

Le marché du travail vu par des personnes ayant des incapacités : une étude de leurs représentations sociales

John Kabano et Ann M. Beaton

Volume 19, numéro 2, octobre 2011

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1086904ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1086904ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Réseau International sur le Processus de Production du Handicap

ISSN

1499-5549 (imprimé)

2562-6574 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Kabano, J. & Beaton, A. (2011). Le marché du travail vu par des personnes ayant des incapacités : une étude de leurs représentations sociales. *Développement Humain, Handicap et Changement Social / Human Development, Disability, and Social Change*, 19(2), 109–126. <https://doi.org/10.7202/1086904ar>

Résumé de l'article

Cet article présente les résultats d'une étude réalisée dans la région du Bas-Saint-Laurent au Québec (Canada) sur l'impact des représentations sociales sur l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités. Des entrevues menées auprès de 62 personnes ayant des incapacités ont été réalisées et ont servi à dégager leurs représentations sociales du marché du travail. Les résultats mettent en évidence les obstacles perçus à l'embauche et au maintien en emploi des personnes ayant des incapacités.

Le marché du travail vu par des personnes ayant des incapacités : une étude de leurs représentations sociales

JOHN KABANO¹ ET ANN M. BEATON²

¹ Université Sainte-Anne, Nouvelle-Écosse, Canada

² Université de Moncton, Nouveau-Brunswick, Canada

Article hors thème • Open Topic Article

Résumé

Cet article présente les résultats d'une étude réalisée dans la région du Bas-Saint-Laurent au Québec (Canada) sur l'impact des représentations sociales sur l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités¹. Des entrevues menées auprès de 62 personnes ayant des incapacités ont été réalisées et ont servi à dégager leurs représentations sociales du marché du travail. Les résultats mettent en évidence les obstacles perçus à l'embauche et au maintien en emploi des personnes ayant des incapacités.

Mots-clés : intégration au travail, représentations sociales, personnes ayant des incapacités, conditions de travail, relations de travail

Abstract

This article presents the results of a study conducted in Bas-Saint-Laurent, Québec (Canada) on the the impact of social representations on work integration for people with disabilities². Interviews were conducted with 62 people with disabilities and were used to identify their social representations of the job market. The results highlight the perceived barriers to hiring and retention of people with disabilities.

Keywords : work integration, social representations, people with disabilities, work conditions, work relations

¹ Ce projet de recherche a été conçu et encadré par le CCTTH (Comité de concertation et de consultation pour les travailleuses et les travailleurs handicapés) et coordonné par le CRVA – Région du Bas-Saint-Laurent (Centre-ressource pour la vie autonome) grâce à la subvention du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada.

² This research project has been designed and supervised by CCTTH (Comité de concertation et de consultation pour les travailleuses et les travailleurs handicapés) and coordinated by CRVA – Région du Bas-Saint-Laurent (Centre-ressource pour la vie autonome) thanks to a grant from Human Resources and Skills Development Canada.

Introduction

Depuis de nombreuses années au Canada, les gouvernements tant fédéral que provinciaux ont initié diverses mesures en vue de protéger les droits des personnes ayant des incapacités et d'assurer leur participation sociale. Dès les années 1960, on voit l'adoption de la *Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides* obligeant le gouvernement fédéral à partager avec les provinces, sauf le Québec, les coûts associés aux programmes de réadaptation professionnelle³.

L'ensemble de l'activité gouvernementale s'est traduite, entre autres, par la création d'organismes de défense des droits des personnes ayant des incapacités, ainsi que des lois, des programmes de financement pour des actions d'intégration sociale et professionnelle et des programmes d'accès à l'égalité.

Malgré tous ces efforts, les mesures n'ont pas donné les résultats escomptés. Dans son rapport annuel 2008, Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC, 2008) dépose un bilan peu flatteur de la situation professionnelle des personnes ayant des incapacités. Il indique qu'en 2001, la proportion de ces personnes était, dans le secteur privé sous réglementation fédérale, de 2,3% alors que leur disponibilité était de 5,8%, et que leur « part » dans l'embauche totale avait peu augmentée de 1987 à 2000, passant de 0,4 % à 1,4%. Généralement, ce rapport indique une faible progression de 1,6% à 2,7% entre 1987 et 2007.

Dès le début des années 2000, un groupe d'intervenants œuvrant dans divers organismes d'intégration professionnelle des personnes ayant des incapacités dans la région du Bas-Saint-Laurent au Québec (Canada) faisait le constat que malgré l'importante activité gouvernementale, communautaire et associative, l'intégration professionnelle était demeurée en deçà des efforts investis. Le groupe

concluait qu'il était important de se questionner sur ce décalage et de trouver l'information qui les aiderait à intervenir plus efficacement.

Plusieurs facteurs ont, par le passé, été étudiés dans le cadre d'études gouvernementales pour expliquer ce décalage : diverses conclusions ont été faites sans toutefois dessiner un portrait complet de la situation. Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO, 2005) parle de la sous-utilisation des programmes et des services d'intégration au marché du travail, du manque de complémentarité des programmes, de l'écart entre les capacités des personnes ayant des incapacités et les exigences des emplois effectivement offerts. L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ, 1998) rapporte l'incapacité des programmes gouvernementaux à générer des résultats satisfaisants; les revenus d'emploi peu attrayants et le manque de formation des personnes ayant des incapacités. D'autres facteurs environnementaux, tels que les horaires de travail ou les installations physiques, ont aussi été rapportés (Fawcett, 1996; OPHQ, 1998).

Ces études, tout en identifiant des facteurs explicatifs, ne permettaient pas de comprendre les raisons pour lesquelles :

- les programmes et les mesures d'intégration professionnelle n'ont pas connu de succès;
- le marché du travail proposait des salaires peu attrayants;
- l'intégration professionnelle ne s'était pas significativement concrétisée.

Les études antérieures ont amené plus de questions que de réponses aux intervenants; plusieurs se demandaient constamment *quel était l'élément d'information manquant pour leur assurer que leurs interventions portent fruit?*

L'étude de Mercier (1997) en Région wallonne (Belgique) apporte quelques éléments de réponse à la question. Il apparaît, dans son étude, que les incapacités constituent en soi un obstacle à l'accès et au maintien en emploi. Les employeurs évoquent des facteurs liés à la

³ Pour plus d'informations, voir le survol historique réalisé par les auteurs du rapport.



productivité de la personne ayant des incapacités, aux difficultés de communication avec les employeurs et les employés, aux aptitudes physiques, mentales et relationnelles, aux inadaptations des locaux, aux problèmes de sécurité, au recrutement réalisé à l'extérieur de l'entreprise et au nombre insuffisant de candidatures. L'étude met également en évidence le manque de connaissances des employeurs quant aux programmes d'aides financières et de technologies de substitution disponibles. La peur de la différence et de l'inconnu par certains collègues de travail, la possibilité de rejet de la personne ainsi que l'obligation de faire des adaptations physiques, psychologiques et organisationnelles sont aussi évoquées pour expliquer les difficultés d'intégration au marché du travail des personnes ayant des incapacités.

Afin de voir clair dans cette situation, il a été décidé de réaliser une étude dont l'objectif serait de repérer les représentations sociales qu'ont les personnes ayant des incapacités du marché du travail. Ces représentations permettront aux intervenants de découvrir les fondements des actions et des conduites des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail et ainsi d'apporter un éclairage nouveau sur l'intégration professionnelle de ces personnes. Les résultats de cette étude constitueront une source fondamentale d'informations aux acteurs impliqués dans l'élaboration de nouveaux modèles d'intervention soutenant l'entrée et le maintien en emploi de ces personnes.

Définitions et théories des représentations sociales

Une représentation sociale est une image succincte et cohérente constituée d'un ensemble d'éléments cognitifs qui informent sur l'objet représenté, évaluent un tel objet ou prescrivent des conduites en rapport avec cet objet (Abric, 1987). Une représentation sociale est « un système cohérent et hiérarchisé, organisé autour d'un noyau imageant (idem, p. 67) ». Elle est une forme de connaissance qui emprunte à la fois au domaine de la science et au sens commun (Jodelet, 2003). La représentation sociale est de ce point de vue constituée d'in-

formations objectives et d'informations subjectives issues des reconstructions personnelles et collectives des théories scientifiques. Bien qu'elles se développent à partir d'éléments de diverses natures, les représentations sociales constituent une vision globale et unitaire de l'objet représenté.

Jodelet (1990, p. 360) écrit que la notion de représentation sociale « concerne au premier chef la façon dont nous, sujets sociaux, appréhendons les événements de la vie courante, les données de notre environnement, les informations qui y circulent, les personnes de notre entourage proche ou lointain ». C'est, poursuit Jodelet (ibidem), une connaissance pratique qui se « constitue à partir de nos expériences, mais aussi de nos informations, savoirs, modèles de pensée que nous recevons et transmettons par la tradition, l'éducation, la communication sociale ».

Le choix de la théorie des représentations sociales dans le cadre de cette étude a été privilégié pour trois raisons :

- leur lien fondamental avec les conduites des individus et des groupes;
- leur mode de constitution;
- leurs modalités de transformation.

Le bilan actuel des connaissances indique que les représentations sociales entretiennent un lien privilégié avec les conduites; elles nous disent ce qu'il faut faire et ne pas faire dans une interaction sociale donnée (Bourgeat, 2002); elles organisent et génèrent les conduites (Abric, 1994a); elles se situent autant en amont qu'en aval des comportements : en amont pour les guider et les légitimer et, en aval, pour les justifier et les expliquer (Abric, 1994a; Moscovici, 1984). Abric (1994a, p. 17) écrit :

La représentation ne suit pas, ne dépend pas du déroulement d'une interaction, elle la précède et la détermine [...]. L'existence d'une représentation préalable à l'interaction elle-même fait que dans la plupart des cas les jeux sont faits à l'avance, les conclusions sont posées avant même que l'interaction ne débute.

Dans une étude sur les représentations sociales en situation de jeu, Abric (1987) indique que les stratégies des joueurs sont davantage influencées par la représentation du partenaire que par son comportement effectif. Ainsi, les comportements des sujets ne sont pas déterminés par les caractéristiques objectives de la situation, mais par la représentation qu'ils ont d'une situation. Abric (1994a, p. 11) écrit que « le repérage de la **vision du monde** [notre emphase] que les individus ou les groupes portent en eux et utilisent pour agir ou prendre position est reconnu comme indispensable pour comprendre la dynamique des interactions sociales et donc éclairer les déterminants des pratiques sociales ».

De par ce rapport avec les conduites, les représentations sociales constituent un indicateur des types de relations qu'entretient un sujet avec son environnement et la dynamique de leurs interactions (Abric, 1987). L'étude des représentations sociales des personnes ayant des incapacités envers le marché du travail pourra expliquer le choix de certains arguments pour entrer ou se maintenir sur le marché du travail.

Moscovici (1961) distingue deux mécanismes entrant en jeu lors de la constitution des représentations sociales : l'objectivation et l'ancrage. L'objectivation implique que lorsqu'une information ou une pratique apparaît dans le champ cognitif d'une société, les individus sélectionnent les informations qu'ils jugent pertinentes et significatives et n'en retiennent ainsi qu'un nombre limité. Ce processus permet de comprendre comment les informations provenant de l'environnement ne sont pas toutes retenues pour influencer les pratiques et que souvent elles sont retravaillées, interprétées pour créer une vision différente de la réalité existante. L'objectivation entraîne une perte qualitative (par l'interprétation) et quantitative (par le tri) des informations provenant de l'environnement.

L'ancrage est un processus de classification et d'intégration de l'objet représenté dans le système de pensée préexistant, c'est-à-dire un

réseau de catégories cognitives chargées de significations (Jodelet, 2003).

Le mode de constitution des représentations sociales permet de comprendre comment les perceptions du marché du travail des personnes ayant des incapacités, des employeurs et des collègues de travail peuvent se situer en décalage avec les discours mis de l'avant par les acteurs de l'intégration professionnelle. En tant que reconstructions d'un objet, les représentations sociales sont toujours en décalage avec la réalité. Le processus de constitution met en scène diverses opérations : il peut amplifier ou amoindrir les attributs de l'objet représenté, lui conférer des attributs qui ne lui appartiennent pas en propre ou supprimer des attributs lui appartenant (Jodelet, 1994).

La théorie des représentations sociales stipule que, pour qu'il y ait transformation de l'objet représenté dans un groupe ou chez un individu, des contraintes internes ou externes doivent remettre en cause l'équilibre cognitif établi entre leurs perceptions et la réalité. Une telle contradiction interne survient lorsqu'une information nouvelle provenant de l'environnement crée un désaccord avec ce qui est actuel dans la représentation. La force de la tension cognitive occasionnée par cette contradiction peut amener une personne à juger que la non-conformité est plus préjudiciable que le changement proposé (Abric, 1994a; Moscovici, 1986).

Outre cette tension, l'individu ou le groupe doit se sentir concerné par le changement (Rouquette, 1994) ou percevoir la situation présentée comme irréversible et entraînant des conséquences négatives dans le cas de la non-conformité à la nouvelle réalité (Guimelli, 1998). On comprend donc que si le discours des intervenants de l'intégration professionnelle ne touche pas profondément les représentations sociales qu'ont les personnes ayant des incapacités, les collègues de travail et les employeurs du marché du travail, la possibilité que leurs pratiques changent, demeure moindre. Leurs pratiques auront tendance à demeurer les mêmes, malgré l'apport de nouvelles informations.



Cette étude aborde les représentations sociales qu'ont les personnes ayant des incapacités du marché du travail et comment elles les utilisent pour agir ou prendre position sur l'intégration professionnelle. La présente recherche s'intéresse moins à la variété des positions individuelles qu'aux perspectives partagées par les personnes ayant des incapacités.

Méthodologie

- Recrutement des sujets

La population à l'étude est constituée de sujets qui se considéraient, au moment de la cueillette des données, comme voulant et étant en mesure de travailler. Plusieurs d'entre eux avaient renoncé, par découragement, à rechercher un emploi alors que d'autres en occupaient un considéré comme précaire. Le choix de cette population vient du fait qu'ils maintiennent un rapport quelconque avec le marché du travail et qu'ils seront en mesure de verbaliser et se représenter les obstacles limitant leur intégration professionnelle.

Le groupe d'étude est constitué de sujets sélectionnés à partir de critères de diversification tels que : la nature des incapacités⁴, le sexe, l'âge, la scolarité, le milieu de vie (rural, urbain) et la situation de travail. À partir de ces critères, nous avons élaboré une grille de diversification.

Pour recruter les sujets, nous avons eu l'aide des organismes de placement, des fédérations des personnes ayant des incapacités et des centres de réadaptation de la région du Bas-St-Laurent. La procédure proposée à ces organismes consistait à sélectionner, à partir de leurs bases de données, les personnes qui répondaient aux critères de diversification, à les contacter et à leur demander l'autorisation de donner leurs coordonnées aux chercheurs pour qu'ils communiquent avec eux. Ces organismes devaient nous remettre la liste des personnes ayant accepté de participer. Les chercheurs devaient ensuite les contacter par télé-

phone et planifier une rencontre avec elles. Lorsqu'une personne refusait de nous rencontrer, elle était systématiquement remplacée par une autre qui répondait aux mêmes critères, selon la grille de diversification.

- Considérations éthiques

L'étude porte sur des sujets humains. Une demande d'autorisation éthique a été faite auprès du comité formé, à cette fin, à l'Université de Moncton, laquelle a été acceptée.

- Procédure de collecte des données

Nous avons opté pour une approche multiméthodologique qui combine l'entretien non directif (Albarero, 2003; De Ketele & Roegiers, 1991) et les techniques associatives (Abric, 1994b; Flament & Rouquette, 2003; Gilly, 1989). L'entrevue demeure, selon Abric (1994b), un instrument fiable pour la cueillette des données. Elle comporte toutefois certains inconvénients : elle peut être biaisée par le répondant dans sa recherche de cohérence, de contrôle de l'information, mais aussi par les caractéristiques de la situation d'énonciation. L'entrevue suppose aussi le recours à des méthodes d'analyse de contenu qui pourraient être sujettes à des biais de lecture dus, notamment, à la polysémie probable des termes évoqués.

Les techniques associatives s'inspirent des travaux de Pierre Vergès, Flament et Rouquette (2003). Ces derniers les décrivent comme suit : la consigne type dans les techniques associatives consiste, dans un premier temps, à demander aux sujets de donner, par oral ou par écrit, le ou les mots qui leur viennent spontanément à l'esprit lorsqu'on leur présente l'inducteur : ce sont les induits ou « réponses ». L'inducteur peut être un terme, un syntagme ou une image. Dans le cas de cette recherche, l'inducteur est « le marché du travail ». Les techniques associatives permettent de résoudre le problème lié à l'existence de « zones muettes » constituées d'informations qui ne sont pas révélées par les sujets avec les méthodes classiques, des éléments de la représentation qui ont un caractère

⁴ Les incapacités peuvent être motrices, visuelles, auditives, cognitives, intellectuelles ou tirer leur origine d'un problème de santé mentale.

contre-normatif (Abric, 2003; Guimelli & Deschamps, 2000). « L'association libre permet l'actualisation d'éléments implicites ou latents qui seraient noyés ou masqués dans les productions discursives » (Abric, 2003, p. 65). Le caractère spontané de l'association libre permet « d'accéder, beaucoup plus facilement et rapidement que dans un entretien, aux éléments qui constituent l'univers sémantique du terme ou de l'objet étudié » (ibidem).

- La cueillette des données

Le canevas d'entrevue comprend diverses questions, dont :

Question 1

Quand vous entendez le terme « **marché du travail** », quels sont les mots ou les expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit. Pouvez-vous écrire ces mots et expressions dans l'espace prévu à cette fin. Indiquez autant que possible de mots et expressions.

Question 2

Maintenant, pouvez-vous m'expliquer pourquoi vous associez chacun de ces mots ou expressions au marché du travail ?

Question 3

À partir de la liste, pouvez-vous regrouper les mots qui vont ensemble dans un paquet et donner un nom à chacun des paquets que vous formez ?

Question 4

D'après votre expérience, quel est le type de candidat à l'emploi que les employeurs désirent ? Indiquez les qualités essentielles.

Question 5

Par rapport à ce type d'employé, que vous venez de décrire, en tant que personne ayant des incapacités, dans quelle mesure croyez-vous avoir autant de chances d'être engagé par les employeurs ?

La question 1 est la question-mère dont découlent toutes les autres questions. Elle permet de repérer d'emblée les images que les répondants associent au marché du travail. À partir des mots évoqués, le sujet est appelé à traiter les autres questions. Dans la question, nous demandons au répondant de nous expliquer pourquoi il associe chacun des mots ou expressions au marché du travail. Cette information permet de contrer tout biais de lecture dû à la polysémie des mots employés et de respecter le plus objectivement possible la pensée du sujet. La question 3 poursuit le même objectif de clarification des termes évoqués. Nous demandons au répondant de regrouper les mots évoqués autour de certains concepts centraux. Cette information révèle l'organisation de la représentation. Elle inscrit les mots évoqués dans un réseau conceptuel renvoyant à la même signification et précisant davantage le sens des mots. Enfin, les questions 4 et 5 visent à identifier comment la personne se voit dans le marché du travail. Nous demandons au répondant de décrire les qualités essentielles recherchées par les employeurs chez un ou une candidate à l'emploi et si elle croit avoir de telles qualités. La réponse à ces questions nous renseigne sur les chances perçues par le répondant d'avoir un emploi ou même de se maintenir dans son emploi.

Les rencontres, d'une durée de 45 minutes ou plus, ont eu lieu au domicile des répondants. Au total 62 personnes, dont 38 hommes et 24 femmes, âgées de 20 à 55 ans, ont été interviewées⁵.

⁵ La durée de l'entrevue dépendait largement du nombre de mots évoqués et aussi de la capacité d'élaboration des sujets.



TABLEAU 1
LES RÉPONDANTS ET LEURS CARACTÉRISTIQUES

Âge	
Moins de 25 ans	2
26 à 29 ans	5
30 à 34 ans	3
35 à 39 ans	12
40 à 49 ans	25
50 ans et plus	15
Formation	
Primaire	9
Secondaire	19
École spéciale	5
Collège d'enseignement général et professionnel (CEGEP)	14
Baccalauréat/Certificat	9
Maîtrise	5
Statut d'emploi	
Sans emploi	27
Emploi instable ou subventionné	13
Autonome avec ou sans supplément de revenu	8
Emploi permanent	6
Centres de travail adapté (CTA)	8
Période d'apparition de la déficience	
À la naissance	23
Dans l'enfance	6
Durant l'adolescence	3
À l'âge adulte	30
Type d'incapacités	
Incapacités auditives	11
Incapacités intellectuelles	9
Incapacités motrices	15
Incapacités visuelles	12
Incapacités comportementales et affectives	15

- Analyse des données

Les données recueillies ont été soumises à une analyse de contenu. Les chercheurs ne disposaient pas de catégories *a priori*. Une telle approche permet de réaliser une analyse des données qui se trouve davantage liée au

niveau de langage des répondants, à leur vocabulaire et à leur organisation discursive. La procédure d'analyse comprend les étapes de base de l'analyse de contenu (Deslauriers, 1991; Mucchielli, 1991; Paillé & Mucchielli, 2003; Patton, 1988; Van der Maren, 1997) : la lecture du matériel, la formation des catégories, leur analyse et leur comparaison et enfin, leur regroupement dans des concepts plus larges et plus englobants. Les mots évoqués à la question d'évocation ont été catégorisés selon le sens que leur avaient attribué les répondants (questions 2 et 3).

Résultats

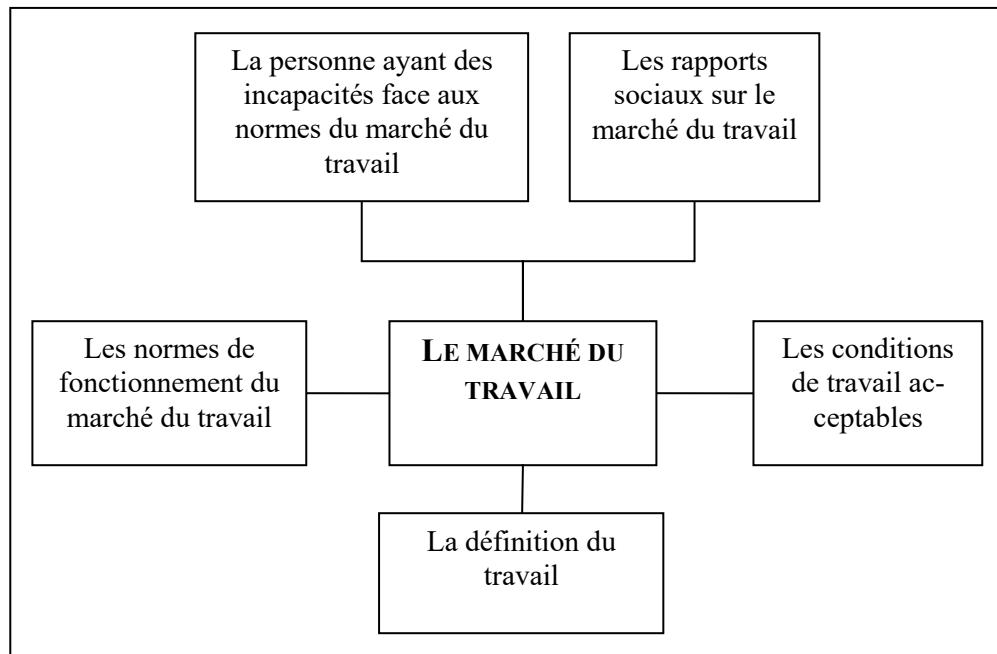
L'analyse des termes employés selon les procédures de l'analyse de contenu a permis de repérer un système de catégories qui sert à délimiter le cadre représentatif du marché du travail des personnes ayant des incapacités (voir figure1). Pour fin de clarté, nous avons uniquement rapporté les catégories de base dans cette figure. Les sous-catégories apparaîtront dans le texte.

La définition du travail

Les informations recueillies ont tout d'abord révélé que les répondants ont utilisé plusieurs termes différents pour définir ce que représente pour eux le travail : *boulot*, *job*, *tâches*, *emploi*⁶. Travailler, c'est faire des tâches, accomplir une tâche précise. Le travail se présente sous deux facettes : l'emploi (rémunéré) et le travail bénévole. C'est l'emploi qui définit le mieux la représentation qu'ils ont du marché du travail. Les participants estiment qu'il s'avère la seule forme de travail qui permet à l'individu de participer, de tenir des rôles sociaux et de consommer. Il est synonyme de meilleur état de santé physique et mentale, de sources de revenus supplémentaires permettant de former des projets d'avenir. L'emploi est source d'indépendance et de liberté d'action, de valorisation intérieure, d'intégration sociale et de sentiment d'appartenance à la

⁶ Les mots et les expressions en italique sont directement puisés dans le discours des répondants.

FIGURE 1
L'ORGANISATION DE LA REPRÉSENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL



communauté. Il permet de briser la solitude, de s'exprimer, de rayonner dans son environnement et de partager ses connaissances et son savoir-faire.

Dans ce cadre représentatif, l'emploi s'avère la seule facette valorisée du travail par les personnes ayant des incapacités. Cette donnée permet de comprendre sur quelle base leurs décisions, en rapport avec le marché du travail, sont prises. Les résultats montreront que la composante financière conditionne grandement leur schème cognitif, lequel sert à les orienter quant aux actions à privilégier envers le marché du travail. Plusieurs interpréteront, communiqueront et justifieront leurs conduites en fonction d'arguments financiers. L'appréciation des autres avantages offerts par le marché du travail dépendra souvent des sources de revenus qu'ils pourront tirer d'un emploi.

Les normes de fonctionnement du marché du travail

- *Productivité / Efficacité / Rendement*

Pour les répondants, l'entreprise fonctionne selon une logique capitaliste : son objectif premier est de faire des profits et d'employer des personnes qui vont la conduire à ce but. Cette réalité se traduit chez les répondants par des items tels que : *capitalisme, efficacité, être efficace, loi de l'offre et de la demande, production, productivité, prospérité, minutie, vitesse de travail*. Ils mentionnent que toute personne qui ne contribue pas à la rentabilité de l'entreprise ou qui ne possède pas les capacités pour y contribuer est exclue d'office. Le marché du travail leur apparaît donc comme un système organisé, avec une logique qui lui est propre, ainsi que des lois et des critères d'accessibilité et d'admissibilité.

Les personnes témoignent que le marché du travail fonctionne selon la loi de l'offre et de la demande et qu'il est dominé par l'offre de travail. Ils estiment que devant l'abondance de main-d'œuvre, les employeurs augmenteraient



de manière déraisonnable les critères d'admissibilité à l'emploi. « Tu t'en vas dans un restaurant, seulement pour laver la vaisselle en arrière, pis ça prend presque un CEGEP. » (Homme, incapacité visuelle) Les personnes interrogées indiquent que pour percer sur un tel marché, il faut être exceptionnel, avoir une idée remarquable à vendre aux employeurs. Elles prétendent toutefois que, malheureusement, ce ne sont pas toutes les personnes ayant des incapacités qui sont exceptionnelles ou qui ont des idées remarquables.

- L'organisation du travail / horaire de travail

Les répondants mentionnent que le marché impose des horaires de travail rigides qui se trouvent en relation discordante avec le reste de l'organisation sociale et des services spécialisés. Ils citent tout particulièrement l'exemple du transport adapté :

« On a de la misère à avoir un transport qui nous amène à notre travail parce qu'eux autres, ils ne s'adaptent pas facilement aux horaires... » (Femme, incapacité visuelle)

« Si l'employeur t'appelle pour que tu t'en viennes tout de suite, non tu ne peux pas [...]. Si tu dois finir à 5 heures pis là y [l'employeur] te fait finir à 7 heures, tu viens de manquer ton transport adapté. » (Femme, incapacité motrice)

- L'âge d'admissibilité

Selon les répondants, les employeurs recherchent des travailleurs jeunes parce qu'ils vont travailler plus longtemps pour l'entreprise, mais aussi parce qu'ils n'ont pas pris *de mauvais plis*, qu'ils sont plus malléables. Il serait plus facile pour un employeur de leur imposer ses lois qu'à une personne de 40 ans, « probablement du même âge ou plus vieille que lui ». L'âge constituerait ici un indicateur de leur relation éventuelle avec le marché du travail, un outil d'évaluation des chances que la personne se donne pour y accéder, mais également un argument justifiant leur choix d'intégrer ou non un tel marché.

- Le candidat idéal

Les participants disent que le marché du travail est à la recherche continue des employés prototypiques qui répondent parfaitement à ses exigences.

Ils précisent que le candidat idéal entretient un rapport positif à l'emploi : il est disponible, aime le travail, a la volonté de le faire et accepte des salaires plus bas. Il s'insère parfaitement dans l'organisation du travail, il a une expérience professionnelle, un métier et il est polyvalent. Un candidat idéal « sait où il s'en va ». Il est capable de contribuer au développement de son entreprise. C'est une personne qui travaille plus, qui donne un bon rendement, qui est autonome, efficace et rapide. Il est capable de jugement et de prendre des décisions appropriées.

Le candidat idéal entretient des rapports sociaux positifs avec l'employeur et avec les autres employés. C'est une personne qui a une belle personnalité, qui paraît bien (est bien habillée), qui a un bon langage, une belle voix, qui n'est pas obèse, etc. Elle répond à un *pré-format télévision* (Femme, incapacité motrice) : être beau, fin, fort; bref un corps idéal.

« [...] Je passais tous les tests, mais quand c'était le temps de choisir, ben, y choisissaient l'autre personne parce que le paraître était là [...] « [...] J'étais plus rapide mais le paraître elle passait en premier. » (Femme, incapacité motrice)

Selon les répondants, l'apparence est essentielle pour l'image de l'entreprise : le candidat, en plus d'être jeune, malléable, contrôlable et soumis, doit se présenter propre et bien habillé.

Sur le plan cognitif, le candidat idéal est instruit, maîtrise bien la langue française et la communication et a une formation spécialisée. Il est créatif, imaginatif, intuitif et capable d'apprendre des choses.

La personne ayant des incapacités face aux normes du marché du travail

Dans la section précédente, les répondants exprimaient leurs représentations du marché du travail, ses normes de fonctionnement et les avantages qu'il offre. Ils indiquent que pour être admissible à ce marché, le candidat doit satisfaire certains critères liés à l'aspect physique, aux compétences professionnelles, sociales et de formation. Dans cette section, nous allons voir comment les personnes ayant des incapacités se positionnent par rapport au marché du travail.

- Le coût de l'embauche

Les répondants mentionnent qu'un candidat idéal est quelqu'un « qui ne coûte pas cher à l'employeur ». (Homme, incapacité auditive) Or, ils sont convaincus qu'embaucher une personne ayant des incapacités comporte toujours des coûts supplémentaires pour l'entreprise. Ces coûts sont liés aux adaptations, à l'absentéisme, à la supervision et au rythme (vitesse) de production : « Les employeurs, y savent qu'il y a une perte tsé là, de ma part tsé, ils vont savoir qu'il y a une perte en production qui va se faire. » (Homme, incapacité comportementale et affective) Ils expriment leurs propos comme suit : « Je ne vois pas un employeur demain matin qui m'engagerait. Je ne sais pas ce qu'il me donnerait comme travail. Il faudrait qu'il soit terriblement souple. » (Femme, incapacité visuelle)

Cette liste de conditions révèle que les personnes ayant des incapacités se perçoivent comme inadaptées aux normes régissant le marché du travail, notamment en ce qui a trait à la rentabilité. Elles sont persuadées qu'elles ne correspondent pas aux candidats recherchés : ce faisant, elles s'inscrivent en faux par rapport au marché du travail. Selon leurs perceptions, le manque de productivité et de rentabilité est bien réel : il ne relève pas de la simple imagination de l'employeur et justifie le refus de les embaucher.

Concernant l'apparence, certains répondants se perçoivent au travers du prisme de la pau-

vreté et sont ainsi incapables de bien s'habiller, alors que d'autres voient leur excès de poids en décalage avec le candidat idéal recherché.

- Le rapport au travail

Les répondants racontent que le choix d'entrer sur le marché du travail provoque chez eux des inquiétudes face aux problèmes qu'ils seront susceptibles d'affronter. Plusieurs ont également une peur de vivre un échec professionnel. Ces sources de stress augmenteraient avec leur absence prolongée du marché du travail : ils estiment que l'inactivité érode la confiance en soi, le courage, la motivation, la détermination et les chances de se trouver un emploi. « Quand ça fait cinq ans que t'as pas travaillé, t'es fait. Va pas porter ton CV nulle part, il va être rejeté avant l'entrevue. » (Homme, incapacité comportementale et affective) Cette simple conviction a convaincu de nombreuses personnes ayant des incapacités de ne pas se lancer sur le marché du travail. Elles jugent le processus de recherche d'emploi laborieux et elles sont d'avis que dans la majorité des cas, « c'est souvent pour très peu de résultats au bout ». (Homme, incapacité comportementale et affective). Travailler est perçu comme une question de chance et non de capacités ou de compétences.

« Une personne comme nous autres, qui est handicapée, je peux te dire une chose que ça en prend de la chance dans toute pour arriver, aller sur le marché du travail,... Il faut qu'elle passe par déception par-dessus déception, pour finir au bout à avoir de quoi. Ça, je peux dire ça. » (Homme, incapacité visuelle)

Le rapprochement des termes « chance » et « embauche » indique, d'une part, qu'il faut croire fortement à la chance avant d'entreprendre des démarches de recherche d'emploi et d'autre part, que la personne n'a aucun contrôle sur ce qui se passe sur le marché du travail. Elle est à la merci des forces du marché.



- Le marché du travail est très limité, inexistant ou précaire

Le marché du travail est décrit comme difficile, très limité et, dans certains cas, les répondants affirment qu'il n'existe tout simplement pas. « Non, pas facile de se trouver du travail, pas facile que les employeurs nous fassent confiance, pas facile de continuer un contrat. » (Femme, incapacité intellectuelle) Le marché du travail serait limité dans toute sa globalité.

« Ma psychologue me l'a dit : Je le sais que tu es bien, mais il y a moyen d'être mieux que ça, on va te trouver une belle petite job que tu serais satisfait de toi-même. Je suis d'accord, mais où est-elle cette job-là? Elle existe pas, je me demande où elle est. » (Homme, incapacité comportementale et affective)

« Visionner une entreprise où je pourrais faire tout ce que je peux faire et lui faire accepter de m'engager, là est la frustration parce que ça ne fonctionne pas. À un moment donné, c'est comme rêver, rêver de gagner à la loterie... t'as une chance sur combien! À un moment donné, on se dit, ben garde, on perd le goût de se battre. Ça mènera nulle part de toute façon. » (Femme, incapacité visuelle)

Enfin, les répondants affirment que les personnes ayant des incapacités occupent des postes très précaires et, quand vient le temps des restructurations et des mises à pied, elles sont les premières à être remerciées. De plus, soulignent-ils, si la personne tombe malade, elle est tout simplement mise à pied au lieu d'obtenir un congé de maladie comme les autres employés.

- La reconnaissance des compétences professionnelles

Les répondants affirment que les personnes ayant des incapacités doivent travailler fort, travailler plus, travailler plus vite que les autres. Elles doivent prouver à tout prix leurs compétences, que leurs incapacités ne nuisent pas au travail, qu'elles méritent le même traitement,

et qu'elles doivent être vues comme les autres. Dans l'évocation des mots (Question 1), ces exigences sont exprimées par des termes comme « être perfectionniste, superwoman, aller en quatrième vitesse ». Les personnes indiquent que les emplois nécessitant de présenter ces types d'attitudes comporteraient des conséquences négatives sur la santé physique et mentale : épuisement professionnel et abandon du travail, découragement, frustration et déception, surtout que, la quatrième vitesse, aux yeux de l'employeur, « c'est jamais assez rapide ». (Femme, incapacité motrice) Elles précisent que la vitesse de travail ne dissipe pas les stéréotypes et les préjugés dont elles sont victimes, pas plus qu'elle ne mène à la valorisation.

- Les bienfaits du marché du travail

Selon les répondants, le marché actuel du travail est fondé sur l'exploitation des travailleurs et prendrait diverses formes : payer le salaire minimum pour des services professionnels de qualité, sous-estimer consciemment le nombre réel d'heures allouées à la tâche, etc. « Ils cherchent un pas trop futé qui va travailler comme un nègre pour des peanuts. C'est ça qu'ils cherchent. » (Homme, incapacité comportementale et affective) Ils estiment que même les personnes instruites ayant des incapacités n'échappent pas à cette condition. Elles reçoivent des « salaires différents », de « bas salaires » ou sont « sous-payées. »

Le peu de revenus que les répondants espèrent tirer du marché du travail les amène à privilégier des avenues les éloignant d'une intégration professionnelle. Un répondant indique qu'en allant au marché du travail : « On perd tout, on tombe dans le rouge. [...] Je sais que la majorité qui travaille sont pas dans la misère, mais sur le bord de la misère dans la vie. Ça, c'est une réalité. » (Homme, incapacité comportementale et affective) Ils expliquent que l'aide sociale et les autres types de prestations proposées aux personnes ayant des incapacités leur offrent plus d'avantages que des revenus réels d'emploi. Ce point de vue les encourage à rester sous l'aide sociale au lieu d'aller travailler. Les répondants posent la

question : « Pourquoi travailler pour perdre ce qu'on a déjà? Il faut réellement aimer travailler. » (Homme, incapacité motrice) La mise en scène des revenus d'emploi permet à la personne de justifier ses prises de position par rapport au marché du travail.

- La mobilité professionnelle et la mise à jour des connaissances

Les répondants estiment que les personnes ayant des incapacités ont moins de possibilités d'avancement et de perfectionnement que les autres, et ce, notamment en raison des augmentations de salaire qui y sont associées. Ils témoignent que « On est engagé souvent parce qu'on ne coûte pas cher. Ça, c'est la principale raison. ». (Homme, incapacité auditive) Les répondants ajoutent que toute promotion exige un changement de bureau, ce qui pourrait entraîner des coûts d'aménagement que les employeurs ne sont pas enclins à assumer.

Ces personnes considèrent également que les entreprises préfèrent envoyer les travailleurs sans incapacités suivre des formations de mise à niveau pour la simple raison que leur participation aux activités de perfectionnement n'entraîne pas des coûts supplémentaires liés à l'aménagement des espaces de formation, aux frais d'interprétariat et à la location de technologies de substitution.

Les rapports sociaux sur le marché du travail

Les personnes interrogées décrivent les rapports sociaux qu'elles entretiennent avec les employeurs et les autres employés comme le prolongement de leur propre vécu dans la société.

- Le rapport à l'employeur : le processus de sélection, les jeux sont faits à l'avance

Les répondants estiment que, de manière générale, le processus de sélection des candidats est une activité truquée : les employeurs annoncent des offres d'emplois dans les journaux qui sont la plupart du temps déjà attribuées.

Plusieurs considèrent que le choix des candidats est fait avant même que ne commencent les entrevues : « Même y vont mettre une annonce pour un emploi, tu te présentes, déjà la personne a été choisie [...]. Y font faire les tests, mais y savent déjà qui qu'ils veulent. » (Femme, incapacité motrice) La sélection est perçue comme une façade, un trompe-l'œil.

Certaines personnes avancent que des critères inédits interviennent pour influencer l'issue de la sélection et permettre aux employeurs d'écartier les candidatures non désirées. Selon elles, même si un CV est retenu, cela ne garantit pas l'obtention d'un emploi, car dans les faits, « l'employeur va s'organiser de façon à ce que, à un moment donné, il va te tasser du processus pour faire en sorte que tu vas être éliminé de l'emploi ». (Femme, incapacité motrice)

- Le rapport à l'employeur : les entrevues et les représentations sociales

« L'employeur quand il voit arriver quelqu'un avec une limitation y se dit : j'ai-tu du temps à perdre? Est-ce que ça va être productif, cette personne-là? Ça tu le vois pas. » (Femme, incapacité motrice)

Les propos de ce répondant témoignent que les représentations des personnes ayant des incapacités au sujet des employeurs interviennent dans le déroulement de l'entrevue et orientent souvent leurs communications avec eux. Nous constatons que les personnes ayant des incapacités ont une idée du résultat de l'entrevue avant même qu'elle ne commence.

« Ils [les employeurs] vont dire : il va avoir besoin d'appareils spécialisés, puis nous autres on veut pas embarquer là-dedans, puis toutes sortes de choses comme ça. Y se disent eux autres qu'une personne handicapée est inférieure, [que] ça va être un paquet de problèmes pour arriver à faire un emploi. Y ont peur des problèmes liés à la ponctualité, à l'absentéisme, à la maladie. Pour eux autres, ça veut dire que la



personne ne se rendra pas au travail le matin, ne saura pas travailler sur son horaire fixe, va toujours être malade, va être si on peut dire d'une façon continuellement absente du travail, va trouver 56 raisons pour dire ah! aujourd'hui, je feel pas, je rentrerai pas. » (Homme, incapacité visuelle)

Certains répondants révèlent qu'ils ont toujours des appréhensions lorsqu'ils décident d'aller passer une entrevue, nombreux sont ceux qui ont déjà une représentation de l'issue de l'entretien : « Tu entres dans le bureau pis, déjà là, tu le sais parce que la personne est là, tu le sais en partant que ça va être non. La personne vous regarde, elle vous analyse. C'est ça. Déjà là, en partant, tu le sais. » (Femme, incapacité motrice)

Cette représentation de l'employeur mobilise trois types de stratégies : certaines personnes tenteront de cacher leurs incapacités, d'autres choisiront de ne pas les cacher et les dernières renonceront complètement à passer des entrevues.

Le premier groupe essaie de dissimuler leurs incapacités pour augmenter les chances que leur candidature soit acceptée. « L'employeur, c'est certain si y voit pas ton handicap ou bien si tu réussis à lui faire oublier ça, y va t'engager, y va t'engager, y va p'têt y repenser. Mais si j'en parlais quand j'allais pour une entrevue, je l'avais pas la job. Je peux te le garantir. » (Homme, incapacité comportementale et affective)

Le deuxième groupe choisit de ne pas cacher leurs incapacités et de ne pas se préoccuper des pensées négatives perçues chez l'employeur. Les membres de ce groupe préfèrent se comporter selon l'image qu'ils ont d'eux-mêmes en rapport avec les exigences du poste et ne se préoccupent pas de ce que l'employeur pense d'eux. Ils se refusent de penser à l'employeur afin de ne pas se décourager : « Par peur que ça nuise à ma pensée là-dessus, moi je sais qu'est-ce que je vau, ce que l'employeur pense de moi, je m'en fous un peu. Si j'ai pas un emploi [...] mais il a pas eu

la chance de m'avoir comme employée. » (Femme, incapacité motrice)

Ce discours laisse toutefois transparaître qu'ils ne croient pas réellement en leurs chances d'avoir un emploi au terme de l'entrevue. Dès lors, plutôt que de chercher à se vendre, ou même à vendre leur âme à l'employeur, ces personnes choisissent de l'ignorer, attitude qui est le seul garant de leur intégrité. Ces personnes disent que ne pas ignorer l'employeur reviendrait à lui concéder le droit de mettre en question leurs compétences.

Enfin, le troisième groupe est constitué de personnes qui ont tout simplement renoncé à toute forme de recherche réelle d'emploi. Déçues et découragées, elles refusent, après plusieurs tentatives de continuer. Ces personnes en seraient venues à la conclusion qu'il n'y a rien pour elles sur le marché du travail :

« J'ai essayé, y veulent rien savoir. Moé qu'est-ce que tu veux que je fasse? Je suis pas pour leur mettre un pistolet sur la tempe pis y dire engage-moé. » (Homme, incapacité comportementale et affective)

« Je faisais plus d'applications d'emplois. Pis ça m'a tanné. Là j'essaye d'aller plus mollo, d'en faire une régulièrement par jour. Pis c'est pas mal ça. » (Homme, incapacité comportementale et affective)

« Si c'était juste de moi, je lâcherais complètement, mais là, je ne veux pas décevoir mon conseiller d'emploi. » (Homme, incapacité comportementale et affective)

« Je continue à chercher un job, mais je cherche pas quarante heures par semaine. » (Homme, incapacité comportementale et affective)

Ces quelques extraits montrent l'ardeur que ces personnes déploient dans leurs recherches. Les répondants disent faire des demandes d'emploi, mais l'on voit bien que l'enthousiasme n'y est pas. Dans la majorité des cas, ils continuent leurs recherches uniquement

dans le but de prouver qu'ils sont actifs et disponibles à l'emploi et ainsi se conformer aux critères d'admissibilité à l'aide sociale ou à la rente d'invalidité. Mais dans la réalité, ils ne cherchent plus, ils sont persuadés que toute recherche mène nulle part. C'est pourquoi ils « y vont mollo », ils y vont « de reculons. » Cette stratégie minimale de recherche d'emplois s'inscrit dès lors dans une logique bureaucratique et ne manifeste plus un réel désir d'intégrer le marché du travail.

- Le rapport à l'employeur : dépasser le cap de l'embauche

Selon les répondants, l'embauche d'une personne ayant des incapacités est le plus souvent guidée par des motifs tels qu'avoir des subventions, bien paraître ou se donner bonne conscience. Elle n'implique pas de fait une valorisation ou une ouverture à la différence de la part de l'employeur. Ceci laisse croire à certains individus que certains employeurs imposent aux employés ayant des incapacités des heures supplémentaires non rémunérées afin qu'elles rattrapent les retards de production accumulés en raison de leur rythme de travail. Certains répondants s'imaginent qu'ils seront soumis à des tâches difficiles que les employeurs feront fi de leur emploi du temps, par exemple en ne respectant pas les horaires du transport adapté. Les répondants expliquent l'existence de telles conduites par l'ignorance et la peur de l'inconnu, ce qui amène souvent les employeurs à fonder leurs conduites sur des préjugés, des stéréotypes et des arguments fallacieux tels que : « bon, il va être malade, il va être ci, il va être ça ». (Femme, incapacité visuelle)

Les participants ajoutent que certains employeurs craignent que des associations de défense des droits des personnes ayant des incapacités et des agences gouvernementales surveillent la mise en place des adaptations dans l'environnement de travail. Les répondants pensent que, pour un employeur, embaucher une personne ayant des incapacités, équivaldrait à exposer son entreprise au contrôle gouvernemental et à celui des organismes de défense des droits. « Ils se disent, nous

autres... on veut pas être pris à avoir des instances gouvernementales toujours dans le dos, faut vérifier qu'est-ce qui se passe puis ainsi de suite. » (Homme, incapacité visuelle)

De ce qui précède, l'on voit que les représentations sociales interviennent pour guider le rapport des personnes ayant des incapacités à l'employeur dans toutes les situations les impliquant : affichages de postes, tris de CV, entrevues, embauches, etc. Lors de l'entrevue, le premier échange de regards avec l'employeur mobilise déjà des schèmes cognitifs qui concourent à biaiser considérablement le processus d'entrevue. Au lieu de se concentrer sur l'entrevue, elles cherchent à s'adapter à ce qu'elles croient voir trotter dans la pensée de l'employeur — *journées de maladie, absentéisme, coûts liés aux limitations, augmentation des assurances, manque de productivité, etc.* — en adoptant des stratégies pour cacher leurs incapacités. D'autres se présenteront sous une personnalité qui plaira à l'employeur, ignoreront complètement la pensée de l'employeur ou participeront au processus de sélection en y allant mollo, de reculons... Ces trois stratégies se révèlent souvent inefficaces et portent rarement fruit. Cacher ses incapacités peut, par exemple dans le cas d'incapacités auditives, amener la personne à donner des réponses inappropriées aux questions posées. Faire fi de ce que l'employeur pense peut aussi faire en sorte que l'entrevue devienne un monologue.

Les répondants manifestent une forte méfiance à l'égard des employeurs car, affirment-ils, même si une personne ayant des incapacités est appelée en entrevue, le but n'est pas nécessairement de lui offrir un emploi. Plusieurs affirment qu'ils ne désirent que se conformer à certaines obligations légales :

« C'est parce que sur leurs offres d'emploi, ils souscrivent à l'équité à l'emploi. C'est juste de la parure. Ils mentionnent ça comme quoi qu'ils ne font aucune discrimination. Ils sont bien beaux, mais on se rend compte par après, par la suite, que ce n'est pas le cas. » (Homme, incapacité visuelle)



Nombreux sont ceux qui sont convaincus que l'employeur a une certaine idée d'eux, mais n'ont pas accès à celle-ci pour pouvoir s'y conformer. « Qu'est-ce qu'y voit chez moi ? Savoir ce qu'y voit, je pourrais changer quelque chose pour qu'y me voit autrement [...] mais je sais jamais, j'ai des refus mais je sais pas de quoi qu'y a eu. » (Homme, incapacité comportementale et affective) Cette situation est souvent à l'origine d'un malaise : les personnes ayant des incapacités souhaitent cacher leur situation à l'employeur, mais sont sous la constante impression que l'employeur les a découverts. Cette même méfiance envers l'employeur se poursuit lorsqu'ils sont embauchés : les répondants croient qu'ils seront soumis à des conditions de travail difficiles et qu'ils auront des salaires plus bas que les autres.

Enfin, on note que lors de l'entrevue, le fait d'avoir une déficience visible est beaucoup plus préjudiciable que celle qui ne l'est pas :

« Au début tu sais, moi, j'ai une canne, tout de suite là, j'étais barrée. Imagine quelqu'un qui arrive avec une déficience intellectuelle. » (Femme, incapacité visuelle)

« Quand tu as un handicap visible, un employeur lui, c'est sûr et certain, si tu es en fauteuil roulant qu'y faut qu'y construise une montée pour fauteuil roulant, tu viens de te caler. » (Homme, incapacité comportementale et affective)

- Les rapports avec les autres employés

Dans l'entreprise, les personnes ayant des incapacités font peur à de nombreux employés. Certains auraient même peur qu'elles soient contagieuses : « Certains ont peur tout simplement, ils pensent que ça s'attrape. » (Femme, incapacité visuelle) Les personnes sourdes se sentent les plus isolées en raison des rares contacts qu'ils ont avec les autres employés : « Ah! Bonjour. Il fait beau hein! Après ça c'est fini : Les autres employés vont parler ensemble, ils agissent comme si le sourd n'était pas là [...] comme si le sourd était invisible. On vit au travail, mais c'est comme si on était invisible. » (Femme, incapacité auditive)

Dans certains milieux, les employés refuseraient carrément de travailler avec une personne ayant des incapacités prétextant un ralentissement éventuel ou des difficultés de communication. Ces personnes doivent également supporter leur lot de moqueries :

« J'ai jamais eu de problèmes au niveau handicap à part de petites choses sarcastiques un peu par rapport à l'oreille, genre la masturbation rend sourd. Celle-là je l'entends ... Je l'ai pris en joke. Je l'ai tellement entendue là. » (Homme, incapacité auditive)

Enfin, les personnes ayant des incapacités, en particulier celles qui bénéficient du soutien à l'emploi, seraient considérées comme des employés à statut particulier, notamment comme des *voleurs de jobs*. Certains employés manifesteraient une certaine jalousie ou méfiance à leur égard.

« Le contact est difficile parce qu'y pensent qu'il y a du favoritisme. Ils disent, elle, il [l'employeur] l'a prise parce qu'il a eu une subvention pour elle. Tu essaies d'avoir des contacts avec elle, [impossible] parce que t'as enlevé la job d'une de ses amies. Le contact est pas pareil. » (Femme, incapacité motrice)

Selon les répondants, nombreux sont les employés qui pensent que les personnes ayant des incapacités ne pourraient travailler dans les conditions normales du marché du travail. Il arrive que leur travail ne possède pas la même valeur intrinsèque que celui des autres employés car, disent-ils : « Qu'elle en fasse moins ou qu'elle en fasse plus, elle va être payée pareil. » (Femme, incapacité motrice)

Les conditions de travail acceptables

Après avoir énoncé les caractéristiques du marché du travail ainsi que les rapports sociaux qui y prennent place, nos répondants proposent une nouvelle façon d'appréhender l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités. Celle-ci repose sur l'accès à des emplois qu'ils jugent convenables ou acceptables, une meilleure organisa-

tion du support à l'intégration et de la coopération entre les acteurs responsables de l'inclusion des personnes ayant des incapacités dans le marché du travail. Les répondants interrogés affirment qu'ils recherchent des milieux de travail plus conviviaux, mais qui ne mettent pas pour autant en péril la survie de l'entreprise. De tels milieux seraient caractérisés par un climat de travail intéressant, détendu et non stressant. Ils estiment que ces milieux contribueraient à réduire les situations de handicap vécues sur le marché du travail tout en augmentant leur productivité.

- Des emplois convenables

Un travail de qualité est perçu comme *pas stressant, qu'on aime, un valorisant, enrichissant, plaisant, qu'on fait avec le sourire et satisfaction*. Les répondants affirment qu'il doit être en relation harmonique avec leurs capacités et leurs compétences personnelles. Un travail convenable signifie que la personne est placée dans une situation où elle peut performer, où l'employeur se rend compte qu'elle est capable de travailler. Toute autre forme de travail comporterait pour eux des risques graves : échec professionnel, risque pour l'entreprise de perdre sa rentabilité.

- Un emploi qui donne un salaire convenable

Les participants estiment qu'un emploi acceptable offre un salaire convenable, supérieur ou égal aux prestations d'aide sociale. Il doit également couvrir au moins tous les coûts habituellement assumés par l'aide sociale ou les rentes d'invalidité.

Pour les personnes ayant des incapacités, le salaire constitue un facteur prépondérant dans la décision de travailler ou non. Les autres facteurs ne peuvent être considérés dans la balance que si l'exigence salariale est satisfaite. Les personnes interrogées conviennent toutefois que refuser d'aller travailler au salaire minimum et continuer à vivre des rentes d'invalidité ou de l'aide sociale est contraire à l'idée de fierté. Cette représentation du marché du travail n'empêche pas de nombreuses personnes ayant des incapacités à choisir cette avenue.

Afin de justifier cette contradiction et d'éviter la dissonance cognitive, elles font appel à une certaine hiérarchie des besoins humains : « Il faut que tu vives aussi. Mourir de faim pour la fierté du travail, là non plus. » (Homme, incapacité visuelle) La nécessité de vivre dicte les choix qu'il est convenu de faire et en même temps élimine toute possibilité de dissonance avec la décision de rester chez soi. C'est ce qui explique pourquoi la survie et le maintien de leur intégrité physique et psychique demeure en tout temps au centre de leurs préoccupations. Nombreux sont les répondants qui perçoivent les personnes qui acceptent de travailler au salaire minimum comme des individus qui « vont mourir à rien faire, qui trouvent les journées longues ». (Homme, incapacité comportementale et affective)

- Un emploi dans un milieu adapté et où il y a du support

Au cours de nos entretiens, les personnes interrogées ont suggéré d'améliorer l'aménagement des espaces physiques, la disponibilité des moyens de transport et l'accès aux technologies de substitution. Cette dimension leur apparaît nécessaire afin de permettre aux personnes concernées d'accéder aux lieux de travail, d'y circuler librement, d'y fonctionner convenablement et d'être efficaces, malgré leurs limitations. Elles estiment que ces types de support doivent être fournis par divers acteurs : l'État, les associations, les employés, les syndicats, la famille et l'entourage.

- Un emploi qui permet la réalisation de soi

Un marché acceptable doit conduire à une certaine réalisation de soi. Lorsque le travail est convenable, adapté et supporté par des acteurs d'intervention, il permet de se réaliser. Les répondants considèrent également que le travailleur a un statut important dans nos sociétés : « parce que tout le monde te demande : Qu'est-ce que tu fais? La première chose que t'entends dire [...], c'est ça. C'est qu'est-ce que tu fais? C'est tellement important de faire quelque chose [...] Pour moi c'est ça, je n'ai pas vraiment d'identité si je ne travaille pas. »



(Femme, incapacité comportementale et affective)

Cette section est, à toutes fins pratiques, le nouvel ordre du marché du travail pour personnes ayant des incapacités. Elle éclaire les intervenants d'évaluation du marché du travail : des emplois convenables, un salaire convenable, des emplois adaptés et enfin, des emplois qui permettent la réalisation de soi.

Discussion

Les personnes interrogées pensent que les employeurs ont une mauvaise image d'elles et que, dans toutes situations socioprofessionnelles les impliquant, le but premier des employeurs est de les écarter. Elles se pensent désavantagées à tous les niveaux du processus d'embauche : tris des CV, tests de recrutement, entrevues, etc. Elles sont convaincues que lorsque les employeurs les invitent à l'entrevue, ils le font uniquement pour se conformer aux lois et non pas parce qu'ils valorisent leur candidature : s'il y a embauche, c'est seulement parce que les employeurs veulent bien paraître ou avoir des subventions. Enfin, elles croient qu'elles sont toujours victimes des pratiques des employeurs : attitudes très rigides, violence psychologique, exploitation et non-respect de leurs limites.

Afin d'être acceptées sur le marché du travail, elles élaborent des stratégies qui finalement les désavantagent, par exemple cacher leur incapacités, minimiser leurs besoins d'aménagement afin de ne pas déplaire à l'employeur, ne pas tenir compte des employeurs durant l'entrevue, faire semblant de chercher des emplois afin de se conformer aux critères de disponibilité à l'emploi, etc.

Ces personnes se perçoivent comme des personnes limitées et inadaptées qui répondent difficilement aux normes actuelles du fonctionnement du marché du travail : respect des horaires fixes, instruction et polyvalence, rythme de production, rendement élevé, normes de santé et d'apparence physique, etc. Tout indique que ces personnes élaborent leurs représentations sociales par opposition au profil

recherché de l'employé idéal et de leurs difficultés à satisfaire les exigences des employeurs. Cela les amènent à considérer le marché du travail comme très limité ou inexistant et que, par conséquent, tout effort investi dans la recherche ne peut qu'être vain. Le marché du travail serait d'autant plus précaire qu'il est caractérisé par une offre de travail abondante et que les employeurs fixent les normes d'admissibilité à des niveaux exagérément élevés.

Elles croient que le marché du travail leur offre des emplois peu qualifiés et peu qualifiants qui ne mènent pas au développement personnel et professionnel et, par la bande, à une réelle participation sociale. Elles sont convaincues que, dans les conditions actuelles, le choix d'aller travailler est un choix irrationnel dans la mesure où la personne risque de gagner un revenu inférieur aux prestations gouvernementales.

Cette étude a permis de comprendre comment les personnes ayant des incapacités élaborent et structurent leur pensée, — leur rapport au marché du travail et aux employeurs — et qui constitue leur cadre de référence actif pour tout ce qui touche le marché du travail. L'étude confirme une théorie déjà rencontrée (Abric, 1987, 1989) selon laquelle, en situation de jeu, les stratégies des joueurs sont davantage influencées par la représentation du partenaire que par son comportement effectif et que les comportements des sujets ne sont pas déterminés par les caractéristiques objectives de la situation mais par la représentation de cette situation. Les personnes ayant des incapacités élaborent leurs stratégies en fonction de leurs représentations de l'employeur et du marché du travail et non de la situation objective les impliquant.

Enfin, dès la prise de conscience des résultats de cette étude, les intervenants ont initié une seconde étude sur le développement d'outils et de modèles d'intervention afin de modifier les pratiques sociales et promouvoir l'embauche et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités.

Références

- ABRIC, J.-C. (1987). *Coopération, compétition et représentations sociales*. Cousset (Fribourg) : Del Val.
- ABRIC, J.-C. (1994a). Les représentations sociales : aspects théoriques. Dans J.-C. Abric (Éd.). *Pratiques sociales et représentations* (p. 11-35). Paris : Presses universitaires de France.
- ABRIC, J.-C. (1994b). Méthodologie de recueil des représentations sociales. Dans J.-C. Abric (Éd.). *Pratiques sociales et représentations* (p.59-82). Paris : Presses universitaires de France.
- ABRIC, J.-C. (2003). *Méthodes d'études des représentations sociales*. Ramonville Saint-Agne : Éditions Érès.
- ALBARELLO, L. (2003). *Apprendre à chercher. L'acteur social et la recherche scientifique*. (2^{ème} éd.). Bruxelles : De Boeck Université.
- BOURGEAT, G. (2002). À propos du statut des éléments d'une représentation sociale : vers un modèle intégrateur. Dans C. Garnier et W. Doise (Éds.). *Les représentations sociales. Balisage du domaine d'étude* (p. 35-48). Montréal : Éditions Nouvelles AMS.
- CANADA. RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. (2008). *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2008*. Ottawa : RHDCC.
- COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR PERSONNES HANDICAPÉES (2005). *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*. Bibliothèque Nationale du Québec. Québec.
- DESLAURIERS, J.-P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal : Mc Graw-Hill.
- FAWCETT, G. (1996). *Vivre avec une incapacité au Canada : un portrait économique*. Développement des ressources humaines Canada. Bureau de la condition des personnes handicapées. Ottawa.
- FLAMENT, C., & ROUQUETTE, M.-L. (2003). *Anatomie des idées ordinaires. Comment étudier les représentations sociales*. Paris : Armand-colin.
- GILLY, M. (1989). Les représentations sociales dans le champ éducatif. Dans D. Jodelet (Éd.). *Les représentations sociales* (p. 363-386). Paris : Presses Universitaires de France.
- GUIMELLI, C. (1998). *Chasse et nature en Languedoc*. Montréal : L'Harmattan.
- GUIMELLI, C., & DESCHAMPS, J.-C. (2000). Effets de contexte sur la production d'associations verbales : le cas des représentations sociales des gitans. *Cahiers internationaux de psychologie sociale*, 47-48, 44-54.
- JODELET, D. (2003). Représentations sociales : un domaine en expansion. Dans D. Jodelet (Éd.). *Les représentations sociales* (p. 47-78). Paris : Presses Universitaires de France.
- JODELET, D. (1994). Représentations, pratiques, société et individu sous l'enquête des sciences sociales. Dans D. Jodelet (Éd.). *Les représentations sociales. Textes de méthodologie en sciences sociales, choisis et présentés par Bernard Dantier* (p. 36-57). Paris : PUF.
- JODELET, D. (1990). Représentation sociale : phénomène, concept et théorie. In *Psychologie sociale*, sous la dir. de Serge Moscovici, p. 257-278. Paris : PUF.
- KETELE, J.-M., & ROEGIER, X. (2009). *Méthodologie du recueil d'informations : fondements des méthodes d'observation, de questionnaire, d'interview et d'étude de documents*. (4e éd.) Bruxelles : De Boeck.
- MERCIER, M. (Éd.). (1997). *Approche des représentations sociales relatives à l'emploi des personnes handicapées en Région wallonne*. Repéré à : <http://www.medecine.fundp.ac.be/psycho/bib/emplph1.htm>
- MOSCOVICI, S. (1984). The phenomenon of social representations. Dans R.M. Farr et S. Moscovici (Éd.). *Social representations* (p. 3-69). Paris : Éditions de la Maison des sciences de l'Homme.
- MOSCOVICI, S. (1986). L'ère des représentations sociales. Dans W. Doise et A. Palmonari (Éd.). *L'étude des représentations sociales* (p. 34-80). Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- MOSCOVICI, S. (1976). *La psychanalyse, son image et son public*. 1^{ère} éd. 1961 (506 p.). Paris : Presses universitaires de France.
- MUCCHIELLI, A. (1991). *Les méthodes qualitatives*. Paris : PUF.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (1998). *Le Québec et l'intégration sociale des personnes handicapées : état de situation multisectoriel*. Drummondville : Office des personnes handicapées du Québec.
- PAILLÉ, P., & MUCCHIELLI, A. (2003). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- PATTON, M. Q. (1988). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, calif. : Sage Publications.
- ROUQUETTE, M.-L. (1994). Une classe de modèles pour l'analyse des relations entre cognèmes. Dans C. Guimelli (Éd.). *Structures et transformation des représentations sociales* (p.153-170). Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- VAN DER MAREN, J.-M. (1995). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal : Les presses de l'Université de Montréal.

