

De l'intégration à l'inclusion des personnes en situation de handicap

Table des matières

1.	L'intégration des personnes en situation de handicap	2
1.1	L'intégration : un modèle compensatoire	2
1.1.1	Adaptation individuelle :	2
1.1.2	Responsabilité de l'adaptation :	2
1.1.3	Aides ponctuelles et spécifiques :	2
1.1.4	Conservation des structures prédominantes :	2
1.1.5	Une approche sectorielle :	3
1.2	Une première tentative de définition :	3
2.	L'inclusion des personnes en situation de handicap	3
2.1	L'inclusion : un véritable processus	3
2.2	Caractéristiques principales de l'inclusion :	3
2.2.2	Evolutions de l'environnement :	4
2.2.3	Approche holistique :	4
2.2.4	Droits humains et égalité :	4
3.	Différences fondamentales entre intégration et inclusion	4
3.1	Qui porte le changement ?	4
3.2	La nature des ajustements	5
3.3	Une finalité sociale	5
4.	L'inclusion : la conception d'un véritable changement	5
4.1	Vers une égalité réelle.	5
4.2	S'approcher de la diversité	6
4.3	Une responsabilité collective	6
4.4	Une approche globale et systémique	6
5.	Des exemples	7
5.1	L'éducation	7
5.2	Le travail.	7

De l'intégration à l'inclusion des personnes en situation de handicap

L'intégration et l'inclusion des personnes en situation de handicap sont deux concepts souvent utilisés de manière interchangeable, mais qui recèlent des nuances importantes, tant sur le plan philosophique que sur le plan pratique, en matière de politique sociale et de droits humains.

1. L'intégration des personnes en situation de handicap

1.1 L'intégration : un modèle compensatoire

1.1.1 Adaptation individuelle :

Ce modèle part du principe que la personne en situation de handicap est confrontée à des obstacles dans un environnement qui n'est pas conçu pour elle, et que la société doit lui apporter des solutions spécifiques pour compenser ses limitations (par exemple, des prothèses, des aides techniques, ou des soutiens humains).

1.1.2 Responsabilité de l'adaptation :

L'effort pour participer revient principalement à la personne en situation de handicap, qui doit surmonter les barrières en fonction des aides qui lui sont données. Le rôle de la société se limite à fournir des outils de compensation (aménagements, accompagnements) pour que la personne puisse s'adapter au milieu dominant.

1.1.3 Aides ponctuelles et spécifiques :

Les actions entreprises visent à fournir des aménagements ou des dispositifs compensatoires qui permettent à la personne de fonctionner dans un cadre ordinaire sans changer fondamentalement ce cadre. Par exemple, dans une école, cela pourrait consister à fournir un assistant éducatif à un élève handicapé, ou à aménager un poste de travail spécifique dans une entreprise.

1.1.4 Conservation des structures prédominantes :

Le modèle compensatoire considère que les institutions ou les structures en place sont globalement adaptées pour la majorité, et que seules les personnes handicapées doivent bénéficier de mesures spécifiques pour pouvoir s'y

intégrer. Par conséquent, la norme sociale, éducative ou professionnelle n'est pas modifiée pour s'adapter à la diversité des capacités humaines, mais des compensations sont ajoutées pour rendre l'accès possible.

1.1.5 Une approche sectorielle :

Les efforts d'intégration sont souvent centrés sur des secteurs spécifiques, tels que l'école ou l'emploi, mais ne s'étendent pas forcément à toutes les sphères de la vie sociale.

1.2 Une première tentative de définition :

L'intégration repose sur une logique d'adaptation de l'individu au cadre social et institutionnel existant. Dans ce modèle, la société, ses structures et ses institutions demeurent globalement inchangées, et ce sont les personnes en situation de handicap qui sont encouragées à s'adapter pour être acceptées dans les environnements déjà établis. Le système éducatif, le monde du travail ou les espaces publics, par exemple, restent essentiellement pensés pour les personnes valides, avec certaines accommodations apportées en complément pour permettre aux personnes handicapées de s'y intégrer.

2. L'inclusion des personnes en situation de handicap

2.1 L'inclusion : un véritable processus

L'inclusion, en revanche, renvoie à une approche plus systémique et transformative, qui vise à repenser la société et ses structures pour qu'elles soient naturellement accessibles et accueillantes pour tous sans qu'une personne ou un groupe ne doive s'adapter de manière significative. L'inclusion implique donc une révision des normes sociales, des pratiques institutionnelles et des systèmes en place afin de garantir que tout le monde, indépendamment de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, puisse pleinement participer à la société.

2.2 Caractéristiques principales de l'inclusion :

2.2.1 Modèle participatif et accessibilité universelle :

L'accent est mis sur la participation pleine et entière des personnes en situation de handicap dans tous les aspects de la vie sociale, économique, politique et culturelle. Cela implique une adaptation globale du cadre social, plutôt qu'une simple accommodation. L'environnement, qu'il s'agisse de l'école, du travail ou des espaces publics, est conçu pour être accessible à tout le monde, sans distinction. Il ne s'agit pas de compenser les limitations des personnes, mais de créer des conditions qui permettent à chacun de participer pleinement sans avoir besoin d'une

aide particulière. Le modèle inclusif reconnaît que les personnes en situation de handicap ont le droit de participer à tous les aspects de la vie sociale, politique et culturelle, sans que cela soit conditionné à une adaptation de leur part. La société doit donc être pensée de manière à inclure naturellement la diversité humaine. Ce principe repose sur une vision de l'égalité réelle et des droits humains.

2.2.2 Evolutions de l'environnement :

Contrairement au modèle compensatoire, qui repose sur des ajustements spécifiques, le modèle inclusif impose des changements dans les systèmes et les structures sociales. Par exemple dans une école inclusive, l'ensemble des méthodes pédagogiques, des supports d'apprentissage et des infrastructures sont conçus pour permettre la participation de tous les élèves, quels que soient leurs besoins ou leurs capacités. Il n'y a pas besoin de dispositifs spécifiques pour certains élèves : la diversité des besoins est intégrée dès le départ dans la conception de l'école.

2.2.3 Approche holistique¹ :

Contrairement à l'intégration, qui peut être sectorisée, l'inclusion concerne tous les domaines de la vie (logement, loisirs, emploi, éducation, etc.) et prend en compte la diversité des besoins humains.

2.2.4 Droits humains et égalité :

L'inclusion est souvent associée à une perspective de droits humains. Elle reconnaît que les personnes en situation de handicap ont les mêmes droits à la participation et à la dignité que tout le monde. Ce modèle repose sur le principe de l'égalité des chances et non simplement sur des aides spécifiques.

3. Différences fondamentales entre intégration et inclusion

3.1 Qui porte le changement ?

L'intégration place la responsabilité de l'adaptation principalement sur les personnes en situation de handicap, tandis que l'inclusion met cette responsabilité sur la société dans son ensemble, exigeant des changements structurels et systémiques.

¹ Qui s'intéresse à son objet dans sa globalité

3.2 La nature des ajustements

L'intégration cherche à intégrer les personnes handicapées dans des structures déjà en place avec des ajustements mineurs, tandis que l'inclusion implique une refonte de ces structures pour qu'elles accueillent naturellement toutes les diversités, sans distinction.

3.3 Une finalité sociale

L'intégration tend à mesurer le succès par l'insertion des individus dans le cadre existant, tandis que l'inclusion vise à transformer le cadre afin que chaque personne, quelle que soit sa situation, puisse participer pleinement à la vie collective.

L'intégration est une approche d'adaptation partielle où les individus doivent se conformer à un cadre prédominant, tandis que l'inclusion implique une transformation globale des structures sociales, pour qu'elles soient accessibles à tous, sans distinction. Le passage d'une logique d'intégration à une logique d'inclusion correspond donc à un changement de paradigme, en lien avec les principes de justice sociale, d'égalité des droits et de respect de la diversité humaine.

4. L'inclusion : la conception d'un véritable changement

4.1 Vers une égalité réelle.

L'intégration est souvent axée sur le fait de donner à tous l'accès aux mêmes structures, mais sans nécessairement adapter ces structures aux besoins individuels de manière globale. Cela part du principe que tous ont les mêmes opportunités si quelques aides spécifiques sont fournies. La société est perçue comme fondamentalement juste, et l'effort se concentre sur l'intégration des personnes dans ce cadre formel.

L'inclusion s'inscrit dans une logique de droits humains, où il ne s'agit pas seulement de donner des accès formels, mais d'assurer une réelle égalité des chances. Cela signifie prendre en compte les différences et adapter les systèmes pour que chaque personne puisse participer pleinement, sans être marginalisée. L'inclusion vise l'égalité substantielle, en s'assurant que les environnements soient conçus pour tous, avec la reconnaissance que les mêmes règles formelles ne suffisent pas à garantir l'égalité réelle.

4.2 S'approcher de la diversité

Dans une approche intégrative, la norme sociale reste celle des personnes valides, et les personnes en situation de handicap sont “ajoutées” à cette norme. Leur intégration repose sur l'idée que leur participation à la société nécessite des efforts pour se conformer aux standards déjà établis, avec parfois une certaine tolérance ou flexibilité accordée.

L'inclusion valorise la diversité humaine. Elle ne se contente pas de tolérer les différences mais les reconnaît comme une richesse. Dans ce modèle, la diversité des capacités, des modes de pensée et des expériences de vie est vue comme un atout pour la société. Cela implique de repenser les structures et les environnements pour qu'ils répondent à la pluralité des besoins et des identités.

4.3 Une responsabilité collective

L'intégration place l'accent sur la personne en situation de handicap et ses capacités à s'adapter à un système déjà existant. C'est elle qui doit bénéficier d'aides compensatoires (comme un assistant ou des outils spécialisés), mais sans remise en question profonde des environnements eux-mêmes.

L'inclusion implique un changement fondamental dans les politiques et les pratiques sociales, avec une redistribution des responsabilités. Ce n'est plus à l'individu de s'adapter, mais à la société de s'organiser de manière à accueillir tous les membres de manière équitable, quelles que soient leurs capacités. L'accent est mis sur l'accessibilité universelle et la participation active de toutes les personnes.

4.4 Une approche globale et systémique

L'intégration tend à se concentrer sur certains domaines particuliers, comme l'éducation ou l'emploi, avec des dispositifs spécifiques (classes spécialisées, quotas d'emploi). L'idée est que des personnes en situation de handicap peuvent être intégrées dans ces secteurs à condition que des ajustements soient faits pour elles.

L'inclusion s'applique à tous les domaines de la vie sociale, politique, économique, et culturelle. Il ne s'agit pas simplement d'intégrer des personnes handicapées dans certains environnements avec des solutions ponctuelles, mais de concevoir une société où ces personnes sont naturellement incluses, sans avoir à compter sur des ajustements particuliers. Cela concerne non seulement l'éducation et l'emploi, mais aussi le logement, les loisirs, la santé, et les transports, entre autres.

5. Des exemples.

5.1 L'éducation

<i>Intégration</i>	<i>Inclusion</i>
Dans un modèle d'intégration, les élèves en situation de handicap sont intégrés dans des classes ordinaires, mais avec des soutiens spécifiques comme un accompagnant ou des ressources pédagogiques adaptées. Cependant, l'organisation et la pédagogie de la classe restent majoritairement pensées pour les élèves valides.	Dans un modèle inclusif, toute l'école est pensée pour tous les élèves, indépendamment de leurs capacités. Les pédagogies sont différenciées, et les infrastructures sont accessibles à tous sans nécessiter d'adaptation particulière. L'accent est mis sur la diversité des modes d'apprentissage et l'égalité de participation.

5.2 Le travail.

<i>Intégration</i>	<i>Inclusion</i>
Dans un cadre intégratif, un salarié en situation de handicap peut travailler dans une entreprise classique, mais il bénéficiera d'aménagements spécifiques, comme un poste adapté ou un horaire de travail flexible, tandis que le reste de l'environnement de travail reste inchangé.	Dans un environnement inclusif, les politiques et pratiques de l'entreprise sont conçues pour être naturellement accessibles à tous. Par exemple, les technologies utilisées et l'organisation du travail sont pensées pour répondre aux besoins de divers employés, sans Qu'il ne soit nécessaire de prévoir des mesures spécifiques pour un groupe particulier.

Le passage de l'intégration à l'inclusion en France reflète un changement profond dans la manière dont le handicap est perçu. Alors que l'intégration visait à insérer les personnes handicapées dans une société principalement conçue pour les valides, l'inclusion s'attache à transformer la société elle-même pour qu'elle soit accessible à tous. Ce processus a été marqué par des réformes législatives importantes, telles que la loi de 2005, mais aussi par un changement progressif des mentalités et des pratiques, influencé par les évolutions internationales en matière de droits humains. Cependant malgré ces avancées, la mise en œuvre pleine et entière de l'inclusion reste un chantier en cours, avec encore de nombreux défis à relever dans l'éducation, l'emploi et l'accès aux services.