



HAL
open science

Les temporalités du dévoilement du “ handicap ” au travail : analyse à partir des candidatures des ancien.ne.s “ étudiant.e.s handicapé.e.s ”

Michaël Segon

► To cite this version:

Michaël Segon. Les temporalités du dévoilement du “ handicap ” au travail : analyse à partir des candidatures des ancien.ne.s “ étudiant.e.s handicapé.e.s ”. Sélections, du système éducatif au marché du travail. XXVIèmes journées du longitudinal, Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq); Centre d'étude et recherche travail organisation pouvoir (CERTOP), Nov 2020, Toulouse, France. pp.643-655, 10.4000/books.cereq.1659 . halshs-04074029

HAL Id: halshs-04074029

<https://shs.hal.science/halshs-04074029>

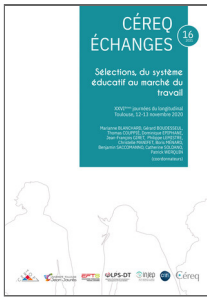
Submitted on 19 Apr 2023

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 Attribution - NoDerivatives 4.0 International License



Marianne Blanchard, Gérard Boudesseul, Thomas Couppié, Dominique Épiphane, Jean-François Giret, Philippe Lemistre, Christelle Manifet, Boris Ménard, Benjamin Saccomanno, Catherine Soldano et Patrick Werquin (dir.)

Sélections, du système éducatif au marché du travail
XXVI^{èmes} journées du longitudinal. Toulouse, 12-13 novembre 2020

Céreq

Les temporalités du dévoilement du « handicap » au travail : analyse à partir des candidatures des ancien.ne.s « étudiant.e.s handicapé.e.s »

Michaël Segon

Éditeur : Céreq
Lieu d'édition : Marseille
Année d'édition : 2021
Date de mise en ligne : 21 juillet 2022
Collection : Céreq Échanges
EAN électronique : 9782111519428



<http://books.openedition.org>

Édition imprimée

Date de publication : 5 février 2021

Ce document vous est offert par Centre d'études et de recherches sur les qualifications



Référence électronique

SEGON, Michaël. *Les temporalités du dévoilement du « handicap » au travail : analyse à partir des candidatures des ancien.ne.s « étudiant.e.s handicapé.e.s »* In : *Sélections, du système éducatif au marché du travail : XXVI^{èmes} journées du longitudinal. Toulouse, 12-13 novembre 2020* [en ligne]. Marseille : Céreq, 2021 (généré le 19 avril 2023). Disponible sur Internet : <<http://books.openedition.org/cereq/1659>>. ISBN : 9782111519428.

Les temporalités du dévoilement du « handicap » au travail : analyse à partir des candidatures des ancien.ne.s « étudiant.e.s handicapé.e.s »

Michaël Segon*

Depuis plusieurs dizaines d'années, la société civile comme les chercheur.se.s, se penchent sur les effets de « l'environnement » dans la production des « situations de handicap » (Ville *et al.*, 2014). Les politiques publiques relatives au handicap ont intégré un « *droit à la compensation du handicap* » pour les personnes ayant des besoins spécifiques. À l'université, des jeunes vivant avec des limitations de capacités sont ainsi reconnu.e.s comme des « étudiant.e.s handicapé.e.s »¹. Cela leur permet de disposer d'aménagements pour leurs études en milieu ordinaire. En quittant l'université ces jeunes peuvent demander une nouvelle reconnaissance *via* l'étiquette de « travailleur.se handicapé.e ». Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut administratif permettant d'entrer dans le périmètre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et de prétendre à différentes « *mesures de rééquilibrage* » (Bertrand, 2013) : quota d'emploi, accès à des postes réservés, aménagement des postes de travail, etc. Or, derrière ces étiquettes d'« étudiant.e » et de « travailleur.se handicapé.e » est regroupée une population particulièrement hétérogène dont la nature des troubles et limitations diffèrent fortement.

Au cours de la deuxième partie des années 2000, une génération de jeunes étudiant.e.s vivant avec des limitations de capacités a connu, au cours de leurs études, les premières applications de nouveaux textes de loi. Ces réglementations ont concouru à renforcer deux dynamiques : la professionnalisation de l'enseignement supérieur et le développement en son sein des pratiques compensatoires liées au handicap. Un programme de recherche s'est penché au cours de la dernière décennie sur les parcours de ces jeunes. Il est ainsi apparu que par leur simple existence, ces statuts proposés par les politiques publiques apparaissent comme producteurs de sens et concourent à « *faire* » ou « *défaire* » des « *possibles professionnels* » (Segon, 2017).

Dans cette communication², nous souhaitons réinterroger les données alors produites, pour dépasser l'analyse des formes de recours aux dispositifs de compensation du handicap. Pour celles et ceux ayant fait le choix de demander une RQTH, notre première ambition est d'observer les usages concrets qui en sont fait une fois ce statut délivré, puisque chacun.e est « libre » de faire connaître et d'utiliser cette reconnaissance dans le cadre professionnel. La seconde ambition consiste à procéder à cela en observant plus spécifiquement les manières dont ces individus vont dévoiler ou non ce statut au moment de rechercher un emploi. Après un cadrage statistique préliminaire, nous présenterons deux groupes d'enquêté.e.s aux pratiques différenciées. Notre corpus d'entretiens de récits d'insertion a permis de mettre au jour deux formes de recours et d'usages (« affirmatif » *versus* « timoré »). Si la population étudiée présente bien une forte hétérogénéité, ces regroupements permettent cependant d'opposer différentes dimensions relatives à l'expérience du handicap (nature et ancienneté des limitations). Surtout, ce sont les catégories du handicap, dit parfois « visible » ou « invisible », qui semblent prédéterminer le degré de mise en « visibilité » du statut.

* Céreq, département Travail Emploi Professionnalisation, segon@cereq.fr.

¹ Ils et elles représentent actuellement un peu moins 30 905 individus selon les données ministérielles.

² Cette communication repose entièrement sur un article soumis en 2020 dans la revue *Formation Emploi*. Pour les actes de ces JDL, le choix a été fait, en concertation avec le comité d'organisation, de réduire la taille initiale de l'article, en privilégiant notamment la présentation des résultats.

1. Du recours administratif au dévoilement dans l'interaction : vers une analyse des usages de la RQTH lors de la recherche d'emploi

1.1. Les inégalités dans le recours aux politiques du handicap

Pendant longtemps, le handicap a été uniquement vu comme la conséquence inévitable d'une déficience physique ou mentale, et donc fatalement envisagé comme un phénomène individuel (modèle biomédical). Des conceptions plus complexes du handicap ont émergé dans les dernières décennies, à l'image du « Processus de production du handicap » (Fougeyrollas, 2013, 2016). Ce modèle embrasse les interactions entre des facteurs individuels (les limitations de capacités entraînées par une déficience ou un trouble) et un environnement pouvant contenir des obstacles (matériels ou symboliques) ou des facilitateurs à la participation sociale. En fonction de la nature et de la qualité des environnements, l'interaction personne-environnement produit des « situations de handicap » ou au contraire de « participation sociale ». La compensation du handicap devient dès lors une offre politique, avec un champ divers de prestations pouvant être mobilisées.

Plusieurs limites coexistent quand il s'agit, pour une personne ayant des limitations de capacités, de recourir à une partie de cette offre. D'abord, le poids des facteurs identitaires : ces dispositifs prônent l'égalité des chances par le « *droit à la compensation* », qui nécessite préalablement la revendication et la reconnaissance des différences. Il requiert l'auto-identification des individus. La capacité à accueillir l'étiquette de personne « handicapée », imposée par les dispositifs, est ainsi inégalement répartie (Engel & Munger, 2017). Ensuite, certains troubles contribuent à des interactions malmenées, des « *ruptures de cadre* » (Goffman, 1991) qui se fondent sur les « *savoirs interprétatifs* » faibles que les personnes dites « valides » entretiennent au handicap (Blanc, 2012). Le caractère « invisible » du handicap favorise alors une certaine inintelligibilité des situations et compromet l'offre, et la demande, d'une compensation. Enfin, l'apparition tardive d'une déficience peut complexifier les enjeux autour du recours. Quand le recours a tout de même lieu et donne droit à des reconnaissances administratives, une nouvelle indétermination apparaît : celle de leur maintien dans le temps, notamment quand les statuts proposés évoluent. C'est le cas au moment de l'arrivée sur le marché du travail des ancien.ne.s « étudiant.e.s handicapé.e.s ».

1.2. La possible transition entre les statuts administratifs : quand un.e « étudiant.e handicapé.e » (ne) devient (pas) un.e « travailleur.se handicapé.e »

Pour discuter des politiques du handicap et de l'insertion, Bertrand (2013) commence par les distinguer : d'une part, les mesures d'indemnisation et de compensation du handicap ; d'autre part, les mesures d'intégration au marché du travail. À partir de la typologie de Mont (2004), trois sous-types sont présentés : les mesures qui consistent à se substituer au marché du travail, les mesures de régulation qui visent à « *agir sur le comportement des employeurs* » (Bertrand, 2013, p. 45) et les mesures de rééquilibrage qui « *cherchent à pallier les effets négatifs des déficiences sur le marché du travail* » (*Ibidem*). La RQTH doit être obtenue pour accéder à ces mesures³. Elle concerne aujourd'hui quasiment un million de personnes (Barhoumi, 2017). La population des « travailleur.se.s handicapé.e.s » est dès lors délimitée d'un point de vue administratif (Baudot, 2016) mais rend compte de situations professionnelles diverses : ses « bénéficiaires » peuvent être aussi bien en emploi qu'en recherche d'emploi.

Se présente ainsi, pour les ancien.ne.s « étudiant.e.s handicapé.e.s », l'opportunité de demander ce statut de « travailleur.se handicapé.e ». Nous constatons qu'ils procèdent alors différemment. Sur les 326 individus interrogés dans le cadre d'une enquête nationale sur les parcours des anciens étudiants handicapés, 65 % seulement ont une reconnaissance administrative de leur handicap après leur sortie

³ L'âge légal d'obtention est de 16 ans et la RQTH, qui peut durer d'un à cinq ans, est renouvelable.

des études⁴ (Segon *et al.*, 2015). À ce moment-ci des parcours de vie, le non-recours peut s'expliquer de diverses manières. Nous avons pu observer par exemple que très peu de jeunes dyslexiques demandent une reconnaissance administrative de leur handicap en dehors des études.

1.3. Par-delà le recours : enquêter sur les usages de la RQTH par les nouveaux entrants sur le marché du travail

La demande de RQTH passe par le dépôt d'un dossier à la MDPH, laquelle l'évalue en commission pluripartite. La RQTH, de l'extérieur, fait « *figure de mesure minimale et non controversée* » (Bertrand *et al.*, 2014). Le travail de ces commissions pluripartites semble dénué d'enjeux : les commissions de la MDPH valident par exemple plus de 90 % des demandes de RQTH avec « *un temps médian de 4 minutes* » (Bertrand *et al.*, 2012). Du côté de ses « bénéficiaires », une intéressante typologie des « *façons de franchir le pas* » lors de la demande d'une RQTH est établie par Bertrand *et al.* (2014)⁵. Or, elle concerne des individus de tous âges et tous niveaux de formation. Qu'en est-il pour nos ancien.ne.s « étudiants.e handicapé.e.s » ? La première interrogation portera ainsi sur les similarités et spécificités de notre population.

Notre deuxième question prolongera ces investigations jusqu'aux usages de cette RQTH après son obtention. Contrairement à d'autres dispositifs ou prestations, la RQTH offre théoriquement des libertés d'usage entières puisqu'il n'implique ni d'engagement ni de suivi : il n'y a pas de contractualisation. Qu'en est-il alors des usages concrets de cette RQTH par ses détentrices et détenteurs sans emploi ? La seule contribution identifiée nous apprend qu'un.e « *travailleur.se handicapé.e* » sans activité professionnelle sur deux « *mentionne sa situation* » au cours de la première prise de contact⁶ (Contrepoids, 2006).

1.4. La question du dévoilement de la RQTH lors des candidatures

Le recrutement est un objet finement appréhendé en sociologie (voir par exemple Marchal, 2015). Des études de cas ont aussi permis de mettre au jour les ambivalences des pratiques de recrutement ciblées sur les personnes handicapées (Butcher, 2020). La psychologie sociale a apporté plusieurs contributions sur les stéréotypes associés aux personnes handicapées (Rohmer & Louvet, 2011) ainsi que la dévalorisation de leurs compétences professionnelles par rapport aux « valides » (Rohmer & Louvet, 2006 ; Louvet & Rohmer, 2016).

La RQTH doit être, de façon répétée, signifiée, voire même présentée et expliquée : c'est à son usager.ère d'en faire la revendication à sa guise, notamment lors de ses candidatures à un emploi. Pour contribuer à l'analyse de ces usages *a priori* multiples, circonstanciés et évolutifs, il y a tout intérêt à porter notre regard sur le point de vue des candidat.e.s. En sciences de gestion, cette approche a été menée. La question de la « *révélation légale* » du handicap au travail a été traitée dans le cadre de l'élaboration d'un modèle théorique d'interprétation (Richard, 2016) puis à partir de données analysées avec le cadre de l'*Expectancies Disconfirmation Theory* (Richard, Barth, 2017).

Pour saisir sociologiquement cette question du dévoilement du handicap, notre regard s'est porté sur les manières de dévoiler ou non sa RQTH au cours des candidatures lors des premières recherches d'emploi. Nous nous inscrivons dès lors dans une approche compréhensive de la réception des politiques de compensation du handicap (Revillard, 2017). Nous constaterons que certain.e.s enquêté.e.s affichent leur RQTH sur leur CV afin d'attirer et « filtrer » les employeurs. Pour d'autres, le dévoilement de la RQTH peut avoir lieu pendant l'entretien de recrutement, visant à justifier leurs demandes par rapport aux conditions d'emploi. L'enjeu est de comprendre ce qui peut façonner ces stratégies de dévoilement de la RQTH.

⁴ Ils sont plus précisément 59 % à déclarer une RQTH et 28 % à percevoir une AAH.

⁵ « *Dire l'indicible* » correspond au fait d'« officialiser des problèmes rencontrés », et concerne plus particulièrement des « *jeunes majeurs qui sont en pleine transition vers le marché de l'emploi* » pour celles et ceux ayant des « *difficultés d'ordres mental ou psychique* ». Les autres configurations touchent plutôt d'autres âges de la vie (arrivée de la retraite), d'autres situations (inactivité, licenciement) ou sont faites sous l'impulsion de l'entreprise.

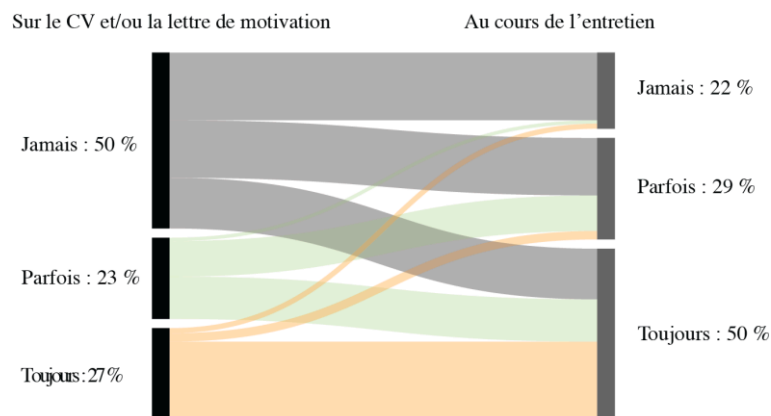
⁶ Enquête par questionnaire auprès de 330 individus, de tous âges, sans emploi et possédant une reconnaissance officielle d'un handicap.

2. Le critère temporel du dévoilement de la RQTH : sur le CV ou durant l'entretien

À partir de quel moment les enquêté.e.s font passer ou non le handicap « *de la sphère privée à la sphère publique* » (Berrat, 2011) ? Apparaissent, dès les premiers traitements statistiques, des usages différenciés des reconnaissances administratives. Malgré des effectifs très faibles à prendre avec précaution⁷, on remarque une certaine régularité entre deux générations de sortants. Pour la génération la plus récente, au cours de leurs recherches d'emploi, les jeunes peuvent signaler leur RQTH à plusieurs reprises. Ainsi, 34 % l'ont fait sur le CV ou la lettre de motivation (contre 31 % pour la génération 2010) et 56 % lors de l'entretien d'embauche (contre 55 %). Un certain nombre déclare n'en n'avoir jamais parlé à personne : 19 % (contre 17 %).

Le graphique ci-dessous révèle comment les jeunes répondants à l'enquête sur les PAEH dévoilent différemment cette reconnaissance. Il fait apparaître à nouveau des pratiques différenciées selon les étapes de la recherche d'emploi. Il nous éclaire aussi sur la fréquence du dévoilement.

Graphique 1 • Dévoilement de la reconnaissance administrative du handicap lors d'une recherche d'emploi



Lecture : 50 % des individus ne mentionnent pas leur reconnaissance administrative sur leur CV et/ou leur lettre de motivation (n = 209, source : Enquête nationale sur les PAEH, 2015).

Ce cadrage statistique, limité au regard des données dont nous disposons, permet tout de même de repérer différentes étapes : celle de l'envoi de la candidature et de l'entretien de recrutement. Des travaux en sciences humaines et sociales se sont spécialisés dans l'analyse de la réception des candidatures, notamment *via* la méthode du *testing* pour mesurer, à travers le CV d'un.e candidat.e fictif.ve, le poids du handicap dans les discriminations à l'embauche en France (Ravaud *et al.*, 1992, 1995), au Québec (Bellemare *et al.*, 2017) et aux États-Unis (Ameri *et al.*, 2018). En revanche, peu de recherches ont été menées sur l'objet du CV comme support des « *traces matérielles de présentation de soi* » (Miller & Morgan, 1993 ; Bès & Roselli, 2015) et révélateur des stratégies déployées par les candidats.

⁷ Le cadrage statistique est présenté à partir des données issues d'abord des enquêtes Génération 2010 (Céreq, 2013) et Génération 2013 (Céreq, 2016). Les deux échantillons respectifs (n=125 et n=95) sont composés d'individus sortant du supérieur, possédant une RQTH associée à des problèmes de santé ou un handicap apparu avant la sortie des études. Ensuite, nous utiliserons l'Enquête sur les parcours des anciens étudiants handicapés (Segon *et al.*, 2015). L'échantillon est alors de 209 répondant.e.s.

3. Affirmatif ou timoré : deux usages du statut de « travailleur handicapé »

L'analyse des récits d'insertion des enquêté.e.s permet de construire une typologie simple : deux configurations associées au critère temporel du dévoilement de la RQTH ont été repérées, sur le CV ou au cours de l'entretien⁸. Notre corpus ne fait pas apparaître de situation de non-dévoilement, contrairement aux résultats quantitatifs. Pour ces deux types d'usage, nous examinerons préalablement le contexte dans lequel la demande de la RQTH avait été faite. Nous observerons pour finir l'éventuelle porosité entre ces deux configurations à partir des évolutions des manières de présenter la RQTH au cours des premiers mois de recherche d'un emploi.

3.1. La RQTH dévoilée dans un registre affirmatif

Ce groupe a eu un recours spontané à la RQTH, sans autre intention que celle de la revendication des droits. Lors de la recherche d'emploi, les enquêté.e.s mettent en avant le dispositif et en assurent la médiation. Il s'agit plutôt de jeunes ayant une forte socialisation au handicap. Celui-ci est, par rapport aux autres enquêté.e.s, davantage dit « visible », ancien et lié à des limitations motrices ou sensorielles.

3.1.1. Un recours spontané pour « ouvrir ses droits » pendant les études

Certain.e.s enquêté.e.s ont demandé leur RQTH pendant leurs études, souvent dès l'entrée dans l'enseignement supérieur. Ces enquêté.e.s ont une déficience depuis la naissance ou bien depuis le début de leur adolescence suite à un accident. Plusieurs ont fréquenté des centres spécialisés dans la prise en charge des jeunes handicapé.e.s avant de rejoindre le milieu ordinaire, notamment l'université. Ils ont tou.te.s eu des aménagements officiels dès le début de leurs études supérieures. Leur handicap est, selon elles ou eux, plutôt « visible » dans l'interaction, notamment en raison d'appareillages ; par exemple un fauteuil roulant. La spécificité de la RQTH s'est retrouvée ici effacée par d'autres demandes : financement d'aides techniques ou humaines ou AAH. Il est difficile d'obtenir une datation exacte tant cette épreuve n'en est, en fait, pas une.

« Euh je crois qu'à ce moment-là, [...] je fais une demande... je fais ma demande de... et bien tout, l'AAH, la reconnaissance de travailleur handicapé, enfin j'ouvre mes droits quoi. [...] moi ça c'est ma mère qui connaissait [...], depuis que je suis gamin en fait hein, on a fait des... des dossiers, etc. [...] Donc ça, les dossiers, ma mère elle est habituée, c'est bon donc [rire bref] on remplit tout le truc et... voilà » (Alexis, abandon des études universitaires puis obtention d'un BTS en reprise d'études ; en recherche d'emploi ; malvoyant).

Le discours sur l'expérience du recours à la RQTH est très limité. On observe d'ailleurs le poids des parents dans la démarche de demande et de mise en cohérence des dispositifs (Ebersold, 2013). Ainsi, la RQTH apparaît ici comme ce qu'elle est sur le papier du formulaire : une case à cocher parmi de nombreuses autres. La légitimité à demander ce dispositif de compensation du handicap est pensée comme évidente. La revendication de ce « droit à la compensation » du handicap est invariable.

« Parce que, quand même, enfin, je me place en tant que victime [...] à la naissance on a eu moins de chance que les autres à la base [rires] Donc voilà, autant profiter des droits que l'État nous accorde. Déjà je trouve qu'il n'en accorde pas beaucoup, alors autant profiter de tout ce qu'on peut avoir » (Sonia, M2, en recherche d'emploi, hémiparésie).

⁸ Les données qualitatives sur lesquelles repose cette communication ont été recueillies en 2012 grâce à un financement de la MIRE/DRESS et dans le cadre d'une recherche exploratoire portant de façon plus générale sur les parcours d'accès à l'emploi des ancien.ne.s « étudiant.e.s handicapé.e.s » (Segon & Le Roux, 2013). Il s'agissait d'interroger des personnes dans trois situations, un à six ans après leur sortie des études supérieures : « en emploi », « en recherche d'emploi » et « ayant renoncé à chercher du travail ». Dans le cadre de cette communication nous avons centré l'analyse de contenu des discours sur le recours et les usages de la RQTH. Au moment des entretiens, 13 enquêté.e.s avaient une RQTH et 2 venaient de la demander. L'annexe 1 permet d'observer les principales caractéristiques de ces enquêté.e.s.

3.1.2. Un dévoilement de la RQTH dès les premières interactions professionnelles dans une logique de captation

Ces mêmes enquêté.e.s affichent leur RQTH sur leur CV et en font une mention, voire une description, sur leur lettre de motivation. La RQTH, conçue comme un dispositif de compensation, devient dès lors un dispositif de captation. Il s'agit pour les enquêté.e.s d'envoyer un signal. On repère deux logiques sous-jacentes, qui font écho l'une à l'autre : attirer et filtrer les employeurs.

Les démarches de ces enquêté.e.s sont construites autour de la promotion de leur candidature à partir du dispositif. Les enquêté.e.s vont dès lors entreprendre de faire la présentation de la RQTH et des avantages qu'elle peut procurer à l'employeur. À partir d'un argumentaire connu, les contours du champ d'action de la RQTH étant maîtrisés, ils et elles vont décrire les gains potentiels pour l'employeur : « *Moi je mets en avant parce que les employeurs ont intérêt à employer les personnes handicapées parce qu'ils ont des aides, enfin plein de choses* » (Florian, M2, entrepreneur, tétraplégique). Ils vont ainsi faire une médiation du dispositif à destination de l'employeur. Le poids de prescripteurs semble ici relativement important, notamment les conseillers Cap Emploi ou les associations d'aide à l'insertion spécialisées dans le handicap.

« C'est ce que j'essaye de leur expliquer en leur disant que... ils ont entre guillemets rien à sortir de leurs poches, à part avancer, et l'AGEFIPH s'occupe du reste [...] tant qu'ils penseront qu'ils auront des sous à déboursier, ils ne le feront pas » (Alexis).

Cette façon de faire est aussi conçue dans une logique d'économie des moyens de la recherche d'emploi. En effet, si la mention de la RQTH peut être perçue comme un élément attractif, elle permet aussi d'écarter les employeurs considérés par les enquêté.e.s comme non accessibles. Ceci peut être d'un point de vue matériel ou architectural, ou d'un point de vue « moral » en lien avec des pratiques discriminatoires à l'embauche. Pour ce faire, les enquêté.e.s décrivent aussi leurs limitations ou appareillages. L'affichage en première intention de la RQTH peut se fonder dans une recherche d'optimisation des candidatures. Dans les discours, ces tactiques apparaissent après des expériences d'entretiens, coûteuses financièrement, dont l'issue positive n'était finalement pas envisageable selon ces jeunes (locaux inaccessibles, poste inadapté).

« Moi, je pense que c'est important parce que... Que l'employeur ne soit pas... ne soit pas gêné [...] quand ils me rappellent pour un premier rendez-vous par exemple, y a une première étape de passée, je préfère être honnête et franche au départ quoi [...] c'est marqué sur mon CV [...] ou je fais une petite phrase sur ma lettre de motivation, disant que je me déplace en fauteuil roulant manuel mais que ça... ça ne m'empêche pas d'être autonome, dynamique dans les déplacements » (Coralie, L3, en emploi, trouble moteur).

Les enquêté.e.s dévoilant leur RQTH sur le CV ont besoin d'aides matérielles, voire animalières – représentant l'« *image dominante de la personne handicapée* » avec ses questions d'« *entrave* » corporelle et d'« *accessibilité* » spatiale (Weber, 2011). Ils et elles mettent alors en avant leur statut « officiel » de « *travailleur.se handicapé.e* » et vont décrire les possibilités de financement de cette compensation vécue comme étant possible et efficace. Dès lors, les jeunes reprennent le dispositif à leur compte et en assurent l'entremise. Celle-ci leur apparaît plus aisée dès lors que les contacts au sein de l'entreprise sont des professionnel.le.s ayant déjà un niveau de connaissance des politiques publiques de compensation du handicap (services des ressources humaines, mission handicap, etc.). Ces enquêté.e.s n'accèdent pas pour autant tou.te.s à un emploi. Ils ont progressivement réajusté leurs recherches initiales : création d'entreprise (Florian), reprises d'études (Alexis, Noémie), inactivité (Anthony), etc.

3.2. La RQTH dévoilée dans un registre timoré

Ce deuxième groupe peut être caractérisé par le fait que les personnes ont demandé leur RQTH pour résoudre une situation problématique. Lors du processus de recrutement, le dispositif est convoqué

plus tardivement. Ces jeunes vivent depuis peu avec des limitations de capacités, souvent liées à des maladies. Le handicap est pensé comme « invisible ».

3.2.1. Un recours contraint et réfléchi plutôt vers la sortie des études

Ces enquêté.e.s n'ont pas demandé une RQTH, ni même des aménagements à l'université, dès le début de leurs études supérieures mais pendant ou à la fin. Le recours a eu lieu dans une situation donnée, face à un problème particulier. Des prescripteurs extérieurs, comme membres des SAEH et enseignant.e.s, ont pu inviter ces enquêté.e.s à faire reconnaître leur handicap. Emma a déposé un dossier à la MDPH pour pouvoir rechercher plus facilement une structure dans laquelle effectuer son master 2 en alternance. Pierre a eu la possibilité de candidater à une bourse doctorale réservée aux seuls détenteurs de la RQTH. Ces enquêté.e.s connaissent les possibilités offertes par la RQTH au moment de leur recours, et l'usage est déjà programmé à court terme. Seule Gaëlle, « *sourde moyenne* », demande l'AAH en plus de la RQTH pour répondre à une situation financière dégradée.

Ces enquêté.e.s ont des troubles auditifs, psychiques ou viscéraux ; les limitations de capacités associées peuvent s'observer au long cours mais ne sont pas visibles d'emblée. Emma, Karine et Pierre ont vécu une apparition des troubles et un diagnostic de leur déficience au tout début de leurs études supérieures. Ces enquêté.e.s, y compris Gaëlle, ont eu à cœur de cacher jusqu'ici leurs limitations de capacité et de tenter de l'auto-compenser, autant que faire se pouvait. Cette configuration de recours à la RQTH, proche du « *dire l'indicible* », est la seule faisant véritablement écho avec celles analysées concernant l'ensemble des personnes handicapées de tous âges (Bertrand *et al.*, 2014).

3.2.2. Un dévoilement de la RQTH plus tardif dans les interactions professionnelles dans une logique de justification

Ici, le temps de dévoilement de la RQTH se situe pendant l'entretien d'embauche. Alors que les enquêté.e.s du premier groupe mettent la RQTH en avant, elle est ici plutôt mise en arrière-plan. Leurs discours font apparaître deux étapes dans le déroulement d'un entretien. En premier lieu, il s'agit de « rassurer » l'employeur lors de ce premier contact en face-à-face en maintenant un échange professionnel sans aucune allusion faite à des limitations de capacités. Les enquêté.e.s cherchent à faire valoir leurs compétences et leur « normalité ». Ensuite, les déficiences ou limitations de capacités peuvent être abordées.

« Je l'ai dit à l'entretien d'embauche, pas tout de suite parce que je n'ai pas envie d'effrayer les gens, parce que quand on parle de la surdité, il y a beaucoup de préjugés, certaines personnes disent "Comment je vais faire...". Voilà, donc je l'ai dit après, forcément, ça ne leur a pas posé de problème ils connaissent pas, ça se voit pas ils se disent "elle parle bien, elle a l'air de bien entendre tout va bien" »
(Ludivine, M2, en emploi, trouble auditif).

Ces enquêté.e.s ont la nécessité de justifier des positions ou des requêtes par rapport à l'emploi : temps partiel, absences régulières, etc. Ils convoquent dès lors la RQTH comme élément de preuve, incontestable car officiellement et réglementairement reconnue. Leurs besoins particuliers apparaissent alors légitimes pour un regard professionnel extérieur. En définitive, ces enquêté.e.s utilisent la RQTH pour rendre visible un trouble qui ne l'est pas – ou pas totalement ni instantanément. Le type de trouble peut rester confidentiel : c'est l'existence de limitations qui est avant tout ici dévoilée. Le statut constitue alors un garde-fou pour tenter d'éviter les négociations ou les fins de non-recevoir.

« Toutes les cinq semaines, passer une journée à l'hôpital, j'veux dire l'employeur ça peut lui être préjudiciable, donc j'veux dire si maintenant j'ai ce statut-là, ils savent que voilà y'a quelque chose [...] disons que pour être clair et c'est pour ça que je le fais, je demande juste le statut j'ai jamais demandé de compensation financière de reclassement je sais pas quoi parce que il y a pas l'intérêt, enfin tu vois bien extérieurement euh je parais normal [...] c'est uniquement parce qu'avec mon traitement je suis régulièrement absent donc il faut bien que je le justifie, après c'est plus simple si j'ai un papier officiel » (Pierre, doctorat, en recherche d'emploi, trouble viscéral).

La logique de captation et promotion n'est pas complètement inexistante même si la RQTH n'est pas associée à un instrument permettant d'optimiser les recherches d'emploi. Dans certaines situations, les enquêté.e.s n'ayant pas eu à se justifier pendant l'entretien, ou n'ayant pas connu de difficultés dans l'interaction – qui auraient nécessité la mise au jour des limitations de capacités – peuvent déclarer cette RQTH au moment de l'élaboration du contrat. La fonction attribuée alors à la RQTH apparaît comme celle d'une récompense, d'un « donnant-donnant »⁹ : « *Mais sinon pour faire mes contrats d'embauche, je le signale, ça permet peut-être à l'employeur d'avoir quelque chose, un financement ou quelque chose comme ça il me semble* » (Ludivine).

3.3. Les ajustements opérés au cours des premiers mois : un apprentissage par l'échec ?

Nous avons pu observer la multiplicité des usages de ce dispositif et des stratégies qu'elles soutiennent. Nous observons que les un.e.s ou les autres ont pu parfois évoluer et changer de registre au cours des premières expériences de recherche d'emploi. La mise en avant ou en retrait de la RQTH s'observe comme suit.

Premièrement, la RQTH peut être de plus en plus affichée et mobilisée. Certains ont appris progressivement à « vendre » les aides que la RQTH rend possibles, et à l'afficher systématiquement. Souvent, les expériences malheureuses rencontrées lors de candidatures passées nourrissent cette démarche. Alexis mentionne les malentendus que les candidatures sans mention de sa RQTH ont pu produire : « *J'étais convoqué à des entretiens et les gens ne savaient pas du tout [...] Une perte de temps pour eux parce que c'étaient des postes qui clairement n'étaient pas possibles pour moi* ». Depuis, sa RQTH remplit le verso de son CV. Pour Noémie, c'est moins la RQTH que la description abrégée de sa situation qui a pris une forme accrue, ainsi que la mise en avant des avantages du dispositif.

« Alors c'est écrit, là actuellement heu "je me déplace en fauteuil roulant", c'est en gras souligné heu... en 16 de caractère [...] je me suis dit "Bon ben je vais grossir, mettre en gras, le souligner, pour qu'on le voit partout" et même là voilà. [Plus tard dans l'entretien] J'ai appris à dire "mais oui vous savez tout ça machin il y a des aides financières pour le transport", mais au début je ne le disais pas [...] » (Noémie, M1, en recherche d'emploi, infirmité motrice cérébrale).

Deuxièmement, la RQTH peut progressivement être dissimulée. Pierre va dans un premier temps afficher sa RQTH sur son CV, mais estimera au gré de sa recherche d'emploi que celle-ci n'est pas signifiante dans le secteur dans lequel il candidate. Pire, il estime qu'elle peut lui porter préjudice, lui faisant perdre du temps en astreignant les recruteurs à le recevoir en entretien alors que le poste ne correspond pas, dans le but de ne pas donner l'image d'une entreprise aux pratiques discriminantes. Ludivine, quant à elle, fait le pari, quand l'interaction le permet, de ne plus aborder la RQTH pendant l'entretien. Elle cherche à procéder différemment pour dévoiler sa déficience. Elle passe notamment par son activité associative dans le monde du handicap : « *Pendant un entretien, ça peut amener des questions "tiens vous faites partie de telle association ?" [...] comme ça on en discute, façon détournée d'en parler, voilà* » (Ludivine). Ces deux enquêté.e.s ont la particularité d'associer strictement leur niveau et spécialité d'études, et non leurs limitations de capacités, à leurs difficultés à trouver un emploi.

⁹ Une configuration de recours, nommée « *un atout pour l'entreprise* », distinguait les demandes de RQTH déposée par des salarié.e.s suite à des incitations de leurs employeurs (Bertrand *et al.*, 2014).

4. « Être vu.e » ou « se révéler » : des stratégies qui signalent les différentes réceptions du « droit à la compensation »

Plusieurs limites dans les résultats présentés sont à prendre en compte. Le corpus utilisé ne repose pas sur un nombre important de récits d'insertion d'ancien.ne.s « étudiant.e.s handicapé.e.s », notamment au regard de la forte hétérogénéité de cette population. La représentativité n'est pas un objectif de ce type d'investigation qualitative. Néanmoins, on peut s'interroger quant à la persistance d'une typologie binaire si nous avons analysé davantage de cas. L'existence d'individus se refusant à dévoiler leur RQTH lors du recrutement aurait été souhaitable pour mieux articuler ces résultats avec les données statistiques. Le discours rétrospectif sur les premiers mois de sortie de l'enseignement supérieur a aussi ses limites quand il s'agit de rendre compte de l'enchaînement et des spécificités de chaque candidature envoyée, de la construction des prescriptions d'usages (lesquelles, faute d'informations, ont échappé à nos analyses) et des tactiques d'ajustements. Il faut pourtant du temps et des espaces de socialisations pour apprendre progressivement les effets sociaux des dispositifs de compensation du handicap, pour mieux les gérer en fonction de sa situation personnelle et pour finalement performer ou non les identités qu'elles proposent (Blatgé, 2012). Une autre perspective méthodologique intéressante serait de constituer un corpus documentaire d'outils liés à la recherche d'emploi tel le CV (à l'instar de Bès, Roselli, 2015) et de recueillir conjointement des discours d'enquêté.e.s.

Pour autant, la typologie nous permet de penser les « *champs d'expériences sociales spécifiques* » (Gardien, 2009) vécues par les enquêté.e.s. Lorsque nous observons les dimensions liées au handicap (visibilité, ancienneté, type de limitations) attachées aux critères temporels de dévoilement de la RQTH observés, nous constatons une nette opposition entre les deux groupes distingués. Les premier.ère.s, dans un registre affirmatif, exposent leur stigmatisation et le retournent en valorisant les mesures d'intégration au marché du travail dont les employeurs pourront également bénéficier. Ces jeunes se pensent comme des « *personnes handicapées* » et considèrent l'environnement comme coproducteur des situations de handicap. Ils et elles se caractérisent par l'ancienneté des limitations vécues, lesquelles renvoient notamment à la motricité. Inversement, la RQTH a fait irruption dans les parcours de vie des individus du second groupe. Ce groupe associe les personnes ayant des troubles auditifs et celles qui se définissent comme « *malades* » avec, par exemple, des troubles psychiques relativement récents.

La section entre ces groupes provient également, voire principalement, d'un fait préexistant : le caractère visible ou non des limitations de capacités au cours des premiers moments de l'interaction. Nos résultats corroborent ainsi d'autres travaux : « *Moins la déficience est visible et moins souvent elle est signalée, y compris lors des entretiens d'embauche* » (Contrepoids, 2006, p. 181). Les individus souhaitant, à travers la mention de la RQTH sur leur CV, « être vu.es », considèrent qu'une partie de leurs limitations se perçoivent de toute manière immédiatement et systématiquement. En plus de cette instantanéité, la compensation du handicap en milieu professionnel est pensée comme possible et relativement efficace : « *Il faut que je me vende en disant qu'avec un minimum de matériel je peux quasiment faire la même chose que les autres* » (Alexis).

Les autres enquêté.e.s peuvent en revanche échapper, de prime abord, à cette *perception* d'emblée. Ces jeunes disposent de la capacité de mettre en scène le dévoilement des limitations vécues ; ou en tout cas de l'existence de celles-ci. Pour les « *révéler* », ils usent alors d'un statut socialement signifiant proposé par les politiques publiques. Pour autant, les aménagements proposés à l'université ou dans le cadre du travail sont souvent jugés inopérants, en raison notamment de l'instabilité dans le temps des limitations ou des effets de leurs traitements médicamenteux. En cas d'accès à l'emploi, la priorité reste toujours donnée à l'auto-compensation, pourtant un « *travail en plus* » à l'œuvre chaque jour (Dalle-Nazébi, Kerbourch, 2013 ; Flamant, 2016). Dans la pratique, ce sont des « *malentendus* » (Escaig, 2009), méconnaissances ou indifférences qui obligent les individus à composer seul.e.s au travail, dans un environnement ne parvenant pas à proposer une offre de compensation adéquate (Gardien, 2006). Cette prise en charge individuelle du « coût caché » du « *droit à la compensation* »

marque le caractère couramment inégalitaire de celui-ci – lequel se prolonge au-delà du recours aux politiques pour s’observer jusqu’aux formes d’usages de ses instruments.

Bibliographie

- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, S. F., McKay, P., Kruse, D. (2018). The Disability Employment Puzzle : A Field Experiment on Employer Hiring Behavior. *ILR Review*, Cornell University, 71, 329-364.
- Barhoumi, M. (2017). Travailleurs handicapés : quel accès à l’emploi en 2015 ?. *DARES Analyses*, 32.
- Baudot, P-Y. (2016). Le handicap comme catégorie administrative. Instrumentation de l’action publique et délimitation d’une population. *Revue française des affaires sociales*, 4, 63-87.
- Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., Marchand, S. (2018). Physical Disability and Labor Market Discrimination : Evidence from a Field Experiment. *CESifo Working Paper*, 6986.
- Bertrand, L., Caradec, V., Eideliman, J-S. (2012). Saisir les personnes. Le fonctionnement des commissions dans l’aide au logement et aux personnes handicapées. Dans Bureau, M-C., Sainsaulieu, I. (dir.), *Reconfigurations de l’État social en pratique* (p. 154-166). Villeneuve d’Ascq : Presses Universitaires du Septentrion.
- Bertrand, L. (2013). Politiques sociales du handicap et politiques d’insertion : continuités, innovations, convergences. *Politiques sociales et familiales*, 111, 43-53.
- Bertrand, L., Caradec, V., Eideliman, J-S. (2014). Devenir travailleur handicapé. Enjeux individuels, frontières institutionnelles. *Sociologie*, 5 (2), 123-140.
- Berrat B. (2011). Le non-recours aux droits et dispositifs liés au handicap. Enjeux de catégorisation, enjeux de reconnaissance. Dans Jaeger M. (dir.), *Usagers ou citoyens ? De l’usage des catégories en action sociale et médico-sociale*. Paris : Dunod.
- Bes, M-P., Roselli, M. (2015). Socialisation étudiante, construction identitaire et présentation de soi. Une étude des effets des trajectoires étudiantes par les CV. Working paper, Colloque « Socialisations juvéniles : des espaces éducatifs en interactions », Université Cergy-Pontoise.
- Blanc, A. (2012). *Sociologie du handicap*. Paris : Armand Colin.
- Blatgé, M. (2012). *Apprendre la déficience visuelle. Une socialisation*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble, coll. « Handicap Vieillesse Société ».
- Céreq (2013). *Génération 2010 : enquête 2013*. Centre Maurice Halbwachs (diffuseur).
- Contrepois, S. (2006). Travailleurs handicapés : le cercle vicieux des dispositifs d’insertion. Dans Cours-Salies, P., Le Lay, S. (dir.), *Le bas de l’échelle. La construction sociale des situations subalternes*. Toulouse : ERES, coll. « Questions vives sur la banlieue ».
- Dalle-Nazébi, S., Kerbourc’h, S. (2013). L’invisibilité du "travail en plus" de salariés sourds. *Terrains & travaux*, 23, 159-177.
- Ebersold, S. (2013). Education inclusive, réussite scolaire et passage à l’âge adulte. Dossier Populations et handicap. *Populations vulnérables*, 1, 69-93.
- Engel, D. M., Munger, F. W. (2017). *Le droit à l’inclusion. Droit et identité dans les récits de vie des personnes handicapées aux Etats-Unis*. Paris : EHESS, coll. « En temps & lieux ».

- Flamant, A. (2016). L'emploi des personnes handicapées : Du principe de non-discrimination à la gestion des compétences dans les collectivités territoriales. *Revue française des affaires sociales*, 4, 333-352.
- Fougeyrollas, P., Charrier, F. (2013). Modèle du processus de production du handicap. *EMC– Kinésithérapie - Médecine physique - Réadaptation*, 9(3), 1-8.
- Fougeyrollas, P. (2016). Influence d'une conception sociale, interactionniste et situationnelle du handicap au sein d'un mécanisme de suivi de la mise en œuvre du droit à l'égalité : le modèle québécois. *Revue française des affaires sociales*, 4, 51-61.
- Gardien, È. (2006). Travailleur en situation de handicap : De qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées. *Reliance*, 19, 50-59.
- Gardien, È. (2009). Les effets de la loi de 1987 sur les expériences de vie, in Blanc, A. (dir.), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapée.*, Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble, coll. « Handicap Vieillesse Société ».
- Goffman E. (1991). *Les cadres de l'expérience*. Paris : Éditions de Minuit.
- Louvet, É., Rohmer, O. (2016), Évaluation des personnes en situation de handicap en milieu éducatif et professionnel : approche expérimentale. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 74, 159-169.
- Marchal, E. (2015). *Les Embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*. Paris : Éditions de l'EHESS.
- Miller, N., Morgan, D. (1993). Called to account : the CV as an autobiographical practice. *Sociology*, 27, 133-143.
- Mont, D. (2004). *Disability Employment Policy*. Washington: Social Protection Advisory Service.
- Ravaud, J-F., Madiot, B., Ville, I., (1992). Discrimination towards disabled people seeking employment. *Social Science and Medicine*, 35, 951-958.
- Ravaud J-F., Ville I., Jolivet A., (1995). Le chômage des personnes handicapées : l'apport d'une explication en termes de discrimination à l'embauche. *Archives des maladies professionnelles*, 56, 445-456.
- Revillard, A. (2017). La réception des politiques du handicap : une approche par entretiens biographiques. *Revue française de sociologie*, 58(1), 71-95.
- Richard, S., Barth, I. (2017). Entre attentes et réalités : une analyse des conséquences de la révélation légale du handicap en entreprise. *Management & Avenir*, 96, 15-37.
- Richard, S. (2016). Faut-il révéler un stigmate ? *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 54, 47-74.
- Rohmer, O., Louvet, É. (2006). Être handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? *Le travail humain*, 69, 49-65.
- Rohmer, O., Louvet, É. (2011). Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience. *L'Année psychologique*, 111, 69-85.
- Segon, M., Le Roux, N. (2013). *Étude sur le devenir professionnel des étudiants handicapés. Rapport de recherche*. Paris : MIRE/DRESS/CNSA.

- Segon, M., Brisset, L., Le Roux, N. (2015). *Enquête sur les parcours des anciens étudiants handicapés. Rapport d'étude*. Paris : Santesih/Agéfiph.
- Segon, M. (2017). *Sociologie d'une case à cocher. Penser les (dé)limitations des possibles professionnels et compensatoires des anciens étudiants handicapés à travers l'analyse de leurs recours à la RQTH*. Thèse de sociologie, Université de Montpellier.
- Ville, I., Fillion, E., Ravaud, J-F. (2014). *Introduction à la sociologie du handicap. Histoire, politiques et expérience*. Louvain-la-Neuve : De Boeck, coll. « Ouvertures politiques ».
- Weber, F. (2011). *Handicap et dépendance. Dramas humains, enjeux politiques*. Paris : CEPREMAP/Presses de l'École normale supérieure.

Annexe 1. Présentation des enquêté.e.s retenu.e.s dans le corpus

Prénom	Sexe	Âge	Niveau de diplôme	Situation prof.	Type de trouble	Moment d'apparition	RQTH	Visibilité directe du handicap selon l'enquêté.e	Registre de dévoilement de la RQTH
Alexis	H	26	Bac puis BTS	Recherche d'emploi	Visuel	Naissance	Oui	Oui	Affirmatif
Andrea	F	21	Bac	Sans activité	Psychique	18 ans	En cours	Intermédiaire	Timoré
Anthony	H	27	DUT	Sans activité	Tétraplégie	17 ans	Oui	Oui	Affirmatif
Coralie	F	27	L3	Emploi	Moteur	Naissance	Oui	Oui	Affirmatif
Emma	F	26	M2	Emploi	Psychique	21 ans	Oui	Non	Timoré
Florian	M	30	M2	Emploi	Tétraplégie	15 ans	Oui	Oui	Affirmatif
Gaëlle	F	32	M2	Emploi	Auditif	Naissance	Oui	Intermédiaire	Timoré
Gaëtan	H	29	M2 (x2)	Recherche d'emploi	Visuel	Naissance	Oui	Oui	Affirmatif
Karine	F	22	L3	Sans activité	Psychique	16 ans	En cours	Intermédiaire	Timoré
Ludivine	F	27	M2	Emploi	Auditif	Naissance	Oui	Intermédiaire	Timoré
Marie	F	26	M2	Emploi	IMC	Naissance	Oui	Oui	Affirmatif
Noémie	F	26	M1	Recherche d'emploi	IMC	Naissance	Oui	Oui	Affirmatif
Nowel	F	32	M2	Emploi	Myopathie	Naissance	Oui	Oui	Affirmatif
Pierre	H	32	Doctorat	Recherche d'emploi	Viscéral	22 ans	Oui	Non	Timoré
Sonia	F	26	M2	Recherche d'emploi	Hémiplégie	Naissance	Oui	Intermédiaire	Affirmatif