

Mémoire de master 2 en sociologie

Intégrer par le travail Les ESAT dans les politiques de l'emploi des personnes handicapées

Ce document est un résumé du mémoire de master 2 de recherche en sociologie soutenu en mai 2019, par Mathéa Boudinet sous la direction de Anne Revillard.

Contexte : Le travail protégé, un milieu traversé par de profonds changements

De l'insertion de groupes de personnes handicapées à des milieux de travail distincts ...

Les associations de parents et de proches de personnes handicapées créent le milieu protégé de travail les Centres d'Aide par le Travail (CAT), et les Ateliers Protégés (AP) dans les années 1950. Les CAT et les AP ont une double mission : promouvoir l'épanouissement personnel des travailleurs dans une logique thérapeutique, et les insérer socialement en donnant le statut de travailleur aux personnes handicapées employées. La création de ce secteur s'inscrit dans la dynamique de promotion de l'emploi des personnes handicapées, et répond également au manque de prise en charge des adultes handicapés intellectuels.

Les lois sur le handicap de la seconde moitié du 20ème siècle (1975, 1987) continuent d'affirmer l'importance de l'insertion des personnes handicapées au reste de la société, par le travail. Elles institutionnalisent une catégorisation des personnes handicapées en plusieurs groupes, ayant accès à des droits différents. Certaines, considérées comme plus capables, ont accès au milieu ordinaire de travail, et les autres, considérées comme ayant une capacité de travail plus faible, aux CAT et aux AP. Le milieu protégé est envisagé comme une manière d'intégrer une partie spécifique de la population handicapée au reste de la société, considérée comme moins capable de travailler, en lui donnant la possibilité de participer à l'activité économique.

... à l'insertion de tous au milieu ordinaire

La problématique de l'entrée en milieu ordinaire depuis le milieu protégé apparaît très tôt dans les discours et l'organisation du milieu protégé (circulaire du 18 décembre 1964, circulaire 60 AS du 8 décembre 1978). Néanmoins, le milieu protégé¹ est aujourd'hui sujet de nouvelles politiques publiques marquées par une "tonalité qui se veut tournée vers le milieu ordinaire" (Velche, 2004). De ce fait, leur fonction d'insertion par le travail est amenée à évoluer, les ESAT étant remis en question pour privilégier l'emploi direct des personnes handicapées. Cet objectif d'emploi direct en milieu ordinaire est d'autant plus affirmé par les évolutions législatives récentes (réforme des ESAT en 2005, mise en place de l'emploi accompagné en 2016, réforme des ESAT en 2018). Ainsi, le milieu protégé doit à présent

¹ Par milieu protégé, j'entends désormais uniquement les Centres d'Aide par le Travail (aujourd'hui Établissements et Services d'Aide par le Travail, ou ESAT).

privilégier sa mission d'insertion des travailleurs depuis l'ESAT vers le milieu ordinaire de travail.

Questions de recherche

L'enjeu de mon mémoire est a été de proposer une nouvelle analyse du secteur protégé, à partir des expériences professionnelles des travailleurs et des salariés. Les évolutions législatives et les changements internes au milieu médico-social ont profondément transformé ces établissements, en incitant les établissements de plus en plus fortement à devenir des passerelles vers le milieu ordinaire. Néanmoins, le cœur de la mission du milieu protégé demeure le même : le but est d'intégrer ces personnes handicapées, par le biais du travail, au reste de la société. Comment s'articulent, dans ce cadre, travail en milieu protégé et valorisation de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire ? J'ai structuré ma réflexion autour de deux questions : la perception que les personnes handicapées en ESAT ont du travail en milieu ordinaire et en milieu protégé, et les frontières entre ces deux secteurs de travail (pratiques différentes dans les environnements de travaux, passages de travailleurs de l'un à l'autre).

Méthodes

Pour répondre à ces deux questions, j'ai combiné différentes méthodes, en comparant 6 établissements de tailles, d'activités et d'associations différentes.

Une première partie de l'étude se fonde sur une **série d'entretiens** avec dix-sept travailleurs handicapés de différents ESAT, entre septembre 2018 et mars 2019. Huit avaient un handicap psychique, cinq un handicap intellectuel, deux avaient des troubles dys, une était autiste, et un avait un handicap moteur. Les neufs femmes et huit hommes avaient en moyenne 38 ans. D'autre part, j'ai effectué neuf entretiens avec des salariés des ESAT. Les salariés interrogés avaient en moyenne 50 ans, et avaient des expériences de travail plus ou moins longues dans le secteur du handicap. J'ai ainsi pu comparer les avis de personnes ayant été formées dans le médico-social les années 1990 et 2000 et les perceptions de personnes venant de parcours professionnels dans le milieu ordinaire.

En parallèle des entretiens, j'ai effectué une vingtaine d'heures d'**observation**, dans le but de contextualiser les récits récoltés en entretiens et d'enrichir ces derniers. Enfin, j'ai procédé à une analyse quantitative sur le profil et les parcours de la population travaillant en ESAT, à partir de l'**enquête ES Handicap 2014**.

Résultats

Intégrer uniquement par le travail ?

Les ESAT combinent des fonctions économiques et médico-sociales : "*ils offrent [aux personnes handicapées] des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.*"². Quelle place l'activité productive occupe-t-elle dans l'intégration promue par l'ESAT ?

² Code de l'Action Sociale et des Familles, article L. 344-2-1 [consulté en ligne sur Légifrance le 19/05/19]

Le caractère productif des ESAT reste la référence des normes régulant le milieu protégé. C'est en se référant à ce que devrait être le travail que l'ensemble des salariés organisent la gestion des établissements, et c'est en fonction de leurs définitions que les salariés distinguent leurs structures des autres. Ils se réfèrent à deux figures : l'une, dépréciée, est celle du vieux CAT, ne réalisant que du conditionnement, ne formant pas les travailleurs ; l'autre, valorisée, est celle du nouvel ESAT, professionnalisant, formant, et se rapprochant éventuellement du milieu ordinaire sur certains points. Cependant, si ces établissements souhaitent s'inscrire prioritairement dans la sphère du travail, ceux-ci opèrent tout de même des actions dépassant le simple cadre professionnel. Les actions de soutien médico-social exécutées nécessitent une communication avec les autres organisations médico-sociales, si bien que les sphères médicales, sociales, et professionnelles peuvent se confondre. De même, les travailleurs en ESAT lient d'eux mêmes la notion de travail à celles du logement et de la vie autonome. Le travail fonctionne ainsi comme vecteur de citoyenneté.

Adapter le travail, apprendre à devenir un travailleur

Pour accomplir leur mission d'intégration par le travail, les ESAT mettent en oeuvre une **double adaptation, de l'environnement de travail et des travailleurs eux-mêmes.**

Adapter le travail. Les ESAT étudiés mettent en place différents dispositifs (adaptations physiques, soutien médico-social), dans le but de rendre l'environnement de travail accessible. Ainsi, pour la majorité des travailleurs handicapés interrogés, l'ESAT est envisagé comme un endroit permettant un soutien, absent du milieu ordinaire de travail.

Apprendre à devenir un travailleur. Pour les salariés des ESAT, intégrer par le travail, c'est apprendre à être un travailleur. Les établissements forment au travail autant dans sa dimension technique (formations professionnelles ou développant des compétences applicables à l'activité productive) que comportementale. Les salariés distinguent ces deux volets en parlant de "*savoir-faire*" et de "*savoir-être*". Avoir le "*sens du travail*" nécessite d'avoir des compétences dans ces deux sphères. L'apprentissage de cet ethos professionnel passe donc par des rappels à l'ordre (ne pas arriver en retard, ne pas regarder son téléphone) et par la démonstration d'exemples de la part des moniteurs.s..

Un dialogue permanent avec le milieu ordinaire

A rebours de la conception d'une séparation radicale entre milieu ordinaire et protégé, mon travail de recherche a permis de mettre en lumière les liens existants entre eux. Les parcours professionnels des travailleurs d'ESAT sont marqués par des passages en milieu ordinaire, avant leur arrivée en milieu protégé ou durant leur carrière en ESAT (prestations extérieures, stages). En outre, les ESAT, au vu de leur nouvelle mission de sas d'insertion vers le milieu ordinaire, sont obligés de dialoguer avec celui-ci. La notion même de travail est définie en fonction de ce que les salariés considèrent comme étant professionnel, et envisageable dans le milieu ordinaire. **Le travail protégé est pensé systématiquement en fonction du milieu ordinaire**, que ce soit pour s'en démarquer lorsque jugé nécessaire, ou pour s'en rapprocher le plus possible.

Les adaptations du travail dépendent donc de la position qu'a l'ESAT sur cette tension, entre rapprochement du milieu ordinaire ou référence à la notion de protection. Certains estiment devoir tendre le plus possible vers le milieu ordinaire en organisant le travail de manière à ce que les personnes handicapées ne soient pas surprises du changement si un jour elles sortent

de la structure. Au contraire, d'autres insistent sur la mission de protection des ESAT : selon ces salariés, les ESAT protègent les travailleurs, en leur épargnant une violence pensée comme intrinsèque au fonctionnement du milieu ordinaire (rythme de production, stress, non adaptation de l'environnement de travail).

Des parcours différents, des perceptions différentes de l'ESAT

L'intégration par le travail en ESAT passe par l'acquisition du statut de travailleur. Les salariés mettant en avant le caractère productif des ESAT, les personnes handicapées en ESAT ont intégré le fait que les établissements étaient des lieux de travail. Le fait d'être employé en ESAT les protège donc d'un stigmatisme : pour les travailleurs interrogés, travailler en ESAT permet de se démarquer des personnes au chômage, et des personnes inactives touchant uniquement l'AAH.

Néanmoins, bien que le statut de travailleur protège du stigmatisme de l'inactivité, tous les travailleurs en ESAT n'ont pas la même vision du milieu protégé. **Le moment de la reconnaissance du handicap et les parcours précédant l'entrée en ESAT conditionnent la vision de l'emploi protégé.**

L'étude des entretiens m'a permis d'établir une typologie des parcours en ESAT : le parcours de filière médico-sociale (en majorité des personnes ayant un handicap intellectuel), caractérisé par un passage en institutions spécialisées (IME, IMPro) et une entrée rapide en ESAT ; le parcours de rupture biographique (en majorité des personnes avec un handicap psychique), caractérisé par un passage par le milieu ordinaire de travail se finissant brutalement et une forte instabilité après la reconnaissance du handicap ; le parcours mixte (handicaps divers), correspondant aux personnes ayant un parcours scolaire en milieu ordinaire et entrant en ESAT rapidement après la fin des études. La forme de ces parcours influencent la perception qu'ont les travailleurs.es de l'ESAT.

Pour les travailleurs handicapés intellectuels, le milieu protégé se situe dans la continuité d'une prise en charge médicale et médico-sociale ayant commencé depuis l'enfance. Ainsi, les ESAT sont de simples lieux de travail, où l'on effectue l'intégralité de sa carrière. Pour les autres travailleurs, la vision des ESAT est plus complexe : être en ESAT peut être vécu comme un déclassement statutaire, mais également comme une manière de se remettre d'aplomb pour ensuite aller dans le milieu ordinaire. Pour ce deuxième groupe, avoir un emploi en milieu ordinaire est plus valorisant que de rester dans le milieu protégé.

Aller en milieu ordinaire ?

La majorité des travailleurs interrogés désirent rester en ESAT pour les années à venir. Dans l'ensemble, les ESAT offrent une protection de l'emploi, en proposant un environnement de travail adapté physiquement, un soutien médico-social, une source de revenu stable et l'assurance de pouvoir garder une activité sur le long terme. La volonté de rester est également influencée par l'idée de l'inemployabilité à l'extérieur. Les travailleurs considèrent ne pas avoir de chance dans le milieu ordinaire de travail, car ils ont intégré que celui-ci ne leur était pas destiné, ou qu'il était trop tard pour y accéder.

Cependant, bien qu'une partie des travailleurs soit résolue à rester en ESAT, tous ne souhaitent pas faire l'intégralité de leur carrière dans le milieu protégé. Un groupe réduit, ayant tous des parcours de rupture biographique ou mixte, projette de sortir un jour de l'ESAT, mais sans avoir de projet précis.

Néanmoins, la simple volonté de travailler en milieu ordinaire ne suffit pas. Les projets professionnels sont encadrés et régulés par les salariés des structures. En effet, la possibilité d'insertion des travailleurs est évaluée par les salariés en fonction de deux éléments : les capacités des travailleurs (compétences techniques, comportement professionnel, capacité d'adaptation à l'extérieur) et l'environnement de travail (marché du travail jugé non adapté aux personnes handicapées). Il s'agit alors de déterminer le "*réalisme*" de l'adéquation entre capacités et environnement. Pour les salariés, **l'insérabilité des personnes dépend principalement de leur capacité à se contraindre aux attentes de l'extérieur**. Cette contrainte est en outre intériorisée par l'ensemble des travailleurs, qui caractérisent le milieu ordinaire de "*violent*" et peu accueillant. Mes observations dans les établissements ont également mis en évidence que les hommes, travaillant dans des activités techniques et ayant éventuellement effectué des prestations extérieures, sont jugés par les salariés comme les plus conformes aux normes du milieu ordinaire (et donc les plus aptes à sortir d'ESAT).

Cette analyse qualitative a été complétée par **l'exploitation statistique de l'enquête ES Handicap 2014**. Ce volet quantitatif m'a permis de démontrer que les personnes sortant d'ESAT pour un emploi en milieu ordinaire étaient une population ayant des caractéristiques propres. Les hommes, déjà plus nombreux que les femmes en ESAT, sont nettement surreprésentés dans les sorties vers le milieu ordinaire. L'augmentation de l'âge et le temps passé en ESAT sont corrélés négativement au fait de trouver un emploi en milieu ordinaire. Enfin, la répartition des types de handicap n'est pas la même entre personnes quittant l'ESAT pour le milieu ordinaire et population entière continuant à travailler en milieu protégé en 2014 (tableau ci-dessous). Le handicap intellectuel est très fortement surreprésenté parmi les personnes travaillant en ESAT (68,9%). Bien que ce type de handicap demeure majoritaire parmi les personnes quittant l'ESAT pour le milieu ordinaire, on trouve un plus fort taux de personnes ayant d'autres handicaps, notamment le handicap psychique.

Tableau - Comparaison des types de handicap des travailleurs handicapés employés en ESAT en 2014 et des travailleurs handicapés sortis d'ESAT en 2014, en pourcentages par colonne.

	Personnes employées en ESAT en 2014	Personnes sorties d'ESAT pour le milieu ordinaire (emploi et demande d'emploi confondus)	Personnes sorties pour un emploi dans le milieu ordinaire	Personnes sorties pour devenir demandeuses d'emploi dans le milieu ordinaire
Handicap intellectuel	68,9 %	43,5 %	59,3 %	18,9 %
Handicap psychique	22,9 %	32,2 %	26,2 %	41,4 %
Pluri et polyhandicap	3,3 %	0,7 %	0,6 %	0,9 %
Autres handicaps	4,9 %	23,6 %	13,9 %	38,8 %
<i>Nombre de personnes</i>	99 246	283	172	111

Population étudiée : Colonne 1 : travailleurs handicapés employés en ESAT au 31/12/14 .
Colonnes 2, 3 et 4 : travailleurs handicapés ayant quitté le milieu protégé au 31/12/14 pour le milieu ordinaire.

Source : Enquête ES Handicap 2014.