

SYNTHÈSE DE LA MATINÉE

Delphine MIRAUCOURT, Docteur en psychologie sociale,
Université de Reims.

L'IMPACT DE NOS REPRÉSENTATIONS ? DE NOS CROYANCES ? DE NOS VALEURS SUR L'ACCOMPAGNEMENT

Fiche réalisée à l'issue des travaux de l'échange de pratiques du 4 décembre 2018 en Grand-Est.

Personnes en situation de handicap et insertion dans le marché de l'emploi. Discrimination statistique ou discrimination intentionnelle ?

Le taux d'insertion des personnes en situation de handicap reste plus faible que celui des personnes « valides » (un taux de chômage de ce public trois fois plus élevé (19% fin 2015¹)). Souvent cela est expliqué par des caractéristiques qui les défavorisent sur le marché de l'emploi.

Cela est souvent expliqué par le fait que ces personnes cumulent des caractéristiques qui les défavorisent : elles sont en moyenne moins diplômées (80 % n'ont pas le bac), plus âgées, ont moins d'expérience professionnelle et des périodes de chômage plus longues (28%)².



Toutefois, **il est légitime de s'interroger si ces caractéristiques statistiques suffisent à expliquer les difficultés**. Des études en psychologie sociale ont démontré que lors d'un recrutement, à **profil égal, les candidats en situation de handicap ont significativement moins de chance d'être embauchés que leurs concurrents « valides »**. Ces résultats mettent en évidence un **phénomène discriminatoire intentionnel**, puisqu'il s'agit de mettre à l'écart une personne sur la simple base d'une particularité catégorielle (ici le handicap).

¹ DARES analyses, travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015.

² DARES analyses, 2017 ; Rapport Sénat 2012.

Quel regard on porte sur les personnes en situation de handicap ?

Pour comprendre les conduites humaines, il s'avère indispensable d'étudier la manière dont l'individu perçoit, analyse et interprète son environnement et plus spécifiquement les personnes en situation de handicap. C'est au travers des études sur le jugement social qui ont mis en évidence que les personnes en situation de handicap sont perçues comme :

- **moins compétentes**
- **plus courageuses**

La représentation sociale d'un travailleur handicapé varie en fonction de **l'adéquation perçue entre handicap et le poste de travail. Le handicap renvoie au handicap moteur (fauteuil roulant) et à des postes de travail administratif (derrière un écran)**. On constate que dans l'emploi la première proposition de reclassement ou repositionnement ou d'aménagement du poste est une orientation sur un poste administratif.

« Nos croyances guident sans qu'on le veuille notre relation avec les personnes en situation de handicap »

Lorsque l'on observe quelqu'un nous ne sommes pas dans une démarche qui cherche à décrire objectivement une personne. **Notre jugement est fondé sur des croyances, liées à des attentes et objectifs implicites**. Dans une situation donnée, nous cherchons à appréhender notre environnement le plus rapidement et efficacement possible en utilisant des informations catégorielles et des traits de personnalités.

Par exemple : une personne qui cours vers vous en vous insultant, si vous deviez faire thèse antithèse synthèse dans votre tête avant de conclure qu'il est agressif et qu'il faut le fuir, ça nous amènerait à une forme d'inaction, un manque de réactivité. **Pour être rapide et efficace, nous avons donc besoin de faire ce que l'on appelle des raccourcis cognitifs**. En mémoire, nous stockons des informations qui vont bien ensemble.

Il y a une forte **d'utilité sociale du trait car il nous permet d'anticiper notre environnement, notre relation avec autrui** en nous permettant de définir quoi penser / quoi faire / à quoi s'attendre. Lorsque l'on juge les gens on regarde donc chez une personne les qualités et les défauts qui sont utiles **en fonction de l'enjeu de la situation**.

Or des études montrent qu'en situation de recrutement lorsqu'une personne est en situation de handicap, cela active comme **information catégorielle « handicap »**. Cette catégorie est associée en mémoire **au concept de difficulté**. Et ce mot en milieu professionnel s'élargi à **difficulté au travail**. Dans cette case (difficulté au travail) d'autres concept sont reliés, implicitement, cela active alors difficulté voire incapacité à effectuer correctement son travail et ainsi tous les traits associés : incompetent, inefficace, etc.

Trois groupes de traits de personnalité dans le cadre professionnel.

L'effort : courageux, tenace, motivé, persévérant. L'effort traduit l'investissement, l'énergie à effectuer des tâches, mais cela ne garantit pas les résultats.

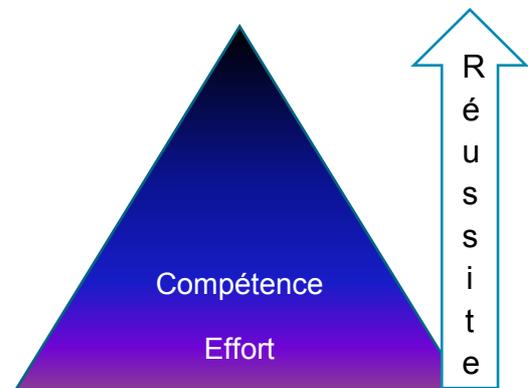
La compétence : compétent, efficace, performant. Ils correspondent à des traits qui indiquent la capacité de la personne à atteindre les objectifs.

L'aisance : ambitieux, autonome, convaincant. Il désigne la capacité de la personne à s'affirmer, se mettre en avant et être autonome.

En milieu professionnel, l'effort est utile mais la compétence encore plus. **La réussite professionnelle est davantage associée à la compétence et à l'aisance plutôt qu'à l'effort.**

Or les dernières recherches ont montré que non seulement les personnes en situation de handicap sont vu comme peu compétentes mais encore moins comme sachant faire preuve d'autonomie et d'affirmation de soi.

En revanche, **la norme sociale de jugement pour les personnes en situation de handicap c'est de penser qu'ils sont courageux : ils fournissent beaucoup d'effort, ils sont endurants, persévérants dans leur quotidien et donc dans leur travail.**



Pourquoi ne pourrait-on pas être compétent et courageux ?

Les stéréotypes sont accentués par la croyance en un monde juste. On partage tous cette croyance, on pense tous que l'on ne peut pas tout avoir, mais également qu'on ne peut pas ne rien avoir, car dans les deux cas cela serait injuste. Les études portant sur **le jugement social montrent qu'il s'articule entre deux dimensions** : la « dimension horizontale » (qui représente des **qualités sociales et morale/efforts**) et la « dimension verticale » (qui représente **les motivations et la capacité d'accomplissement/compétences**). Les groupes sociaux sont généralement jugés **positivement sur l'une des deux dimensions et négativement sur l'autre**. Donc puisque le manque de compétences est véhiculé, il y a une accentuation de l'effort.

La menace du stéréotype

Il est intéressant à présent de voir comment ces personnes en situation de handicap se perçoivent elles-mêmes. Les études menées en psychologie sociale montrent **qu'elles intériorisent le stéréotype**. On appelle ce phénomène « la menace du stéréotype ».

Dans le cadre du recrutement comme de l'accompagnement, les personnes en situation de handicap connaissent le contenu du stéréotype. Hélas, même si elles ont conscience que c'est un stéréotype, elles se conforment à ce stéréotype, elles se voient alors comme peu compétentes. **Les personnes se conforment aux attentes, elles vont donc mettre très peu en avant leur parcours/leur compétences.**

Cela impact sur :

- **Stratégies de présentation de soi** : dans le discours ils mettent en avant le courage et l'effort.

- **Performances réelles** : les études mettent en évidence personnes dont on **active le stéréotype de handicap voit leurs performances au test psychotechnique chutées**. Les Une des **stratégies envisagées**, par les personnes en situation de handicap **pour se rendre efficace (compétent), est de se démarquer non pas en termes de compétitivité** (sur la quantité et la rapidité), mais **en termes de persévérance pour améliorer la qualité du travail effectué** (avec un temps plus long alors). Il est révélé moins d'erreurs dans la tâche pour les personnes en situation de handicap que pour les personnes valides.

Comment on change le regard sur le handicap

Pour les professionnels :

- **Etre attentif** aux informations propres à l'individu. La personne ne se définit pas au travers sa situation de handicap. Par exemple,
 - **se centrer sur les compétences lors de l'entretien.** Il ne s'agit pas de nier le courage des personnes en situation de handicap mais de faire attention à ne pas amorcer ce stéréotype en début d'entretien par des jugements qui pourraient paraître empathiques mais catégorise finalement la personne en situation de handicap dans l'effort.
 - **Axé les échanges davantage sur les atouts, les possibilités** et ne pas lister les pertes ou les incapacités.
- **Aborder les aménagements éventuels du poste** non pas comme une démarche particulière, surtout pas contraignante, mais **comme une démarche pragmatique.** Puis revenir sur un feedback positif (ne pas terminer sur cet aspect).
- **Meilleure connaissance du handicap et la sensibilisation aux stéréotypes**
- **Rencontrer des personnes contre stéréotypique.** Par exemple,
 - des personnes en situation de handicap qui ne sont pas en fauteuil roulant,
 - des personnes en situation de handicap qui ont fait des études
 - des personnes en situation de handicap qui ont de l'expérience professionnelle.

Le constat que plusieurs personnes en situation de handicap sont compétentes, qualifiées, viendra affaiblir le stéréotype associé au handicap (peu compétent). Une seule expérience n'est pas suffisante elle pourrait être assimilée à une exception à la règle.
- **Participer en entreprise à des tâches collectives de cohésion,** indépendantes des performances individuelles. (favoriser l'inclusion)

Pour la personne en situation de handicap :

- **Exercices de développement personnel** en termes d'affirmation de soi (se souvenir de sa valeur, de ce qui compte pour soi)
- **Séance de méditation avant entretien :** très efficace pour la partie aménagement du poste, il permet la prise de recul, de ressentir moins de gêne ou de culpabilité.