

LA NOTION D'INCLUSION

Dossier de Marie Tuczynski, chargée de Projet et de Communication de l'Eweta



"Pour dépasser les clivages, permettre à une complicité de s'établir et à une histoire en commun de s'écrire, notre société a besoin de mots et de concepts partagés, inclusifs, en cohérence avec le droit de tous au patrimoine social, sans toutefois gommer la diversité et la spécificité des situations".

Charles Gardou, "La société inclusive, parlons-en !", Érès, 2012

En mars 2021, la Constitution belge a consacré le droit des personnes en situation de handicap à une « pleine inclusion dans la société ». Mais que veut réellement dire ce concept ?

Définition du concept :

Pour définir le concept, il est important de définir et de comparer les termes « Intégration » et « Inclusion ». Ces deux concepts relèvent en effet de deux paradigmes différents.

Intégration



L'intégration d'une personne en situation de handicap signifie que c'est à la personne de s'adapter ou se réadapter à la société grâce à l'aide de la médecine (interventions chirurgicales, prothèses, aides médicamenteuses, rééducation, réadaptation) ou via l'aide de structures spécialisées qui visent à rétablir ou compenser ses fonctions défaillantes.

Cette approche, qualifiée de « médicale » étant donné qu'elle servirait à « guérir », a pour but de réduire l'écart et permettre ainsi aux personnes en situation de handicap de rejoindre et de faire partie de la société « normale ».

Dans ce cas de figure, la société dans son ensemble ne change pas. Si elle espère s'intégrer, la personne doit se normaliser, faire l'effort de s'ajuster au système existant.

L'intégration va donc permettre à quelques-uns de ceux qui sont dehors, exclus de la norme du système ordinaire, de venir en faire partie. La condition de l'intégration est de rejoindre la norme, d'être au plus près de la norme, d'avoir surmonté, voire annulé, ce qui constituait le hors-norme.

Du point de vue du monde du travail, l'intégration est un processus qui va du travailleur vers l'entreprise. C'est à lui de s'adapter aux conditions de travail et à développer ses compétences pour répondre aux objectifs de l'entreprise.

Inclusion



Le concept d'inclusion, plus tardif que celui de l'intégration, vient du monde anglo-saxon. Il est lié aux mouvements des droits humains concernant les personnes en situation de handicap, qui se sont développés dans les années 1960-1970 et ont trouvé des échos à l'ONU dans diverses déclarations dont récemment, la Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap du 13 décembre 2006. Dans son article 19 intitulé « Autonomie de vie et inclusion dans la société », les États signataires *« reconnaissent à toutes les personnes en situation de handicap le droit de vivre dans la société, avec la même liberté de choix que les autres personnes, et prennent des mesures efficaces et appropriées pour faciliter aux personnes handicapées la pleine jouissance de ce droit ».*

Ces évolutions se sont accompagnées d'une évolution conceptuelle : avec le passage d'une approche biomédicale et individuelle de la situation des personnes handicapées, avec la prééminence de la déficience comme cause explicative des situations, à une approche sociale et de droits, qui interroge la manière dont la société et ses diverses institutions conçoivent le « handicap » et accordent leur place aux personnes avec des « corps différents ».

Dans cette conception de l'inclusion, Patrick Fougeyrollas(1) explique que la situation de handicap est le résultat d'une interaction entre :

- Des facteurs personnels, au niveau du système organique (intégrité ou déficience), des aptitudes (capacités ou incapacités) et des facteurs identitaires ;
- Et des facteurs environnementaux (personnels, communautaires ou sociétaux).

Une personne est donc en situation de handicap quand ses facteurs personnels et ses facteurs environnementaux ne peuvent s'accorder. Les facteurs environnementaux et donc la société, ont une énorme responsabilité dans ce cas de figure.

Dans cette philosophie, la nouvelle définition de la situation de handicap fait entrer dans la normalité toute personne quelle que soit sa déficience, en posant comme principe cette interaction entre la personne et l'environnement. Cela signifie que tout le monde est « normal » en droit, quel que soit l'écart à une pseudo-norme qui serait définie par une moyenne de performance dans une population. La norme, c'est-à-dire la frontière d'inclusion, est élargie à tous.

Cela signifie que les environnements faits pour les

hommes, pour les blancs, pour les valides, pour les entendants, et défavorables aux catégories « opposées », doivent être normés pour tous, c'est-à-dire se rendre accessibles à tous. C'est donc à l'environnement de changer pour prendre en compte l'élargissement de la définition de la norme et de ce qui est qualifié d'« ordinaire ». La notion d'inclusion nous engage par conséquent à voir autrement ce que c'est d'être pleinement humain, à se représenter autrement la place des personnes en situation de handicap dans la société, et à ne pas vouloir réparer les personnes avec des différences corporelles pour les faire rejoindre à tout prix le cercle fermé de la normalité qu'on a soi-même préalablement définie.

L'intégration ouvrait le droit à la similitude, à être semblable, tolérant l'exclusion de ceux qui ne parvenaient pas à accéder par eux-mêmes au monde « normal », malgré tous les moyens de compensation qui leur étaient dévolus et l'aide de tous les services appropriés. L'inclusion ouvre le droit à la singularité, à la différence, ne tolérant pas d'exclusion à la participation sociale sur le prétexte de cette différence.

Là où l'intégration n'interrogeait pas la norme établie, l'inclusion fait varier la norme pour y inclure toutes les singularités. Une personne qui n'entend pas n'est pas moins normale qu'une personne qui entend, même si sa vie est plus difficile à réaliser dans un contexte fait pour des personnes qui entendent.

L'inclusion, cherche donc prioritairement à transformer la société, à lever les obstacles à l'accessibilité pour tous à l'enseignement, la santé, l'emploi, les loisirs, etc. Dans ce contexte l'expertise des structures spécialisées (centre d'hébergement, ...) est, ici, redéployée pour accompagner et soutenir les personnes et les structures ordinaires dans ce processus.

L'inclusion ne signifie pas pour autant la fin des structures spécialisées. Elle vient en réalité réinterroger la qualité de vie des personnes qui y sont accueillies. Elle réaffirme leur droit à la participation sociale pour « empêcher qu'elles ne soient isolées ou victimes de ségrégation » (article 19 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées).

Au niveau du monde du travail, l'inclusion entend bien que c'est l'entreprise qui va adapter son fonctionnement et le poste du travailleur pour que les conditions de travail soient les plus optimales possibles. Et pour avoir sa place, on n'exige plus de lui qu'il soit comme les

(1) : *Modèle de développement humain et Processus de production du handicap*, Fougeyrollas, 2010.

autres, mais il y a lieu que l'entreprise s'adapte à ses caractéristiques (par des moyens de compensation et d'accessibilité) pour qu'il puisse avoir la même vie professionnelle que les autres.

Critique de l'inclusion

Si l'on peut cependant apporter une critique au modèle de l'inclusion, c'est que le terme peut parfois sous-entendre le simple fait d'avoir une place dans la société, de manière passive et sans dynamique de changement, ignorant que le fait d'avoir une place pour des personnes « différentes » exige une transformation radicale du milieu et même un changement de normes délimitant les frontières ou les seuils en deçà desquels on est inclus.

La notion d'inclusion a un statut paradoxal : d'une part, elle a une visée démocratique et émancipatrice en donnant à chacun, quelles que soient ses caractéristiques, une véritable place de droit et d'égalité dans la société ; d'autre part, elle émerge dans les bagages d'une société inégalitaire et normative, qui prône la performance, la compétition, et se satisfait de nombre d'exclusions ou de désaffiliations. À ce titre, l'inclusion ne peut être considérée comme un état stable et achevé, mais plutôt comme un processus variable qui confronte développement personnel et changement social, et qui articule en termes d'action, de manière variable dans le temps, selon les individus et les environnements, compensation et accessibilité.

L'inclusion est un donc effort démocratique pour que tous les citoyens, en situation de handicap ou non, puissent participer pleinement à la société, selon un principe d'égalité de droit.

Les Entreprises de Travail Adapté : Intégration ou inclusion ?

La position de l'ONU

Après avoir défini les termes d'intégration et d'inclusion, nous pouvons nous demander où se situe les entreprises de travail adapté entre ces deux concepts ? L'ONU semble, en partie, avoir tranché.

Elle est en effet très critique sur le modèle des « Ateliers protégés » dont elle considère les emplois comme « ségrégués » avec une approche du handicap jugée « paternaliste ».

Elle regrette en effet que « *Les ateliers protégés continuent d'exister dans de nombreux endroits en tant que moyen supposé de relever les défis du chômage pour les personnes en situation de handicap. Le Comité est préoccupé par le fait qu'ils reflètent l'approche médicale du handicap, et*

sont donc incompatibles avec la Convention". L'ONU appelle donc les Etats à « Supprimer rapidement les ateliers protégés, en adoptant des plans d'action concrets, assortis de ressources, de calendriers et de mécanismes de suivi qui garantissent une transition rapide des ateliers protégés vers l'insertion sur le marché du travail. » (2)

Cependant, la critique de l'ONU est à nuancer lorsqu'on s'attarde à la définition qu'elle donne des Ateliers protégés, car celle-ci n'englobe pas en tout point notre modèle d'entreprise de travail adapté.

Selon l'ONU, les ateliers protégés comprennent une variété de pratiques et d'expériences, qui sont caractérisées par au moins certains des éléments suivants :

- « *Ils opèrent une ségrégation des personnes handicapées, c'est-à-dire qu'ils les séparent du reste de la société et les rassemblent seules ;* » Ce qui n'est pas entièrement le cas dans nos Entreprises de Travail Adapté qui emploient également un certain pourcentage de personnes dites valides.
- « *Elles s'organisent autour de certaines activités spécifiques que les personnes handicapées sont censées être capables d'effectuer ;* » On constate cependant une diversification des activités en ETA qui implique souvent des tâches plus complexes (bien qu'elles soient plus découpées) qui sont pourtant bien réalisées par nos travailleurs.
- « *Ils se concentrent et mettent l'accent sur les approches médicales et de réadaptation ;* »
- « *Ils ne favorisent pas efficacement la transition vers le marché du travail ouvert ;* » Bien que cela soit rare, on a déjà vu des travailleurs en ETA être engagé dans une entreprise dite « ordinaire » suite à une expérience en ETA.
- « *Les personnes en situation de handicap ne reçoivent pas une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;* » C'est ici que l'on constate une première grande différence entre la définition des Ateliers Protégés selon l'ONU et nos ETA. En effet, les travailleurs en ETA sont rémunérés sur base de barèmes et d'une classification de fonction même si celle-ci doit encore évoluer.
- « *Les personnes en situation de handicap ne sont pas rémunérées pour leur travail sur la base de l'égalité avec les autres ;* » C'est également une des plus grosses différences, les travailleurs valides ou en situation de handicap recevant le même salaire en Entreprise de Travail Adapté
- Et « *Les personnes en situation de handicap n'ont généralement pas de contrat de travail régulier dans les ateliers protégés, et sont donc exclues des régimes*

de relations de travail et des régimes de sécurité sociale. » Ce qui, encore une fois, diffère fortement de nos entreprises de travail adapté offrant à chaque travailleur, en situation de handicap, ou non, des conditions de travail encadrée par un contrat de travail (qui plus est avec près de 90% de CDI).

De plus l'ONU pointe qu' « Il est important de ne pas confondre les ateliers protégés avec les coopératives, ou les emplois organisés ou dirigés par des personnes handicapées dans lesquels le droit du travail est généralement respecté. » Or, la réglementation de nos ETA impose un minimum de 20% de personnes en situation de handicap dans l'encadrement.

La position de l'Europe

L'Europe semble, quant à elle, faire une différence entre les « Ateliers protégés » les « Entreprises Inclusives » (dont font partie les ETA) puisqu'elle a décidé d'inscrire dans sa stratégie pour le handicap 2020-2030, un amendement contenant spécifiquement une mention au sujet de ces entreprises afin « de reconnaître, promouvoir et protéger les entreprises inclusives et créer des emplois permanents pour les personnes handicapées sur le marché du travail ». En outre, l'amendement souligne le potentiel des entreprises et des organisations de l'économie sociale pour faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. »

Les ETA entre intégration et inclusion ?

Au vu du système de nos ETA wallonnes et germanophones, les contours des définitions d'intégration et d'inclusion semblent moins visibles, les ETA semblant être à cheval entre les deux notions : d'un côté, elles rassemblent ensemble plusieurs personnes en situation de handicap en dehors de ce que l'on appelle le « marché ordinaire », ce qui peut les rapprocher du concept d'intégration et de l'autre, le fait que les ETA s'adaptent aux travailleurs et non le contraire tout en côtoyant des travailleurs dits « valides » tendrait à les rapprocher de la notion d'inclusion.

Quoiqu'il en soit, on le voit, le modèle inclusif parfait a encore du chemin à faire pour s'installer... En Belgique, une personne en situation de handicap doit encore généralement s'adapter à la société : pour faire ses courses, conduire ses enfants, aller au cinéma... Les ETA sont aussi des entreprises où la particularité de chacun sera prise pour un don et où une personne en situation de handicap pourra être simplement lui-même sans devoir faire cet effort d'adaptation. Les travailleurs dits valides comme ceux en situation de handicap utilisent les mêmes machines, travaillent à la même commande. C'est bien l'entreprise qui s'adapte pour que tout le monde puisse réaliser ensemble une action d'entreprise.

Enfin, il serait par ailleurs intéressant de se pencher sur la notion d'inclusion « intra-entreprise ». Est-ce que le modèle ETA qui permet à différent types de handicap de travailler ensemble crée un microprocessus interne d'inclusion ? La question mériterait à elle seule un dossier complet...

Sources :

- Inclusion asbl
- <https://www.cairn.info/journal-empan-2013-1-page-125.htm>
- <https://revonsunesocieteinclusive.wordpress.com/linclusion-cest-quoi/>
- <https://formation-travail-handicap.fr/2018/01/insertion-integration-inclusion.html>
- <https://ville-inclusive.millenaire3.com/billets/inclusion-sociale-et-republique-des-ideaux-en-tension>
- https://www.handicap.fr/static/informations/pdf-docs/rapport_onu_handicap_francais.pdf
- https://www.lemediasocial.fr/lutte-pour-les-droits-des-personnes-handicapees-un-clivage-qui-se-creuse_VBXFd0
- https://www.handicap.fr/static/informations/pdf-docs/rapport_onu_handicap_francais.pdf