage socialement construit entre des prétendus capables d'un côté, et des prétendus incapables de l'autre."*¹³

Cet environnement encapacitant nécessite un effort soutenu et permanent de la structure pour créer les conditions d'encapacitation sur base des réalités de chaque travailleur. La logique derrière est le renversement de la société validiste, mais aussi des effets négatifs de la mixité où ce sont, le plus souvent, les personnes fragilisées qui doivent fournir les efforts les plus importants. Ici, on pourrait dire qu'en quelque sorte, c'est plutôt l'inverse qui est recherché, comme le montre Françoise Godfroid dans son mémoire ou comme on peut le lire dans l'interview de Gaëtane Convent¹⁴.

Un exemple, vu et entendu lorsqu'on parle avec des travailleurs et travailleuses en ETA, est que les difficultés qu'ils rencontrent ou ce qu'ils apprécient est exprimé non sur base de leur handicap, mais sur des réalités qu'on entend dans toute entreprise avec des relations positives ou négatives avec les collègues, des demandes liées aux conditions de travail ou au bien-être...

Emploi ou travail adapté ?

Il nous semble important d'aborder un dernier point qui, bien que peu en lien au premier abord avec le sujet initial de cette analyse, mérite d'attirer notre attention.

Ces dernières années, la distinction entre travail et emploi se marque de plus en plus dans les discours. Le travail désigne toutes les activités de production de biens ou de services. L'emploi, lui, désigne le cadre dans lequel ces activités sont déclarées et rémunérées. On peut travailler sans avoir un emploi et il peut arriver qu'on ait un emploi sans travailler (même si c'est plus rare).

Plutôt que dire "entreprise de travail adapté", on devrait probablement dire "entreprise d'emploi adapté". Cette différence peut sembler anecdotique mais elle permet in fine de creuser le sujet du travail des personnes en situation de handicap sous un autre angle. Parce que les ETA proposent un cadre où l'emploi est adapté, mais le monde du travail, dans sa globalité, reste imperméable à ces adaptations et reste cantonné à une vision du travail validiste. Lorsqu'une personne en situation de handicap intègre le

marché du travail "classique", l'employeur va proposer des adaptations, ce qu'on appelle des accommodements raisonnables, mais il va rarement créer cet environnement encapacitant.

Le monde du travail, aujourd'hui, n'est pas encapacitant pour tout le monde, et certainement pas pour les personnes en situation de handicap. Faut-il attendre qu'il le soit pour permettre l'intégration de chacun et chacune ou faut-il créer des emplois dans un environnement encapacitant ? Voilà bien tout le débat que nous cherchons à nourrir par ces réflexions.

Bibliographie

- Les ETA, un secteur en constante tension <https://www.esenca.be/wp-content/uploads/2022/02/Etude-2021-ETA-un-secteur-en-constante-tensionHD.pdf>
- ETA, une bombe à retardement <https://www.alterechos.be/eta-une-bombe-a-retardement/>
- Analyse juridique et socio-économique des Entreprises de travail adapté agréées et subventionnées par la Commission Communautaire française <file:///C:/Users/jc/Downloads/2021-10-20%20-%20Etude%20ETA%20concurrence%20-%20Rapport%20final.pdf>

Notes

¹ Vous pouvez retrouver l'[analyse](#) de Véronique Huens sur le site de SAW-B.

² M. Aberhvé "Il faut ouvrir le débat sur le "handicap social", 10/08/2012 <https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2012/08/10/il-faut-ouvrir-le-debat-sur-le-handicap-social>

³ Castiel, Didier, et al. « Handicap social et hôpitaux publics : pour un modèle d'allocation de ressources dans le cadre d'une politique de santé publique », *Santé Publique*, vol. 21, no. 2, 2009, pp. 195-212.

⁴ Guillaume Von Der Weid, *Handicap social*, n°242, novembre 2019 <https://www.santementale.fr/2019/11/le-handicap-social/>

⁵ Godfroid F., "L'engagement organisationnel du travailleur en situation de handicap dans une entreprise de travail adapté", mémoire Fopes, juin 2023, p. 10.

⁶ Albrecht Gary L., Ravaud J.-F., Stiker Henri-Jacques. L'émergence des disability studies : état des lieux et perspectives. In: Sciences sociales et santé. Volume 19, n°4, 2001. pp. 43-73;

⁷ Cyberbulletin officiel de l'Office des personnes handicapées du Québec, *La différence entre personne handicapée et personne en situation de handicap*, 2019.

⁸ Eric Charmes, *Pour une approche critique de la mixité sociale*, 10 mars 2009, <https://laviedesidees.fr/Pour-une-approche-critique-de-la-mixite-sociale>

⁹ *C'est quoi le validisme ?* Blog EVE, mars 2019 <https://www.eveprogramme.com/40626/cest-quoi-le-validisme/>

¹⁰ Chottin cité par Godfroid F., "L'engagement organisationnel du travailleur en situation de handicap dans une entreprise de travail adapté", mémoire Fopes, juin 2023, p. 62.

¹¹ Pour une réflexion plus poussée sur les capacités, vous pouvez lire l'analyse de Hugues De Bolster qui aborde ce sujet https://saw-b.be/wp-content/uploads/sites/39/2020/05/a1804_territoirezerochomeurs_esa.pdf

¹² *Environnement capacitant*, Wikipédia, https://fr.wikipedia.org/wiki/Environnement_capacitant consulté le 20 octobre 2023.

¹³ Chottin cité par Godfroid F., "L'engagement organisationnel du travailleur en situation de handicap dans une entreprise de travail adapté", mémoire Fopes, juin 2023, p. 65.

¹⁴ Voir l'interview de Gaëtane Convent, directrice de l'EWETA, publié sur notre site en novembre 2023 : <https://saw-b.be/2023/11/15/leweta-60-ans-que-les-eta-sadaptent/>



Ce texte vous parle, nos idées vous interpellent ? C'est le but !

Cette analyse s'inscrit dans notre démarche de réflexion et de proposition sur des questions qui regardent la société. Si vous voulez réagir ou en discuter avec nous au sein de votre groupe, de votre espace, de votre entreprise, prenons contact. Ensemble, faisons mouvement pour une alternative sociale et économique !

N'hésitez pas à nous contacter : info@saw-b.be ou 071 53 28 30

À la fois fédération d'associations et d'entreprises d'économie sociale, agence-conseil pour le développement d'entreprises sociales et organisme d'éducation permanente, SAW-B mobilise, interpelle, soutient, et innove pour susciter et accompagner le renouveau des pratiques économiques qu'incarne l'économie sociale. Au quotidien, nous apportons des réponses aux défis de notre époque.

Rédaction : Joanne Clotuche

Relecture : Quentin Mortier et Jean-François Herz

Illustration : EWETA asbl