

DOCUMENT DE TRAVAIL

HANDICAP ET ACCÈS À L'EMPLOI :  
EFFICACITÉ ET LIMITES  
DE LA DISCRIMINATION POSITIVE

CHRISTINE LE CLAINCHE  
GEERT DEMUIJNCK

**N° 63**  
juillet 2006

**CENTRE  
D'ETUDES  
DE L'EMPLOI**

«LE DESCARTES I»  
29, PROMENADE MICHEL SIMON  
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX  
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44  
MÉL. [cee@cee.enpc.fr](mailto:cee@cee.enpc.fr)  
<http://www.cee-recherche.fr>

# Handicap et accès à l'emploi : efficacité et limites de la discrimination positive

CHRISTINE LE CLAINCHE  
[christine.leclainche@cee.enpc.fr](mailto:christine.leclainche@cee.enpc.fr)  
*ENS Cachan/Centre d'études de l'emploi*

GEERT DEMUIJNCK  
[geert.demuijnck@wisc.edu](mailto:geert.demuijnck@wisc.edu)  
*Université catholique de Lille, CREE-LEM*

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 63

juillet 2006

*Les auteurs remercient la Drees pour la mise à disposition des données du baromètre Drees-« Opinions sur la protection sociale » (2004).*

ISSN 1629-7997  
ISBN 2-11-096190-2

# HANDICAP ET ACCÈS À L'EMPLOI : EFFICACITÉ ET LIMITES DE LA DISCRIMINATION POSITIVE

Christine Le Clainche, Geert Demuijnck

## RESUME

L'existence d'une plus faible qualification observée en moyenne chez les personnes handicapées dépend du type de handicap et est liée en partie au phénomène de discrimination du côté de la demande de travail qui, intériorisé par les personnes handicapées, entraîne un sous-investissement éducatif de leur part. Par ailleurs, du fait de l'inadaptation de l'environnement, le handicap peut induire une moindre productivité. Ceci peut alimenter le cercle vicieux de la croyance plus générale selon laquelle la relation décroissante entre handicap et productivité est systématiquement observée. Dans cet article, nous étudions l'existence d'une discrimination potentielle des personnes handicapées sur le marché du travail. Nous analysons plus particulièrement les jugements des individus relativement au handicap et à l'accès à l'emploi à partir de deux enquêtes d'opinion : une enquête qualitative qui permet d'évaluer les dispositions qu'ont les individus à discriminer les personnes handicapées, selon le type de handicap et une enquête sur échantillon représentatif qui évalue plus globalement les politiques d'emploi fondées sur la discrimination positive à l'égard des personnes handicapées. Il apparaît ainsi que même si la volonté d'intégrer est bien réelle, une fraction non négligeable des individus préfèrent que les personnes handicapées travaillent dans des lieux réservés plutôt qu'en milieu ordinaire d'une part et que les personnes atteintes de « handicap psychique » sont particulièrement discriminées d'autre part.

**Mots-clefs :** handicap physique, psychique ou mental, emploi, discrimination, discrimination positive.

## ***Discrimination in the Access to Employment for the Disabled : What can Positive Discrimination Do?***

### ***Abstract***

*On average we observe that persons with a disability have less professional qualifications than persons without a disability. This is partly related to some types of disability but also to discrimination in the labor market. Moreover, discrimination may be interiorized by disabled persons and lead them to invest insufficiently in education. Furthermore, the weaker productivity of the disabled may be due to the fact that the work environment is insufficiently adapted for their specific disability. All this may strengthen the vicious circle of the firm belief that disability and productivity are always and systematically inversely related. In this paper, we study the existence of a potential discrimination of disabled people on the labor market. More particularly, on the basis of two public opinion questionnaires, we analyze common judgments on disability and on employment policies in favor of disabled persons. The first one is a qualitative questionnaire which allows evaluating how inclined people are to discriminate against or in favor of persons with a disability, and this according to the type of disability. Secondly, an investigation of a representative sample evaluates more generally employment policies based on positive discrimination in favor of disabled people. It is shown that, even if the will to integrate disabled persons is quite real, a considerable fraction of the population still prefers people with a disability to work in an adapted and isolated environment rather than, in a fully integrated way, in an ordinary environment. Moreover, discrimination against people with a "psychic handicap" seems particularly deeply rooted.*

***Key words:*** *physical, psychic or mental disability, employment, discrimination, affirmative action.*

## INTRODUCTION

On compterait selon l'enquête « Handicap, Invalidité et Dépendance » (HID), réalisée par l'Insee en 1999, un peu plus d'une personne sur quatre qui déclare en France avoir au moins une incapacité, une limitation d'activités ou une reconnaissance sociale d'invalidité. Le « noyau dur du handicap serait, lui, constitué par 2,7 % de la population générale, soit 1,2 million de personnes » (Ville, Ravaud, Letourmy, 2003). Ces personnes connaissent pour la plupart des difficultés professionnelles, certaines non liées à leur handicap mais qui lui sont « collatérales ». Le taux de chômage des personnes handicapées est ainsi plus élevé que le taux de chômage des personnes sans handicap (24 % contre 10 % environ dans la population générale) et la « qualité » des emplois occupés par celle-ci est également inférieure (Amar, Amira, 2003 ; Amira, Méron, 2005 ; Le Clainche, 2006). Par ailleurs, selon la Dares, le taux d'emploi légal (en unités bénéficiaires) des personnes handicapées est resté stable entre 1996 et 2000 et faible au regard de ce qu'énoncent les dispositions de la loi du 10 juillet 1987 relatives à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. En effet, cette loi stipule une obligation d'emplois des personnes handicapées pour tous les établissements d'au moins vingt salariés. Elle concerne les mutilés de guerre, les travailleurs ayant une reconnaissance d'un handicap par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep), les accidentés du travail ayant une incapacité permanente d'au moins 10 % bénéficiant d'une rente d'accident du travail et les personnes handicapées bénéficiaires d'une pension d'invalidité. Cette obligation d'emploi se concrétise notamment par le fait, pour chaque entreprise assujettie, c'est-à-dire chaque entreprise d'au moins vingt salariés, de compter au moins 6 % de travailleurs handicapés au sein de l'effectif salarié ou de verser une contribution financière à un fonds par l'intermédiaire de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). En 2002, seulement 2,6 % des effectifs de ces établissements soumis à l'obligation d'emploi sont des personnes handicapées (Amira, Meron, 2005).

Cette disposition liée au quota d'emploi et son pendant contributif auprès de l'Agefiph peuvent être interprétés comme résultant de l'application d'un principe de discrimination positive. Selon un tel principe, en effet, la dotation de certaines caractéristiques par les individus leur permet le bénéfice de mesures préférentielles liées à certains programmes d'aides publiques. La loi de 1987 a été révisée donnant lieu à la promulgation d'une autre sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » le 11 février 2005. Celle-ci étend la reconnaissance du handicap au handicap psychique. Ce dernier peut être défini comme résultant d'un ou plusieurs troubles psychiques pouvant altérer de façon récurrente ou durable les capacités cognitives et d'autonomie de la personne mais sans altération des facultés intellectuelles. Nous distinguons cette forme de handicap du handicap mental qui est souvent associé à une déficience intellectuelle. La reconnaissance du handicap psychique par la loi pose néanmoins problème, notamment aux acteurs des soins psychothérapeutiques car les troubles psychiques sont souvent de nature évolutive et se prêtent mal à une tentative de mesure objective.

Du point de vue de l'accès à l'emploi ou du maintien dans l'emploi, ces trois catégories de handicap ne présentent pas les mêmes difficultés et n'impliquent pas les mêmes aménagements. Le handicap physique dans un environnement adapté n'a pas d'impact sur la productivité, cependant l'adaptation de l'environnement n'est pas dans la plupart des cas réalisée et l'amélioration de l'accès et du maintien dans l'emploi implique donc en premier

lieu l'aménagement de l'environnement et des postes de travail. Le handicap mental est souvent associé à une plus faible productivité qui peut être considérablement augmentée par le biais d'un encadrement spécifique des travailleurs. Le handicap psychique – si tant est qu'on puisse en délimiter les contours – est plus complexe à étudier car d'une part il touche les personnes de façon évolutive avec souvent une accentuation des troubles à partir de l'adolescence, d'autre part, selon ces troubles, ces personnes ont pu ou non investir en éducation et ont pu ou non débiter ou poursuivre une vie « professionnelle classique », laquelle peut être ponctuée de périodes moins productives. Les traitements médicamenteux permis par la création de nouvelles molécules ont d'ailleurs modifié la possibilité d'insertion sociale et professionnelle des personnes souffrant de tels troubles. Il est cependant paradoxal que le handicap psychique soit retenu dans la loi alors même que les progrès pharmaceutiques conjugués à un suivi psychothérapeutique régulier ont permis d'améliorer considérablement le confort de vie des personnes atteintes de troubles psychiques. Toutefois, selon la nature des troubles, on doit reconnaître que si l'insertion professionnelle peut être soit totalement soit partiellement préservée elle demeure pour certaines personnes difficile à maintenir. On comprend alors qu'une telle catégorie de « handicap psychique » puisse poser problème car elle regroupe des réalités très différentes en termes de capacités d'autonomie des personnes. On comprend aussi que pour ces personnes, la promotion de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi demeure encore à imaginer.

Quoi qu'il en soit, la loi de février 2005 affirme le principe de non-discrimination à l'embauche des personnes handicapées et son application par le biais de mesures incitatives et de sanctions dans les secteurs tant privé que public ; la personne handicapée doit être considérée « comme un élément de la performance économique et de la cohésion sociale de l'entreprise ».

Dans cet article, nous montrons que la propension à discriminer les personnes handicapées concernant l'emploi (accès à l'emploi et qualité des emplois occupés) existe dans la population française même si la volonté d'intégrer est indubitable ; il semble que la croyance selon laquelle handicap signifie systématiquement « faible productivité » soit tenace et qu'une fraction non négligeable des individus préfèrent que les personnes handicapées travaillent dans des lieux réservés plutôt qu'en milieu ordinaire. Ceci traduirait deux formes de discrimination : la discrimination statistique (Phelps, 1972 ; Arrow, 1973) selon laquelle la possession d'une caractéristique spécifique par un groupe d'individus entretient la croyance en une moindre productivité de chaque individu ayant cette caractéristique et la discrimination « pure » (Becker, 1957) qui renvoie à une préférence pour la discrimination de certaines personnes en fonction de leurs caractéristiques. Les ressorts de telles pratiques discriminatoires sont évidemment multiples et ils diffèrent selon les types de handicap. L'existence d'une plus faible qualification observée en moyenne chez les personnes handicapées peut s'expliquer par la présence de handicapés mentaux dans le groupe plus générique des personnes handicapées. Toutefois ceci n'est pas l'essentiel car dans ce cas, la capacité productive des personnes handicapées est effectivement plus faible en moyenne. La discrimination dont il s'agit ici est surtout liée au côté « demande de travail » qui, intériorisée par les personnes handicapées ayant des capacités productives *a priori* comparables aux autres individus, entraîne un sous-investissement éducatif de leur part. Elle a aussi pour caractéristique d'alimenter les croyances exagérées en un lien décroissant entre productivité et handicap.

De manière à évaluer la meilleure manière de lutter contre ces formes de discrimination, il convient sans doute de mieux les connaître. Cette connaissance peut aussi contribuer à une meilleure compréhension des limites de faisabilité des politiques publiques visant la promo-

tion de l'emploi des personnes handicapées. Afin d'y concourir, nous étudions les jugements des individus relatifs au handicap à partir de deux enquêtes d'opinion. À partir d'une première enquête qualitative, nous évaluons les dispositions des individus à discriminer les personnes handicapées, selon le type de handicap. À partir d'une seconde enquête sur échantillon représentatif nous étudions plus globalement les jugements relatifs aux politiques d'emploi à l'égard des personnes handicapées. L'article est organisé comme suit : dans une première section, nous rappelons les analyses théoriques relatives à la discrimination appliquées au contexte du handicap et les apports et limites des politiques de discrimination positive. La deuxième section est dédiée à la discussion des théories éthiques relatives de l'égalité des chances confrontées au problème du handicap. Elle nous permet de comprendre également pourquoi les politiques de discrimination positive ne peuvent être l'unique vecteur de l'emploi des personnes handicapées ; la compensation et l'intégration sociale sont des politiques complémentaires dont le dosage doit dépendre des types de handicap affectant les personnes. La troisième section présente les enquêtes que nous exploitons et les résultats obtenus, lesquels montrent à la fois le soutien aux politiques en faveur des personnes handicapées mais parallèlement une disposition à discriminer négativement, notamment vis-à-vis de certaines formes de handicaps, tels les handicaps mentaux et surtout psychiques.

## **1. LES FORMES DE LA DISCRIMINATION ET L'EFFICACITÉ RELATIVE DES POLITIQUES DE DISCRIMINATION POSITIVE**

La non-discrimination des personnes handicapées à l'égard de l'emploi est certainement un des axes majeurs de la loi, lequel est apparu indispensable au regard de leur faible taux d'emploi et des difficultés qu'elles rencontrent dans leur travail (accès à un emploi de « qualité », correspondant à leurs compétences, accès aux promotions...). Toutefois, cette non-discrimination affirmée est ambiguë au regard d'un principe de discrimination positive qui sélectionne et avantage sur la base de certaines caractéristiques individuelles. La non-discrimination, implique, elle, de ne pas sélectionner *a priori*. Il semble en fait que la discrimination positive alimente une forme de stigmatisation. Celle-ci est sans doute difficile à éviter. Elle tend cependant à être intériorisée par certaines personnes handicapées – en particulier les plus qualifiées d'entre elles – qui préfèrent ne pas mentionner leur handicap lors des procédures d'embauche. Cette stigmatisation correspond au phénomène décrit par Goffman (1963) c'est-à-dire que la possession de certaines caractéristiques entraîne le déclassement social de l'individu qui en est doté. La discrimination positive peut ainsi renforcer la stigmatisation qui existe déjà en rendant encore plus visible les caractéristiques des personnes. Cette stigmatisation a été décrite par les économistes à travers les phénomènes de discrimination dont de multiples formes ont été mises en évidence.

### **1.1. Discrimination pure**

L'apparition de la discrimination dans la théorie économique date de la fin des années 1950 avec les travaux de Becker (1957) qui modélise le phénomène dit de « discrimination pure » : celle-ci recouvre l'existence chez les employeurs de préférences pour l'embauche de personnes appartenant à un groupe donné plutôt qu'à un autre groupe – mais également indirectement chez les employés et les consommateurs du fait de l'interprétation de l'employeur des goûts de ceux-ci –. Dans l'analyse de Becker, l'existence de telles préférences fonde la discrimination, coûteuse pour l'entreprise. En effet, le fait de refuser le choix de salariés dans



certaines groupes de la population dotés de caractéristiques semblables de productivité à ceux du groupe des non discriminés entraîne des coûts de recherche de nouveaux salariés. Ces coûts viennent s'ajouter aux coûts traditionnels auxquels fait face l'entreprise. La discrimination conduit l'employeur à briser la règle de l'égalité du salaire à la productivité marginale car il est prêt à rémunérer davantage le salarié du groupe non discriminé. Dès lors, sur un marché de concurrence parfaite, estime Becker, il ne subsistera en longue période que des entreprises non discriminantes, les autres étant éliminées car non compétitives.

Le handicap peut susciter des formes de discrimination pure dans la mesure où même s'il n'obère pas la productivité du candidat à l'embauche et que ceci est connu de l'employeur, ce dernier souhaite embaucher une personne appartenant à un autre groupe. En outre, le nombre de personnes handicapées comparativement au nombre de celles qui en sont dénuées étant faible, le coût additionnel pour l'embauche d'une personne appartenant à la seconde catégorie est certainement négligeable. L'analyse de Becker bien que critiquée car peu en conformité avec la réalité – ne serait-ce que parce que la concurrence n'est pas parfaite – est toutefois intéressante au regard de la question du handicap : à productivité équivalente, les employeurs préfèrent vraisemblablement embaucher une personne sans handicap.

## **1.2. Discrimination statistique**

Une autre forme de discrimination, la « discrimination statistique » (cf. Phelps [1972] et Arrow [1973]) est liée à l'existence d'information imparfaite sur le marché du travail : les entreprises n'observent pas parfaitement les capacités productives des candidats à l'embauche ; en revanche, elles sont en mesure d'observer l'âge, le niveau d'éducation et d'autres caractéristiques visibles telles que la performance à des tests d'embauche, le genre, la couleur de la peau ou l'existence d'un handicap, par exemple. Ces caractéristiques, si elles sont corrélées avec la productivité des individus pour un type de postes donné, ne l'expliquent pas parfaitement. La discrimination statistique signifie alors que des individus qui ont une productivité équivalente à un groupe de référence mais appartiennent à un groupe spécifique au regard d'une ou de plusieurs caractéristiques (minorités ethniques, femmes, personnes handicapées ou atteints de maladies chroniques) n'auront pas les mêmes opportunités d'emplois ou de carrières, les employeurs ayant des croyances sur la qualité moyenne de la productivité du groupe d'appartenance de ces individus. Ce qui est en jeu ici ne relève pas des goûts des employeurs mais de leurs croyances sur les talents des individus – lesquels constituent avec l'effort une composante de la productivité – en univers d'imperfection de l'information.

L'existence d'une telle discrimination peut entraîner des inégalités persistantes dans l'accès à l'emploi des individus dotés de telles caractéristiques dans la mesure où les croyances des employeurs peuvent avoir un impact sur leurs décisions en matière d'investissement éducatif (on parle alors de croyances ou prophéties auto-réalisatrices).

## **1.3. Discrimination par le langage**

Une autre forme de discrimination a été mentionnée par Lang (1986). Chez ce dernier des coûts de transaction liés à la communication entre « communautés de langage » sont introduits. Si deux types de candidats sont susceptibles d'être embauchés, le premier type, sans particularités de langage, et le second avec des particularités entraînant des coûts additionnels de communication, alors l'employeur peut soit embaucher uniquement des candidats

du premier type (solution 1), soit embaucher des candidats du second type en leur versant un salaire moindre tout en les compensant pour l'effort d'acquisition de langage qu'ils doivent produire (solution 2) ou bien en les rémunérant comme les premiers en faisant lui-même l'effort d'adaptation à leur langage et en assumant donc les coûts additionnels (solution 3). La solution 2 apparaît être la solution la plus coûteuse dans le modèle de Lang ; les deux autres solutions étant équivalentes.

Dans le contexte qui nous occupe une discrimination par le langage amenant des solutions de type 1 peut se produire pour certains types de handicap (élocution difficile) et conduire effectivement à discriminer les personnes handicapées dotées de tels handicaps de langages. Ceux –ci peuvent exister chez des personnes malentendantes même si on observe que celles-ci ont développé des capacités d'insertion plus importantes que beaucoup d'autres personnes handicapées<sup>1</sup>. De tels handicaps existent également chez les personnes souffrant de certains types de troubles appartenant au registre des troubles psychiques, comme par exemple certains troubles obsessionnels compulsifs caractérisés par des troubles du langage, qui bien que n'altérant pas les capacités cognitives et ne diminuant pas nécessairement la productivité des individus, peuvent entraîner des manifestations visibles entraînant la discrimination.

Il existe encore bien d'autres formes de discrimination à l'égard des personnes handicapées qui s'apparentent à celles qui affectent d'autres catégories d'individus bénéficiant d'aides particulières. Ainsi certains comportements discriminants peuvent être liés aux coûts sociaux des programmes d'aide que certaines personnes dans la société jugent trop élevés, en particulier les contributeurs nets aux dépenses par le biais du niveau de l'impôt qu'ils versent (Besley et Coate, 1992). Ces formes de discrimination ne concernent pas uniquement les employeurs mais l'ensemble de la population. Ainsi les aides relevant des programmes de discrimination positive peuvent-elles générer des formes de discrimination supplémentaires.

#### **1.4. Les ambiguïtés de la discrimination positive pour lutter contre les formes « négatives » de discrimination**

La discrimination positive pour l'emploi des personnes handicapées, c'est-à-dire l'adoption de mesures spécifiques favorisant leur accès à l'emploi et la qualité de celui-ci a été l'approche privilégiée dans le cadre des lois de juillet 1987 et février 2005 en France avec l'existence de mesures telles que le quota d'emploi de 6 % de personne handicapées dans l'effectif total des entreprises assujetties et le versement à l'Agefiph de la contribution en proportion du non respect de ce quota. De telles mesures peuvent être efficaces si elles incitent réellement à l'embauche mais l'importance des sommes versées à l'Agefiph atteste de leur manque d'efficacité<sup>2</sup>. En outre, les mesures de discrimination positive sont ambiguës car elles prétendent œuvrer pour la non-discrimination (cf. les termes de la loi de février 2005) tout en légalisant des mesures préférentielles sur la base de caractéristiques des personnes. Les raisons d'une telle difficulté inhérente aux mesures de discrimination positive sont multiples. L'étude de Coate et Loury (1993) montre ainsi qu'une politique de discrimination positive (avec un quota d'embauche de populations faisant l'objet de discrimination)

---

<sup>1</sup> On note d'ailleurs que de nombreux malentendants ne se pensent pas comme handicapés mais comme des personnes ayant développé une forme de langage spécifique (voir les associations de sourds et malentendants ; voir aussi Anderson, 1999).

<sup>2</sup> On doit noter que les sommes versées à l'Agefiph visent l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées et l'adaptation des postes de travail.

peut entraîner des sous-investissements éducatifs de la part des personnes discriminées, entretenant ainsi le cercle vicieux des croyances en la moindre productivité des personnes handicapées lorsque la discrimination est de nature statistique : en effet l'existence de telles croyances découragent les personnes handicapées d'investir en éducation; leur qualification en moyenne est donc moindre que celles de autres groupes ; cette moindre qualification suggère alors le fait que le handicap signifie en moyenne une plus faible productivité, « donnant alors raison » aux employeurs qui avaient de telles croyances, c'est le phénomène des prophéties auto-réalisatrices, précédemment décrit qui se reproduit. Pour Coate et Loury, une solution plus appropriée consiste à améliorer le rendement de l'éducation par des politiques de subventions de l'éducation de ces personnes. Lorsque la discrimination est une discrimination pure, les mesures de discrimination positive ne semblent guère plus efficaces si l'inertie des préférences est à la mesure de celle des croyances, à moins de sanctionner très lourdement les employeurs mais dans ce cas, un excès de coût peut être préjudiciable à l'activité même de l'entreprise.

En outre, l'existence de telles croyances est sans doute également alimentée par l'absence d'adaptation de l'environnement qui accentue la difficulté du travail pour les personnes handicapées.

La discrimination positive peut cependant être « un mal nécessaire », temporaire, de manière à ce que l'environnement soit adapté pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans l'emploi et de façon à ce que les politiques de subvention éducatives atteignent certains résultats<sup>3</sup>. L'important est sans doute de conjuguer les moyens mis en œuvre tout en minimisant les effets stigmatisants.

En outre, de telles mesures de discrimination positive pourront avoir une certaine efficacité si elles contribuent à orienter différemment le regard des personnes non handicapées sur les capacités productives des personnes porteuses de handicap. Néanmoins ciblées sur l'accès à l'emploi ces mesures n'ont guère d'impact sur l'accès aux promotions professionnelles des personnes handicapées insérées dans l'emploi durable. Cette mobilité ascendante dans l'emploi apparaît par ailleurs peu documentée, la focalisation étant plutôt sur l'accès à l'emploi ou le statut d'occupation de l'emploi. Dès lors que l'hypothèse selon laquelle « handicap

---

<sup>3</sup> Ceci vaut sans doute assez fortement pour le handicap physique encore qu'il faille souligner le fait que bien des handicapés physiques ont surmonté leur handicap en déployant des capacités bien supérieures aux « valides » ; le sous-investissement éducatif sans doute réel dans certains cas est donc loin d'être systématique. En ce qui concerne l'environnement, on observe bien le retard français (adaptation de la voirie, des transports, accessibilité des services publics, des logements et adaptation des postes de travail) relativement à des pays de niveau de développement comparable (cf les pays d'Europe du Nord et les États-Unis par exemple). La loi de février 2005 s'attache, il est vrai, à combler ce retard.

Pour le « handicap psychique », les difficultés sont multiples et non toujours prévisibles. Le problème crucial n'est pas tant le sous investissement éducatif ou l'inadaptation de l'environnement que l'existence de perturbations psychiques récurrentes chez les individus qui peut obérer la stabilité de leur productivité. Les troubles psychiques comprennent en fait une large gamme de troubles plus ou moins graves dont l'impact sur l'insertion sociale et professionnelle des individus n'est pas toujours prévisible, stable et linéaire. Pour les plus mineurs d'entre eux, l'insertion dans l'emploi est tout à fait compatible même si des baisses de productivité temporaires peuvent exister. La reconnaissance de handicaps psychiques par la loi de février 2005 a été voulue par les associations de familles de personnes affectées de troubles psychiques en raison notamment du désarroi dans lequel elles se trouvaient pour faire face aux « coûts » psychologiques et matériels de la maladie. Néanmoins, les acteurs des soins psychothérapeutiques considèrent que cette dénomination peut avoir des effets négatifs, stigmatisants justement pour les personnes atteintes de tels troubles. La catégorisation administrative des troubles est même pour certains d'entre eux -notamment les psychiatres-psychanalystes- contraire à la logique de production des soins dans laquelle ils s'insèrent. Mais pour certains individus, la reconnaissance du handicap permet une certaine sécurité d'existence qui n'existerait pas en dehors de celle-ci. Reste à savoir si une loi fixant des règles précises d'accès aux emplois réservés est adaptée à tous les troubles psychiques dont certains, discontinus, sont caractérisés par de rares épisodes paroxystiques.

égale plus faible productivité », certes plausible dans certains cas, n'est pas discutée et devient préjugé, voire stéréotype, la question des carrières ascendantes des personnes handicapées ne constituent pas la priorité.

À côté des analyses positives de la discrimination, l'étude de l'argumentaire normatif relatif aux politiques sociales « justes » intégrant la problématique du handicap peut également nous permettre de mieux saisir les défis posés par la recherche d'une politique générale en faveur des personnes handicapées. Le principe d'une politique sociale juste oscille continûment entre la nécessité de compenser les circonstances défavorables, pour lesquelles les personnes handicapées ne sont pas responsables, et la volonté de les intégrer socialement sans que l'accent soit nécessairement mis sur leur handicap.

## 2. HANDICAP, ÉGALITÉ DES CHANCES ET INTÉGRATION SOCIALE<sup>4</sup>

Le débat éthique récent qui fait suite à la publication de la Théorie de la justice de Rawls (1971) place en fait la question du respect égal dû à la personne au cœur de la discussion sur la justice. Celle-ci suscite deux interprétations distinctes qui n'apparaissent pas toujours nettement, hormis dans le débat relatif au handicap. L'une insiste sur les conséquences socio-économiques d'un respect égal : il impliquerait une situation socio-économique égale (revenus, richesses, conditions de vie) sous la contrainte des choix de vie des individus ou des incitations nécessaires au fonctionnement de l'économie; l'autre détache le respect égal des situations socio-économiques et souligne les implications d'un respect égal au niveau de l'intégration sociale et de la participation politique. La première interprétation est traditionnelle dans le cadre de l'égalitarisme des chances (*luck egalitarianism*) qui préconise une politique de compensation du handicap, tandis que la seconde est adoptée au sein du courant de pensée dit de « l'égalitarisme démocratique » qui promeut une politique de non-discrimination.

Les « égalitaristes des chances » tels que Dworkin, Cohen, Arneson ou Van Parijs insistent sur la responsabilité que les individus ont concernant les « avantages » qui sont les leurs ou auxquels ils peuvent prétendre dans la société. En dehors des problèmes d'incitations économiques qui peuvent légitimer certaines inégalités, ces philosophes considèrent que les inégalités résultant de choix personnels et de la chance optionnelle y afférant potentiellement (*option luck*) sont légitimes. Pour Dworkin (2000) notamment, une politique sociale doit être fondée sur une distinction nette entre « chance » et « choix », facteurs de circonstances et facteurs de responsabilité. Pour lui, il est légitime de compenser pour ces facteurs circonstanciels en dehors de la responsabilité individuelle mais pas pour les facteurs inhérents à la responsabilité des individus. Ainsi, il est légitime de compenser les conséquences du handicap mais pas ce qui découle des ambitions ou des goûts des individus. Une première difficulté consiste en la mise en évidence de la « coupure » qui peut être établie précisément entre ces facteurs de circonstances et ces facteurs de responsabilité. Toutefois, même si celle-ci peut être définie, comment peut-on être sûrs de compenser seulement pour les handicaps et non pour les goûts et ambitions ? Dworkin fonde le niveau de compensation et les handicaps auxquels il s'attache à l'aide d'un mécanisme d'assurance hypothétique qui utilise le voile d'ignorance comme chez Rawls : si sur le marché, chacun est doté d'un montant identique de

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements, voir G. Demuijnck, D. Greiner, C. Le Clainche (2006).

ressources initiales, chacun a intérêt à s'assurer contre un faible niveau de talents. Le niveau d'assurance qui en découle est fixé sous voile d'ignorance des propres projets et ambitions des individus. Ainsi avec un tel mécanisme, la compensation est variable en fonction de la gravité du handicap. Cependant, la mise en pratique d'un tel mécanisme est complexe et risqué d'inciter les individus à s'assurer contre des handicaps coûteux en termes de technologie de sorte que la réparation du handicap devient le critère privilégié quel que soit le coût : si le handicap est léger et remédiable au prix d'une technologie coûteuse, il aura plus de chances d'être compensé que le handicap grave.

Une des critiques à cette approche est facilement accessible : c'est l'argument du perfectionnisme qui pointe. Il y aurait une norme de fonctionnement humain que les personnes handicapées chercheraient nécessairement à atteindre. Cette référence au fonctionnement normal de l'être humain a d'ailleurs fondé l'approche du handicap sous l'angle du modèle médical selon lequel il convient de recenser les imperfections de fonctionnement physique et mental des individus pour tenter d'y remédier. Toutefois, on doit reconnaître que chez Dworkin, au contraire de chez Nussbaum, la norme n'est pas liée à une idée préconçue relative au fonctionnement normal mais est la résultante des choix d'assurance. Le perfectionnisme, s'il existe, n'est pas liée à une norme *a priori*.

Une alternative à cette logique de compensation ou de réparation à l'égard des personnes handicapées est celle promue par les tenants de l'égalitarisme démocratique tels que Silvers, Kavka ou Anderson qui considèrent que la personne handicapée est une « personne sociale ». La focalisation sur les besoins et la compensation menant à l'exclusion plutôt qu'à l'intégration, il vaut mieux, considère A. Silvers (1998) s'intéresser à ce qui dans l'environnement social « produit le handicap ». Ainsi, elle oppose au « modèle médical » du handicap le « modèle social » et distingue entre le déficit fonctionnel (*impairment*) et le handicap (*disability*). Tous les déficits fonctionnels ne constituent pas des handicaps mais une personne ayant une incapacité spécifique liée à un déficit fonctionnel (exemple la malvoyance) peut devenir handicapée quand l'environnement évolue. Mieux vaut adapter l'environnement que chercher à changer l'individu considère Silvers. Un des ressorts de la discrimination qui fait que la productivité des handicapées est sous employée proviendrait, selon elle, de tels phénomènes. Ces critiques à l'égard de la compensation associée à l'égalitarisme des chances sont également relayées par E. Anderson (1999) qui souligne que l'égalitarisme des chances suggère une infériorité des personnes handicapées qui va à l'encontre du principe de respect égal que cette école de pensée prétend incarner. Là encore, la compensation est par nature stigmatisante pour les personnes à qui elle s'adresse. Kavka (2000), quant à lui, considère que seule une politique de discrimination positive même stigmatisante est à même de répondre aux défis de l'intégration des personnes handicapées. Il considère que la seule question normative pertinente à laquelle nous devons répondre est celle de savoir combien la société est prête à sacrifier pour intégrer les personnes handicapées et leur donner de la dignité. La dignité que donne le fait de travailler « surcompenserait » les dégâts de la stigmatisation. Il fournit dès lors un argument à la résonance rawlsienne selon lequel il faut garantir le maximum du minimum d'aide à l'intégration qui permette une croissance favorable au bien-être de tous y compris des personnes handicapées. Ainsi seuls les emplois qui en tant qu'occupés par les personnes handicapées seraient contre productifs et défavorables au bien-être de tous devraient ne pas leur être accessibles.

Face à la contradiction insurmontable entre égalitarisme démocratique et égalité des chances, Wolff (2003) propose d'éviter des questionnements philosophiques peu pertinents en s'interrogeant d'abord sur des questions de faisabilité. Dans une perspective pragmatique, l'intégration et la compensation apparaissent complémentaires plutôt qu'exclusifs. Dans de nombreux

cas, l'insertion professionnelle serait possible dans quasiment les mêmes conditions que pour les personnes sans handicap si certains aménagements de l'environnement étaient réalisés. Dans certains cas, toutefois, l'intégration sociale et professionnelle n'est pas possible du fait de la sévérité du handicap. Dans d'autres cas, elle est tout à fait possible à peu de coûts ; dans d'autres enfin, c'est surtout l'accès aux promotions sociales qui doit être ouvert. Les politiques d'emplois en direction des personnes handicapées doivent faire preuve de souplesse en fonction du handicap, de l'environnement économique et social et de l'impact attendu en termes de bien-être susceptible d'être atteint. C'est le sens de l'argumentaire défini par Jo Wolff (2003).

Un des aspects de la faisabilité des politiques sociales a trait à la mesure selon laquelle les gens, dans une société donnée, sont convaincus de la nécessité et de l'efficacité des politiques sociales mises en œuvre. En cherchant à évaluer l'acceptation des politiques pratiquées, on peut également percevoir la disposition qu'ont les individus à discriminer. La section suivante fournit des enseignements sur ce point à partir de l'exploitation de deux enquêtes réalisées sur données subjectives.

### **3. LES JUGEMENTS SUR LES POLITIQUES D'EMPLOI À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES : UNE RÉELLE DISCRIMINATION MALGRÉ UNE VOLONTÉ D'INTÉGRER**

Les deux enquêtes que nous utilisons ont ceci de commun qu'elles permettent de recueillir les jugements des individus sur les politiques sociales à l'égard des personnes handicapées. Toutefois, elles obéissent à des logiques différentes et utilisent des méthodes également différentes. La première enquête, construite par Demuijnck, Le Clainche (2004), a pour but de tester les théories normatives de l'égalité des chances (*luck egalitarianism*) et de l'intégration sociale appliquées au contexte du handicap à partir d'un échantillon restreint d'individus tandis que la seconde a été réalisée par la Drees et a pour objectif d'évaluer les opinions des Français sur la protection sociale. Dans ce cas, nous retraits les données de l'enquête concernant le volet « politiques sociales à l'égard des personnes handicapées ». Nous présentons tour à tour les résultats obtenus et nous les comparons.

#### **3.1. L'enquête qualitative**

Cette enquête qualitative relative aux jugements sur les politiques sociales à l'égard des personnes handicapées a été réalisée en France et au Cameroun en 2003 auprès d'une centaine d'étudiants en économie en France et au Cameroun (étudiants de licence ou maîtrise) et relève de la méthodologie des « enquêtes ou sondages expérimentaux » (voir encadré 1). Aucun des étudiants n'avait suivi de cours relatifs aux théories formelles ou philosophiques de la justice de manière à ne pas influencer leurs réponses<sup>5</sup>. Dans le contexte de cet article, ce qui nous intéresse plus précisément est le cas français et en particulier les enseignements que l'on peut tirer au sujet d'une discrimination selon le handicap et selon le

---

<sup>5</sup> Le choix de la comparaison France-Cameroun était motivé par la volonté d'évaluer l'influence de la culture, des institutions et du contexte socio-économique sur les préférences éthiques des individus. En cela nous avons suivi les arguments de Schokkaert et Devoogt (2003) : se concentrer sur les étudiants permet de contrôler pour ce qui explique potentiellement une part importante des variations interindividuelles d'opinions, à savoir l'âge et le niveau de diplôme, de sorte que les différences restantes résultent bien du contexte social ou culturel.

lien qui peut être établi entre handicap et productivité. La comparaison entre l'échantillon restreint et l'échantillon représentatif (voir section 5) est également intéressante à mener.

### Encadré 1

#### Méthodologie de l'enquête expérimentale

#### « Jugements sur les politiques à l'égard des personnes handicapées » (2003)

Dans de tels sondages relevant de l'éthique expérimentale, on procède de la façon suivante : dans le cas d'échantillons restreints souvent composés d'étudiants ou de groupes d'individus homogènes (*subjects pool*), des scénarios de répartition précis sont proposés à des individus qui ne sont pas insérés au problème de distribution mais qui doivent décider des principes de justice qui devraient s'appliquer.

Ces scénarios peuvent être construits pour tester des axiomatiques et/ou des principes de justice. Schokkaert, Devoogt (1998) et Serra (2000) constatent que dans ce cas, le « test principal des principes de justice est un test indirect. On soumet aux sujets des problèmes de distribution numérique. On leur indique les implications numériques de l'application des principes dans un contexte particulier. Leur opinion quant au caractère juste ou non des implications des principes va alors conditionner les choix en question. Cette manière de procéder est souvent enrichie : on peut par exemple faire une allusion directe au caractère juste de l'opinion que l'on cherche à obtenir. Parfois, on rajoute un test direct : on explicite les principes de justice, et dans certains cas, les sujets ont même la possibilité de réviser leur opinion première, une fois compris le contenu éthique des principes en question »<sup>6</sup>, p. 158

Le fait de choisir des groupes de personnes homogènes pour tester les théories de l'équité est une caractéristique de ce type d'approches : les jugements obtenus le sont étant donné les principales caractéristiques socio-démographiques (diplôme ou niveau d'études et âge) des personnes qui répondent. Le but n'est pas de recueillir des opinions spontanées, mais des préférences éthiques, réfléchies ; il peut être également de tester l'acceptabilité de certains axiomes d'équité obtenus dans le cadre de l'économie normative. Lorsqu'il s'agit de tester la dépendance du contexte, les exigences en termes de taille de l'échantillon et de contrôle de la procédure sont moindres : en effet, il s'agit simplement de repérer les évolutions de réponses par rapport à la modification à la marge d'une question, aussi les questionnaires sont-ils plus courts et adressés à des populations au hasard (voir les travaux de Konow à partir d'enquêtes téléphoniques). Toutefois, les pionniers de ce type d'approches ont cherché à vérifier ce qu'impliquent les différences de taille d'échantillon sur les préférences éthiques : autrement dit, existe-t-il de fortes différences entre des groupes d'individus hétérogènes, dans une culture donnée ? Schokkaert a multiplié les études en comparant les résultats issus d'échantillon restreints avec ceux issus d'échantillons représentatifs. Il note ainsi que très peu de variance est enregistrée sur ce type de questionnaires. Schokkaert et Overlaet (1988) considèrent que « si les réponses aux scénarios sont réellement inspirées par des considérations éthiques, on ne devrait pas s'attendre effectivement à ce que les variables socio-économiques aient tant de pouvoir d'explication ». Ce genre de résultats est corroboré par Konow [2003] dans sa revue de littérature. Toutefois, les comparaisons entre échantillons restreints peuvent avoir de l'intérêt notamment lorsqu'il s'agit de savoir si les différences culturelles expliquent des différences dans les préférences éthiques à caractéristiques socio-démographiques données entre les groupes. En effet, les traits culturels sont une des bases stables à partir desquelles se forment, eu égard également à l'éducation reçue dès l'enfance dans la famille, les préférences éthiques.

Source : C. Le Clainche (2005)

<sup>6</sup> La terminologie « test indirect » signifie ici que les principes de justice ne sont pas explicitement mentionnés par les concepteurs du questionnaire. Cependant, le mode de révélation des préférences éthiques demeure direct dans la mesure où les scénarios sont formulés de manière à intégrer très précisément des principes de justice distributive qui vont être choisis par les personnes interrogées.

Les questions posées cherchent à tester les principes normatifs susceptibles de régir les politiques sociales à l'égard des personnes handicapées (cf. section précédente). Elles permettent d'évaluer si les individus ont des dispositions à la discrimination, c'est-à-dire à savoir si lorsqu'ils font face à un contexte où il n'y a pas de différence entre les individus en termes de leur productivité, ils préfèrent néanmoins favoriser certains individus selon le handicap qui les affecte (scénarios 1 et 2)<sup>7</sup>. La suite du questionnaire tente d'estimer si ces individus sont plus favorables aux politiques d'intégration ou aux politiques de compensation et le contexte éventuel selon lequel le jugement peut basculer ou bien s'avérer plus tranché en faveur de l'une ou l'autre des deux options politiques (scénarios 3, 4 et 5).

Certaines autres questions sont exclusivement relatives aux politiques d'intégration sociale inspirées des pratiques de discrimination positive et permettent de mettre en évidence l'éventualité d'une hiérarchie de priorités entre les individus cibles de la discrimination positive (scénario 6).

### **3.1.1. La discrimination à l'encontre des personnes handicapées mentales ou psychiques**

Dans le scénario 1, nous supposons que les différents handicaps n'ont aucune implication pour la productivité.

#### **Scénario 1**

John, Pierre et Robert sont tous les trois handicapés : John est paraplégique, Pierre souffre de troubles psychologiques (il souffre de phobie : les lieux trop peuplés lui procurent une très forte angoisse de sorte que ça l'empêche de prendre les transports en commun) Robert est affecté d'un handicap mental, il est trisomique.

Ils ont tous les trois la même *productivité*, *au demeurant assez faible*, quant à l'emploi qu'ils seraient susceptibles d'occuper et l'équipement de leur poste de travail entraîne le même coût.

#### Question :

*Le budget dont dispose le gouvernement est restreint de sorte que l'équipement de chaque poste de travail ne peut être financé. Sachant qu'il y a d'autres possibilités, parmi ces différentes procédures d'allocation des équipements entre les trois personnes laquelle préférez-vous ? (le choix d'une des options est demandé)*

1. Loterie (pile ou face)

2. Allouer selon l'ordre suivant :

John, Pierre, Robert

John, Robert, Pierre

Pierre, John, Robert

Pierre, Robert, John

Robert, John, Pierre

Robert, Pierre, John

*Justifiez en 2 lignes :*

<sup>7</sup> Dans les scénarios que nous proposons nous sommes amenés à faire des hypothèses sur le lien handicap-productivité. Celles-ci sont toujours explicites d'une part et jamais univoques d'autre part.



Le scénario traite de l'allocation d'un équipement de travail lorsque le budget est contraint et que seulement l'une des trois personnes handicapées peut bénéficier de cette allocation : l'une d'elle est affectée d'un handicap physique, l'autre d'un handicap psychologique et le dernier d'un handicap mental. Étant donné le fait que les trois personnes ont la même productivité, le choix réalisé reflète soit la neutralité eu égard aux types de handicap soit une préférence discriminante.

Rappel : JPR, John (J) est affecté d'un handicap physique, Peter (P) d'un handicap psychique et Robert (R) d'un handicap mental		Pourcentage
<b>Scenario 1</b>	loterie	55,5 %
	JPR	7,3 %
	JRP	12,7 %
	PJR	10,9 %
	PRJ	5,5 %
	RJP	6,4 %
	RPJ	1,8 %
Total		100,0 %

Les résultats montrent qu'en France, 55 % refusent de hiérarchiser entre les trois formes de handicap. La hiérarchie réalisée est la suivante :

- Handicap physique : 26,3 % ;
- Handicap psychologique : 16,4 % ;
- Handicap mental : 8 %.

Dans le scénario 2, un équipement de travail spécifique et coûteux doit être alloué à une des deux personnes handicapées. L'une souffre d'un handicap mental et l'autre d'un handicap physique. En dépit de ce handicap mental, le premier a une productivité plus élevée que le second.

### Scénario 2

Alain est affecté d'un handicap physique invalidant. L'équipement qui lui permettrait de travailler en étant productif est onéreux. Alain est par ailleurs conscient de son handicap et lucide quant au coût d'équipement de son poste de travail. Il souhaite pourtant travailler et sa productivité est importante. Jacques est affecté d'un handicap mental de naissance. L'équipement du poste de travail qui pourrait lui être fourni coûterait le même montant que celui de Alain. Il souhaite de la même façon qu'Alain travailler, sa productivité est légèrement supérieure à celle d'Alain.

On suppose que chaque personne dans la société est payée selon sa productivité.

Le gouvernement dispose d'un budget pour équiper seulement un poste de travail.

Question :

*Choisissez parmi ces trois options (et justifier votre réponse) :*

*Alain*

*Jacques*

*Loterie (pile ou face)*

On constate qu'en France, seulement 35 % des étudiants donnent priorité à la productivité (50 % sont pour la neutralité, soit la loterie). On peut parler de discrimination du handicap mental par rapport au handicap physique, dans la mesure où dans le cas traité ici la productivité de la personne affectée du premier est supérieure à celle du second<sup>8</sup>.

Scénario 2		Pourcentage
Politiques	Alain (handicap physique, plus faible productivité)	15,0 %
	Jacques (handicap mental, productivité plus élevée que Alain)	35,4 %
	loterie	49,6 %
Total		100,0 %

### 3.1.2. Compensation ou intégration ?

Dans les trois scénarios à suivre (scénarios 3, 4 et 5), nous cherchons à évaluer le soutien à l'intégration des personnes handicapées ou en faveur de la compensation du handicap.

Dans le scénario 3, il s'agit d'étudier la disposition qu'ont les individus à payer pour intégrer les personnes handicapées dans l'emploi en milieu ordinaire plutôt qu'en milieu réservé. Les hypothèses sont les suivantes : en A, le coût pour intégrer les personnes dans un environnement normal (intégration) est supposé être égal au coût d'un centre spécialisé. En B, l'intégration est légèrement plus onéreuse. En C, elle l'est beaucoup plus et en D, l'intégration est supposée être moitié moins coûteuse que l'insertion en centre spécialisé.

#### Scénario 3

Dans un pays, certains individus sont handicapés ; ils ont de ce fait une productivité moindre que les autres individus avec une pleine capacité physique et mentale. On suppose que la productivité de ces personnes handicapées est de 50 % plus faible et donc également leur salaire.

L'État a le choix entre deux politiques dont les coûts sont spécifiés dans le tableau suivant (colonnes A, B ou C, en millions d'euros). Ces deux politiques consistent soit en l'intégration des handicapés dans des structures spécifiques (type Centre d'aide par le travail [CAT]) (politique n° 1) soit en l'intégration des handicapés en entreprise moyennant des subventions à l'employeur (politique n° 2).

	Coût A	Coût B	Coût C	Coût D
Politique n° 1 (intégration en CAT)	200	250	200	200
Politique n° 2 (intégration en entreprise)	200	300	500	100

<sup>8</sup> Ici nous avons mentionné le cas d'un handicap mental ne se traduisant pas par une plus faible productivité. En général bien souvent cependant, le handicap mental caractérisé par une déficience intellectuelle entraîne une faible productivité, à tout le moins plus faible que pour les personnes sans handicap. Le handicap mental se différencie du handicap psychique dans la mesure où le second n'est pas caractérisé par cette déficience intellectuelle. Cet exemple a été construit de manière à vérifier plus étroitement l'existence d'une discrimination des formes de handicap.

Question :

Si le coût est A, quel est votre choix entre 1 et 2 ?	Je préfère 1 sur 2	Je préfère 2 sur 1	Je suis indifférent(e)
Si le coût est B, quel est votre choix entre 1 et 2 ?	Je préfère 1 sur 2	Je préfère 2 sur 1	Je suis indifférent(e)
Si le coût est C, quel est votre choix entre 1 et 2 ?	Je préfère 1 sur 2	Je préfère 2 sur 1	Je suis indifférent(e)
Si le coût est D, quel est votre choix entre 1 et 2 ?	Je préfère 1 sur 2	Je préfère 2 sur 1	Je suis indifférent(e)

Les résultats obtenus sont les suivants :

<b>Scénario 3a</b>		Pourcentage
Politique : coût A	Centres spécialisés pour les travailleurs handicapés	21,6 %
	Les entreprises « ordinaires » reçoivent des subventions pour l'embauche de travailleurs handicapés	57,7 %
	Indifférence	20,7 %
Total		100,0 %

<b>Scénario 3b</b>		Pourcentage
Politique : coût B	Centres spécialisés pour les travailleurs handicapés	36,6 %
	Les entreprises « ordinaires » reçoivent des subventions pour l'embauche de travailleurs handicapés	57,1 %
	Indifférence	6,3 %
Total		100,0 %

<b>Scénario 3c</b>		Pourcentage
Politique : coût C	Centres spécialisés pour les travailleurs handicapés	62,5 %
	Les entreprises « ordinaires » reçoivent des subventions pour l'embauche de travailleurs handicapés	32,1 %
	Indifférence	5,4 %
Total		100,0 %

Scénario 3 d		Pourcentage
Politique : coût D	Centres spécialisés pour les travailleurs handicapés	25,9 %
	Les entreprises « ordinaires » reçoivent des subventions pour l'embauche de travailleurs handicapés	69,6 %
	Indifférence	4,5 %
Total		100,0 %

Les résultats montrent que les individus préfèrent l'intégration des personnes handicapées dans des entreprises ordinaires lorsqu'il n'y a pas de coût supplémentaire. Néanmoins, une importante minorité préfère isoler les personnes handicapées dans un environnement spécialisé. La majorité préfère encore intégrer lorsque le coût est seulement légèrement plus élevé. Cependant lorsque les coûts d'intégration sont nettement plus élevés, les individus optent pour les institutions spécialisées. La priorité est inversée. De façon surprenante, même si le coût d'intégration dans une firme « normale » est 50 % plus faible, 25 % préfèrent encore ne pas les intégrer.

Le scénario 4 évalue également l'efficacité jugée des politiques d'intégration dans l'emploi des personnes handicapées.

#### Scénario 4

On veut stimuler l'emploi des handicapés en subventionnant leur embauche. Considérez la situation suivante : la personne handicapée dont il s'agit ici a une productivité inférieure de 50 % à celle d'un valide en moyenne (supposons que chaque personne dans la société est payée selon sa productivité alors le salaire du handicapé sera inférieur de 50 % au salaire moyen d'une personne valide). Le tableau suivant propose différentes politiques où sont reportées le cas échéant les subventions aux employeurs et les salaires versés à la personne handicapée selon les subventions touchées par l'employeur. Sachant que le salaire moyen pour un valide est de 1 200 euros mensuels.

Votre classement des politiques par ordre de priorité de 1 à 4		Rente versée à la personne handicapée	Subvention à l'employeur	Valeur monétaire de la productivité du handicapé	Salaires effectif du handicapé (revenu sans subvention)	Revenu total du handicapé (salaire + rente)
	Politique n° 1	0	0	500	500	500
	Politique n° 2	0	400	500	900	900
	Politique n° 3	0	550	500	900	900
	Politique n° 4	400	0	500	500	900

**Classez les politiques : de la plus juste (1 comme premier choix) à la moins juste (4 comme dernier choix)**

**Et justifiez :**

Les résultats du scénario 4 vont dans le même sens que ceux obtenus précédemment :

Scénario 4		Pourcentage
Politiques	Rien	0,9 %
	Compensation stricte de l'écart de productivité à l'employeur	29,8 %
	Surcompensation de l'employeur	35,1 %
	Stricte compensation pour la faible productivité (allocation versée à la personne handicapée)	34,2 %
Total		100,0 %

En France, tout le monde ou presque souhaite compenser le manque de productivité des personnes handicapées lorsque comme c'est le cas dans ce scénario, il est fait mention d'une productivité plus faible. Plus d'un tiers des répondants juge que l'on devrait surcompenser l'employeur pour le manque de productivité des travailleurs handicapés. Dans la mesure où ils veulent compenser l'effort d'embauche des personnes handicapées, ils approuvent la discrimination positive. 60 % des répondants pensent que la politique mise en œuvre devrait compenser indirectement les employeurs et seulement 34 % allouer une rente forfaitaire d'une façon directe aux personnes handicapées.

Le scénario 5 teste un principe spécifique lié à la compensation, le principe dit de diversité non dominée proposé par Van Parijs (1995). La dominance correspond à l'idée suivante : « si la situation de l'individu « i » est jugée par tous dans la société comme pire que celle de « j », alors elle est dominée dans la société. L'absence de domination est une conception éthique que l'on peut chercher à réaliser dans la société. Selon Van Parijs, elle conduit à attribuer à tous une allocation universelle à laquelle doit être ajoutée une prestation en nature pour les personnes handicapées. Le scénario 5 traite plus généralement des conséquences des capacités en termes de compensation lorsque l'effort produit entre les individus est égal (sauf pour la personne tétraplégique évidemment).

### Scénario 5

Supposons une société où toute personne, même si elle travaille et touche un salaire, perçoit une rente mensuelle de l'État, de 300 euros minimum, qui s'apparente à un revenu de citoyenneté ; ce qui permet de survivre très modestement. (Supposons, par exemple, que cette rente est financée grâce à la présence des ressources naturelles, comme c'est le cas en Alaska où les gens reçoivent chaque année une « rente pétrolière »).

La question se pose de savoir si l'on doit verser davantage aux personnes handicapées.

Supposons que la société soit composée de cinq personnes : Jules, Jim, Johnny, Jonas et Joseph. Jules et Joseph sont parfaitement valides et ont un emploi pour lequel ils sont rémunérés à leur productivité. Jim comme Johnny et Jonas sont handicapés : Jim et Jonas sont paraplégiques tandis que Johnny est tétraplégique. Jim et Jonas ont pu trouver un travail rémunéré ; toutefois, en dépit de son effort, le salaire de Jonas est plus faible que celui de Jim. Johnny ne trouve évidemment aucun travail et de surcroît, il doit avoir recours à une tierce personne pour pouvoir faire des courses ou du ménage chez lui. Le salaire moyen d'un valide est de 1 200 euros par mois. Le salaire minimum est de 500 euros.

Le tableau suivant donne le revenu perçu par les différentes personnes et différentes possibilités de versement d'une allocation supplémentaire. Plusieurs politiques peuvent être proposées dont certaines incluent une

augmentation de l'allocation universelle. Le budget maximum dont dispose le gouvernement pour sa politique est de 2 000 euros mensuels pour l'ensemble de ces personnes mais, en bon gestionnaire, ce dernier ne souhaite utiliser que ce qu'il est juste de répartir. *Pouvez-vous l'aider et répartir la somme selon ce qu'il vous semble le plus juste ou le moins injuste (choisir parmi les différentes politiques proposées) ?*

	<b>Jules (valide)</b>	<b>Jim (travaille et paraplégique)</b>	<b>Joseph (valide )</b>	<b>Jonas (travaille et paraplégique)</b>	<b>Johnny (tétraplégique – ne travaille pas)</b>
Revenu net du travail sans allocations	2000	900	900	500	0
Politique de versement supplémentaire n° 1	0	200	200	500	1 000
Revenu de citoyenneté perçu	300	300	300	300	300
Politique de versement supplémentaire n° 2	0	500	0	500	1 000
Revenu de citoyenneté perçu	300	300	300	300	300
Politique de versement supplémentaire n° 3	0	0	0	200	500
Revenu de citoyenneté perçu	300	300	300	300	300
Politique de versement supplémentaire n° 4	0	0	0	0	0
Revenu de citoyenneté perçu	300	300	300	300	300
Politique de versement supplémentaire n° 5	0	0	0	0	500
Revenu de citoyenneté perçu	500	500	500	500	500

Nous testons ici la mesure selon laquelle on devrait compenser le manque de capacités productives. Nos résultats mettent en évidence le fait que les individus interrogés ne font pas, dans ce contexte de la compensation, le lien entre la faible productivité et handicap (puisque'il est explicitement mentionné que les salaires sont liés à la productivité dans la question). On observe ainsi que 64 % des enquêtés ne souhaitent pas compenser Joseph bien qu'il soit visiblement très handicapé. Dans le même temps, ils sont la même proportion à vouloir attribuer une allocation à Jim en raison de son handicap physique bien qu'il soit productif et perçoive près de deux fois le salaire minimum (et deux fois le revenu de Joseph). Si l'on définit le handicap par les incapacités fonctionnelles, Jim est évidemment handicapé.

Scénario 5		Pourcentage
Politiques	Politique n° 1 : compensation pour la faible productivité	4,1 %
	Politique n° 2 : seul le handicap physique est compensé	26,1 %
	Politique n° 3 : compensation pour la faible productivité due au handicap	64 %
	Politique n° 4 : aucune compensation	0 %
	Politique n° 5 : test du critère de Van Parijs : « diversité non dominée »	5,8 %
Total		100,0 %

La proposition de Van Parijs est par ailleurs rejetée. Les individus optent clairement pour une politique ciblée mais plus généreuse qu'une politique ciblée sur le cas des plus défavorisés.

### 3.1.3. Intégration et discrimination positive

Le scénario 6 demande simplement de donner un ordre de préférence sur différents groupes ayant des difficultés d'accès à l'emploi. On demande aux répondants à quel groupe une priorité devrait être accordée si le gouvernement mettait en œuvre une forme de discrimination positive. Dans ce scénario, le groupe des « peu qualifiés » donne une indication sur une plus faible productivité des membres de ce groupe alors qu'il n'est pas possible de déduire un tel élément pour les autres groupes. La discrimination, si elle a lieu, concerne donc d'abord les trois premiers groupes.

#### Scénario 6

On suppose qu'il existe un pays nommé Syldavie. Dans ce pays, le taux de chômage des handicapés, des femmes, des jeunes issus de l'immigration et des personnes à faible niveau de formation est de 50 %.

Une politique de discrimination positive doit être mise en place par le gouvernement (on veut favoriser l'embauche de certains groupes victimes de discriminations). Mais pour des raisons diverses, on ne peut favoriser tout le monde. ***Si vous deviez conseiller le gouvernement, quel serait votre ordre de priorité parmi ces quatre groupes ? Justifiez votre réponse.***

On observe ainsi que les femmes constituent le groupe qui devrait être le moins discriminé – ou le plus aidé – viennent ensuite les personnes handicapées et les jeunes issus de l'immigration.

<b>Scénario 6</b>		
<b>Discrimination positive</b>		Pourcentage
Priorité aux...	Personnes handicapées	25,9 %
	Femmes	40,0 %
	Jeunes issus de l'immigration	20,0 %
	Personnes peu qualifiées	14,1 %
Total		100,0 %

Une partie de ces résultats peuvent être complétés par (et/ou confrontés à) ceux issus de l'exploitation de l'enquête Drees « opinions sur la protection sociale » réalisée sur échantillon représentatif. Nous les présentons dans la section à suivre.

### 3.2. L'enquête Drees

L'enquête « Opinions sur la protection sociale » est réalisée chaque année par la Drees depuis 2000 auprès d'un échantillon représentatif de 4 000 ménages, selon la méthode des quotas. Cette enquête offre une vue générale des opinions des Français sur la protection sociale dans ses différentes branches et sur son mode de financement courant ou possible. Une partie de l'enquête est par ailleurs dédiée à des questions sociodémographiques (voir encadré 2 : descriptif des questions posées).

#### **Encadré 2** **Enquête Drees (2004) :** **Opinions des Français sur la protection sociale**

L'enquête barométrique de la Drees est réalisée depuis 2000. Elle a pour but de mesurer les attitudes et les opinions des Français à l'égard de la protection sociale, de la pauvreté, de la santé, de la famille et de l'immigration.

Les personnes interviewées sont sélectionnées suivant la méthode des quotas à partir des données du recensement général de la population de 1990 ou des enquêtes Emploi annuelles de l'Insee, par stratification selon le sexe, l'âge, la profession du chef de famille, la taille d'agglomération, la région, le niveau de diplôme et le statut actif/inactif. Les entretiens ont eu lieu en face à face au domicile des personnes interrogées sous système CAPI (collecte assistée par ordinateur) sur 4 000 individus au printemps 2004 pour la vague d'enquêtes qui nous intéresse. Les revenus déclarés par les personnes interrogées sont les revenus mensuels nets du ménage, comprenant salaires, revenus de transfert, allocations et pensions. La CSP est celle de la personne interrogée qu'elle soit ou non chef de ménage.

Nous exploitons les réponses aux trois questions d'opinion suivantes ; seules les réponses à la première et à la troisième question sont mises en relation aux données socio-démographiques usuelles pour des raisons statistiques (âge, genre, PCS, revenus, diplôme) :

Question 1 : « À votre avis, la société actuelle fait-elle des efforts pour intégrer les personnes handicapées ? »

(modalités de réponse : *oui tout à fait ; oui plutôt ; non plutôt pas ; non pas du tout ; ne sais pas*)



(nsp))

Question 2 : « Avec laquelle de ces opinions êtes-vous le plus d'accord ? »

(modalités de réponse : *le handicap et le travail sont incompatibles ; il faut aider les personnes handicapées à travailler quelle que soit leur incapacité ; nsp*)

La question 3 était posée à ceux qui ont répondu à la question 2, selon laquelle il fallait aider les personnes handicapées à travailler :

Question 3 : « D'après vous, comment faut-il améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées ? »

(modalités de réponses : *en incitant financièrement les entreprises à embaucher les personnes handicapées ; en obligeant les employeurs à recruter un nombre minimum de personnes handicapées ; en développant les lieux de travail exclusivement réservés aux personnes handicapées ; nsp*)

1 En premier ?

2 En deuxième

Dans cette enquête, cependant, le statut dans l'emploi des personnes interrogées ne permet pas d'isoler les chefs d'entreprises en tant que tels même si la catégorie « employeur » est mentionnée<sup>9</sup>. L'enquête permet en revanche de différencier les agriculteurs, artisans, commerçants, professions libérales et cadres des employés, ouvriers et chômeurs ainsi que le secteur d'appartenance (public ou privé). L'avis des artisans, professions libérales ou cadres peut être intéressant à étudier en raison du pouvoir de décisions qu'ils possèdent dans les entreprises. Rappelons néanmoins que peu d'artisans ou de professions libérales sont, en tant qu'employeurs, concernés par l'obligation d'emploi des personnes handicapées du fait de la taille réduite des effectifs qu'ils emploient en moyenne

Source : Enquête Drees (2004), « Opinions sur la protection sociale »

Les individus de l'échantillon sont partagés sur le fait de savoir si la société fait suffisamment d'effort pour intégrer les personnes handicapées : un peu plus de 48 % pensent que c'est le cas contre 49 % qui sont d'un avis contraire pour un individu de référence.

Les facteurs qui influencent l'opinion selon laquelle la société ne fait pas suffisamment d'effort pour l'insertion des personnes handicapées sont le statut marital (vie de couple sans enfants) la proximité avec une situation de handicap ou de maladie chronique. Ceux qui influencent l'opinion symétrique (l'existence d'un effort suffisant) sont le genre (les hommes plus que les femmes), l'âge (les plus jeunes et les plus de 50 ans davantage que les autres) la zone géographique (les habitants des campagnes davantage que ceux des villes), le statut dans l'emploi (les salariés du public). Les autres variables (diplômes, revenus) n'apparaissent pas significatives (voir estimations).

---

<sup>9</sup> Ce qui serait utile dans l'optique qui est la nôtre de manière à prendre une mesure de leur propension à « éviter » l'embauche ou l'emploi de « qualité » des personnes handicapées.

### Régression logistique : la société fait-elle suffisamment d'efforts pour l'intégration des personnes handicapées ?

	Coefficient (écart type)
Homme	-0.21** (0.07)
Femme	Ref
<b>Zone d'habitation</b>	
Zone rurale	-0.21** (0.09)
Petite agglo	-0.08 (0.1)
Moyenne agglo	-0.04 (0.11)
Grande agglo	Ref
Paris	0.15 (0.11)
<b>Âge</b>	
18-24	-0.34**(0.12)
25-49	Ref
Plus de 50 ans	-0.22**(0.08)
<b>Statut d'emploi</b>	
Salarié privé	Ref
Salarié public	-0.29** (0.14)
Indépendt-prof lib	-0.12 (0.28)
Employeur	-0.14 (0.51)
Chômeur	-0.02 (0.18)
Autre	-0.45* (0.27)
<b>Structure famille</b>	
Célibataire	Ref
Couple ss enfants	0.18* (0.1)
Couple avec enfants	0.12 (0.1)
Famille monoparentale	0.09 (0.12)
<b>Prêt à effort financier</b>	
Oui	0.03 (0.07)
Non	Ref
Nsp	0.0023 (0.16)
<b>Maladie chronique ou de longue durée</b>	
Oui	0.16** (0.08)
Non	Ref
<b>Handicap dans l'entourage</b>	
Oui	0.23** (0.07)
Non	Ref
<b>Revenus</b>	
Moins de 1 000 euros	-0.01 (0.11)
1 000-1 400	Ref
1 400- 2 400	0.12 (0.1)
Plus de 3 800	0.04 (0.11)
Non déclarés	-0.05 (0.12)
<b>Diplôme</b>	
Sans	-0.03 (0.13)
Études primaires	0.15 (0.11)
Études secondaires	0.14 (0.10)
Bac	Ref
Études supérieures (bac+2 et +)	-0.04 (0.10)
<b>Constante</b>	0.02 (0.15)
<b>Taux de concordance</b>	0.57

Autre constat : près de 90 % des individus de l'échantillon considèrent qu'il faut aider les personnes handicapées à travailler ; seuls 6 % pensent que le travail et le handicap sont incompatibles ; un peu plus 4 % répondent qu'ils ne savent pas. Ceci semble légitimer les dispositions de la loi de 1987 ainsi que les nouveautés incluses dans la loi du 11 février 2005.

Toutefois, ce résultat masque une ambivalence tendant à témoigner d'une certaine propension à la discrimination envers les personnes handicapées. En effet, près d'un individu sur cinq mentionne prioritairement sa volonté de voir les personnes handicapées accéder à un emploi dans des lieux réservés plutôt que dans des entreprises ordinaires. Ceci est à rapprocher des résultats de l'enquête qualitative précédente où 20 % des étudiants d'économie interrogés préfèrent isoler les personnes handicapées dans des lieux de travail réservés même lorsque le coût de ceux-ci augmente et est élevé au regard de l'insertion dans l'emploi ordinaire. Les 70 % souhaitant insérer les handicapés dans des emplois ordinaires se partagent entre ceux favorables à l'obligation d'embauche (40 %) et ceux qui pensent que cela passe par une incitation financière à l'égard des entreprises (30 %).

Lorsqu'on leur pose la même question en demandant ce qu'ils préféreraient en deuxième priorité, ils sont alors 31 % à valider l'incitation financière pour les entreprises, 29 % à préférer les lieux réservés, et 23 % l'obligation d'embauche, près de 5 % répondent qu'ils ne savent pas. On constate donc une certaine difficulté de la part de l'opinion publique à considérer les personnes handicapées comme potentiellement aussi productives que les non handicapées.

Si on estime la probabilité de préférer l'une des trois formes d'aide à l'emploi des personnes handicapées possibles (par rapport à l'absence d'aide), on constate que les hommes relativement aux femmes ont une probabilité plus faible de répondre en faveur d'une des trois formes d'aide<sup>10</sup>. Les peu diplômés se disent nettement moins en faveur des deux premières formes d'aide. Les titulaires de revenus moyens ont une probabilité plus faible d'être favorables aux lieux réservés ou aux incitations à l'embauche par rapport à l'absence d'aide. Les employeurs et les indépendants n'apparaissent particulièrement pas favorables à l'obligation d'embauche. Enfin ceux qui sont réticents à augmenter leur effort financier pour permettre d'accroître l'accès à l'emploi des personnes handicapées sont nettement défavorables à l'une des trois formes d'aides.

*A contrario*, ceux qui répondent qu'ils seraient prêts à faire un effort financier, les jeunes par rapport aux plus âgés et les salariés du public apparaissent en faveur d'une des trois formes d'aides par rapport à l'absence d'aide mais s'agissant des salariés du public, leur probabilité de préférer les lieux réservés est nettement plus élevée que pour les deux autres alternatives.

### Régression logistique multinomiale : formes d'aide à l'emploi des personnes handicapées

	Ne pas aider (0) <i>Référence</i>	Aider en incitant les entreprises à embaucher (1)	Aider en obligeant les entreprises à embaucher (2)	Aider en développant des lieux réservés (3)
Homme		-0.35** (0.12)	-0.30** (0.12)	-0.12 (0.13)
Femme	Ref			

<sup>10</sup> Le coefficient relatif aux lieux réservés n'apparaît toutefois pas significatif.

<b>Âge</b>				
18-24		0.88** (0.25)	0.72** (0.25)	0.77** (0.27)
25 -34		0.37* (0.19)	0.21 (0.19)	0.37** (0.21)
35-49	Ref			
50-64		0.18 (0.18)	0.25(0.16)	0.05 (0.19)
Plus de 65 ans		-0.07 (0.20)	0.11 (0.19)	0.21 (0.21)
<b>Statut d'emploi</b>				
Salarié privé	Ref			
Salarié public		0.38** (0.17)	0.53** (0.16)	0.65** (0.18)
Indépendt-prof lib- employeur		0.08 (0.18)	-0.52** (0.19)	0.25 (0.19)
Chômeur		-0.16 (0.28)	0.10 (0.26)	0.24 (0.29)
Autre		0.22 (0.25)	-0.21 (0.25)	-0.24 (0.29)
<b>Taille du foyer</b>				
1 personne		-0.07 (0.21)	-0.10 (0.21)	-0.15 (0.23)
2 personnes		-0.09 (0.19)	-0.06 (0.18)	-0.07 (0.20)
3 personnes	Ref			
4 personnes		0.16 (0.22)	0.28 (0.21)	0.33 (0.24)
5 personnes et plus		0.01 (0.23)	-0.08 (0.23)	-0.01 (0.25)
<b>Statut marital</b>				
Célibat. ou divorcé		-0.11(0.19)	-0.03 (0.18)	-0.009 (0.20)
Vie de couple	Ref			
<b>Prêt à effort financier</b>				
Oui		0.60** (0.13)	0.47** (0.12)	0.53** (0.14)
Non	Ref			
Nsp		-1.00** (0.25)	-0.89** (0.21)	-0.97** (0.25)
<b>Handicap dans l'entourage</b>				
Oui		0.13 (0.14)	0.18 (0.14)	0.09 (0.15)
Non	Ref			
<b>Maladie chronique ou de longue durée</b>				
Oui		-0.03 (0.14)	0.04 (0.13)	0.06 (0.15)
Non	Ref			
<b>Revenus (en euros)</b>				
Moins de 750		-0.38 (0.27)	-0.31 (0.26)	-0.06 (0.28)
750-1 150		-0.15 (0.23)	-0.06 (0.22)	0.01 (0.24)
1 150-1 400		-0.24 (0.23)	-0.14 (0.22)	-0.24 (0.24)
1 400-1 900	Ref			
1 900- 2 400		-0.46** (0.22)	-0.17 (0.21)	-0.52** (0.23)
2 400-3 800		-0.002 (0.23)	0.08 (0.23)	-0.18 (0.25)
Plus de 3 800		0.04 (0.30)	-0.33 (0.30)	-0.26 (0.20)
Non déclarés		-0.38* (0.22)	-0.67 (0.22)	-0.32 (0.24)
<b>Diplôme</b>				
Sans		-0.76** (0.23)	-0.50** (0.21)	-0.16 (0.20)
Études primaires		-0.30 (0.21)	-0.14 (0.20)	0.07 (0.23)
Études secondaires		-0.23 (0.19)	-0.13 (0.19)	0.08 (0.21)
Bac	Ref			
Bac +2		0.13 (0.24)	-0.04 (0.23)	-0.10 (0.26)
Études supérieures		0.08 (0.24)	0.11 (0.23)	-0.26 (0.27)
<b>Constante</b>		1.22** (0.29)	1.42** (0.28)	0.31 (0.32)

\*\* significatif au seuil de 5 % ; \* significatif au seuil de 10 %.

Quand on étudie la probabilité de préférer l'aide par le biais des incitations à l'emploi ou de l'obligation d'embauche par rapport à l'emploi en lieux réservés, après élimination des 10 % de l'effectif de l'échantillon opposé à l'aide ou sans avis (cf. tableau ci-après), il apparaît que les hommes, les non diplômés ou faiblement diplômés, les salariés du public, sont moins favorables à l'incitation ou à l'obligation d'embauche. Les employeurs, professions libérales et cadres sont nettement plus opposés à l'obligation d'embauche qu'aux lieux réservés. Seules les personnes titulaires des diplômes les plus élevés ont une probabilité plus élevée d'être plus favorables à l'incitation à l'embauche ou à l'obligation d'embauche qu'aux lieux réservés. Les titulaires de revenus moyens, eux, ont une probabilité plus élevée d'être plus favorables à l'obligation d'embauche.

**Régression logistique multinomiale : incitation à l'embauche ou obligation d'emploi  
versus lieux réservés**

	Lieux réservés	Aider en incitant les entreprises à embaucher (1)	Aider en obligeant les entreprises à embaucher (2)		
Homme	Ref	-0.24** (0.10)	-0.19** (0.10)		
Femme					
<b>Âge</b>	Ref				
18-24				0.11 (0.18)	-0.05 (0.18)
25 -34				-0.001 (0.15)	-0.16 (0.14)
35-49					
50-64				0.13 (0.15)	0.19 (0.14)
Plus de 65 ans		-0.28* (0.17)	0.11 (0.16)		
<b>Statut d'emploi</b>	Ref				
Salarié privé					
Salarié public				-0.28**(0.12)	-0.12**(0.11)
Indepndt-prof lib-employeur				-0.18 (0.15)	-0.78**(0.16)
Chômeur				-0.41 (0.22)	-0.14 (0.20)
Autre		0.45 (0.24)	0.02 (0.23)		
<b>Taille du foyer</b>	Ref				
1 personne				0.09 (0.18)	0.05 (0.17)
2 personnes				-0.01 (0.16)	-0.01 (0.15)
3 personnes					
4 personnes				-0.16 (0.17)	-0.04 (0.16)
5 personnes et plus		0.02 (0.19)	-0.06 (0.19)		
<b>Statut marital</b>	Ref				
Célibat. ou divorcé				-0.10 (0.15)	-0.02 (0.14)
Vie de couple					
<b>Prêt à effort financier</b>	Ref				
Oui				0.06 (0.10)	-0.07 (0.09)
Non					
Nsp		-0.03 (0.25)	0.09 (0.23)		
<b>Handicap dans l'entourage</b>	Ref				
Oui				0.02 (0.11)	0.07 (0.11)
Non					
<b>Maladie chronique ou de longue durée</b>	Ref				
Oui				-0.1 (0.12)	-0.03 (0.11)
Non					

<b>Revenus (en euros)</b>			
Moins de 750		-0.35 (0.22)	-0.27 (0.20)
750-1 150		-0.17 (0.18)	-0.08 (0.17)
1 150-1 400		0.002 (0.18)	-0.10 (0.17)
1 400-1 900	Ref		
1 900- 2 400		0.06 (0.18)	0.35** (0.17)
2 400-3 800		0.17 (0.18)	0.25 (0.17)
Plus de 3 800		0.33 (0.24)	-0.06 (0.24)
Non déclarés		-0.07* (0.18)	-0.35 (0.18)
<b>Diplôme</b>			
Sans		-0.61** (0.19)	-0.33** (0.18)
Études primaires		-0.39* (0.17)	-0.22 (0.16)
Études secondaires		-0.32*(0.15)	-0.21 (0.15)
Bac	Ref		
Bac +2		0.22 (0.19)	0.06 (0.18)
Études supérieures		0.33* (0.19)	0.37** (0.19)
<b>Constante</b>		0.92** (0.24)	1.12** (0.23)

\*\* significatif au seuil de 5 % ; \* significatif au seuil de 10 %.

## CONCLUSION

La loi de 1987 puis les dispositions de la nouvelle loi du 11 février 2005 visent l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes handicapées et la non-discrimination à leur rencontre. Eu égard aux caractéristiques de cette population, des politiques contraignantes sont sans doute nécessaires mais elles ont été jusqu'à présent facilement « contournées », comme l'importance des contributions versées à l'Agefiph en atteste. L'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes handicapées passe par l'adaptation de l'environnement pour faciliter l'accessibilité des lieux de vie et de travail, le déploiement de politiques éducatives et de formation et, également, pour briser le cercle vicieux de la croyance « handicap-faible productivité », par une sensibilisation accrue des acteurs de l'emploi. On note en effet que les personnes handicapées les plus qualifiées hésitent à obtenir la reconnaissance administrative de leur handicap afin d'éviter une stigmatisation qui les desservirait dans leur accès à l'emploi alors même que cette reconnaissance pourrait, en théorie, leur donner davantage de possibilités.

Les formes de discrimination révélées par les deux enquêtes exploitées s'apparentent à la « discrimination pure » au sens où elles révèlent qu'une minorité importante des personnes interrogées préférerait dans les deux enquêtes que les personnes handicapées soient employées dans des lieux réservés.

Il serait à ce propos particulièrement pertinent de chercher à approfondir certains résultats retrouvés ici : les plus jeunes et les salariés du public ont une probabilité plus élevée d'être favorables à l'une des trois aides relativement aux autres catégories d'individus, plus âgés ou travaillant dans le secteur privé, mais leur probabilité, notamment pour les salariés du public, d'être favorable aux lieux réservés est également particulièrement élevée eu égard aux autres alternatives.

Il est à noter en outre que discrimination pure est souvent imbriquée à la discrimination statistique, laquelle est intériorisée par certaines personnes handicapées.

Par ailleurs, l'enquête qualitative par sondage expérimental permet de percevoir la discrimination plus spécifique à l'encontre du handicap mental et du handicap psychique notamment.

Pour les personnes souffrant de troubles psychiques, la promotion de l'accès à l'emploi et les possibilités de maintien dans l'emploi nécessitent des formes de flexibilité encore à imaginer. Pour une partie des personnes atteintes de tels troubles, l'emploi s'avère en effet un vecteur crucial de plus grande autonomie et de plus grande stabilité psychique.

## BIBLIOGRAPHIE

- AMAR M., AMIRA S., 2003, « Incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi : les apports de HID, *Revue française des Affaires sociales*, n° 1-2, janvier-juin, 57<sup>e</sup> année, pp. 151-166.
- AMIRA S., MERON M., 2005, L'activité professionnelle des personnes handicapées, in *Portrait Social de la France 2004/2005*, Insee.
- ANDERSON E.S., 1999, « What is the Point of Equality ? », *Ethics* vol. 109(2), pp. 287-337.
- ARROW K., 1993, « The Theory of Discrimination », in Ashenfelter O., Rees A. (eds), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, pp. 3-33.
- BECKER G., 1957, *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.
- BESLEY T, COATE S., 1992, « Understanding Welfare Stigma : Taxpayer Resentment and Statistical Discrimination, *Journal of Public Economics*, vol. 48, pp. 165-183.
- COATE S., LOURY G., 1993, « Will Affirmative Action Eliminate Negative Stereotypes ? », *American Economic Review*, vol. 83, pp. 1220-1240.
- DEMUIJNCK G., GREINER D. LE CLAINCHE C., 2006, « Ce que les valides doivent aux handicapés », in A. TRIOMPHE (ed.) *l'Economie du handicap*, PUF.
- DEMUIJNCK G., LE CLAINCHE C., 2004, « The Economical and Political Feasibility of Dworkin's Cut: an Exploration of our Widely Shared Intuitions about Responsibility and Circumstances Focused on Disability », in DEMUIJNCK G., GREINER D., LE CLAINCHE C. et la collaboration de SABERAN S., *Compensation, ciblage et incitation au travail : une analyse éthique et économique de la politique de prise en charge du handicap (France, Belgique, Allemagne, Royaume Uni)* », novembre, *Rapport Mire convention 02/02*, pp. 93-135.
- DWORKIN R., 2000, *Sovereign Virtue*, Harvard University Press, Cambridge.
- GOFFMAN E., 1963, « Stigma », Englewood Cliffs, N. J., Prentice Hall.
- KAVKA G., 2000, « Disability and the Right to Work », in Pickering Francis L. and Silvers A., *Americans with Disabilities*, Routledge, New York, 174-192.
- KONOW J., 2003, « Which Is the Fairest One of All ? A Positive Analysis of Justice Theories », *Journal of Economic Literature*, vol. XLI, p. 1118-1239.
- LANG K., 1986, « A Language Theory of Discrimination », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 11, pp. 363-382.
- LE CLAINCHE C., 2006, « Handicap et discrimination », in Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi*, coll. « Repères Économie », La Découverte.
- LE CLAINCHE C., 2005, *La révélation des préférences éthiques pour la redistribution : comparaison de la portée de différentes méthodes empiriques*, Document de travail CEE, n° 52, décembre.
- PHELPS E., 1972, « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, vol. 62, pp. 639-651.
- RAWLS J., 1971, *A Theory of Justice*, New York, Oxford University Press. [*Théorie de la justice, Seuil*, Paris, 1987].
- SCHOKKAERT E., DEVOOGT K., 1998, « The Empirical Acceptance of Compensation Axioms » in LASLIER J. F., FLEURBAEY M., GRAVEL N. TRANNOY A., (eds), *Freedom in Economics*, Routledge, London, 257-281.
- SCHOKKAERT E., OVERLAET B., 1988, « Moral Intuitions and Economic Models of Distributive Justice, *Social Choice and Welfare* », vol. 6 pp. 19-31.

SERRA D., 2000, « L'éthique expérimentale ou comment tester empiriquement les préférences éthiques en matière de distribution », in DANIEL C., LE CLAINCHE C., *Définir les inégalités. Des principes de justice à leur représentation sociale*, Drees, coll. Mire, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

SILVERS, 2000, « The Unprotected: Constructing Disability in the Context of Antidiscrimination Law », in Pickering Francis L. and Silvers A., *Americans with Disabilities*, Routledge, New York : 126-145.

VAN PARIJS PH., 1995, *Real Freedom for All. What (if Anything) Can Justify Capitalism ?* Oxford University Press, Oxford.

VILLE I., RAVAUD J. F., LETOURMY A., 2003, « Les désignations du handicap. Des incapacités déclarées à la reconnaissance administrative », *Revue française des Affaires sociales*, n°1-2, janvier-juin, 57<sup>e</sup> année, pp. 31-54.

WOLFF J., 2003, « The Message of Redistribution. Disadvantage, Public Policy and the Human Good », *A Catalyst Working Paper*, London.





## DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site  
<http://www.cee-recherche.fr>

- N° 62** *Le travail vu du chômage. Une comparaison hommes/femmes*  
YOLANDE BENARROSH  
mai 2006
- N° 61** *L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés*  
DELPHINE REMILLON  
mai 2006
- N° 60** *Les déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède*  
ROMINA BOARINI, CHRISTINE LE CLAINCHE, PETER MARTINSSON  
avril 2006
- N° 59** *Are Quantity and Quality of Jobs Correlated? Using, Interpreting and Discussing the Laeken Indicators*  
LUCIE DAVOINE  
avril 2006
- N° 58** *Black Market, Labor Demand, Tax Evasion*  
MARC-ARTHUR DIAYE, GLEB KOSHEVOY  
mars 2006
- N° 57** *From Internal to Transitional Labour Markets? Firms Restructuring and Early Retirement in France*  
LUC BEHAGHEL, JEROME GAUTIE  
février 2006
- N° 56** *Intégration des publics ayant bénéficié d'une régularisation – Roubaix, 59 –*  
FRANÇOIS BRUN, MARINE GACEM, LILIA SANTANA  
février 2006
- N° 55** *Pénibilité du travail. Évaluation statistique*  
ENGIN YILMAZ  
janvier 2006
- N° 54** *Croissance de la productivité et réallocations d'emplois au Maroc : la contribution des créations et disparitions d'entreprises*  
RICHARD DUHAUTOIS, SAID EL HAMINE, AMIN EL BASRI  
janvier 2006
- N° 53** *PME et industrialisation : Que sont devenues les PME du « miracle choletais » (1945-2004) ?*  
BRUNO COURAULT  
décembre 2005