



**HAL**  
open science

## **La non-discrimination éclipsée par l'inclusion ? Une perspective sociologique sur le handicap**

Célia Bouchet

### ► **To cite this version:**

Célia Bouchet. La non-discrimination éclipsée par l'inclusion ? Une perspective sociologique sur le handicap. Patrice Adam; Martine Le Friant; Marie Mercat-Bruns; Nicolas Moizard. Les mots et les mondes de l'inclusion au travail, Presses Universitaires d'Aix-Marseille (PUAM), pp.41-51, 2025, Centre de Droit Social, 978-2-7314-1345-8. <hal-05459162v2>

**HAL Id: hal-05459162**

**<https://sciencespo.hal.science/hal-05459162v2>**

Submitted on 10 Mar 2026

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

# La non-discrimination éclipsée par l'inclusion ?

## Une perspective sociologique sur le handicap

Célia BOUCHET

CEET (Cnam) et Liepp\* (Sciences Po)

En 2022, pour la cinquième année consécutive, le handicap représentait le premier critère de discrimination dans les 6 545 réclamations pour discrimination reçues par le Défenseur des droits, à raison d'environ sur 20 % des réclamations<sup>1</sup>.

Les conceptions sociétales et politiques du handicap ont fortement évolué au cours des dernières décennies, invitant le droit à se saisir d'enjeux qui, par le passé, étaient présentés comme des problèmes uniquement individuels et médicaux<sup>2</sup>. Sous l'influence de mouvements de personnes handicapées (*Disability movement*), les classifications internationales du handicap ont évolué en se décentrant des altérations corporelles – désormais nommées « déficiences » plutôt que « handicap » – pour mettre en avant que les restrictions vécues par les personnes handicapées résultent de l'interaction entre des facteurs personnels tels que les déficiences et des facteurs environnementaux, notamment les choix architecturaux ou les stéréotypes sociaux<sup>3</sup>.

Cette évolution de la vision du handicap s'est accompagnée d'un changement de modèle politique, avec la montée en puissance d'un référentiel des droits

---

\* Le Liepp bénéficie du soutien apporté par l'IdEx Université Paris Cité (ANR-18-IDEX-0001).

<sup>1</sup> Rapport annuel d'activité 2022 du Défenseur des droits, <<https://www.defenseurdesdroits.fr/rapport-annuel-dactivite-2022-254>>, (consulté le 16/02/2024).

<sup>2</sup> D. M. ENGEL, F. W. MUNGER, *Le droit à l'inclusion : droit et identité dans les récits de vie des personnes handicapées aux Etats-Unis*, Paris, EHESS, 2017 ; A. REVILLARD, *Des droits vulnérables : handicap, action publique et changement social*, Paris, Presses de Sciences Po, 2020.

<sup>3</sup> J.-F. RAVAUD, P. FOUIGEYROLLAS, « La convergence progressive des positions franco-québécoises », *Santé, Société et Solidarité* 2, 2005, vol. 4, p. 13-27.

présentant les personnes handicapées comme une minorité discriminée dont il importe de garantir l'égalité des chances plutôt que comme des personnes faibles et dépendantes qu'il s'agirait de protéger<sup>4</sup>. Des législations nationales, comme l'Americans with Disabilities Act (ADA) de 1990<sup>5</sup>, et des déclarations internationales, comme la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies en 2006<sup>6</sup>, ont contribué à diffuser ce référentiel.

Les concepts de « d'inclusion » et de « non-discrimination » s'insèrent tous deux dans un modèle des droits des politiques du handicap. L'*inclusion*, ou *intégration*<sup>7</sup>, valorise la coprésence des personnes handicapées et des personnes valides dans de mêmes milieux de vie, plutôt que la ségrégation des personnes handicapées au sein de structures médico-sociales censément plus ajustées à leurs besoins. La promotion de la *non-discrimination* renvoie à la garantie d'une égalité des droits et des chances au sein de ces milieux « ordinaires », plutôt que la mise en place de traitements spécifiques qui relèveraient de l'assistance<sup>8</sup>. Les mesures à appliquer pour construire cette égalité ne se limitent pas à l'interdiction de traitements directement défavorables, mais incluent aussi la proscription des traitements indirectement défavorables, ainsi que la garantie d'aménagements raisonnables – définis dans la CIDPH en articulation avec la notion de mesures nécessaires et appropriées, comme :

« les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales<sup>9</sup> ».

Censés participer à un même paradigme, les concepts d'inclusion et de non-discrimination ont cependant connu des évolutions disjointes dans les discours sociaux et politiques sur le handicap, en France et aux États-Unis. Cette contribution montre comment l'angle de l'inclusion a eu tendance à s'imposer dans les discours sociaux

<sup>4</sup> K. HEYER, « Droits ou quotas ? L'American with disabilities act (ADA) comme modèle des droits des personnes handicapées », *Terrains & travaux* 2, 2013, vol. 23, p. 127-158.

<sup>5</sup> Americans with Disabilities Act of 1990 or ADA (42 U.S.C. § 12101), <<https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/>>, (consulté le 16/02/2024).

<sup>6</sup> <<https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>>, (consulté le 16/02/2024).

<sup>7</sup> En matière de handicap, les significations conférées aux concepts d'intégration et d'inclusion ont évolué dans le temps. En particulier, l'intégration, initialement synonyme de non-ségrégation, a été redéfinie *a posteriori* de manière restrictive par les partisans de l'inclusion dans le but de réaffirmer un objectif de transformation des environnements sociaux, en opposition à une perspective de réadaptation des individus à un milieu ordinaire – alors attribuée de manière fallacieuse au modèle de l'intégration. V. I. VILLE, E. FILLION, J.-F. RAVAUD, *Introduction à la sociologie du handicap. Histoire, politiques et expérience*, Paris, De Boeck, 2020, p. 79-80.

<sup>8</sup> P.-Y. BAUDOT, C. BORELLE, A. REVILLARD, « Le voyage des droits. Introduction à la traduction de Rights or quotas ? », *Terrains & travaux* 2, 2013, vol. 23, p. 113-125.

<sup>9</sup> Article 2 « Définitions » de la CIDPH ; v. aussi DÉFENSEUR DES DROITS, *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable*, Paris, 2017.

et politiques en France, tandis que celui de la non-discrimination a prédominé aux États-Unis. Dans le modèle états-unien de la non-discrimination, la méfiance envers certaines politiques catégorielles empêche de considérer le rôle des droits sociaux dans la garantie de l'effectivité des droits des personnes handicapées. En revanche, les représentations françaises de l'inclusion, axées sur l'accès des personnes handicapées à des lieux et activités communes avec les personnes valides, limitent le champ des ambitions égalitaires envisagées et rendent invisibles certains processus générant des inégalités.

## Les évolutions contrastées des concepts de non-discrimination et d'inclusion

L'ADA a largement inspiré le droit de l'Union européenne<sup>10</sup> et, plus largement, l'appréhension sociale et politique des droits des personnes handicapées à travers le monde : les termes du débat politique et des revendications militantes, les pratiques des organisations, la conscience du droit par les personnes handicapées elles-mêmes<sup>11</sup>. Pour autant, le référentiel des droits porté par l'ADA n'a pas été simplement reproduit dans tous les pays sujets à son influence. Les cas de l'Allemagne et du Japon, analysés par Katharina Heyer, montrent par exemple comment des orientations antidiscriminatoires peuvent se combiner avec des traditions historiques de protection sociale, plutôt que les supplanter<sup>12</sup>. En outre, même aux États-Unis, les racines militantes de l'ADA et son accent sur les droits civiques l'exposent désormais à certaines contestations<sup>13</sup>.

Ces dynamiques d'évolution et de transposition ont conduit à certaines dissociations entre les enjeux de non-discrimination et d'inclusion, l'une ou l'autre de ces normes venant prendre davantage de place dans le débat public selon les pays. Une analyse lexicale de deux corpus d'ouvrages publiés sur la période 1960-2019 et numérisés sur la librairie Google books (qui compte 25 millions de titres) illustre le contraste entre les cas français et étatsunien. Dans le corpus en anglais états-unien, la co-occurrence des termes « *disability* » et « *discrimination* » est dans l'ensemble bien plus fréquente que celle entre les termes « *disability* » et « *exclusion* » (figure 1). Le premier croît fortement entre 1990 et 2005, soit les années suivant l'adoption de l'ADA, avant de redescendre progressivement puis de se stabiliser à un niveau de fréquence environ quatre fois supérieur au duo « *disability/exclusion* ». Depuis une dizaine d'années, la co-occurrence entre « *disability* » et « *inequality* », un terme

<sup>10</sup> G. QUINN, E. FLYNN, « Transatlantic borrowings: the past and future of EU non-discrimination law and policy on the ground of disability », *The American Journal of Comparative Law* 1, vol. 60, 2012, p. 3-48.

<sup>11</sup> A. LEJEUNE, A. REVILLARD, « Quand la sociologie du droit s'empare du handicap. Présentation du dossier », *Droit et société* 1, 2023, vol. 113, p. 21-29.

<sup>12</sup> K. HEYER, « Droits ou quotas ? L'American with disabilities act (ADA) comme modèle des droits des personnes handicapées », *op. cit.*

<sup>13</sup> P.-Y. BAUDOT, C. BORELLE, A. REVILLARD, « Le voyage des droits. Introduction à la traduction de Rights or quotas ? », *op. cit.*

historiquement moins rattaché aux mouvements de droits civils que « discrimination », connaît également une croissance régulière.

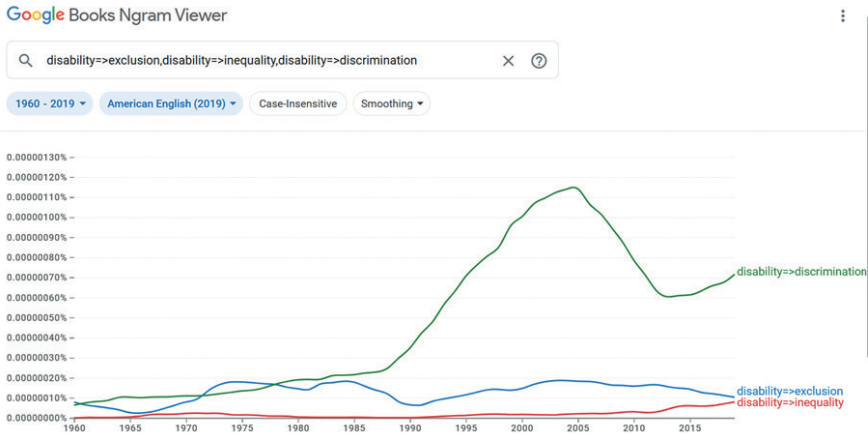


Figure 1 : Corrélations entre « disability » et autres termes dans le corpus états-unien  
Captures d'écran du site de Ngram Viewer au 26 mai 2023. <<https://books.google.com/ngrams/>>

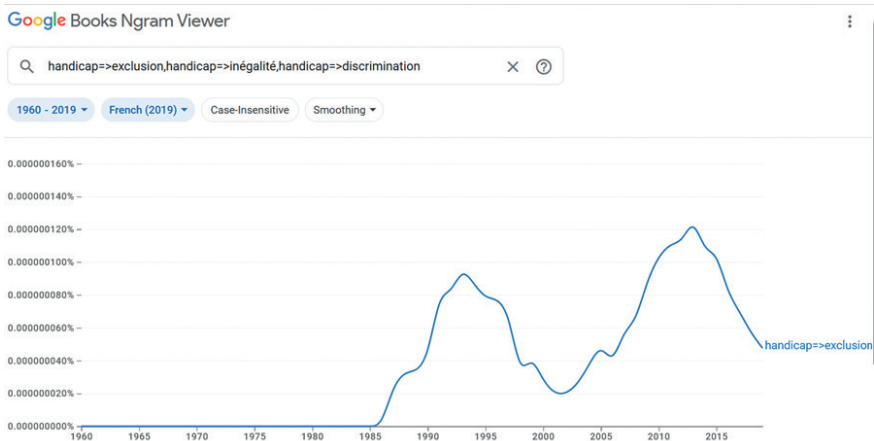


Figure 2 : Corrélations entre « handicap » et autres termes dans le corpus français  
Captures d'écran du site de Ngram Viewer au 26 mai 2023. <<https://books.google.com/ngrams/>>

À l'inverse, dans le corpus français, seule la co-occurrence entre « handicap » et « exclusion » est décelable, celles associant « handicap » et « discrimination » ou « handicap » et « inégalité » étant trop rares pour être décelées par l'algorithme. L'association des termes « handicap » et « exclusion » dans le corpus connaît une première croissance durant la deuxième moitié des années 1980, lorsque la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés<sup>14</sup> impose aux

<sup>14</sup> Loi n° 87-517, du 10 juill. 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000512481>>.

employeurs publics ou privés ayant vingt salariés ou plus d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés, sous peine de sanctions financières. Ces co-occurrences diminuent ensuite avant de connaître une nette recrudescence à la suite de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées<sup>15</sup>. Ces deux pics successifs témoignent qu'en France, la grille de lecture de l'inclusion et de l'exclusion trouve à se déployer autour de rapports aux droits hétérogènes, allant des traitements préférentiels envers les personnes handicapées tels que les quotas d'emploi, souvent présentés comme un héritage de politiques de protection sociale<sup>16</sup>, à un objectif d'égalité de droits affirmé dans un contexte marqué par l'essor de législations antidiscriminatoires en Europe.

## Le cadrage états-unien : la non-discrimination au prix des droits sociaux

Le modèle des droits proposé par l'ADA porte une définition ambitieuse de la non-discrimination, à deux titres. Premièrement, la loi propose une définition multicritère de la population handicapée, complétant le critère le plus courant – l'expérience durable de limitations d'activités liées à une déficience physique ou mentale – par deux autres : avoir eu une telle déficience documentée par le passé, et être perçu par autrui comme porteur d'une telle déficience<sup>17</sup>. Ces derniers critères viennent reconnaître que les discriminations directes se produisent en lien avec une étiquette identitaire stigmatisée. Deuxième dimension importante, l'ADA introduit le concept d'aménagement raisonnable (voir *supra*) et, dans sa définition des discriminations, elle fait de la garantie de ces aménagements un prérequis de l'égalité de traitement<sup>18</sup>. Par exemple, un employeur devant évaluer la candidature d'une personne handicapée aura à fonder sa décision sur les compétences de cette personne une fois dotée des aménagements nécessaires – tant que ces aménagements n'induisent pas des coûts disproportionnés pour l'entreprise. L'ADA combine ainsi des mesures fortes pour lutter contre différentes discriminations, y compris des formes rarement couvertes comme les préjudices vécus en l'absence d'aménagements raisonnables. Cette loi tient ainsi compte du fait que les traitements neutres et les traitements différenciés sont tous deux nécessaires pour construire l'égalité<sup>19</sup>. Le référentiel des droits promu par l'ADA se distancie en revanche d'un type d'outil de construction de l'égalité : les politiques catégorielles, et en particulier celles de la

<sup>15</sup> Loi n° 2005-102, du 11 févr. 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647>>.

<sup>16</sup> A. REVILLARD, « The disability employment quota, between social policy and antidiscrimination », *Global Social Policy*, 23(1), p. 92-108, <<https://doi.org/10.1177/14680181221138558>>.

<sup>17</sup> Americans with Disabilities Act of 1990 (42 U.S.C. § 12101), section I.

<sup>18</sup> Americans with Disabilities Act of 1990 (42 U.S.C. § 12101), title I.

<sup>19</sup> M. MINOW, *Making all the difference: Inclusion, exclusion, and American law*, Ithaca et Londres, Cornell University Press, 1990.

protection sociale. Sa conception des droits, orientée vers les droits civiques, n'envisage pas les droits sociaux – par exemple des prestations destinées à des personnes handicapées à faibles revenus, à l'image de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) en France<sup>20</sup>. Ces prestations constituent pourtant un filet de sécurité essentiel contre la pauvreté des personnes handicapées à travers le monde<sup>21</sup>. En ce sens, elles contribuent à la garantie des droits humains – lesquels, dans la CIDPH, s'étendent au-delà des droits civils pour englober également des droits sociaux et économiques<sup>22</sup>.

Suivant ce même fondement, le modèle états-unien refuse les traitements préférentiels au-delà des garanties d'aménagements, tels que les dispositifs de quotas d'emploi de travailleurs handicapés<sup>23</sup>, en les présentant comme des reliques misérabilistes et assistancielles d'une vision médicale du handicap<sup>24</sup>. Cette approche est susceptible de mésestimer certaines réalités pratiques du système de quotas, identifiables quand on s'intéresse aux expériences concrètes des personnes handicapées en France<sup>25</sup>. La demande d'une reconnaissance administrative permettant de rentrer dans le périmètre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH, ou « quota de handicap » dans le langage courant) puis sa mention lors des candidatures sont des procédures fortement sélectives. Quand les personnes concernées ont des déficiences visibles, l'éligibilité au quota constitue une des rares options pour tempérer les discriminations directes auxquelles elles sont exposées. Quand leur déficience est invisible, la mention de cette éligibilité implique un dévoilement de leur handicap, et donc un risque supplémentaire de discrimination directe. Les personnes ne courent généralement ce risque que quand elles se sont heurtées à des discriminations indirectes fréquentes et substantielles, qui compro-

<sup>20</sup> Cette distance est relative : les employeurs états-unien versent parfois des dédommagements économiques importants à certaines personnes handicapées, typiquement dans le cadre de médiations ou de recours contentieux. Toutefois, il s'agit de décisions personnalisées, qui allouent des ressources socio-économiques sur la base d'une évaluation au cas par cas par les juges ou les médiateurs, par contraste avec les politiques dites « catégorielles » – lesquelles, dans les études sur le handicap, recouvrent des mesures génériques envers toutes les personnes entrant dans une catégorie cible, comme l'allocation aux adultes handicapés. V. M. WINANCE, I. VILLE, J.-F. RAVAUD, « Disability policies in France: Changes and tensions between the category-based, universalist and personalized approaches », *Scandinavian Journal of Disability Research* 3-4, sept. 2007, vol. 9, p. 160-181.

<sup>21</sup> S. MOR, « Disability and the Persistence of Poverty: Reconstructing Disability Allowances », *Northwestern Journal of Law & Social Policy* 1, janv. 2011, vol. 6, p. 178.

<sup>22</sup> A. REVILLARD, « Vulnerable rights: the incomplete realization of disability social rights in France », *Social Sciences* 6, vol. 7, juin 2018, p. 1-16. L'article 28 de la CIDPH inclut notamment le droit à un niveau de vie adéquat et à la protection sociale.

<sup>23</sup> De même, des analogies demeurent possibles : certains dispositifs états-unien imposent des obligations de recrutements aux entreprises dans des contextes de médiations ou de contentieux. Par leur périmètre (employeur spécifique) et leur temporalité (injonctions de faire pour l'avenir en réaction à un litige), ces modes d'action sont toutefois très différents des politiques catégorielles du handicap telles qu'elles sont déployées en Europe – ce dont témoigne le fort rejet du terme « quotas » en matière de handicap Outre-Atlantique.

<sup>24</sup> P.-Y. BAUDOT, C. BORELLE, A. REVILLARD, « Le voyage des droits. Introduction à la traduction de Rights or quotas ? », *op. cit.*

<sup>25</sup> C. BOUCHET, A. REVILLARD, « Une ambivalente reconnaissance : la réception de la "reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé" », *Droit et Société* 1, 2023, vol. 113, p. 111-129.

mettent leur accès à l'emploi ou leur maintien en poste<sup>26</sup>. Une lecture des enjeux de non-discrimination qui néglige de telles politiques catégorielles se prive ainsi d'un palliatif important face aux défauts d'effectivité des droits civils.

## Le cadrage français : quand l'inclusion s'accommode des inégalités de fait

Par comparaison, en France, la solubilité des enjeux de non-discrimination et de protection sociale dans le concept « d'inclusion » pourrait autoriser une gamme plus large d'outils pour construire l'égalité factuelle entre personnes valides et personnes handicapées. Cette potentialité n'apparaît cependant pas pleinement exploitée.

Sous l'influence des classifications internationales récentes du handicap<sup>27</sup>, les discours sociaux et politiques sur le handicap en France abordent l'inclusion sous l'angle de la *participation*, entendue comme l'accès des personnes handicapées à des lieux et des activités communes avec les personnes valides (à l'école, en emploi<sup>28</sup>...). Historiquement, ce cadrage a constitué une avancée par rapport à un modèle qui concevait les attributs individuels médicaux des personnes handicapées comme la cause première de leurs désavantages, et qui invitait à agir sur leurs corps ou leurs capacités de fonctionnement (chirurgie, rééducation...) plutôt que sur les environnements (conception matérielle des bâtiments et des postes de travail, modalités d'organisation du travail, etc.<sup>29</sup>). La notion d'inclusion intègre ainsi l'idée qu'une transformation des environnements est nécessaire pour favoriser l'égalité entre personnes handicapées et personnes valides, au sein de milieux de vie ordinaires.

Cette conception compte toutefois deux limites. Premièrement, en appréhendant la participation comme une simple question de coprésence entre personnes handicapées et personnes valides dans des contextes de vie ordinaires, le débat social et politique se limite à un objectif relativement modeste. De fait, pour d'autres groupes sociaux désavantagés, il est communément accepté que la mixité – entre femmes et hommes au sein des filières scolaires et des secteurs d'activité professionnelle<sup>30</sup>, entre enfants d'origine populaire et enfants d'origine favorisée dans les

<sup>26</sup> A. LEJEUNE et al., *Handicap et aménagements raisonnables au travail. Importation et usages d'une catégorie juridique en France et en Belgique*, Paris, Mission de recherche Droit et Justice, 2017.

<sup>27</sup> S. MITRA, T. SHAKESPEARE, « Remodeling the ICF », *Disability and Health Journal* 3, juill. 2019, vol. 12, p. 337-339.

<sup>28</sup> C. BOUCHET, « Le handicap et ses discriminations », *La Vie des idées*, janv. 2022, <<https://laviedesidees.fr/Le-handicap-et-ses-discriminations.html>>.

<sup>29</sup> J.-F. RAVAUD, « Modèle individuel, modèle médical, modèle social : la question du sujet », *Handicap. Revue de sciences humaines et sociales*, 1999, vol. 81, p. 64-75.

<sup>30</sup> A. JACQUEMART, D. TRANCART, « De l'école aux premiers emplois : analyse des ségrégations sexuées », in J. CALMANT, T. COUPPIÉ, V. HENRARD (éd.), *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes : recueil d'études sur la génération 2010*, s.l., Marseille, Céreq Echanges, 2017, p. 333-348 ; J. ARGOUARC'H, O. CALAVREZO, « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans. », *DARES Analyses*, 2013, vol. 79, <<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/la-repartition-des-hommes-et-des-femmes-par-metiers>>.

mêmes établissements scolaires<sup>31</sup>, entre personnes immigrées et personnes nées en France dans de mêmes quartiers résidentiels<sup>32</sup> – constitue un marqueur important mais non exclusif de la quête d'égalité. Il s'agit également de garantir l'accès à des opportunités scolaires égales, telles qu'un niveau d'études équivalent<sup>33</sup>, ainsi qu'à des opportunités professionnelles égales, mesurées par des indicateurs tels que la progression de carrière ou les rémunérations<sup>34</sup>. Les indices d'égalité femmes-hommes récemment mis en place<sup>35</sup> fournissent une bonne illustration de l'importance accordée à ces dimensions dans le cas de l'égalité entre les sexes. Pour les personnes handicapées, ces objectifs restent impensés : l'accès aux établissements scolaires ordinaires puis aux entreprises ordinaires est présenté comme un but ultime, auto-suffisant. Non seulement cette perspective méconnaît les désavantages professionnels et salariaux vécus par les personnes handicapées en milieu de travail ordinaire<sup>36</sup>, mais elle tend à résumer les inégalités liées au travail en milieu protégé à une question de ségrégation, en occultant des dimensions matérielles et économiques majeures – comme l'absence de statut de salarié et des droits associés<sup>37</sup>.

Deuxièmement, la vision de l'inclusion actuellement prévalente en France est statique, axée sur des configurations : fréquenter un établissement scolaire ordinaire ou non, occuper un emploi ou non, etc. Cette entrée tend à invisibiliser les processus menant à

<sup>31</sup> M. OBERTI, *L'école dans la ville : ségrégation–mixité–carte scolaire*, Paris, Presses de Sciences Po, 2007 ; P. MERLE, « La carte scolaire et son assouplissement. Politique de mixité sociale ou de ghettoïsation des établissements ? », *Sociologie* 1, 2011, vol. 2, p. 37-50.

<sup>32</sup> E. PRÉTECELLE, « La ségrégation ethno-raciale a-t-elle augmenté dans la métropole parisienne ? », *Revue française de sociologie* 3, 2009, vol. 50, p. 489-519 ; J.-L. PAN KÉ SHON, « La ségrégation des immigrés en France : état des lieux », *Population & Sociétés* 4, 2011, vol. 477, p. 1-4.

<sup>33</sup> M. ICHOU, « Différences d'origine et origine des différences : les résultats scolaires des enfants d'émigrés/immigrés en France du début de l'école primaire à la fin du collège », *Revue française de sociologie* 1, 2013, vol. 54, p. 5-52 ; B. BOUTCHENIK *et al.*, « Quantifier l'influence totale de la famille d'origine sur le devenir scolaire et professionnel des individus », *Economie et statistique* 1, 2015, vol. 477, p. 5-23.

<sup>34</sup> S. LEMIERE, R. SILVERA, « Les différentes facettes des inégalités salariales hommes-femmes », in A. CORNER, J. LAUFER (éd.), *GRH et genre*, Paris, Vuibert, 2008, p. 139-158 ; M. BUSCATTO, C. MARRY, « Le plafond de verre dans tous ses éclats ». La féminisation des professions supérieures au xx<sup>e</sup> siècle », *Sociologie du travail* 2, mai 2009, vol. 51, p. 170-182.

<sup>35</sup> Pour les entreprises privées : loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, titre III, chapitre IV, <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000037368473>>. Pour la fonction publique : loi n° 2023-623 du 19 juill. 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, Article 9, <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047862217>>.

<sup>36</sup> C. BOUCHET, « Salaires et handicaps de survenue précoce : des inégalités graduelles et protéiformes », *Formation emploi* 2, mai 2021, vol. 154, p. 87-112 ; A. REVILLARD, C. BOUCHET, M. BOUDINET, « Handicap, inégalités professionnelles et politiques d'emploi », in *Que sait-on du travail ?*, Paris, Presses de Sciences Po, 2023, p. 469-481.

<sup>37</sup> La loi n° 2023-1196 du 18 déc. 2023 pour le plein-emploi a ouvert de nouveaux droits aux personnes travaillant au sein d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) : droit de grève (art. L. 344-2-7), droit de représentation au sein du comité social et économique (art. L. 344-2-9), droit à une couverture complémentaire santé (art. L. 344-2-10). Néanmoins, les ESAT continuent à relever du Code de l'action sociale et des familles plutôt que du Code du travail ; les personnes handicapées qui y travaillent ont un statut d'usagers plutôt que de salariés, avec une rémunération à hauteur de 55 à 70 % du Smic pour un travail à temps plein (complétée par l'AAH) et de très faibles pensions de retraite.

ces configurations, lesquels sont mieux mises en évidence par les concepts de discrimination et non-discrimination. En l'absence de réflexion sur les traitements différenciés et les traitements formellement égaux qui sont susceptibles de produire des inégalités, les discours politiques mettent l'accent sur les seuls traitements différenciés défavorables (discriminations directes) découlant de préjugés erronés. Tant que l'égalité formelle (traitement identique) est respectée, l'inclusion « à la française » s'accommode de certaines inégalités de fait, dans le sillage d'un modèle d'universalisme républicain amendé uniquement pour permettre une valorisation partielle et conditionnelle des singularités<sup>38</sup>. Cette formulation du problème permet de prôner une solution immédiate et peu coûteuse : « changer le regard sur le handicap<sup>39</sup> ». Par exemple, le DuoDay, une des mesures phares du gouvernement pour « agir pour l'inclusion par l'emploi » des personnes handicapées, se donne pour objectif premier « la lutte contre les préjugés sur le handicap au travail » par la formation de duos à la journée entre une personne handicapée sans emploi et une personne valide en emploi<sup>40</sup>.

Certes, des stéréotypes sociaux défavorables aux personnes handicapées sont susceptibles d'influencer les employeurs<sup>41</sup>. S'arrêter à cet unique mécanisme est toutefois très réducteur et dommageable dans la mesure où cela occulte un faisceau de causes indirectes des inégalités, y compris certains fonctionnements systémiques<sup>42</sup>. Dans la société française actuelle, certaines pratiques formellement neutres désavantagent de manière systématique les personnes handicapées. Par exemple, l'inaccessibilité de la grande majorité des logements et des lignes de métro de Paris aux personnes en fauteuil complexifie grandement leur exercice d'un emploi dans cette ville<sup>43</sup>. De même, les exigences de productivité dans le milieu professionnel sont défavorables aux individus ayant besoin de plus de temps pour accomplir leurs tâches, restreignant drastiquement leurs perspectives d'avancement. Face à ces situations, les critères de justice distinguant les inégalités acceptables des inégalités inacceptables sont sujets à débats et évolutions. Les revirements de la législation sur l'accessibilité des nouvelles habitations construites illustrent ces changements, allant d'une exigence de totale accessibilité en 2005<sup>44</sup> à des attentes nettement plus modestes de « 20 % des logements

<sup>38</sup> R. SÉNAC, *L'égalité sous conditions : genre, parité, diversité*, Paris, Presses de Sciences Po, 2015.

<sup>39</sup> Elisa Rojas, avocate au Barreau de Paris et militante, répertorie – et critique – l'usage récurrent de cette expression dans un billet de blog, <<https://auxmarchesdupalais.wordpress.com/2019/10/13/changer-le-regard-another-old-bullshit/>>, (consulté le 20/02/2024).

<sup>40</sup> V. par exemple la présentation de l'édition 2023 sur le site du gouvernement, <<https://handicap.gouv.fr/duoday-2023-agir-pour-linclusion-par-lemploi>>, (consulté le 15/08/2024).

<sup>41</sup> É. LOUVET, O. ROHMER, « Évaluation des personnes en situation de handicap en milieu éducatif et professionnel : approche expérimentale », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation* 2, 2016, vol. 74, p. 159-169.

<sup>42</sup> M. MERCAT-BRUNS, « Les différentes figures de la discrimination au travail : quelle cohérence ? », *Revue de droit du travail* 1, janv. 2020, p. 25-41.

<sup>43</sup> Sur le rôle pivot de l'accessibilité dans l'accès aux droits, v. S. MOR, « With Access and Justice for All », *Cardozo Law Review*, 2017, vol. 39, p. 611-647.

<sup>44</sup> Articles 42 et 45 de la loi n° 2005-102 du 11 févr. 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, <[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000006682273](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000006682273)>.

[...] situés au rez-de-chaussée ou en étages desservis par un ascenseur » en 2018<sup>45</sup>, par une mise en concurrence entre le droit à l'accessibilité et le droit d'usage<sup>46</sup>. Or, les usages sociopolitiques actuels du terme « inclusion » ne permettent pas d'ouvrir le débat sur l'éventuel caractère discriminatoire de ces politiques, dans la mesure où ils présentent les préjugés individuels comme cause première des désavantages des personnes handicapées. Cette appropriation très sélective du terme inclusion tend à limiter la construction de l'égalité à la lutte contre certaines stigmatisations, sans exploiter le plein potentiel d'un modèle social du handicap.

## Conclusion

Censés procéder d'un même référentiel de politiques du handicap, les concepts de « non-discrimination » et d'« inclusion » ont connu des évolutions divergentes et hétérogènes selon les pays. Aux États-Unis, où le premier concept a prédominé, la lutte contre les discriminations liées au handicap a contribué à la mise en place d'une législation ambitieuse pour mettre en évidence et contrecarrer divers obstacles vécus par les personnes handicapées – lesquels vont des traitements directement ou indirectement défavorables à l'absence d'aménagements raisonnables. En France, la grille de lecture de l'inclusion a entremêlé certaines dispositions analogues, visant à contrer les discriminations, et des politiques catégorielles relevant plutôt d'une tradition de protection sociale (comme des prestations sociales et des quotas d'emplois).

Chacune de ces perspectives souffre d'angles morts, mis en évidence au fil du texte : dans le cas états-unien, la sous-estimation des défauts d'effectivité des politiques antidiscriminatoires pour garantir les droits humains (dans une acception ambitieuse de ce concept), et la méconnaissance du potentiel de certaines politiques catégorielles pour en atténuer les effets ; dans le cas français, l'orientation des efforts pour promouvoir l'égalité vers la seule coprésence entre personnes valides et personnes handicapées au sein d'espaces de vie ordinaires, avec un agenda centré sur la déconstruction des stéréotypes au détriment d'une réflexion sur les causes matérielles indirectes et/ou systémiques des inégalités.

En somme, les appropriations des concepts de non-discrimination et d'inclusion respectivement par les États-Unis et par la France donnent à voir des apports et des limites complémentaires. Ces avantages et inconvénients ne tiennent pas uniquement aux contenus du droit, mais aussi à son appréhension politique et sociale. Par exemple, l'insistance de la communication politique sur le « changement de regard » ne reflète pas toutes les formes de discriminations sanctionnées par le droit français. Pour accroître le périmètre des droits, une première option pourrait

<sup>45</sup> Article 64 de la loi n° 2018-1021 relative à l'évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (dite « Loi Elan »), <[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000041587333](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000041587333)>.

<sup>46</sup> P.-Y. BAUDOT, « Comment meurt un droit ? La Loi Elan et la fin de l'accessibilité du bâti », *Droit et société* 1, 2023, vol. 113, p. 73-90.

consister à agir sur ce décalage, en prônant une redéfinition de l'inclusion plus ambitieuse. Une deuxième option, peut-être plus réaliste face à l'inertie et à la résistance sociales qui freinent la transformation des représentations (notamment lorsqu'il s'agit de redéfinir un concept ancré dans le langage courant), serait d'articuler davantage les deux concepts. Réinsuffler le langage de la non-discrimination dans les discours français sur l'inclusion pourrait ainsi permettre d'élargir la gamme des enjeux égalitaires couverts et des moyens pour y parvenir, tout en conservant les potentialités ouvertes par les politiques catégorielles françaises.