

Les représentations sociales : personne handicapée en emploi*Social Representations: disabled person in employment*

Date de réception : 15/03/2020 ; Date d'acceptation : 11/10/2021

Résumé

Dans ce présent article, nous allons traiter la question du handicap et l'emploi. Nous analyserons les représentations sociales que se font les collègues des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, nous allons mener une enquête de terrain, au sein de l'entreprise privée Ramdy qui se trouve à Bejaia en Algérie. En se basant sur une méthode qualitative et sur la technique d'entretien semi-directif.

Mots clés: Représentation sociale ; emploi ; personne handicapée ; l'incompétence ; la marginalisation.

Naima MOKHTARI *Université
Abderrahmane Mira,
Bejaia, Algérie.**Abstract**

In this article, we will address the issue of disability and employment. We will analyze the social representations are the colleagues of people with disabilities.

To do this, we will conduct a field survey, within the private company Ramdy located at Bejaia in Algeria. Based on a qualitative method and technique of semi-directed interview.

Keywords : social representation ; employment; disabled person; incompetence; marginalization.

ملخص

سنتناول في هذا المقال قضية الإعاقة والعمل. سنحلل التمثيلات الاجتماعية التي قدمها زملاء الأشخاص ذوي الإعاقة. للقيام بذلك، سنجري تحقيقاً ميدانياً داخل شركة رمدي الخاصة التي تقع في بجاية بالجزائر. بناء على أسلوب نوعي وتقنية المقابلة شبه المنظمة.

الكلمات المفتاحية: التمثيل الاجتماعي؛ العمل؛ شخص معاق؛ عدم الكفاءة؛ التهميش.

* Corresponding author's e-mail: naima.mokhtari1992@gmail.com

I- Introduction :

Il est vrai que le travail occupe une place importante dans la vie et permet la satisfaction des besoins. Or, « *le sens de l'existence ne se réduit évidemment pas au travail*¹ ». Il est dans certains cas, source de souffrance, de mal-être, de crainte sociale déplaisante. « *Le travail est une peine*² ». Son étymologie nous le démontre bel et bien, car, il était considéré comme un moyen de punition et de torture.

Malgré les nouvelles formes d'emploi et de gestion, l'évolution technologique et organisationnelle ; le travail reste, dans bien des cas, synonyme de mal-être. De nombreuses études ont démontré que les conditions de travail ne font que se dégrader ces dernières années³. Les contraintes et les pressions sont, toutefois, présentes et peuvent « *détruire une vie*⁴ ». Plusieurs facteurs peuvent déterminer ces dernières qui sont liées à l'environnement socioprofessionnel. Parmi ces divers facteurs, nous citons : le travail de nuit, le travail à la chaîne⁵, l'exposition à des produits chimiques dangereux, le déplacement de charges lourdes, les relations conflictuelles, etc. Tout ceci, peut provoquer des risques physiques et psychosociaux, tels que la dépression, le stress, le burnout, le vieillissement prématuré, le cancer et parfois même, il peut conduire le salarié au *suicide* (Dejours, Bègue, 2009). Mais alors pourquoi travaillons-nous ?

Certes, le travail peut avoir des inconvénients, mais ses avantages sont beaucoup plus nombreux. Travailler, c'est avoir une place dans la société, avoir une identité, un statut, se réaliser, consolider le développement, conquérir et transformer le monde et surtout donner un sens, une signification, une orientation, une valeur à sa vie et à son existence. Robert Castel stipule que « *la vie a été, durant plusieurs décennies, organisée autour du travail et socialisée par le travail*⁶ ». De plus, c'est un facteur de santé⁷, permettant de favoriser le bien-être de tout individu. Selon Jacques Lepage, le travail : « *donne un sentiment de fierté : "je ne suis pas bonne à rien !"*. Et d'utilité : « *quand on travaille, on apporte à la société* ». Travailler, « *c'est bon pour la santé* »⁸ ». En outre, le fait d'occuper un travail permet d'avoir une raison de se lever le matin, de faire quelque chose de sa vie, d'être occupé à la longueur de la journée, de se distraire, d'oublier les embarras du quotidien et de fuir la routine. C'est aussi un facteur important d'épanouissement, de socialisation. Il apporte la sécurité et l'autonomie tout en permettant d'accéder à une protection sociale (assurances chômage, maladie, accident, famille, retraite...).

Par ailleurs, « *le travail n'est pas réparti de façon équitable entre tous les individus*⁹ ». Dans certaines sociétés, nous trouvons que plusieurs catégories d'individus n'ont pas accès à l'emploi. Sachant que le chômage ou la session d'activité entraîne plusieurs conséquences négatives : « *la baisse du revenu et ses effets inquiétants... la rupture... l'instabilité, la précarité et l'incertitude... la honte... la*

¹ Wievioka Michel, « Le travail aujourd'hui : L'hypothèse de la reconnaissance », *La nouvelle revue du travail*, (en ligne), n° 2, 2013, URL : <https://nrt.revues.org/687> mise en ligne : le 30/03/2013, consulté : le 13/11/2017 à 11 h 18.

² Lichtenberger Yves, « Sens et valeur du travail », *Revue esprit*, n° 10, Octobre 2011, p. 91.

³ Hirigoven Marie-France, « La souffrance au travail et les pathologies émergentes », *Revue l'information psychiatrique*, vol 89, n° 9, 2008, p.821.

⁴ Sarthou-Lajus Nathalie, « Pénibilité du travail », *Études*, t. 413, p. 436.

⁵ Sarthou-Lajus Nathalie, *ibid.*, p.437.

⁶ Castel Robert, *La montée des incertitudes : Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Édition du seuil, p.139.

⁷ Bouffartigue Paul et al. « La perception des liens travail/santé. Le rôle des normes de genre et de profession », *Revue française de sociologie*, vol 51, n° 2, 2010, p. 267.

⁸ Lepage Jacques, « J'ai envie de travailler ! », *Revue projet*, n° 336-337, vol 5, 2013, p. 11.

⁹ Rohmer Odile et Louvet Éva, « Être handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? », *Revue le travail humain*, vol 69, n° 1, 2006, p. 50.

peur...¹⁰ ». Selon Philippe Caspar, « *pour tout être humain, le travail est le mode par excellence d'insertion sociale. Le drame du chômage est aussi celui de l'exclusion* »¹¹ ».

De ce point de vue, les personnes en situation de handicap sont particulièrement défavorisées sur le marché de travail (Boulinier, 2000 ; Filpa *et al.*, 2000)¹². La cause principale de ce dernier est l'exigence de la majorité des employeurs concernant les performances individuelles ainsi que les capacités d'adaptation au poste et d'intégration avec le personnel. Et ce, malgré le dispositif législatif mis en place. Et d'après Odile Rohmer et Éva Louvet ; « *le faible taux d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est souvent expliqué par le fait que ces personnes cumulent des caractéristiques qui les défavorisent sur le marché de l'emploi : elles sont effectivement en moyenne moins diplômées, plus âgées, ont moins d'expérience professionnelle* »¹³ ».

Aussi, certaines personnes handicapées nécessitent des aménagements particuliers de postes et des fois même du temps pour permettre le bon déroulement du travail. Et si ces divers ajustements sont effectués, la personne souffrant d'une déficience peut se révéler alors d'une grande efficacité et productivité, affirme la sociologue Ève Gardien¹⁴. Toutefois, cet aménagement est financé par l'employeur et le coût s'avère, très souvent, élevé. D'où leur réticence à embaucher des salariés invalides. Ceci peut entraîner la marginalisation de ce groupe social, qui paraît néfaste à leur épanouissement et à leur reconnaissance sociale¹⁵. Le sociologue Joël Zaffran considère que l'insertion des personnes handicapées dans un milieu de travail ordinaire est un vecteur d'intégration plus que lorsqu'ils sont orientés vers des établissements spécialisés comme le (CAT) Centre d'Aide par le Travail¹⁶.

D'après une étude de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), réalisée en 2002 sur l'obligation de l'emploi dans le contexte français montre que « *les travailleurs handicapés ne représentent que 2,5 % de l'ensemble des effectifs de référence et que plus du tiers des établissements assujettis n'emploient directement aucun travailleur handicapé* »¹⁷ ».

Statistiquement parlant, l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) compte environ 15 % de la population mondiale c'est-à-dire plus d'un milliard de personnes présentent une forme ou une autre de handicap. La société algérienne, relève quant à elle, environ deux millions de personnes en situation de handicap, selon l'ONS (Office National des Statistiques). La même source affirme que le handicap moteur est le plus important avec un effectif de 44 %, sachant que la population totale résidente en Algérie a atteint le nombre de 40,4 millions d'habitants en 2016. Cependant, les Algériens vivants avec handicap souffrent, eux aussi, des difficultés d'intégration dans le monde professionnel.

Face à ces diverses réticences à recruter des personnes déficientes, l'État algérien a mis en place plusieurs mesures. Différents textes de loi ont œuvré en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'article 27 de la loi n° 02-09 du 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées prévoit que « *tout employeur doit consacrer au moins un pour cent (1 %) des postes de travail aux personnes handicapées dont la qualité de travailleur est*

¹⁰ Lepage Jacques, *op.cit.*, p.9.

¹¹ Caspar Philippe, « L'accès des femmes mentalement retardées à la vie socio-économique », *Revue Européenne du Handicap Mental*, n° 24, 2002, p.38.

¹² Rohmer Odile et Louvet Éva, *op.cit.*, p. 50.

¹³ Rohmer Odile et Louvet Éva, *ibid.*, p. 50.

¹⁴ Gardien Ève, « Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? », *revue Reliance*, n° 19, vol 01, 2016, p. 56.

¹⁵ Zaffran Joël, « Des principes politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées au contexte de l'action », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, 2005, p. 249.

¹⁶ Zaffran Joël, *ibid.*, p. 250.

¹⁷ Morin Bernard, « L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap », *revue Reliance*, n° 19, vol 1, 2006, p. 63.

reconnue¹⁸ ». Dans le cas contraire, l'employeur sera amené à s'acquitter d'une contribution financière dont la valeur sera fixée par voie réglementaire, versée dans le compte d'un fonds spécial de financement de l'activité de protection et de promotion des personnes handicapées.

Malgré cette loi, faisant l'obligation d'emploi des personnes invalides à l'ensemble du monde du travail, secteur privé et public. À défaut, une contrepartie financière est exigée. Jusqu'à présent, nombreuses sont les organisations qui ont opté pour l'option financière plutôt que l'embauche.

Pour notre étude, nous avons visité une dizaine d'entreprises, situées en Algérie, plus précisément à la ville de Bejaïa, pour enfin trouver une structure qui embauche des personnes en situation de handicap. Nous avons constaté que même dans cette région Algérienne, les personnes atteintes de handicaps trouvent du mal à être employées. Enfin, ce dernier dépend, généralement, de la nature et du degré de handicap, ainsi que le milieu social, l'environnement et la famille dont elle est issue.

Au sein de la SARL Ramdy, qui est une fromagerie située à la zone d'activité Taharachet, Akbou à Bejaïa, Algérie. Nous avons constaté que parmi le personnel de cette entreprise, un salarié souffrant d'une perte auditive (moyenne = avec une perte d'audition entre 40 et 70 décibels). Bien qu'il porte une prothèse auditive, il trouve quand même des difficultés de communication.

Cependant, il est courant que les personnes en situation de handicap soient, la plupart du temps, discriminées au milieu professionnel. C'est ce qui nous a amenés à chercher et à comprendre les représentations sociales (RS) que se font les salariés au sujet de leur collègue souffrant d'une déficience. Et lorsque nous parlons des RS nous évoquons l'image, le regard, la perception, la croyance, le stéréotype, l'attitude, ou la conception structurée autour de cette catégorie de personnes. Pour Jean-Claude Abric, c'est une « *vision fonctionnelle du monde, qui permet à l'individu ou au groupe de donner sens à ses conduites, et de comprendre la réalité, à travers son propre système de référence, donc de s'y adapter, de s'y définir une place*¹⁹ ».

Les RS de ce nouvel objet de recherche sont un sujet d'actualité et digne d'attention. En effet, des études sociologiques, psychologiques, anthropologiques... ont traité ce sujet avec différentes manières. À titre d'exemple, nous trouvons ; Claudine Harzlich, dans ; *Santé et maladie : Analyse d'une représentation sociale*. Erving Goffman, *stigmates : Les usages sociaux du handicap*. Jean-Adolphe Rondal, dans le *manuel de psychologie des handicaps : Sémiologie et principes de remédiation*. Pour notre part, il nous semble nécessaire de chercher quelles sont les représentations sociales des salariés algériens (valides) en matière de mise à l'emploi des personnes handicapées. En s'appuyant sur la théorie du *noyau central* de Jean-Claude Abric qui démontre que toutes les RS sont organisées autour d'un noyau central (handicap). Ce noyau quant à lui est constitué d'éléments périphériques (que nous allons découvrir) qui permet d'ancrer le noyau dans la réalité et de l'habiller en fonction des circonstances.

À titre d'hypothèse ; les RS que les salariés, de la SARL Ramdy, ont à l'égard de leur collègue souffrant d'une déficience auditive sont liées au manque de compétence au travail. Ceci est à l'origine du handicap qui limite la performance, l'efficacité, la compétence, et même la productivité. Selon Franck Bleunven, les personnes handicapées ont une : « *faible qualification... les potentialités réduites*²⁰ ». Sébastien Point et al, ajoutent : ces individus sont « *moins performants, plus souvent absents, personnes handicapées ne peuvent pas travailler, les personnes sourdes ne*

¹⁸ Journal Officiel de la République algérienne Démocratique et Populaire, « Convention et Accord Internationaux, Lois et Décrets, Arrêtés, Décisions, Avis, Communications et Annonces », 41ème année, n° 34, 14 mai 2002, p.8.

¹⁹ Abric Jean-Claude (dir.), *Pratiques sociales et représentations*, Paris, PUF, 1994, p. 13, In Fontaine Samuel et Hamon Jean-François, « La représentation sociale de l'école des parents et des enseignants à la réunion », *Revue les cahiers internationaux de psychologie sociale*, vol 01, n° 85, 2010, p. 73.

²⁰ Bleunven Franck, « Le travail en milieu ordinaire des personnes handicapées », *Empan*, vol 3, n° 55, 2004, p.44.

*peuvent pas communiquer, etc.*²¹ ». Telle est la représentation donnée par certains salariés.

Aussi, le salarié souffrant d'un handicap travaillant au sein de la SARL Ramdy, est représenté comme un individu marginalisé, qui n'a pas l'esprit d'équipe ce qui ne favorise pas les relations interpersonnelles et donc, le travail ne se réalise pas dans de bonnes conditions.

Dans cet ordre d'idées, il nous semble important de porter une attention particulière sur la méthode que nous allons adopter lors de cette recherche. Nous permettant, ainsi, de vérifier les hypothèses proposées sur le terrain d'étude. Le choix de la méthode dépend de la nature de la thématique et des hypothèses, du type de recherche dans laquelle elle s'inscrit et des objectifs visés. Pour notre part, nous avons privilégié une démarche d'enquête qualitative, reposant sur des entretiens semi-directifs.

Avant de procéder à la question des représentations sociales du handicap par le biais de cette méthode qualitative. Il nous paraît nécessaire d'apporter, d'abord, plus d'éclaircissement et de clarification sur les concepts clés de ce sujet.

2. Qu'est-ce que le handicap ? :

Savons-nous exactement ce qui est un handicap ? Il est moins facile de cerner ce que recouvre exactement ce terme. Plusieurs définitions lui ont été associées. Nous allons, cependant, commencer par donner un petit aperçu sur l'histoire de ce concept.

Le handicap est une notion d'origine anglaise « Hand in cap » utilisée au XVII^e siècle, ce qui signifie littéralement « main dans le chapeau ». « *Il s'agissait d'un jeu de hasard*²² », qui consiste à un tirage au sort d'un numéro dans un chapeau.

Plus tard, elle est utilisée pour désigner ; l'infirmité, l'inaptitude, l'impotence, l'invalidité, la différence par rapport à une moyenne reconnue, et bien d'autres termes qui évoquent la faiblesse, le manque, le déficit corporel...²³ Il est considéré comme « *consubstantiel à la personne déficiente ou comme l'interaction entre les facteurs personnels et sociaux d'une personne et les facteurs environnementaux*²⁴ ».

Pour l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), le handicap est « *... sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises*²⁵ ».

Hélène Genet, dans son article, le définit comme étant ; « *la différence trop visible, physique ou psychologique, définitivement acquise, dont l'origine est objectivement établie (génétique, accidentelle ou pathologique), et qui rend celui qui le "porte" inapte à certaines tâches sociales communément assumées. Le handicap semble se donner sans ambiguïté, il relèverait du constat ; c'est cette visibilité immédiate qui le rend à la fois si incontestable, si effrayant, ou si dramatique*²⁶ ».

D'une manière générale, « *un handicap est un désavantage social pour une personne résultant d'une déficience ou d'une incapacité et qui limite ou interdit*

²¹ Point Sébastien et al., « (Re) considérer le handicap : regards croisés sur les approches en entreprise », *Management & Avenir*, vol 8, n° 38, 2010, p. 299.

²² Genet Hélène, « Handicaps », *Revue vie sociale et traitements*, n° 115, vol 3, 2012, p. 17.

²³ Ravaud Jean-François et Ville Isabelle, « Handicap », in, Fassin Didier et Hauray Boris (dir.), *Santé publique : l'état des savoirs*, Paris, Édition La Découverte, p. 210.

²⁴ Assante Vincent, « Situation de handicap et réponses politiques », *revue Reliance*, n° 23, vol 1, 2007, p. 83.

²⁵ Galy Brigitte, « Le rôle du Médecin du travail », *Acte de colloque*, HANDITEC, Paris, 1996, in <http://www.handroit.com/Colloques/textes/T06071996GALY.pdf>, consulté le 27/11/2017 à 10h35.

²⁶ Genet Hélène, « "En situation de handicap" — Vraiment ? », *Revue vie sociale et traitements*, Vol 3, n° 115, 2012, p. 54.

*l'accomplissement de ses rôles sociaux, liés à l'âge, au sexe et aux facteurs socioculturels*²⁷ ».

Afin de mieux comprendre ce concept, nous illustrons ces diverses définitions avec un exemple concret : nous tombons tous malades, nous risquons tous d'attraper un rhume, une rougeole ou de nous casser la jambe, mais c'est des maladies qui peuvent se soigner et l'individu peut guérir. C'est un déséquilibre temporaire, contrairement à le handicap. Ceci est loin de faire de nous des personnes invalidantes. Cependant, si le dysfonctionnement dure dans le temps, persiste et devient chronique, là nous pouvons parler d'un handicap. Le handicap, lui, fait partie de la personne et de son identité.

Cependant, les formes du handicap sont multiples et variées. Il existe plusieurs catégories dont ; le handicap moteur (physique), mental (psychique), sensoriel (visuel et auditif, qui peut parfois entraîner des troubles de la parole), invalidant (maladies chroniques), pluri-handicap, polyhandicap.

Dans un regard commun, nous avons tous à l'idée qu'une personne handicapée est une personne en chaise roulante, d'ailleurs, le pictogramme dans les parkings et dans les lieux publics désigne une personne en fauteuil roulant. Ce qu'il faut savoir, c'est qu'il existe bien ce qui est appelé « *Handicap invisible* ²⁸ », c'est-à-dire, un handicap qui n'est pas apparent où l'individu souffre d'une limitation durable sans que l'entourage puisse comprendre qu'il s'agit d'un handicap, par exemple la malvoyance ou la surdité ou même quelques troubles psychiques.

« *Il est primordial de comprendre que ce sont les préjugés et les obstacles sociaux qui limitent le plus les activités de ces personnes* ²⁹ », c'est ce que nous allons voir dans les analyses qui suivent.

3. Représentations sociales :

La question des représentations sociales (RS) constitue, aujourd'hui, un vaste champ de recherche dans lequel nous trouvons différentes approches théoriques et épistémologiques. Il a été fondé, en France, par Serge Moscovici qui « *a reconnu Durkheim, Lévy-Bruhl et Piaget comme ses sources théoriques*³⁰ » (Moscovici, 1966).    la suite de Moscovici, de nombreux chercheurs de différentes disciplines des sciences humaines se sont intéressés à ce sujet. En psychosociologie, nous trouvons Denise Jodelet, Jean-Marie Seca, Claudine Herzlich. En sociologie, il y a Pierre Bourdieu. Sans oublier François Laplantine en anthropologie. Chacune de ces sciences a apporté un éclairage spécifique sur ce sujet riche et complexe. Chaque individu a sa propre représentation, liée directement à son appartenance culturelle et sociale, à son origine, à son mode de vie, etc. « *Les représentations seraient la construction d'un savoir ordinaire élaboré à travers des valeurs et des croyances partagées par un groupe social et qui donneraient lieu à une vision commune se manifestant au cours des interactions sociales* »³¹.    cela s'ajoute la définition donnée par Denise Jodelet, « *modalités de pensée pratique orientées vers la communication, la compréhension et la maîtrise de l'environnement social, matériel et idéal*³² ». De ce fait, « *la variété et la richesse des différentes perspectives s'inscrivent dans ce paradigme illustrent la*

²⁷ Petit Christian, « De l'intégration scolaire », Revue VST - Vie sociale et traitements, vol 01, n   69, 2001, p. 36.

²⁸ Lambin Sandrine, «   tre un handicapé travailleur et un travailleur handicapé », *Les Cahiers Dynamiques*, n   65, vol 3, p.104.

²⁹ Association des personnes handicapées de la rive sud-ouest, « le monde du travail... », (En ligne), URL : <http://www.aphrso.org/travail.htm#ST2>, consulté le 26/11/2017    00h17.

³⁰ Gonzalez-Rey Fernando, « Subjectivité sociales : Sujet et représentations sociales » *Connexions*, vol 1, n   89, 2008, p. 107.

³¹ Lenoir Marianne et Berger Dominique, « Représentations du bien-être du collégien selon la communauté éducative :   tude exploratoire », *Santé Publique*, vol 19, 2007, p. 375.

³² Jodelet Denise, « Représentation sociale : phénomènes, concept et théorie », in Serge Moscovici, *Psychologie sociale*, Paris, PUF, in Bergamaschi Alessandro, « Attitudes et représentations sociales », *Revue européenne des sciences sociales*, (En ligne), vol 1, n   49, 2011, p.96.

vitalité de ce courant de recherche³³ ». Parmi ces diverses études, nous trouvons : les représentations culturelles (Kaës, 1968), les représentations de la santé et de la maladie (Herzlich, 2005), les (RS) de l'enfance (Chombart de Lauwe, 1962), les représentations de la vie professionnelle³⁴. Cependant, nous nous centrerons, pour ce présent travail sur les RS de la vie professionnelle, plus spécifiquement celle des personnes atteintes d'un handicap.

Plusieurs intellectuels ont tenté de traiter ce sujet. Nous citons, Lane Herlan et Charle Gaucher qui ont cherché comment le handicap (la surdité) était caractérisé socialement par des représentations particulières (Lane, 1984 ; Gauchier, 2010). Nous retrouvons aussi, l'étude de Patrick Fougeyrollas, qui porte sur les rapports sociaux qui s'expriment à travers les représentations sociales du handicap. (Fougeyrollas, 2010).

Ainsi, il a été constaté que les personnes handicapées sont encore, souvent, mises à l'écart dans le monde du travail. Non seulement pour pouvoir accéder à l'emploi, mais également pour le regard porté sur eux, une fois recruté.

4. Le regard porté sur les personnes handicapées au milieu de travail :

Avant d'entamer l'analyse des différentes données collectées sur le terrain (SARL Ramdy), nous voulons tout d'abord préciser que nous avons effectué une enquête qui a duré, un mois et demie, au sein de cette entreprise où nous avons commencé par des pré-enquêtes et des observations avant de passer aux entretiens avec huit collègues travaillant dans la même équipe que le salarié handicapé. Nous nous sommes arrêtés à huit entretiens vus la redondance des réponses obtenues. Et donc, les RS portées sur cette personne sont liées à :

4.1- Manque de compétence au travail comme représentation sociale du handicapé :

Bien que nous soyons en 2017 et que nous prétendons être ouverts d'esprit et pouvoir accepter les différences des autres, mais les personnes en situation de handicap souffrent toujours des regards négatifs portés sur eux et des stéréotypes.

Il est courant, qu'être handicapé c'est, d'avoir une « *incapacité correspond à toute réduction (résultant d'une déficience), partielle ou totale, de la capacité d'accomplir une activité d'une façon, ou dans des limites considérées comme normales pour un être humain* »³⁵. Si nous analysons cette définition, nous comprenons que le handicap est lié directement à l'incapacité d'accomplir une activité. Une déficience représente un obstacle ou un frein pour la performance. Donc, qui dit handicapé dit incapacité. Mais est-ce vraiment la réalité ?

Suite à ce constat, il est courant que les personnes atteintes d'un handicap insérées dans le milieu professionnel soient représentées comme étant moins productifs, ont un rendement inférieur, s'absentent fréquemment ou s'y présentent souvent en retard étant donné ses nombreux problèmes de santé.

Mais les études faites dans ce sens prouvent le contraire. Henri-Jacques Stiker dans son article ; *les personnes en situation de handicap dans l'entreprise*, stipule qu'un taux de (82 %) d'opinion perçoit les salariés handicapés comme étant performant au travail. À cela, s'ajoute le sondage réalisé par l'entreprise Louis Hennis And Associates en 1987 auprès de 920 salariés américains. Selon ces gestionnaires, les salariés ayant une déficience maintiennent une cote de rendement : bonne avec (64 %), excellente (24 %), travaillent aussi fort (33 %) ou plus fort (46 %) que les salariés sans déficience. Maintiennent une productivité supérieure (20 %) ou semblable (57 %) à

³³ Apostolidis Thémis, « Représentations sociales et triangulation : enjeux théorico méthodologiques », In Abric Jean-Claude (dir.), *Méthodes d'étude des représentations sociales*, Paris, Érès édition, 2005, p. 13.

³⁴ Aiboudi Sarah Aicha, « Les représentations de soi chez la jeune mère Algérien », *Mémoire présenté en vue de l'obtention de magistère en psychologie*, sous la direction de Kahloula Mourad, Oran, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, 2010-2011, p. 42.

³⁵ Chabert Anne-Lyise, « À chacun son monde, à chacun son chemin », *Revue reliance*, vol 2, n° 28, p.85.

celle des salariés sans handicap. Sont aussi fiables (42 %) ou plus fiables (39 %) que les salariés sans handicap.

Pour notre part et durant notre enquête de terrain, nous avons constaté que la plupart des enquêtés, voire la totalité déclarent que leur collègue atteint d'une déficience sensorielle est compétent dans son travail, il s'avère même qu'il est plus performant et productif que la plupart des autres salariés (valide). Son responsable nous affirme : « *C'est vrai qu'avec lui, il y a toujours un problème de communication, mais ce qui est du travail, il se donne corps et âme, sa productivité surpasse même celle de la plupart de ses collègues* ».

L'un de ses collègues de bureau déclare : « *notre collègue a eu du mal à trouver un emploi. Après trois ans de chômage, il a été recruté au sein de l'entreprise Ramdy. Il était tellement content d'intégrer, enfin, une équipe de travail qu'il investit toute son énergie pour démontrer son potentiel* ». Cet enquêté nous explique que son collègue était au chômage durant plusieurs années et une fois embauché, il s'est impliqué et s'est donné à son travail pour démontrer qu'il peut travailler malgré son handicap et plus encore, il peut être aussi productif et performant que ses collègues valident.

Selon un autre collègue : « *j'avoue qu'au début, j'ai eu peur de faire un double travail, mais finalement, j'ai eu tort, mon collègue travaille et se donne à fond et j'en suis reconnaissant, parce qu'il a beaucoup apporté à l'entreprise* ». Nous remarquons qu'au début, il avait une représentation négative et il pensait que son collègue sourd aurait du mal à faire son travail et donc, il va se retrouver à exercer deux tâches, mais avec le temps, la représentation sociale a pris une autre forme.

Suite à cette analyse, il est clair que dans chaque organisation existe une politique de recrutement propre à elle. Donc, avant de recruter un salarié (qu'il soit valide ou invalide), il est primordial de s'assurer que ce dernier répond aux exigences du poste et que ses capacités remplissent les conditions demandées.

L'évaluation de la possibilité d'emploi des personnes souffrant d'un handicap est donc importante. Permettant de détecter le degré de déficience et savoir si ces personnes sont aptes ou inaptes à travailler. Ceci, donne la possibilité de mettre en relation leur capacité et les exigences du poste pour pouvoir les orienter vers une structure de travail adéquate.³⁶

D'une manière générale, la capacité ou l'incapacité de la personne handicapée dépend de l'adéquation entre ses compétences et la fonction occupée, y compris l'environnement et les conditions de travail.

4.2- La marginalisation et l'isolement comme représentation sociale de la personne handicapée :

Travailler avec un collègue ayant une déficience peut s'avérer délicat. Et donc, il faut tenir compte des particularités de son handicap pour savoir se comporter avec ce dernier. La déficience auditive est un handicap de communication et d'accès à l'information.

Cependant, il est connu que les personnes sourdes au milieu professionnel sont mal acceptées ou même rejetées par les collègues. L'INPES (Institut National de Prévention et d'Éducation pour la Santé) a réalisé une enquête en 2015 sur les comportements et l'état de santé des personnes atteintes de surdité ou de troubles de l'audition. Les résultats démontrent qu'un taux de (69,9 %) a déclaré avoir des difficultés pour comprendre leurs collègues et plus d'un tiers d'entre eux ont du mal à se faire comprendre.

D'après les données collectées au sein de la SARL Ramdy, un salarié affirme : « *ça nous arrive de lui répéter la même chose (la même information) plusieurs fois, en articulant, pour qu'il puisse entendre ou comprendre. Et des fois, il parle à très haute voix. Moi, personnellement, ça ne me dérange guère, mais certains collègues, si !...* ». Et selon un autre : « *moi étant une personne nerveuse et colérique, je préfère lui communiquer l'information par e-mail ou par SMS...* ». Ceci dit, un problème de communication est présent. Même s'il porte un appareil auditif et il arrive à oraliser,

³⁶ Manciaux Michel et Terrenoire Gwen, *Les personnes handicapées mentales : Éthique et droit*, Paris, Éditions Fleurus, 2004, p. 197.

mais dans certaines situations, il se concentrera davantage sur le mouvement des lèvres ou l'attitude corporelle afin de comprendre son interlocuteur.

Or, un témoignage nous dévoile autre chose, selon lui, « ... *pour ma part, je ne crois pas à tout ça, il entend, juste, quand ça l'arrange...* ». Cette représentation montre l'incompréhension du handicap. Généralement, elle se manifeste dans le cas où la déficience est invisible. À titre d'exemple, nous sommes dans un magasin et nous nous apprêtons à sortir. Une femme nous bloque le passage et nous lui demandons poliment de nous laisser passer, mais elle ne bouge pas et elle, nous ne regarde même pas. Nous allons, sûrement, la représenter comme étant une personne peu serviable et antipathique.

D'une façon générale, les entretiens nous révèlent que le collègue atteint d'un handicap avait, au début, du mal à s'intégrer parmi eux, il préférerait travailler seul, s'isoler lors de pauses déjeunées... il essayait de fuir les autres de peur qu'on le juge, souligne l'un des salariés. En effet, les représentations sociales peuvent être un obstacle d'intégration au milieu du travail, surtout pour cette catégorie d'individus.

Il est vrai que celui qui n'entend pas serait alors celui qui ne comprend pas et donc, ce qui ne facilite pas l'intégration professionnelle. Surtout, que l'entreprise Ramdy favorise le travail en groupe.

5. Conclusion :

En guise de conclusion. « *J'ai réussi à gagner ma place au sein de l'entreprise et au milieu du groupe de travail, grâce à beaucoup d'efforts qui m'ont permis de démontrer mes performances et prouver que ma différence ne fait pas de moi quelqu'un d'incompétent... Seule l'absence de performance devrait être un handicap au milieu du travail* », a déclaré le salarié souffrant d'une déficience auditive.

Au cœur de cette recherche qui s'articule autour du regard que l'on porte sur les personnes handicapées au milieu de travail. Les représentations sociales vis-à-vis cette catégorie sont liées directement aux compétences et à l'intégration parmi l'équipe de travail. Cependant, lorsque nous posons notre regard sur une personne souffrant d'un handicap, c'est son potentiel, ses capacités... qui devraient être la première chose que l'on voit chez elle et non pas ses limitations fonctionnelles. D'autant plus que ces limites sont celles que l'on imagine, la réalité étant bien souvent différente.

Il est à signaler que la présence d'une personne handicapée au sein d'une organisation est un élément qui, peut-être, moteur à la cohésion de l'équipe. Avoir une diversité de main-d'œuvre est un avantage. C'est un facteur crucial d'efficacité organisationnelle permettant d'affronter la concurrence.

6. Liste bibliographique :

Abric Jean-Claude (dir.), *Pratiques sociales et représentations*, Paris, PUF, 1994, p. 13, In Fontaine Samuel et Hamon Jean-François, « La représentation sociale de l'école des parents et des enseignants à la réunion », *revue les cahiers internationaux de psychologie sociale*, vol 01, n° 85, 2010, pp. 69-109.

Aiboudi Sarah Aicha, « Les représentations de soi chez la jeune mère Algérien », *Mémoire présenté en vue de l'obtention de magistère en psychologie*, sous la direction de Kahloula Mourad, Oran, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, Algérie, 2010-2011.

Apostolidis Thémis, « Représentations sociales et triangulation : enjeux théorico méthodologiques », In Abric Jean-Claude (dir.), *Méthodes d'étude des représentations sociales*, Paris, Érès édition, 2005.

Assante Vincent, « Situation de handicap et réponses politiques », *revue Reliance*, n° 23, v° 1, 2007, pp. 83-96.

Association des personnes handicapées de la rive sud-ouest, « le monde du travail... » (en ligne), URL : <http://www.aphrso.org/travail.htm#ST2>.

Bleunven Franck, « Le travail en milieu ordinaire des personnes handicapées », *Empan*, vol 3, n° 55, 2004, pp. 43-48.

Bouffartigue Paul et al. « La perception des liens travail/santé. Le rôle des normes de genre et de profession », *Revue française de sociologie*, vol 51, n° 2, 2010, pp. 247-280.

Caspar Philippe, « L'accès des femmes mentalement retardées à la vie socio-économique », *Revue Européenne du Handicap Mental*, n° 24, 2002, pp. 38-53.

Castel Robert, *La montée des incertitudes : Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Édition du seuil.

Chabert Anne-Lyise, « À chacun son monde, à chacun son chemin », *Revue reliance*, vol 2, n° 28, pp. 83-90

Galy Brigitte, « Le rôle du Médecin du travail », *Acte de colloque*, HANDITEC, Paris, 1996, in <http://www.handroit.com/Colloques/textes/T06071996GALY.pdf>.

Gardien Ève, « Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? », *revue Reliance*, n° 19, vol 01, 2016, pp. 50-59.

Genet Hélène, « “En situation de handicap” — Vraiment ? », *Revue vie sociale et traitements*, Vol 3, n° 115, 2012, pp. 54-59.

Genet Hélène, « Handicaps », *Revue vie sociale et traitements*, n° 115, v° 3, 2012, pp. 17-18.

Gonzalez-Rey Fernando, « Subjectivité sociales : Sujet et représentations sociales » *Connexions*, vol 1, n° 89, 2008, pp.107-119.

Hirigoven Marie-France, « La souffrance au travail et les pathologies émergentes », *Revue l'information psychiatrique*, vol 89, n° 9, 2008, pp. 821-826.

Jodelet Denise, « Représentation sociale : phénomènes, concept et théorie », in Serge Moscovici, *Psychologie sociale*, Paris, PUF, in Bergamaschi Alessandro, « Attitudes et représentations sociales », *Revue européenne des sciences sociales*, (En ligne), vol 1, n° 49, 2011, pp. 93-122.

Journal Officiel de la République algérienne Démocratique et Populaire, « Convention et Accord Internationaux, Lois et Décrets, Arrêtés, Décisions, Avis, Communications et Annonces », 41ème année, n° 34, 14 mai 2002.

Lambin Sandrine, « Être un handicapé travailleur et un travailleur handicapé », *Les Cahiers Dynamiques*, n° 65, v° 3, pp. 101-107.

Lenoir Marianne et Berger Dominique, « Représentations du bien-être du collégien selon la communauté éducative : étude exploratoire », *Santé Publique*, vol 19, 2007, pp. 373-381.

Lepage Jacques, « J'ai envie de travailler ! », *Revue projet*, n° 336-337, vol 5, 2013, pp. 8-13.

Lichtenberger Yves, « Sens et valeur du travail », *Revue esprit*, n° 10, Octobre 2011, pp. 89-100.

Manciaux Michel et Terrenoire Gwen, *Les personnes handicapées mentales : Éthique et droit*, Paris, Éditions Fleurus, 2004.

Morin Bernard, « L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap », *revue Reliance*, n° 19, vol 1, 2006, pp. 62-66.

Petit Christian, « De l'intégration scolaire », *Revue VST - Vie sociale et traitements*, vol 01, n° 69, 2001, pp. 35-39.

Point Sébastien et al., « (Re) considérer le handicap : regards croisés sur les approches en entreprise », *Management & Avenir*, vol 8, n° 38, 2010, pp. 293-305.

Sarthou-Lajus Nathalie, « Pénibilité du travail », *Études*, t. 413, pp. 436-438.

Ravaud Jean-François et Ville Isabelle, « Handicap », in Fassin Didier et Hauray Boris (dir.), *Santé publique : l'état des savoirs*, Paris, Édition La Découverte.

Rohmer Odile et Louvet Éva, « Être handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? », *Revue le travail humain*, vol 69, n° 1, 2006, pp. 49-65.

Wievioka Michel, « Le travail aujourd'hui : L'hypothèse de la reconnaissance », *La nouvelle revue du travail*, (en ligne), n° 2, 2013, URL : <https://nrt.revues.org/687>.

Zaffran Joël, « Des principes politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées au contexte de l'action », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, 2005, pp. 249-272.