

2023 – 2024

**Tournant inclusif dans le secteur
du travail protégé, étude de cas
d'un ESAT girondin.**

Luna Cornu

Sous la direction de M. Timothée DUVERGER
Enseignant-chercheur et co-responsable du Master ESSIS de
Sciences Po Bordeaux

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
REMERCIEMENTS	4
RESUME – MOTS CLES	5
INTRODUCTION	6
CHAPITRE 1 : DES TRANSFORMATIONS PERCEPTIBLES AU NIVEAU NATIONAL MANIFESTANT L'AMBITION POUR UN TOURNANT INCLUSIF A GRANDE ECHELLE.	15
SECTION 1 : LE TRAVAIL PROTEGE DANS UN TOURNANT D'INSERTION : D'UNE LOGIQUE OCCUPATIONNELLE A UNE LOGIQUE PROFESSIONNELLE	15
1. <i>L'avènement du secteur protégé : transformation conceptuelle du handicap dans le cadre de l'emploi</i> 16	
Évolution de la place du handicap dans la société	16
Convergence nouvelle entre handicap et emploi à la lumière de cette transition vers l'intégration	19
2. <i>Transformation des CAT en ESAT : institutionnalisation du tournant inclusif</i> 22	
Les CAT, symboles d'une vision dépassée de la place des personnes en situation de handicap dans la société.	22
Les lois de 2002 et 2005, tournant majeur vers l'inclusion en milieu ordinaire pour le secteur protégé.....	26
SECTION 2 : LES ESAT EN TANT QUE CATALYSEUR DE PROGRES : MOTEUR D'UN TOURNANT INCLUSIF CAPABILISANT.....	29
1. <i>Le projet de la personne au cœur de l'accompagnement de l'établissement : l'ESAT comme organisation capacitante</i> 30	
De l'intégration à l'inclusion	30
Le renforcement du pouvoir d'agir au service de l'inclusion	31
2. <i>Le tournant inclusif porté par le législateur rapprochant le milieu protégé du droit commun.</i> 36	
Loi du 5 Septembre 2018 dites « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » comme un avènement de l'ESAT « Hors-Murs »	36
Un plan de transformation du travail en ESAT datant de 2022 dans la lignée de l'ESAT capacitant.	37
CHAPITRE 2 : L'ESAT METROPOLE PESSAC MAGELLAN, MOTEUR ET ACTEUR DU VIRAGE INCLUSIF	43
SECTION 1 : L'ESAT DE PESSAC MAGELLAN S'ETABLISANT DANS UN ENVIRONNEMENT PROPICE A L'ORIENTATION INCLUSIVE.....	43
1. <i>Insertion de l'établissement dans un territoire dynamique face à l'inclusion des personnes en situations de handicap</i> 44	

Dynamique régionale.....	44
Dynamique départementale.....	47
2. <i>L'établissement gouverné par une association porteuse du changement d'orientation du travail protégé</i> 48	
Transition vers la montée en compétences	50
Transition vers l'accessibilité	51
Transition vers l'externalisation du travail des ESAT	52
Transition dans l'accompagnement et la parcours vers le milieu ordinaire	53
SECTION 2 : ESAT METROPOLE PESSAC MAGELLAN ACTEUR EN TRANSITION	55
1. <i>L'ESAT Pessac Magellan comme l'acteur d'une transition capacitante et inclusive...</i> 56	
Une organisation responsable	56
Une organisation Participante.....	58
Une organisation Pluraliste	60
Une organisation juste.....	60
Une organisation développante	62
Le restaurant éco-responsable de l'ESAT comme matérialisation de cette organisation capacitante.....	64
2. <i>... recevant de manière nuancée les ambitions du tournant inclusif national</i> 65	
Rejet du milieu ordinaire par certaines personnes accompagnées.....	66
Inadéquation entre les ambitions nationales et associatives et la réalité du terrain	68
Faiblesse du tournant inclusif mis en lumière par les encadrants de l'établissement	72
CONCLUSION.....	75
BIBLIOGRAPHIE	78
WEBOGRAPHIE.....	82
SOURCES.....	83
TABLE DES ANNEXES.....	85

REMERCIEMENTS

Je souhaite exprimer ma profonde gratitude envers toutes les personnes qui ont été présentes à mes côtés tout au long du processus de recherche et de rédaction de ce mémoire.

En premier lieu, je tiens à adresser mes remerciements les plus sincères à Mme Laeticia Sallefranque, dont l'accueil chaleureux et la collaboration précieuse ont été essentiels pour la réalisation de cette étude. Sa disponibilité, sa patience et sa volonté de partager son expertise ont grandement contribué à l'enrichissement de ce travail.

Je souhaiterais également exprimer ma reconnaissance envers mon directeur de mémoire, Thimothée Duverger, pour son soutien constant, ses conseils avisés et son accompagnement bienveillant tout au long de mes recherches.

Enfin, je tiens à exprimer toute ma gratitude envers mes proches, mes amis et ma famille, pour leur soutien indéfectible et leur encouragement constant. Leur présence et leurs précieux commentaires ont été une source de motivation et de réconfort me permettant de finir satisfaite du travail fourni dans cet écrit. Je voudrais notamment remercier chaleureusement Mazarine et Agathe, avec qui j'ai partagé d'innombrables heures de travail à la Bibliothèque Universitaire, pour leur collaboration précieuse et leur amitié sincère.

En somme, je suis profondément reconnaissant envers toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce mémoire. Leur soutien et leur engagement ont été des éléments cruciaux dans la réussite de ce projet, et je leur suis infiniment reconnaissant.

RESUME – MOTS CLES

Résumé :

Le constat alarmant d'un taux d'activité de seulement 44% chez les personnes reconnues handicapées, soit 28 points de moins que la moyenne nationale, met en lumière un défi majeur en termes d'inclusion professionnelle pour ce public. Face à cette réalité, les ESAT se révèlent être une solution alternative cruciale, offrant un environnement adapté pour les personnes en situation de handicap qui se voient exclues du secteur ordinaire. Malgré les critiques récurrentes à leur encontre, les ESAT sont au cœur d'un mouvement émergent : le tournant inclusif. Ce nouveau paradigme organisationnel des établissements médico-sociaux cherche à redéfinir le sens du travail en favorisant la montée en compétences, le développement professionnel et l'accompagnement vers une inclusion effective en milieu ordinaire pour les personnes handicapées. Dans cette perspective, l'étude de cas d'un ESAT en Gironde offre une occasion unique d'explorer les fondements théoriques et les implications législatives de cette évolution à l'échelle nationale, tout en examinant de près sa mise en pratique au sein d'une structure spécifique. Notre analyse portera sur le rapport de l'établissement à son territoire, aux politiques publiques et aux personnes qu'il accompagne afin de comprendre sa position dans ce virage inclusif.

Mots clés :

Handicap ; Inclusion ; ESAT ; Économie sociale et solidaire ; Lien social ; Emploi : Travail Protégé ; ESAT

Abstract :

The alarming fact that the employment rate of people with recognized disabilities is only 44%, i.e. 28 points below the national average, highlights a major challenge in terms of professional inclusion for this group. Faced with this reality, ESATs are proving to be a crucial alternative solution, offering a suitable environment for people with disabilities who find themselves excluded from the ordinary work sector. Despite recurrent criticism, ESATs are at the heart of an emerging movement: the inclusive turn. This new organizational paradigm for health et social establishments seeks to redefine the meaning of work by promoting skills enhancement, professional development and support towards effective inclusion in ordinary work for people with disabilities. With this in view, the case study of an ESAT in Gironde offers a unique opportunity to explore the theoretical underpinnings and legislative implications of this nationwide development, while taking a close look at how it has been put into practice within a specific structure. Our analysis will focus on the establishment's relationship with its territory, public policies and the people it supports, to understand its position in this inclusive shift.

Keywords :

Disability; Inclusion; ESAT; Social economy; Social link; Employment; Sheltered work; ESAT.

INTRODUCTION

En mars 2022, quelques mois seulement après le scandale sur Orpea et les EHPAD en France, le livre « Handicap à vendre¹ » du journaliste Thibault Petit paraît en librairie et marque une seconde onde de choc dans le secteur médico-social. Ce livre retrace une enquête de 6 ans, durant laquelle T. Petit a pu interroger de nombreuses personnes en situation de handicap travaillant dans des Établissements et Service d'Aide par le Travail. Il soulève un problème majeur qui lui permet de remettre en cause les discours des ESAT² sur l'inclusion et la place des travailleurs handicapés au sein du processus de production. Il appuie son propos sur le statut d'« usagers d'une structure médico-sociale³ » donné par le Code de l'action sociale et des familles⁴ aux personnes accompagnées qui permet de déroger à certaines contraintes du Code du travail et du milieu ordinaire, mais qui exclue les « usagers » pris en charge du statut de travailleur. T. Petit insiste sur l'inadéquation de ce statut d'usager avec l'intensification du rythme de production pour des questions financières qui reproduisent parfois les conditions de travail d'une entreprise de milieu ordinaire alors que ceux-ci n'ont pas la distinction de travailleurs⁵. En effet, ce livre dévoile toute l'ambiguïté qui existe dans le milieu du travail protégé dirigé, d'une part, par la mission sociale du soutien et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et, d'autre part, dirigé par un besoin économique de production et de rentabilité⁶ puisqu'il n'est pas entièrement financé par l'État⁷. C'est cette « dualité⁸ » qui fait la particularité des ESAT par rapport aux autres établissements et structures médico-sociales. Cette affaire est corrélée à l'apparition quelques mois plus tard d'un plan de transformation national des ESAT qui s'aligne avec le « virage inclusif⁹ » de certaines associations pour une considération différentes des handicapés dans le travail et pour plus d'autonomie, de droits professionnels et d'inclusion en milieu ordinaire.

Il semblerait alors que la période actuelle soit un moment charnière pour les ESAT et pour la considération des personnes handicapées dans le secteur de l'emploi qui voit émerger des initiatives nationales et locales pour la transformation du secteur protégé.

¹ Thibault Petit, *Handicap à Vendre*, Reporters (Paris: Les Arènes, 2022).

² Cf. Annexe n° 3 'Liste des sigles'.

³ *Ibid*, p. 12

⁴ Code de l'action sociale et des familles-Art. L243-4

⁵ Petit, *Op. cit.*

⁶ Anne Ducret-García, 'Ouvriers en esat : des représentations professionnelles de métier hétérogènes', *Empan*, 83.3 (2011), 130–38.

⁷ Benoit Cret and Guillaume Jaubert, 'Contre la thèse de la marchandisation du social : l'exemple des travailleurs handicapés en établissements et services d'aide par le travail (ESAT)', *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 115.1 (2014), 54–63.

⁸ Caroline Perraud, *Travail, Handicap et Coopération En ESAT, Vers Un Dispositif Émancipateur*, Paideia (Presses universitaire de Rennes, 2022).

⁹ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2019', 2019.

Introduits par la loi du 11 février 2005 et inscrit à l'article L344-2 du Code de l'action sociale et des familles, les ESAT sont des établissements médico-sociaux accueillant des personnes en situation de handicap ayant une capacité de travail réduite¹⁰. Le handicap étant considéré en France par le Code de l'action sociale et des familles comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant¹¹ ». Les ESAT leur offrent « 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 »¹². Ils prennent en charge aujourd'hui environ 118 000 travailleurs handicapés comme l'indique une étude de l'AGEFIPH¹³ sur l'année 2022¹⁴. Ils ont une double vocation. La première est le soutien des personnes prises en charge pour leur permettre d'acquérir plus d'autonomie et de capacité d'agir au travers de différentes structures, telles que le soutien psycho-social, l'aide à l'alphabétisation ou encore la formation professionnelle¹⁵. La deuxième est l'offre d'une inclusion professionnelle adaptée¹⁶ aux besoins des personnes accompagnées passant par la mise en place d'ateliers productifs diversifiés au sein d'un même établissement. L'activité professionnelle se base principalement sur des ateliers de sous-traitance de l'ordre du conditionnement ou des prestations de services tels que l'entretien des espaces verts, de la blanchisserie ou de la restauration par exemple.

Le travail en ESAT est considéré de l'ordre du travail protégé en opposition au travail en milieu ordinaire et se différenciant du travail adapté. Ces trois niveaux d'inclusion rentrent dans les questionnements et dans les affirmations des puissances publiques en termes de non-discrimination et d'égalité de traitement pour les personnes en situation de handicap. L'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire est une question politique majeure en France qui s'est vue concrétisée dès 1987 avec la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En effet, celle-ci oblige les entreprises de plus de 20 salariés à recruter un certain nombre de travailleurs handicapés. Cette loi fixe un objectif de 6 % de salariés handicapés dans l'emploi ordinaire. Elle fut complétée plusieurs fois, notamment en 2005, par des lois réaffirmant les principes de non-discrimination et d'égalité et affinant les unités de mesure des bénéficiaires, incitant ainsi, davantage, les entreprises à recruter des personnes

¹⁰ 'Emploi et Handicap : L'emploi Accompagné - Ministère Du Travail, de La Santé et Des Solidarités'.

¹¹ 'Article L114 - Code de l'action Sociale et Des Familles - Légifrance'.

¹² 'Article L344-2 - Code de l'action Sociale et Des Familles - Légifrance'.

¹³ Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

¹⁴ 'Emploi et chômage des personnes handicapées - Tableau de bord national 2022', 2022.

¹⁵ Gérard Zribi, *L'avenir Du Travail Protégé, Les ESAT 'Transformés' Dans Le Dispositif d'emploi Des Personnes Handicapées*, 6e edn (Presse de l'EHESP, 2023).

¹⁶ *Ibid.*

en situation de handicap¹⁷. Or même si le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés a progressé sur la période passant de 2,5 % en 2003 à 3,5 % en 2021, l'objectif des 6 % de la loi de 1987 est loin d'avoir été atteint¹⁸. Cela peut être attribuable à la marge de manœuvre accordée aux entreprises. En effet, une compensation financière peut-être versée à l'AGEFIPH par les entreprises ne souhaitant pas ou ne pouvant pas recruter. Cela représente une forme de désincitation à l'emploi de personnes en situation de handicap et aggrave des constats déjà mauvais¹⁹. Ainsi, selon un bilan de l'AGEFIPH, une victoire est observable, avec une baisse de trois points du chômage des personnes handicapées due à la reprise progressive de l'activité économique suite à la crise du COVID. Cependant, ces résultats sont à nuancer quand on remarque que ce taux de chômage est, tout de même, 1,7 fois supérieur à celui des personnes qui ne sont pas reconnues handicapées²⁰. Et que le taux d'activité des personnes en situation de handicap s'élevait à 44% soit 28 points de moins que la moyenne nationale en 2014²¹. Nous observons alors bien des disparités quant à l'accès au marché de l'emploi entre des personnes reconnues handicapées et des personnes qui ne le sont pas. C'est pourquoi ce statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) qui assure une place en emploi, n'est pas une solution miracle quant à l'inclusion en milieu ordinaire. Ainsi, les ESAT s'intègrent parfaitement dans l'archipel de l'emploi et apporte un réel plus quant aux difficultés observées. Leur double vocation à la fois psycho-sociale et professionnelle permet un accompagnement vers le milieu ordinaire, mais aussi une inclusion sociale par le travail de personnes atteintes de troubles lourds nécessitant une réelle prise en charge professionnalisante.

Cependant, malgré cette vocation émancipatrice et ces objectifs d'accompagnement, certaines critiques sont soulevées à l'égard de ces établissements médico-sociaux. Il est mis en avant que cette « dualité »²² entre objectifs économiques et soutien social ne permet pas un accompagnement juste et optimal des personnes prises en charge. En effet, comme le souligne Christophe Baret, les ESAT font face à une crise organisationnelle qui les poussent à remettre en question leur système de production²³. Une crise, alors caractérisée par un système de sous-traitance en déclin. Ajoutons à cela, une économie postpandémie en crise et des restrictions budgétaires de la part de l'État qui essoufflent la capacité d'action des

¹⁷ DARES, Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, and Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, 'LA LOI D'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DU 10 JUILLET 1987 : Éléments de Bilan', 2008.

¹⁸ Michel Houdebine, 'L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2022'.

¹⁹ Zribi, *Op. cit.*

²⁰ DARES INSEE, 'Travail, Santé et Handicap', 2023.

²¹ Anne Revillard, *Handicap et Travail*, Sécuriser l'emploi (Paris: Presses de Sciences Po, 2019), p. 37.

²² Perraud, *Op. cit.*

²³ Christophe Baret, 'Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) parviennent-ils à concilier objectifs économiques et missions médico-sociales ? Une proposition de matrice stratégique', *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2, 1.2 (2012), 66–82.

établissements. Leur fonctionnement est financé conjointement par l'État et par leur activité économique. Si au départ, l'État devait être chargé de couvrir toutes les dépenses de fonctionnement des établissements, recouvrant notamment le soutien médico-social, les investissements, les rémunérations d'encadrant et tous les frais de transports liés à l'activité économique, ces capacités de financement ont peu à peu évoluées vers une participation de plus en plus réduite. Ainsi, aujourd'hui, les ESAT sont responsables en majorité de la rémunération des encadrants ainsi que de leurs prérogatives habituelles (rémunération des travailleurs, financement des matières premières, etc.)²⁴. En outre, la loi du 11 février 2005 a ajouté à leur responsabilité financière, certaines cotisations sociales permettant à l'État de ne pas les prendre en charge²⁵. Ces glissements de financement obligent les ESAT à innover et trouver d'autres moyens de se financer. Le plus souvent, cela implique l'augmentation du rythme de production et une intensification de la charge de travail pour les personnes accompagnées. Un des risques majeurs de ces transformations du travail réside dans la perte de l'engagement social de l'ESAT²⁶ qui n'est pas une entreprise à proprement parler et dont le fonctionnement en tant qu'instance de l'économie sociale et solidaire n'est pas censé s'inscrire dans la réalisation d'objectifs capitalistes engageant l'accumulation de richesse et le profit. Ces objectifs économiques risquent de prendre le dessus sur le projet social des établissements.

De plus, le statut des travailleurs en ESAT a été parfois remis en cause. En effet, les travailleurs ne sont pas considérés comme tels, mais comme des « usagers d'une structure médico-sociale »²⁷ comme le seraient de personnes âgées prises en charge en maison de retraite par exemple. Cela permet d'avoir accès à des aménagements qui ne sont pas permis par le Code du travail, en revanche, dans l'encadrement du statut des travailleurs en ESAT certains droits protégés par le Code du travail ne le sont pas dans le Code de l'action sociale et des familles. Ainsi, jusqu'en 2022, tout du moins, certains congés payés, droits de grève ou droits de représentation n'étaient pas présents dans le Code de l'action sociale et des familles. Une zone ambiguë et paradoxale, qualifiée de « non-droit »²⁸, émerge, où l'objectif d'améliorer l'inclusion des personnes handicapées dans le milieu professionnel est poursuivi sans leur accorder directement le statut de salarié. Il y a donc de fortes lacunes au sein de la législation quant à l'encadrement de la formation et de la représentation des personnes handicapées. Cette incertitude interroge la liberté des ESAT à élaborer des projets émancipateurs et à stimuler les capacités des travailleurs au niveau local.

²⁴ Zribi, *Op. cit.*

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Petit, *Op. cit.*

²⁸ Zribi, *Op. cit.*

Ainsi, depuis quelques années, on note un « virage inclusif »²⁹ au sein des établissements. Ce tournant a pour vocation de lutter contre ces carences du système et de s'ajuster à la réalité de ce que représente l'activité en ESAT pour un usager, c'est-à-dire un travail. Nous considérerons, alors, dans notre recherche l'inclusion comme le définit Caroline Perraud renvoyant à un « rapport entre deux classes tel que les éléments constituant l'une d'elles se retrouvent parmi d'autres, dans l'autre classe³⁰ ». Elle veut dire par cette définition qu'un humain aillant toutes les caractéristiques d'un humain fait partie des êtres humains³¹. Et qu'ainsi, un état inclusif n'engendre pas de différences de traitement entre les individus. Toujours selon Caroline Perraud, le but de ce tournant inclusif serait alors la pleine participation de tous à la vie en société quelles que soient les différences ou particularités individuelles³². Il est notamment marqué par l'apparition de nouvelles formes d'organisation en ESAT depuis quelques années, tels que les ESAT Hors-Murs, par exemple, qui externalisent les services offerts par les travailleurs tout en gardant un accompagnement de la part de l'établissement pour permettre non pas une *intégration*, mais une *inclusion* optimale, car comme nous le verrons, ce changement de sémantique a lui aussi son importance³³.

L'adoption d'un langage axé sur l'inclusion, l'accompagnement et le changement manifeste un véritable engagement envers la transformation des ESAT, aussi bien au niveau de la législation nationale que dans la mise en pratique au sein des établissements à l'échelle locale. Cela soulève des interrogations essentielles quant à l'impact de cette approche novatrice sur le fonctionnement des établissements. Il est pertinent de se demander comment les ESAT font face aux défis engendrés par les évolutions du travail protégé. Quelles sont les mutations concrètes qui se manifestent dans le cadre du travail protégé, et comment ces transformations influent-elles sur la mission des ESAT et sur la vie quotidienne des personnes qu'ils accompagnent ? De plus, nous pourrions explorer les raisons sous-jacentes à l'émergence tardive de ce tournant inclusif. Quels facteurs ont contribué à ce changement de perspective ces dernières années, et comment cela s'est-il traduit dans la façon dont les ESAT opèrent ? Enfin, une autre question pertinente pourrait être comment cette orientation inclusive a été perçue et intégrée à différentes échelles, que ce soit au niveau des employés des ESAT, des bénéficiaires, des partenaires locaux ou des autorités compétentes. Comment ces divers acteurs réagissent-ils et contribuent-ils à la mise en œuvre de ces nouvelles orientations inclusives au sein même des ESAT ?

²⁹ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2019', *Op. cit.*

³⁰ Perraud, *Op. cit.*

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

³³ *Ibid.*

Tous ces questionnements nous amènent à nous demander de manière plus générale et au travers de l'étude de cas d'un ESAT, par quelles transformations s'est imposé le tournant inclusif dans le secteur du travail protégé ?

Il s'agira alors de dresser, *dans un premier temps* un état des lieux des transformations marquant le secteur du travail protégé à l'échelle nationale en se concentrant d'une part sur les modifications apportées par le tournant inclusif dans la conception théorique de la relation entre le handicap et le travail. Et se concentrer d'autre part, sur les transformations législatives majeures apparues à partir de 2022 sur l'encadrement du travail protégé à toutes les échelles. Pour dresser ce cadrage théorique et institutionnel, nous allons nous concentrer sur différents champs scientifiques autour de la sociologie du travail, de l'économie du bien-être et des *disability studies*. Nous avons choisi de nous concentrer sur plusieurs champs scientifiques différents afin de croiser les points de vue et les études. En effet, la question de l'emploi et du handicap relève d'une dynamique économique et sociale dont il nous semble nécessaire d'exploiter tous les pans afin de comprendre et d'analyser au mieux les transformations en cours.

En outre, nous utiliserons tout au long de l'étude certains concepts clé qui s'articuleront notamment autour de la notion de lien social. Nous mobiliserons alors la définition de Serge Paugam dans la lignée des travaux d'Émile Durkheim sur la solidarité³⁴, renvoyant au concept de lien social comme « l'expression d'une interrogation sur ce qui peut faire encore société dans un monde où la progression de l'individualisme apparaît comme inéluctable³⁵ ». Cette notion de lien social et des questionnements qu'il induit sur la solidarité et la crise du lien social sont nécessaires à la compréhension de ce qui pousse à vouloir une société plus inclusive dans laquelle les personnes en situation de handicap pourraient s'épanouir autant que des personnes qui ne le sont pas. Puis, un autre concept que nous avons mobilisé à plusieurs reprises tout au long de notre étude est celui d'environnement capacitant. C'est un concept découlant de la théorie des « capacités » de l'économiste et philosophe indien Amartya Sen renvoyant à ce que « seraient les possibilités réelles des personnes d'être ce qu'elles aimeraient être et de faire ce qu'elles aimeraient faire³⁶ ». De ces capacités résultent les « fonctionnements » correspondants, qui consistent par exemple à détenir un réseau social ou encore avoir un bon travail³⁷. L'idée d'environnement capacitant a été pour la première fois avancé par Mahbub ul Haq comme « un environnement qui favorise le

³⁴ Serge Paugam, 'L'interrogation Sociologique', in *Le Lien Social*, Que Sais-Je ?, Presses universitaires de France (Paris, 2009).

³⁵ Serge Paugam, 'Introduction', Que sais-je ? (Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 2018), 4EED., 3-6.

³⁶ Ingrid Robeyns, 'Le concept de capacité d'Amartya Sen est-il utile pour l'économie féministe ?', trans. by Florence Boissenin and Lucienne Gillioz, *Nouvelles Questions Féministes*, 26.2 (2007), 45-59.

³⁷ Robeyns, *Op. cit.*

développement humain³⁸ » mais on peut aussi le définir comme « un environnement susceptible de contribuer au développement du pouvoir d’agir des individus³⁹ ». Nous allons alors mobiliser cette notion pour comprendre en quoi les transformations des ESAT dans la conception du travail, dans la législation mais aussi en pratique peuvent correspondre à l’établissement d’un environnement capacitant en ESAT.

Ce contexte théorique est nécessaire pour comprendre ce que nous allons étudier dans notre recherche *dans un second temps*. Nous nous basons sur l’étude de cas d’un ESAT en Gironde afin de comprendre l’impact de ce tournant inclusif sur le fonctionnement de l’ESAT et les perceptions du travail dans l’établissement à une échelle locale. Le but de cette approche est de rendre compte des similitudes et différences entre le travail effectué directement face aux travailleurs accompagnés et les considérations et directives nationales. En outre, cette analyse a pour objectif de comprendre les tenants et aboutissants de telles politiques, l’ancrage local des établissements ainsi que les marges de liberté pour la mise en place du plan de transformation à l’échelle locale.

Pour ce faire, nous analyserons le cas de l’ESAT Métropole Pessac Magellan situé dans la ville de Pessac en métropole bordelaise. Plus précisément dans le quartier Magellan, au Sud-Ouest de la ville. Le cadre de cet ESAT semble dans un premier temps favorable au développement d’initiatives innovantes en faveur de l’inclusion et de l’insertion des travailleurs en milieu ordinaire puisque les ESAT en tant qu’acteur de l’insertion par le travail revendiquent leur appartenance aux acteurs de l’Économie Sociale et Solidaire⁴⁰. Ces dernières années, la Nouvelle-Aquitaine et la Gironde ont été désignées comme territoire dynamique de l’ESS à l’échelle internationale⁴¹. La métropole de Bordeaux est notamment devenue la nouvelle capitale mondiale de l’ESS en 2021. De plus, l’ESAT Pessac Magellan fait partie de l’association Adapei de la Gironde. Cette association de parents qui « accueille et défend les intérêts des personnes en situation de handicap intellectuel, psychique ou avec autisme⁴² » se revendique elle-même en tant que figure de l’ESS en Gironde et en tant qu’association promouvant des projets innovants dans le secteur du handicap⁴³. En outre, dans son premier rapport public, en 2019, l’association entendait déjà prendre un « virage inclusif⁴⁴ » dans le cadre des ESAT qu’elle dirigeait sur le territoire girondin (8 au total :

³⁸ Solveig Fernagu, ‘L’approche par les capacités dans le champ du travail et de la formation : vers une définition des environnements capacitants ?’, *Travail et Apprentissages*, 23.1 (2022), 40–69.

³⁹ Solveig Fernagu, ‘Les Capacités Au Prisme de La Capacité à s’autodéterminer : Les Clubs de Dirigeants de PME’, *Formation Emploi : Revue Française de Sciences Sociales*, Génération 2010 : diversité des parcours de réussite, 142, 2018.

⁴⁰ Julien Billion and others, ‘Évaluation du Business Model d’un établissement et service d’aide par le travail : Le cas de l’ESAT Délos Apei 78’, *Recherches en Sciences de Gestion*, 148.1 (2022), 243–73.

⁴¹ Eva Cantele and others, ‘Temps forts’, *RECMA*, 365.3 (2022), 9–19 .

⁴² ADAPEI33, ‘Qui sommes-nous ?’, *Adapei de la Gironde*, 2017.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ ADAPEI33, ‘Rapport de Gestion-2019’, *Op. cit.*

Audenge, Villambis, Saint-Denis de Pile, Braud et Saint-Louis, Pessac Alouette, Blanquefort, Mongauzy, Pessac Magellan). Ces deux facteurs nous ont poussé à vouloir étudier le cas de cet établissement.

L'ESAT de Pessac Magellan a ouvert ses portes en 2011, c'est un établissement accueillant 115 travailleurs accompagnés de 18 ans et plus, présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés, un handicap psychique ou des troubles du spectre de l'autisme⁴⁵. On retrouve dans cet établissement 7 ateliers de production et de services : restauration sur place (cuisine et service en salle), service traiteur, blanchisserie, création et entretien des espaces verts, propreté, conditionnement (sous-traitance) et prestation extérieure⁴⁶. En outre, cet établissement propose un projet de restaurant éco-responsable innovant qui s'inscrit dans deux logiques. La première approche consiste en l'insertion par le biais d'un travail intégré dans le tissu social, se distinguant ainsi du travail de conditionnement qui regroupe des personnes handicapées sans les exposer au monde extérieur. Elle offre alors, aux travailleurs, la possibilité de participer à un atelier de restauration et de service en salle. La seconde consiste à élaborer un projet à la fois économiquement et socialement viable, tout en observant une démarche respectueuse de l'environnement, d'où l'émergence du concept de restaurant éco-responsable.

Durant notre enquête, nous avons procédé à une étude de terrain regroupant 11 entretiens semi-directifs et l'analyse de données et de rapports d'activité de l'ESAT. Nous avons procédé à l'entretien semi-directif de 6 salariées de l'ESAT : de la directrice de l'établissement, d'une monitrice de l'atelier de blanchisserie, d'un moniteur de l'atelier restauration, d'une monitrice de l'atelier espaces verts, d'une coordinatrice de l'ESAT et de l'ESAT Hors-Murs ainsi que du directeur adjoint du service d'insertion. Puis, nous avons procédé à l'entretien semi-directif de 4 personnes accompagnées par l'ESAT : une en contrat mixte, à la fois en ESAT, mais aussi en CDD en entreprise du milieu ordinaire, une personne en atelier propreté, une personne accompagnée en ESAT Hors-Murs suivant le parcours d'insertion et une dernière en atelier entretien et création d'espaces verts suivant elle aussi la démarche de VAE⁴⁷.

Il est aussi important de noter les limites méthodologiques de cette étude. Dans un premier temps, notons que cette étude de cas n'a pas pour vocation d'être généralisée à l'échelle nationale. Bien qu'un seul ESAT ne puisse pas refléter l'ensemble des considérations et actions des établissements à l'échelle de tout le territoire français, cette étude peut néanmoins illustrer les possibilités d'action au niveau local d'un ESAT dans le contexte spécifique de cette transition inclusive. Dans un second temps, c'est la directrice de l'établissement qui

⁴⁵ Chrystelle Pohier, 'ESAT Métropole Pessac Magellan', *Adapei de la Gironde*, 2017.

⁴⁶ Pohier, 'ESAT Métropole Pessac Magellan', *Op. cit.*

⁴⁷ Cf. Annexe n°1 « Tableaux récapitulatifs des enquêtés.es »

nous a ouvert les portes de l'ESAT. Dans un souci d'organisation et face au temps limité que nous possédions, elle s'est chargée directement d'organiser les entretiens au sein de l'ESAT. Ainsi, nous n'avons pas sélectionné directement chaque salarié et personnes accompagnées, mais avons pu faire part des différents profils dont nous avons besoin pour la recherche. Nous avons alors cru en la nécessité de prendre en compte ce détail dans l'analyse des données récoltées en entretien afin de ne pas tomber dans une sur-interprétation ou une mauvaise interprétation des données. En effet, le point de vue d'un salarié sélectionné par son supérieur hiérarchique sur son lieu de travail, bien que bénévole, peut être biaisé par l'environnement qui entoure son entretien. Enfin, vous noterez que nous avons délibérément choisi de les désigner en tant que *travailleurs* ou *personnes accompagnées* plutôt que d'utiliser le terme *usager*, qui est le statut officiel des personnes prises en charge en ESAT. Au cours de nos recherches, le problème lié à ce statut s'est révélé être un enjeu majeur. Dans les entretiens avec différents ESAT menés pour la recherche, nous avons observé que même les professionnels évitaient parfois de les nommer ainsi. C'est pour cela que nous avons pris la liberté de ce choix sémantique dans notre étude.

CHAPITRE 1 : DES TRANSFORMATIONS PERCEPTIBLES AU NIVEAU NATIONAL MANIFESTANT L'AMBITION POUR UN TOURNANT INCLUSIF A GRANDE ECHELLE.

Cette première partie, vise à démontrer comment ce tournant inclusif, revendiqué par certains ESAT et notamment par l'association ADAPEI de la Gironde qui comme nous l'avons mentionné précédemment est responsable de l'ESAT Métropole Pessac Magellan, se place dans les directives nationales. Il s'agira alors d'analyser les évolutions de la conception théorique et des perspectives sur la relation entre le handicap et le travail afin de mieux comprendre ce virage. Nous verrons alors qu'il est impulsé par ces changements théoriques, mais aussi par un cadrage institutionnel en évolution. C'est pourquoi nous insisterons sur le caractère très actuel de ces transformations au travers de l'établissement et de la mise en place d'un plan de transformation des ESAT sur tout le territoire français. La difficulté de cette approche des évolutions des transformations est de se perdre dans les différentes étapes qui morcellent la progression de la prise en compte du handicap dans la société. Afin de pallier ces problèmes potentiels, nous avons décidé de bien délimiter l'idée de tournant inclusif. La première section qui suit se focalisera sur la mise à l'agenda d'un problème public d'intégration des personnes en situation de handicap à la société. Nous avons décidé de qualifier cette période de la deuxième partie du XXe siècle jusqu'au début du XXIe siècle comme processus de virage d'intégration. C'est cette logique qui implique de prendre en compte le travail comme une réponse au handicap comme facteur d'intégration sociale. Cette section se focalisera sur l'acceptation collective de la capacité des personnes handicapées à travailler quand l'environnement qui les entoure leur en donne la possibilité. Nous envisagerons alors cette période comme la source créatrice du secteur protégé. La deuxième section traitera de toutes les transformations qui sont mises en marche depuis le 21 siècle au sein du secteur protégé qui visent à le transformer à la fois dans une logique de parcours et d'accompagnement vers le milieu ordinaire et dans une logique d'accomplissement professionnel au sein de l'ESAT. Pour cela, nous verrons comment les transformations qui se mettent en place font des ESAT des environnements capacitant.

Section 1 : Le travail protégé dans un tournant d'insertion : d'une logique occupationnelle à une logique professionnelle

Pour pouvoir analyser ces transformations, il est nécessaire de les replacer dans le contexte actuel de mutation des perspectives du handicap et du positionnement social face à l'emploi protégé⁴⁸. Les ESAT prennent racine dans la fusion des deux fonctions de soutien social et d'ouverture sur le travail. Dans cette première section, en se basant sur les perspectives de la sociologie du travail et des *disability studies*, l'objectif est de saisir la nature de la relation entre travail et handicap, ainsi que de comprendre les changements récents à cet égard. Dans un premier temps, il s'agira alors de comprendre comment s'est construit la perspective d'un secteur protégé en tant qu'alternative à l'emploi ordinaire jugé inaccessible pour certaines personnes en situation de handicap. Le secteur protégé représentant alors un moyen d'intégration sociale par le travail. Nous verrons ici comment la problématique du handicap s'est vue transformée avec un recentrage des débats sur l'intégration en milieu ordinaire au travers d'une logique compensatoire du handicap.

1. L'avènement du secteur protégé : transformation conceptuelle du handicap dans le cadre de l'emploi

Évolution de la place du handicap dans la société

Pour comprendre comment ce tournant inclusif s'est imposé et quelles transformations il a engendré, il nous est nécessaire de comprendre comment les perspectives sur le handicap dans la société, d'abord, puis, en relation au travail ont évolué. Marie-Claire Cagnolo, professeur en philosophie, a établi une typologie des différentes perceptions du handicap dans la société au fil du temps. Elle développe alors trois types de perception : séparatiste, paternaliste et sociétale⁴⁹.

La vision *séparatiste* est la plus ancienne. Cette vision renvoie à une séparation stricte entre deux mondes distincts : celui des *infirmes* et celui des *valides*. Les personnes en situation de handicap (PSH) sont alors qualifiées d'infirmes et reléguées au rang des pauvres, des miséreux et des gueux⁵⁰. Leur exclusion était le résultat d'une peur de la société. L'institutionnalisation était la réponse automatique à la déficience intellectuelle et à l'infirmité. Cette logique d'enfermement les excluait de toute intégration sociale et radicalisait la logique de séparation. En 1656, Louis XIV déclare l'ouverture de l'Hôpital Général de Paris composé notamment de la Salpêtrière et du Bicêtre s'occupant de prendre en charge les « aliénés »⁵¹. Marie-Claire

⁴⁸ Zribi, *Op. cit.*

⁴⁹ Marie-Claire Cagnolo, 'Le handicap dans la société : problématiques historiques et contemporaines', *Humanisme et Entreprise*, 295.5 (2009), 57–71.

⁵⁰ 'Chronologie : évolution du regard sur les personnes handicapées | vie-publique.fr', 2024.

⁵¹ Justine Hetebrij and Gaëlle Racine, 'Perception du handicap mental par la société'.

Cagnolo montre qu'une pratique finale de cette vision séparatiste fut l'extermination comme lors de l'exécution des malades mentaux par les Nazis dans les camps de concentration et d'extermination⁵². Cette typologie peut être confrontée aux concepts *d'inclusion mécanique* et *organique* développés par Jean-François Ravaud et Henri-Jacques Stiker, spécialisés en *disability studies*. Ces concepts sont hérités de la solidarité mécanique et organique de Durkheim⁵³. Ils renvoient à l'évolution des relations sociales et des composantes de la solidarité. Une solidarité mécanique prend sa place dans la similitude des individus qui composent le groupe à travers le partage de mêmes valeurs et au travers d'individus peu différenciés les uns des autres impliquant une pression sociale forte⁵⁴. Dans cette logique, les personnes en situation de handicap sont alors qualifiées d'étrangères face à la norme et font face à une exclusion du groupe⁵⁵. Les sociétés anciennes, dans une certaine mesure étaient basées sur cette conception de la solidarité mécanique. Et cette logique d'exclusion peut être interprétée comme une forme de « désintégration »⁵⁶ en communauté des personnes en situation de handicap.

Jean-François Ravaud et Henri-Jacques Stiker développent la notion d'inclusion mécanique, qu'ils associent à l'idée de *Gemeinschaft* développée par Tönnies. Dans une *Gemeinschaft* où l'individu « est une composante d'un tout indécomposable »⁵⁷, les PSH ne sont pas exclues en totalité, elles sont libres dans une certaine mesure de s'administrer, en étant toutefois systématiquement rapportées à leur différence⁵⁸. Cette conception du handicap dans la solidarité mécanique peut être rapportée à la deuxième vision retenue par Marie-Claire Cagnolo. La vision *paternaliste* du handicap. Encore une fois, les PSH sont qualifiées de personnes démunies et sont mises dans une même catégorie avec les pauvres et les miséreux. Marie-Claire Cagnolo parle alors de « logique curative ». Dès le Moyen-Âge on voit apparaître des formes d'institutions, les Hôtels-Dieu venant accueillir les infirmes. Alors, les PSH, malgré une logique de séparation des personnes dites valides, restent en partie dans la communauté par charité religieuse⁵⁹. Cette vision paternaliste est une vision assez archaïque du handicap dans laquelle une logique d'assistance et de guérison de la personne prévaut. Longtemps nous explique, Marie-Claire Cagnolo, cette assistance était produite par l'état pour une seule catégorie d'handicapés : les soldats blessés de guerre⁶⁰.

⁵² Cagnolo, *Op. cit.*

⁵³ Jean-François Ravaud and Henri-Jacques Stiker, 'Les Modèles de l'inclusion et de l'exclusion à l'épreuve Du Handicap. 1^{re} partie : Les Processus Sociaux Fondamentaux d'exclusion et d'inclusion.', *Handicap - Revue de Sciences Humaines et Sociales*, 86 (2000), 1–18.

⁵⁴ Serge Paugam, 'Durkheim et le lien social', in *De la division du travail social*, Quadrige (Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 2013), pp. 1a–40.

⁵⁵ Ravaud and Stiker, *Op. cit.*

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*, p. 4

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ 'Chronologie', *Op. cit.*

⁶⁰ Cagnolo, *Op. cit.*

Enfin, la dernière vision qui est développée par l'auteurice est celle de la vision *sociétale*. C'est une vision moderne du handicap qui se traduit par la volonté de mettre à égalité les individus dans la société⁶¹. L'objectif est de sortir de ces traditions d'exclusion, d'enfermement et d'assistance pour permettre aux personnes en situation de handicap de s'autodéterminer et de s'épanouir en société. Cette nouvelle vision du handicap à la fois en tant que fait de société et en tant que dynamique d'action des puissances publiques est dirigée par 3 logiques : la compensation, la prévention et la participation⁶². Ces pratiques vont dans le sens de la promotion de l'égalité des chances et du renforcement du lien social. La logique de compensation va dans la continuité de cette logique d'assistance qui prévalait avant. Cependant, la conception du handicap n'est pas la même. Avec l'émergence des *disability studies*, dans les années 70 et 80 aux États-Unis, le handicap s'est vu être redéfini. Le modèle social établi dans ce champ d'étude qualifie le handicap de socialement construit. Le handicap n'est plus la caractéristique d'un individu, mais un état issu d'« environnements physiques et sociaux hostiles aux personnes différentes de la majorité ou de la culture des capables »⁶³. D'où la distinction faite entre l'appellation « personnes handicapées » et « personnes en situation de handicap ». On change alors d'approche du milieu. Et de cette logique du curatif on passe à la logique de compensation : « Ce n'est plus à l'individu à s'adapter à l'environnement social, mais à celui-ci à s'adapter aux individus. »⁶⁴. La compensation se fait en fonction du taux d'invalidité défini par un ensemble de paramètres pour venir effacer ou corriger cet environnement hostile incapacitant. On se retrouve alors dans une logique de compensation proportionnelle⁶⁵. L'idée de prévention est complémentaire à cette logique de compensation. On identifie les risques pour éviter les environnements créateurs d'incapacités. L'idée de participation est encore plus récente et vient s'inscrire dans l'optique d'une autodétermination des personnes en situation de handicap. C'est à la société de s'adapter afin de permettre aux PSH de participer en société. L'idée de participation est l'inclusion ultime qui revient à prendre une approche dans laquelle la société n'agit pas pour les PSH, mais dans laquelle ces personnes sont maîtresses de leur vie, de leurs actes et de leurs volontés. Cette vision moderne du handicap rentre parfaitement dans le concept d'inclusion organique développé par Jean-François Ravaud et Henri-Jacques Stiker. La solidarité organique, en opposition avec la solidarité mécanique, rencontre une société beaucoup moins soudée et marquée par les fractures du lien sociale et la montée de

⁶¹ Cagnolo, *Op. cit.*

⁶² *Ibid.*

⁶³ Adrien Primerano, 'L'émergence des concepts de "capacitisme" et de "validisme" dans l'espace francophone', *Alter. European Journal of Disability Research*, 16-2, 2022, p. 47.

⁶⁴ Gary L. Albrecht, Jean-François Ravaud, and Henri-Jacques Stiker, 'L'émergence des disability studies : état des lieux et perspectives', *Sciences Sociales et Santé*, 19.4 (2001), 43-73.

⁶⁵ Cagnolo, *Op. cit.*

l'individualisme. Durkheim part du principe que la division du travail implique une société dans laquelle ce qui fait le lien social entre les individus ce sont les fonctions qu'ils occupent. Dans ces sociétés, les individus sont différenciés par l'appartenance à une position sociale mais ces divisions n'ont pas un impact négatif sur la solidarité qui est simplement différente. Les individus ne sont plus contraints socialement par l'appartenance à des valeurs fortes et à des similitudes. Ils sont liés par leur complémentarité⁶⁶. Ces sociétés à solidarité organique renvoient à une nouvelle conception de l'intégration. L'intégration des personnes isolées devient un réel processus d'inclusion qui nécessite d'être toujours entretenu et étudié afin de faire perdurer le lien social recréé.

La perception du handicap et sa définition dans l'imaginaire collectif, tant par la société que par les autorités publiques, a subi une transformation significative. Nous sommes passés d'une vision du handicap en tant qu'infirmité facteur d'exclusion sociale à une perspective plus inclusive, où les personnes en situation de handicap sont désormais encouragées à participer activement en société. Toutefois, pour que cette *vision sociétale* du handicap⁶⁷ puisse être effective il faut que ces personnes puissent être en partie autonomes socialement et financièrement. Cette autonomie se manifeste à travers deux biais : le travail et l'aide publique. Ainsi, nous allons voir comment cette transformation de conception du handicap s'est retranscrite dans la relation entre le handicap et l'emploi.

Convergence nouvelle entre handicap et emploi à la lumière de cette transition vers l'intégration

Comme nous avons pu le voir précédemment, le handicap était fortement occulté et stigmatisé durant les derniers siècles. De la même manière, assez logiquement, la question du travail pour les personnes en situation de handicap invalidant pour certaines tâches était assez peu abordée. Des personnes exclues ou enfermées n'avaient pas cette possibilité de s'engager dans une activité professionnelle. Anne Revillard identifie différentes phases d'évolution de perception du handicap dans le cadre de l'emploi.

La première consiste à la vision du handicap comme d'une « inaptitude au travail ⁶⁸ ». Comme le souligne Korpes au moment de l'industrialisation et de l'urbanisation, avec l'accélération du rythme de production, les personnes porteuses d'une déficience mentale ne répondaient pas aux exigences du rythme imposé ce qui a accru une perception parfois

⁶⁶ Paugam, 'Durkheim et le lien social', *Op. cit.*

⁶⁷ Cagnolo, *Op. cit.*

⁶⁸ Revillard, *Handicap et Travail*, p.18

faussée du handicap et qui a approfondi des inégalités d'accès à l'emploi⁶⁹. Dans ce cadre-là, l'approche du handicap et de l'emploi se faisait dans une logique d'assistance. Comme vu plus tôt, les personnes jugées inaptes ou infirmes étaient parfois assistées en société sous l'égide de la charité religieuse. Dès le Moyen-âge on identifie des obligations de travail pour des personnes pauvres inaptes au travail. Elles sont visées majoritairement par la charité et pour compenser leur pauvreté due à leur inaptitude au travail, des politiques sociales d'obligation de travail se développent⁷⁰. La logique qui est suivie est totalement financière, c'est un soutien de l'État sans vocation d'insertion sociale cachée. Une avancée majeure de cette approche au XXe siècle fut la loi du 14 juillet 1905 qui fait la charité aux personnes infirmes qui ne peuvent pas subvenir à leur besoin à cause de leur déficience⁷¹. De la même manière, dès 1971, prenant son nom définitif en 1975, les AAH ou allocation pour adultes handicapés sont créés. Ce sont ces allocations qui sont toujours en vigueur aujourd'hui et qui interviennent en complément de revenu pour les personnes en bénéficiant. Il existe différents paliers d'allocations définis en fonction du degré d'inaptitude au travail de la personne.

Cependant, cette première vision est assez restrictive de ce que peut représenter l'activité professionnelle pour une personne en situation de handicap. L'optique cachée derrière ces politiques était de compenser financièrement une incapacité à travailler. Anne Revillard montre qu'à la suite de la Seconde Guerre mondiale, les considérations changent et la vision du handicap en relation à l'emploi n'est plus la même. Elle qualifie alors l'emploi à partir de ce moment-là de « réponse au handicap »⁷². Suite à la Seconde Guerre mondiale, plus 600 000 personnes sont qualifiées d'invalides. Du fait de ces bouleversements sociétaux majeurs, un souhait de retour à un ordre passé se développe, ainsi qu'une volonté de *normaliser* ces nouvelles personnes invalidées⁷³. Durant cette période, l'intégration par le travail apparaît alors comme un moyen de réparation collective dans une société fracturée par la guerre et face à un budget de l'État limité⁷⁴. Le travail associé à son étymologie principale du latin *tripalium*, instrument de torture à trois pieds, est souvent réduit à son approche négative d'exploitation du travailleur⁷⁵. Pourtant, dans le cadre de la marginalisation des personnes en situation de handicap, l'exercice d'un emploi permet de s'insérer dans un réseau relationnel

⁶⁹ Jean-Louis Korpes, *Handicap Mental : Note d'histoire*, Cahiers de l'EESP, 3 (Lausanne: éditions EESP, 1988).

⁷⁰ Revillard, *Handicap et Travail*, *Op. cit.*

⁷¹ Dugé De Bernonville, 'La Loi du 14 juillet 1905 sur l'assistance aux vieillards, aux infirmes et aux incurables : ses premiers résultats', *Journal de la société statistique de Paris*, 52 (1911), 216–29.

⁷² Revillard, *Handicap et Travail*, *Op. cit.*, p.20

⁷³ Revillard, *Handicap et Travail*, *Op. cit.*

⁷⁴ Pierre Romien, 'À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre', *Revue française des affaires sociales*, 2, 2005, 229–47.

⁷⁵ Franck Lebas, 'Étymologie de « travail »', in *Idées reçues sur le travail*, Idées reçues (Paris: Le Cavalier Bleu, 2023), pp. 22–23.

avec des collègues et des clients. Dans une société qui ne s'imagine pas autrement qu'avec un objectif de plein-emploi, la situation d'inactivité professionnelle est associée à un sentiment d'inutilité et conduit à une crise du lien social pour ces personnes⁷⁶. Deux approches se développent, celle de l'obligation de travail qui correspond à une logique d'assistance et d'incitation au recrutement. Toutefois, cette vision a permis de développer des adaptations du travail en milieu ordinaire pour des personnes, en majorité, en situation de handicap léger et/ou souvent de handicap moteur⁷⁷. Ces handicaps étaient plus facilement intégrables dans une société non adaptée au handicap. Cette perspective s'inscrit encore dans une vision d'un handicap à corriger et non pas à guérir, à compenser en société au travers d'une forme de réadaptation et de discrimination positive.

Parallèlement à ces ambitions très grandes de normalisation et d'insertion en milieu ordinaire. Les PSH porteurs de troubles neurologiques, de déficiences intellectuelles ou de problèmes psychosociaux n'étaient pas pris en charge par ces nouvelles dispositions incitant à l'emploi de personnes invalidées physiquement. C'est dans ce cadre-là que le secteur dit « protégé » s'est développé⁷⁸. Ce monde semblait alors très séparé de la logique qui s'établissait au même moment. Le fonctionnement des établissements était pourtant calqué sur la logique de réadaptation développée pour les soldats à la fin de la guerre. Ils étaient basés sur un « schéma théorique de transition⁷⁹ ». Dans une approche sociétale de définition du handicap⁸⁰. L'établissement du secteur protégé est un moyen, un outil de professionnalisation, de compensation des difficultés et d'acquisition de compétences, créant un sas avant le milieu ordinaire⁸¹. Les CAT ou centre d'aide par le travail représentent au début des années cinquante l'établissement phare de ce secteur protégé de l'emploi. Ils ont été créés par des familles de personnes en situation de handicap ne pouvant pas consacrer l'entièreté de leur temps à leur proche possédant un handicap lourd. Ces familles se sont rapprochées et réunies pour faire pression sur les pouvoirs publics afin qu'ils prennent des dispositions et qu'ils définissent les contours du travail protégé⁸². Ils ont alors eu cette idée, de créer des établissements combinant une approche médico-sociale et une approche professionnelle. Cependant, durant notre étude nous avons pu interroger un responsable de l'insertion en milieu ordinaire qui comme la plupart des salariés de l'ESAT nous a confié que ce fonctionnement était bien différent. « La visée n'était pas comme elle est aujourd'hui. C'était

⁷⁶ Zribi, *Op. cit.*, p.84

⁷⁷ Zribi, *Op. cit.*

⁷⁸ Revillard, *Handicap et Travail*, *Op. cit.*

⁷⁹ Christophe Guitton, 'Travail et ordre Social, Une Étude Historique et Juridique des politiques d'insertion par le travail', *Travail et Emploi*, 77 (1996).

⁸⁰ Cagnolo, *Op. cit.*

⁸¹ Hélène Buisson-Fenet, Anouk Flamant, and Laure Gayraud, 'Introduction', *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 154, 2021, 7–17.

⁸² Zribi, *Op. cit.*

une visée de travail occupationnel, c'était montrer que nos enfants étaient capables [...] les premiers ateliers de production, c'étaient des trucs donnés par l'armée et c'était très archaïque en fait.⁸³ ». Les CAT étaient prévus pour occuper les PSH dans un milieu différent des IMP et IMPro afin de donner un rythme de journée et une impression de capacité productive.

Mais le caractère professionnalisant s'est petit à petit développé. Et cela a notamment été dû à des impulsions fortes au niveau national en termes de législation et d'application des lois. Dans les années 90, les puissances publiques ont favorisé la création de nouveaux établissements⁸⁴. Ainsi, en 1980 les CAT avaient une capacité d'accueil de 40 000 places. A la fin des années 2000, après différentes transformations législatives, les ESAT pouvaient accueillir plus de 120 000 travailleurs accompagnés⁸⁵.

2. Transformation des CAT en ESAT : institutionnalisation du tournant inclusif

Les CAT, symboles d'une vision dépassée de la place des personnes en situation de handicap dans la société.

Sous l'insistance des associations de familles, une série de lois se succèdent au milieu des années 50 qui définissent des établissements d'accueil des personnes en situation de handicap. En 1956, un décret est promulgué, décrivant les conditions d'agrément des établissements privés recevant des enfants et adolescents financés par la sécurité sociale. À ce décret, est ajoutée l'annexe XXIV venant décrire les conditions d'éducation spéciale entourant les IMP (Institut Médico-Pédagogique) et les IMPro (Institut Médico-Professionnels). Ces établissements suivent la création des CAT en 1954. A l'origine, issus d'une initiative des familles, le cadrage législatif vient définir l'organisation des établissements et les placent dans la continuité du parcours en IMP et IMPro, soit, après l'adolescence. Comme l'indique Gérard Zribi, le travail en CAT représente à l'époque une fonction d'occupation des personnes en situation de handicap⁸⁶.

Cependant des lois majeures vont venir réorienter la place des CAT dans le cadre de l'éducation spéciale et vont les insérer dans les transformations de perception du handicap que nous avons évoquées plus tôt. Des lois sont développées à partir des années 70 et 80 allant dans la continuité du principe de normalisation⁸⁷ théorisé à partir des années 50 en

⁸³ Entretien semi-directif, enquête n°8, 6 Mars 2024

⁸⁴ Alain Blanc, *Handicap, Travail, Action Publique*, Handicap Vieillesse Société (Fontaine: Les Presses universitaires de Grenoble, 2021), p.102

⁸⁵ Zribi, *Op. cit.*

⁸⁶ *Ibid*, p.19

⁸⁷ Dominique Poupée-Fontaine and Gérard Zribi, *Dictionnaire Du Handicap*, 10e edn (Presse de l'EHESP, 2023).

Europe du Nord. Elles vont dans le sens d'un processus de désinstitutionnalisation et d'inclusion. À défaut de pouvoir garantir cette inclusion, on favorise la reproduction d'un mode de vie « normal » en institution⁸⁸. Dès 1975, deux lois sont promulguées posant les bases de ces volontés. La première est nommée « loi d'orientation en faveur des personnes handicapées ». Elle institutionnalise des principes administrés par les IMP et IMPro, notamment en rendant obligatoire l'éducation pour les enfants et adolescents handicapés. La loi marque aussi l'importance de l'accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population ainsi que le maintien et la réinsertion des personnes en milieu ordinaire⁸⁹. Cette loi va notamment modifier certains articles du Code du travail : l'article L.323-9 est abrogé et remplacé en partie par les dispositions suivantes :

« L'État peut consentir une aide financière aux établissements, organismes et employeurs mentionnés à l'article L. 323-12 afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des travailleurs handicapés. Cette aide peut concerner, notamment, l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail. Elle peut également être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement.»⁹⁰

Puis, à l'article 1^{er}, est revendiqué une volonté générale de retour au milieu ordinaire :

« Les familles, l'État, les collectivités locales, les établissements publics, les organismes de sécurité sociale, les associations, les groupements, organismes et entreprises publics et privés associent leurs interventions pour mettre en œuvre cette obligation en vue notamment d'assurer aux personnes handicapées toute l'autonomie dont elles sont capables. À cette fin, l'action poursuivie assure, chaque fois que les aptitudes des personnes handicapées et de leur milieu familial le permettent, l'accès du mineur et de l'adulte handicapés aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et leur maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie. »⁹¹

Ce nouvel article du Code du travail vient appuyer l'ambition générale de normalisation du handicap et d'insertion en milieu ordinaire. Une partie est aussi réservée aux centres d'aide par le travail à qui on donne des prérogatives aujourd'hui toujours présentes dans le Code de l'action sociale et des familles :

« Les centres d'aide par le travail, comportant ou non un foyer d'hébergement, offrent aux adolescents handicapés, qui ne peuvent, momentanément ou durablement, travailler ni dans les entreprises ordinaires ni dans un atelier protégé ou pour le compte d'un centre de distribution de

⁸⁸ Zribi, *Op. cit.* p. 22

⁸⁹ Légifrance - Publications Officielles - Journal Officiel - JORF N° 0151 Du 01/07/1975 (Accès Protégé)?.

⁹⁰ Article 12, loi n°75-530 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

⁹¹ Article 1^{er}, loi n°75-530 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

travail à domicile ni exercer une activité professionnelle indépendante, des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, un soutien médico-social et éducatif et un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et leur intégration sociale. »⁹²

La deuxième loi du 30 juin 1975 est, elle, dite « relative aux institutions sociales et médicosociales », elle traite du champ institutionnel du handicap⁹³. Cette loi donne des dispositifs de maximisation des moyens afin de réaliser les objectifs d'inclusion en milieu ordinaire. Enfin, la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est venue créer à la fois une obligation d'emploi stricte de 6% de bénéficiaire de l'OETH dans les entreprises privées de plus de 20 employés ainsi que des critères d'exonération partielle de l'obligation d'emploi. Elle modifie notamment l'article L323-1 et L323-8 du Code du travail pour y inscrire :

« Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés. »⁹⁴

« Les employeurs mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres. »⁹⁵

Concrètement, ces exonérations correspondent à une équivalence faite de la division du prix des prestations, des fournitures et travaux du contrats par 2000 fois le SMIC horaire au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'OETH. Lorsqu'une externalisation d'un travailleur d'ESAT dans l'entreprise est effectuée, la division se fait par 1600 fois le SMIC horaire. L'exonération ne peut, toutefois, pas tomber en dessous de la barre des 3% de BOE par rapport au nombre d'employés de l'entreprise⁹⁶. Parfois décriés, ces contrats entre entreprises et CAT sont venu valoriser et promouvoir le travail effectué par les personnes accompagnées. Comme nous l'indiquait l'enquête n°8 dans son entretien, l'idée de cette disposition était de montrer que le travail fourni par des personnes en situation de handicap

⁹² Article 30, loi n°75-530 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

⁹³ Zribi, *Op. cit.*

⁹⁴ Article 323-1 du Code du Travail, modifié par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 – art. 1 () JORF 12 juillet 1987 en vigueur le 1^{er} janvier 1988

⁹⁵ Article 323-8 du Code du Travail, modifié par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 – art. 1 () JORF 12 juillet 1987 en vigueur le 1^{er} janvier 1988

⁹⁶ Zribi, *Op. cit.*

n'est pas du sous travail. Il nous a confié : « On a commencé aussi à se caler sur les exigences de prestations quoi, de droits communs, ne serait-ce que pour déstigmatiser le handicap⁹⁷ ». Et le contact direct de ces entreprises dans le secteur protégé aurait une incidence double : à la fois permettre de valoriser le travail des PSH mais aussi permettre aux entreprises de se rendre compte qu'il n'y a pas de risques à prendre des travailleurs handicapés dans leur entreprise car le travail fourni est aussi qualitatif et parfois même supérieur qu'en milieu ordinaire. Ces remarques ont été explicitées aussi par d'autres salariés de l'ESAT de Pessac comme l'enquêtée n°6 en tant que monitrice d'atelier, le contact avec les entreprises est un facteur majeur d'insertion dans le milieu ordinaire. « Moi, j'ai quelqu'un avec moi qui fait une VAE sur cette entreprise. Eh bien, voilà, il va vers cette personne. Il y a une relation aussi entre les personnes accompagnées et le client qui fait qu'il y a une bonne dynamique, un bon échange. Des fois, je m'estompe. Je fais en sorte de ne plus être là pour qu'il y ait cette relation avec le client⁹⁸ » En outre, selon cette loi, la mise en place d'une externalisation d'un travailleur d'ESAT en entreprise augmente l'exonération. Cela incite d'autant plus les entreprises à insérer en milieu ordinaire des personnes prises en charge en ESAT ou en entreprises adaptées.

« Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant deux au moins des actions suivantes : plan d'embauche en milieu ordinaire de travail ; plan d'insertion et de formation ; plan d'adaptation aux mutations technologiques ; plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. »⁹⁹

Cette loi représente une avancée majeure quant à la prise en compte des personnes en situation de handicap dans l'emploi en milieu ordinaire. Seulement, cette avancée reste limitée à un emploi indirect, car cette dynamique tend vers l'externalisation du travail de l'ESAT et non pas obligatoirement vers le recrutement d'un travailleur en contrat dans l'entreprise du milieu ordinaire. Et l'insertion au milieu ordinaire des travailleurs accompagnés, n'est alors pas majeure. C'est cette dynamique qui va marquer toute la deuxième partie du XXe siècle. Les ESAT et le secteur du travail protégé se retrouve coincé dans une ambiguïté. D'un côté, la question du handicap étant devenue une question sociétale majeure après la guerre est mise à l'agenda et de nombreuses législations sont mises en place pour aller dans le sens du principe

⁹⁷ Entretien semi-directif, enquêté n°8, 6 mars 2024

⁹⁸ Entretien semi-directif, enquêtée n°6, 6 mars 2024

⁹⁹ Article 323-8-1 du Code du Travail, modifié par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 – art. 1 () JORF 12 juillet 1987 en vigueur le 1^{er} janvier 1988

de normalisation¹⁰⁰ et de la dimension sociétale du handicap¹⁰¹. Pourtant, ces législations ne prennent qu'en partie en compte les particularités du travail protégé et ne favorisent pas complètement l'insertion en milieu ordinaire. C'est pourquoi nous avons qualifié ces Centres d'Aide par le Travail de symbole d'une vision dépassée du handicap. C'est seulement à partir des législations de 2002 et de 2005 que le tournant inclusif alors déjà à l'œuvre dans la société va réellement être enclenché dans le secteur du travail protégé.

Les lois de 2002 et 2005, tournant majeur vers l'inclusion en milieu ordinaire pour le secteur protégé.

La loi de rénovation de l'action sociale et médico-sociale du 2 janvier 2002 ainsi que la loi du 11 février de 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vont instaurer de nombreuses dispositions pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap en société. Au travers de ces lois, la perception du handicap évolue, on observe une diminution de l'utilisation des termes biomédicaux pour décrire les aspects du handicap, et une montée en puissance d'un langage socio-environnemental pour aborder ces réalités¹⁰². Suite à la loi de 2002, l'article L116-1 du Code de l'action sociale et des familles dispose que les structures médico-sociales visent à « prévenir les exclusions et à en corriger les effets »¹⁰³, cela assume bien une définition du handicap comme socialement construit par un environnement incapacitant et cela implique une correction de la société et non plus une adaptation des personnes en situation de handicap à la société faite pour des personnes « valides ». Le vocabulaire juridique s'accorde, alors, avec les dynamiques observées depuis quelques années dans le champ des *disability studies*. Ces évolutions tendent vers trois types de dispositions qui vont instituer et impulser le tournant inclusif au sein du secteur protégé.

La première partie de ces décisions réaffirme et renforce *l'accès aux droits fondamentaux*¹⁰⁴ pour les PSH. La loi du 11 février 2005 inscrit dans le code du travail que « L'État est garant de l'égalité de traitement des personnes handicapées sur l'ensemble du territoire et définit des objectifs pluriannuels d'actions. »¹⁰⁵. Mais dès 2002, un accent était porté sur l'importance de revaloriser les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap parfois laissées de côté dans le

¹⁰⁰ Poupée-Fontaine and Zribi, *Op. cit.*

¹⁰¹ Cagnolo, *Op. cit.*

¹⁰² Buisson-Fenet, Flamant, and Gayraud, *Op. cit.*

¹⁰³ Article L116-1 du Code de l'action sociale et des familles, créé par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 – art 1 () JORF 3 janvier 2002.

¹⁰⁴ Zribi, *Op. cit.*

¹⁰⁵ Article L114-1 de Code du travail, modifié par la loi 2005-102 du 11 février 2005-art. 2 (M) JORF 12 février 2005.

processus citoyen notamment¹⁰⁶. Jusqu'en 2009, l'article L313-3 du code de l'action sociale et des familles disposait que « L'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux¹⁰⁷ ». Sont alors garanti « Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité ; [...] le libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes soit dans le cadre d'un service à son domicile, soit dans le cadre d'une admission au sein d'un établissement spécialisé ; [...] La confidentialité des informations la concernant ; [...] L'accès à toute information ou document relatif à sa prise en charge, sauf dispositions législatives contraires¹⁰⁸ » et « Une information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont elle bénéficie, ainsi que sur les voies de recours à sa disposition¹⁰⁹ ». Ces dispositions se manifestent concrètement par sept obligations dans l'accompagnement de l'établissement : le livret d'accueil, la charte des droits et des libertés, le contrat de séjour, un conciliateur ou médiateur, le règlement de fonctionnement de l'établissement, le projet d'établissement ou de service, et le conseil de la vie sociale¹¹⁰. Cela peut sembler anodin de rappeler des droits qui sont présents dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen ainsi que dans le préambule de la Constitution de 1946. Pourtant, face au handicap, l'accès à des droits tels que la liberté, la dignité, ou encore la propriété peut être remis en question. Ainsi la volonté du législateur était de mettre des cartes à dispositions des structures médico-sociales afin de favoriser le respect de ces droits¹¹¹.

La deuxième dynamique observée renvoie à un processus de *renforcement de l'autonomie* des personnes prises en charges dans des structures médico-sociales¹¹², notamment pour les personnes atteintes d'un handicap lourd. La loi de 2002 crée l'article L116-1 du Code de l'action sociale et des familles qui vient affirmer que les structures médico-sociales visent « à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes¹¹³ ». Le législateur va venir réaffirmer ce principe en l'ouvrant en dehors des établissements médico-sociaux. Les mesures phares qui sont prises, consistent à adapter l'environnement afin de permettre une meilleure autonomie en améliorant l'accessibilité, tout particulièrement, l'accessibilité aux transports et à un logement

¹⁰⁶ Ingrid Ispenian, 'La loi du 2 janvier 2002 ou la reconnaissance de droits aux usagers', *Gérontologie et société*, 28 / 115.4 (2005), 49–62.

¹⁰⁷ Article L313-3 du Code de l'action sociale et des familles, modifié par Loi 2002-2 2002-01-02 art. 4 I,II art 7 JORF 3 janvier 2002.

¹⁰⁸ Article L313-3 du Code de l'action sociale et des familles, modifié par Loi 2002-2 2002-01-02 art. 4 I,II art 7 JORF 3 janvier 2002.

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ Séverine Gagneux, 'Esat Hors Murs : un dispositif d'emploi en mouvement...Rendre les mises à disposition du secteur public plus fonctionnelles, les élargir au secteur privé' (Rennes 2- Campus La Harpe, 2015).

¹¹¹ Ispenian, *Op. cit.*

¹¹² Anne Revillard, 'La réception des politiques du handicap : une approche par entretiens biographiques', *Revue française de sociologie*, 58.1 (2017), 71–95.

¹¹³ Article L116-1 du Code de l'action sociale et des familles, créé par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 – art 1 () JORF 3 janvier 2002.

autonome¹¹⁴. La loi de 2002 inscrit cette disposition au Code de l'action sociale et des familles pour faciliter la liberté de circulation des personnes en situation de handicap pour qui l'obtention d'un permis peut être parfois difficile voire impossible d'accès.

« Afin de faciliter les déplacements des handicapés, des dispositions sont prises par voie réglementaire pour adapter les services de transport collectif ou pour aménager progressivement les normes de construction des véhicules de transport collectif, ainsi que les conditions d'accès à ces véhicules ou encore pour faciliter la création et le fonctionnement de services de transport spécialisés pour les handicapés ou, à défaut, l'utilisation des véhicules individuels ainsi que leur stationnement. »¹¹⁵

La loi de 2005 vient réaffirmer cette disposition en fixant des objectifs d'accessibilité pour tous les transports publics au 13 février 2015 et à tous les ERP (établissements recevant du public) au 1^{er} janvier 2015¹¹⁶. En outre, la loi de 2005 vient inciter au logement autonome à travers le droit de compensation¹¹⁷. Ce droit est une version évoluée des dispositifs mis en place en 1975, et ils permettent d'aménager l'environnement de travail ou le logement d'une personne en situation de handicap lorsque la demande auprès de la MDPH (Maison Départemental des Personnes handicapées) est acceptée¹¹⁸.

« Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse, [...] de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie, [...] des aides de toute nature à la personne ou aux institutions pour vivre en milieu ordinaire ou adapté »

Et enfin, la loi du 2 janvier 2002 vient officialiser le statut controversé d'usager. A cette époque, ce changement vient instituer la prestation par l'ESAT d'un accompagnement au service de la personne prise en charge. L'objectif étant de sortir de la dimension d'assistance et de dépendance qui était jusque-là encore promue par les textes législatifs¹¹⁹. Toutes ces dispositions qui viennent renforcer l'autonomie des personnes accompagnées rentrent aussi dans notre dernière dynamique observée, puisqu'elles permettent un accès plus facile au milieu ordinaire et donc à l'emploi.

Pour finir, la troisième dynamique que nous avons observée est l'accent mis sur *l'insertion en milieu ordinaire et la création d'une dynamique de parcours au sein des établissements*. Dès la loi de 2002, cette

¹¹⁴ Revillard, 'La réception des politiques du handicap', *Op. cit.*

¹¹⁵ Article L114-2 du Code de l'action sociale et des familles modifié par Loi 2002-2 2002-01-02 art. 85 4^o JORF 3 janvier 2002

¹¹⁶ 'Politique du handicap : qu'a changé la loi de 2005 ? | vie-publique.fr', 2024.

¹¹⁷ 'Aspects essentiels de la loi du 11 février 2005, dite loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées', *Reliance*, 22.4 (2006), 81–85.

¹¹⁸ 'En quoi consiste le droit à compensation ? | Mon Parcours Handicap?'

¹¹⁹ Stéphanie Manzanares, 'Valoriser le parcours d'inclusion sociale et professionnelle des travailleurs en ESAT', Mémoire de l'EHESP, 2018.

dynamique apparaît. À l'article L313-3 du Code l'action sociale et des familles, la loi vient inscrire ceci : la structure médico-sociale doit garantir le droit de « participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne¹²⁰ » ainsi que le droit « d'une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion¹²¹ ».

La loi de 2005 vient ajouter la notion de projet personnalisé qui est le fruit d'une discussion entre la personne accompagnée et la structure d'accueil. L'objectif est de respecter au mieux les ambitions et volontés de la personne en considérant les objectifs de l'établissement¹²². À travers ces 3 approches mises en avant dans les deux lois, le législateur se rapproche de la vision sociétale du handicap. Insister sur les droits de la personne handicapée ainsi que renforcer l'accès à l'information de ces droits permet de renforcer l'adaptation de la société au handicap ainsi que la liberté et l'autonomie. Le principe de compensation et l'obligation d'accessibilité permettent de mettre, du moins dans une certaine mesure, les personnes en situation de handicap à égalité dans l'accès à la vie en société, que ce soit par le travail, par les transports, par les loisirs... Et cette accessibilité, combiné au renforcement des droits fondamentaux permet le déclenchement d'un tournant au sein du secteur protégé qui peut alors prendre une nouvelle direction en se tournant vers le milieu ordinaire autour du projet de la personne. Dans cette dynamique c'est à l'établissement de s'adapter et de faire et sorte de maximiser les chances, pour cette personne, d'arriver à son objectif, quel que soit sa taille. Cette loi dite « égalité des droits et des chances des personnes handicapées » a permis alors d'impulser ces transformations au sein du travail protégé en finalisant la démarche par la transformation symbolique des CAT en ESAT. La notion de centre renvoyait à l'enferment, à l'hébergement et à cette notion d'occupation par le travail. Le changement sémantique vient matérialiser dans le nom cette idée que l'établissement propose un *service* d'accompagnement qui passe par le travail en ESAT et la réadaptation au milieu ordinaire.

Section 2 : Les ESAT en tant que catalyseur de progrès : moteur d'un tournant inclusif capabilisant.

Dans cette deuxième partie, il s'agira d'analyser les transformations du travail en secteur protégé depuis les lois de 2002 et 2005 que nous avons identifiées comme le départ du tournant inclusif.

¹²⁰ Article L116-1 du Code de l'action sociale et des familles, créé par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 – art 1 () JORF 3 janvier 2002.

¹²¹ *Ibid.*

¹²² Patrick Guyot and CREI de Bourgogne, 'Le Projet Personnalisé Dans Les Établissements et Services Pour, Personnes Handicapées Sa Place Dans Le Nouveau Dispositif de La Politique Du Handicap et Son Élaboration', 2008.

D'un côté, nous analyserons comment la manière de penser le travail en ESAT a changé et comment les établissements se sont adaptés à cette nouvelle direction. Et nous verront principalement comment les ESAT se sont retrouvés dans une situation ambiguë entre l'ouverture sur le milieu ordinaire incitant à la création d'un environnement professionnalisant et maximisant les compétences des personnes accompagnées et la posture de structure du secteur du travail protégé, qui implique de fournir la meilleure expérience possible aux travailleurs pour qui le travail en milieu protégé représente une perspective de carrière et qui n'ont, soit, pas la volonté, soit, pas les capacités de s'insérer dans un travail en milieu ordinaire mais qui nécessite tout de même de s'épanouir dans le travail effectuée à l'ESAT. D'un autre côté, nous analyserons le plan de transformation qui a été mis en place à partir de 2022 visant à reconfigurer le travail en ESAT dans une dynamique de parcours.

1. Le projet de la personne au cœur de l'accompagnement de l'établissement : l'ESAT comme organisation capacitante

De l'intégration à l'inclusion

Nous avons donc bien distingué le tournant d'intégration en milieu ordinaire du milieu des années 70 au début du XXI^e siècle du tournant inclusif qui s'établit, réellement, après les lois de 2002 et 2005. Il est alors important de définir cette différence entre un tournant que nous qualifions d'intégratif et un tournant dit inclusif. La représentation simplifiée de la différence entre intégration et inclusion mise en forme par Christel Prado montre très bien l'ambiguïté que l'on peut retrouver entre ces deux concepts¹²³. L'intégration symbole des dynamiques mises en place jusqu'en 2005 correspond à l'ajout d'un groupe dans un autre groupe. La distinction entre inclusion et intégration réside dans le maintien d'une dynamique de groupe au sein d'une entité plus vaste¹²⁴. Par exemple, dans une logique intégrative, les entreprises externalisent du travail d'ESAT. Les personnes accompagnées travaillent dans le milieu ordinaire ce qui participe à une réelle intégration sociale pour elles. Pour autant, la personne reste accompagnée par l'ESAT et n'est pas recrutée réellement dans l'entreprise ordinaire ce qui implique qu'elle n'a pas le statut de travailleur et qu'elle n'est pas soumise au Code du travail. La majorité de ses contacts restera alors du domaine de l'ESAT. Par exemple, un type d'externalisation que j'ai pu rencontrer était la prestation de services de propreté à Mc Donald. C'est une équipe d'un atelier d'un ESAT qui se réunit à l'extérieur pour travailler,

¹²³ Cf. Annexe n°2

¹²⁴ Thomas Scandellari, '1. Définition d'un concept-clé', in *Politiques d'intégration et de lutte contre les exclusions*, Santé Social (Paris: Dunod, 2018), pp. 3–39.

mais la dynamique de travail restait celle de l'ESAT. De l'autre côté, Virginie Dely dénombre 4 caractéristiques principales d'un processus inclusif : l'adaptation de la société, la visée collectiviste, la prise en compte des spécificités de chacun et la participation par *l'empowerment*¹²⁵ que l'on peut traduire comme l'augmentation du pouvoir d'agir. Les individus sont censés être mis à un pied d'égalité dans la société. Le but étant d'adapter la société aux personnes en situation de handicap et non l'inverse. Dans la réalité, cette inclusion est maximisée par des efforts d'accessibilité et d'optimisation de l'autonomie des personnes au travers de politiques publiques comme la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées. Cependant, pour que cela soit effectif, il faut pouvoir sortir du travail protégé. C'est pourquoi, la dynamique tend, tout de même, vers une adaptation de l'environnement ainsi que vers un travail de professionnalisation et de valorisation des compétences fournit en ESAT pour permettre une ré-inclusion dans le milieu ordinaire d'individus aillant parfois perdu confiance en leurs propres capacités.

Le renforcement du pouvoir d'agir au service de l'inclusion

À travers ce tournant dans le secteur protégé, la vision du travail est orientée vers la maximisation des capacités. Dominique Méda parle alors de 3 conceptions dans le travail qui permettent d'atteindre cet objectif : instrumentale, relationnelle et expressive¹²⁶. Le travail permet ainsi dans un premier temps de développer la capacité d'adaptation. À travers les difficultés rencontrées durant l'exercice du métier, l'individu développe sa capacité d'agir. Ensuite, le travail donne une perspective aux travailleurs. Il leur donne la possibilité de se projeter dans l'avenir et d'élaborer des projets. Et enfin, le travail est un lieu de développement des compétences. L'activité professionnelle permet en particulier d'acquérir des compétences de type « savoir-faire »¹²⁷. Et c'est dans cette direction de valorisation du savoir-faire et de l'acquisition des compétences que les ESAT se sont orientés au travers des principes érigés dans la loi de 2005 visant à promouvoir l'inclusion en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap. Ces transformations de directions des ESAT, nous amènent à considérer les ESAT comme un potentiel environnement capacitant. Comme expliqué plus tôt, cette notion renvoie à un environnement porteur de capacités. Il est censé permettre le développement du pouvoir d'agir des individus qui y sont confrontés¹²⁸. Et cet *empowerment* est une composante d'un système inclusif selon Virginie Dely¹²⁹. Ainsi, Josiane

¹²⁵ Virginie Dely, 'Conduire la transition inclusive au service des usagers d'un ESAT', Mémoire de l'EHESP, 2018.

¹²⁶ Dominique Méda, *Travail: La Révolution Nécessaire, L'urgence de Comprendre* (Avignon: L'aube poche, 2011).

¹²⁷ Manzanares.

¹²⁸ Fernagu, 'L'approche par les capacités dans le champ du travail et de la formation', *Op. cit.*

¹²⁹ Dely, *Op. cit.*

Véro et Bénédicte Zimmerman développent 5 caractéristiques d'une organisation capacitante¹³⁰ : Le pluralisme, la participation, le développement, la justice et la responsabilité. Nous allons voir comment ces caractéristiques peuvent être appliquées au travail protégé.

Le *pluralisme* est interprété ici comme une approche du travail plus large que celle d'une activité de production¹³¹. Cela implique de prendre en compte l'activité professionnelle comme créatrice d'opportunités et comme porteuse de l'épanouissement personnel. Cela rentre totalement dans la dernière phase de transformation de la relation entre travail et handicap observée par Anne Revillard. Elle note que la dynamique finale de l'emploi ne se fait plus comme une réponse au handicap. Le travail devient le lieu d'affirmation d'un principe d'égalité¹³². Ce n'est plus seulement une activité donnée aux personnes en situation de handicap pour permettre une intégration sociale ou une sécurité économique, c'est un lieu d'affirmation de la personnalité et d'épanouissement personnel. Depuis les lois de 2002 et 2005, le travail en secteur protégé prend cette direction. Le travail est une fin en lui-même, ce n'est pas une occupation.

La deuxième caractéristique d'une organisation capacitante identifiée par les auteurs est la *participation*. On qualifie de participation le fait que le travailleur prend part à son parcours professionnel et possède une voix dans le déroulement de son activité¹³³. L'idée est de permettre au travailleur de construire son projet professionnel. Dans le cadre d'un ESAT, cette idée est mise en place dès 2002 et requalifiée en 2005. La présence d'un PP (Projet Personnalisé) qui s'établit entre la personne accompagnée et l'établissement vient décrire le projet et organiser les aspirations du travailleur à différentes échelles que ça soit un projet à l'intérieur de l'ESAT ou un projet de sortie complète de l'ESAT. Cette perspective de participation possède 3 fonctions énumérées par Amartya Sen, l'auteur à l'origine de la théorie des capacités¹³⁴. Elle qualifie la première fonction *d'intrinsèque*, ce qui signifie qu'on donne la parole aux travailleurs dans la structure. Dans le cadre de l'ESAT, ce PP est la clé de la participation puisque le travailleur accompagné est au cœur de son parcours et à la main sur ce qu'il souhaite accomplir dans l'organisation, mais elle peut aussi s'établir dans la participation aux CVS (Conseil de la Vie Sociale) qui permet aux personnes accompagnées d'être représenté auprès de l'administration et de la direction, cette voix dans l'activité professionnelle peut avoir une incidence sur la qualité de vie au travail et c'est ce qui en fait une composante de l'organisation capacitante¹³⁵. Les représentant CVS recueillent les

¹³⁰ Josiane Véro and Bénédicte Zimmermann, 'À la recherche de l'organisation capacitante : quelle part de liberté dans le travail salarié ?', *Savoirs*, 47.2 (2018), 131–50.

¹³¹ *Ibid.*

¹³² Revillard, *Handicap et Travail*, *Op. cit.*

¹³³ Véro and Zimmermann, *Op. cit.*

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ *Ibid.*

volontés des autres personnes accompagnées et tiennent des permanences pour donner les informations sur les événements du Conseil ainsi que pour récolter la parole de leurs collègues¹³⁶ cela rentre dans la deuxième fonction identifiée par Sen qui est la fonction *instrumentale*. Elle renvoie au processus de prise en compte des demandes et de la parole des travailleurs dans l'organisation¹³⁷. Enfin, la troisième fonction est dite *constructiviste*¹³⁸. C'est une fonction issue d'une approche collective. Le projet ne s'établit pas seul, mais en relation avec toute la structure. Ce qui fait de l'organisation un environnement capacitant c'est que le travailleur est encouragé par la structure à réaliser un projet et à s'investir dedans¹³⁹. En ESAT, le PP s'élabore en collaboration avec les équipes salariées de l'ESAT. De plus, un processus d'apprentissage collectif s'établit entre les équipes pour s'améliorer dans l'accompagnement et l'élaboration de ces projets avec une revue des personnes accompagnées¹⁴⁰ qui peut être mise en place et qui consiste à prendre du recul sur l'avancement et l'aboutissement des PP dans un établissement¹⁴¹.

En troisième point, un environnement capacitant est caractérisé par une *organisation développante*¹⁴². Cette caractéristique n'est pas à comprendre dans le sens commun du développement de l'entreprise. Josiane Véro et Bénédicte Zimmermann s'inspirent de la définition de la notion de développement par Amartya Sen comme « processus d'extension des libertés substantielles dont les personnes disposent¹⁴³ ». Ainsi, on ne parle pas d'un environnement maximisant les compétences d'un individu pour améliorer les rendements et le développement de l'organisation, mais bien la maximisation des compétences d'un individu pour la réussite de son projet individuel. C'est un développement au travers des capacités des individus, soit leur liberté réelle ou substantielle de faire quelque chose¹⁴⁴. Cette vision du développement professionnel transcende l'aspect de professionnalisation et s'étend à une logique de développement personnel¹⁴⁵. Dans le cadre des ESAT, depuis la loi de 2002 et la loi de 2005, cette logique de professionnalisation est au cœur du projet des établissements. Ces lois ont permis la mise en place des RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) découlant du décret n°2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la

¹³⁶ Catherine Aderic, Danièle Caudrillier, and Vincent Perdereau, 'Des cat aux esat', *VST - Vie sociale et traitements*, 111.3 (2011), 83–86.

¹³⁷ Véro and Zimmermann, *Op. cit.*

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ Jean-Michel Bonvin, 'La Démocratie Dans l'approche d'Amartya Sen', *L'économie Politique-Alternatives Économiques*, 3.27 (2005), 24–37.

¹⁴⁰ Propos rapportés de l'entretien semi-directif de l'enquête n°5, 6 mars 2024.

¹⁴¹ Entretien semi-directif, enquête n°7.

¹⁴² Véro and Zimmermann, *Op. cit.*

¹⁴³ Amartya Sen, *Un Nouveau Modèle Économique : Développement, Justice et Liberté*, Poches Odile Jacob (Odile Jacob, 2003). p.16

¹⁴⁴ Vincent Assante, 'Évolution législative de 1975 à 2004. Regard critique', *Gérontologie et société*, 27 / 110.3 (2004), 75–93.

¹⁴⁵ Véro and Zimmermann, *Op. cit.*

validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail¹⁴⁶. Ces RAE sont spécifiquement adaptées au milieu protégé pour permettre aux personnes accompagnées de valoriser leur expérience et leur professionnalisation. Ces RAE sont une première étape vers un dispositif plus large qu'est la VAE (Valorisation des Acquis de l'expérience) qui n'est pas limitée au secteur protégé et qui permet d'obtenir une véritable certification d'un niveau CAP.

« Les établissements et services d'aide par le travail peuvent contribuer au soutien de la validation des acquis de l'expérience prévue au deuxième alinéa de l'article L. 344-2-1 en mettant en œuvre une démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences des travailleurs handicapés qu'ils accueillent comprenant une analyse détaillée des compétences mises en œuvre par les travailleurs handicapés lors de leur activité à caractère professionnel. La démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et la validation des acquis de l'expérience visent à favoriser, dans le respect de chaque projet individuel, la professionnalisation, l'épanouissement personnel et social des travailleurs handicapés et leur mobilité au sein de l'établissement ou du service d'aide par le travail qui les accueille, d'autres établissements ou services de même nature ou vers le milieu ordinaire de travail. »¹⁴⁷

Ces dispositions se développent de plus en plus et rentrent dans la direction des ESAT de donner confiance aux travailleurs dans leurs capacités et de permettre d'être valorisés à leur juste valeur sur le marché du travail ordinaire. Mais les missions des ESAT ne s'arrêtent pas à l'accompagnement dans la professionnalisation et l'acquisition de savoir-faire. En effet, ces structures permettent un accompagnement plus large avec la mise à disposition de psychologues et d'un soutien psychosocial favorisant l'épanouissement personnel. En outre, l'apprentissage de savoir-être au travail est aussi très important en ESAT¹⁴⁸ tel qu'être à l'heure au travail par exemple.

La quatrième caractéristique d'une organisation capacitante réside dans une *organisation juste*. Cela renvoie à la garantie d'un accès égal aux ressources et aux compétences individuelles¹⁴⁹. Ainsi, les propriétés capacitanes de l'organisation devraient avoir un impact sur toute l'organisation (non pas une seule partie). Dans le cadre d'un ESAT, les dynamiques de parcours sont proposées à tous et de la même manière quelles que soient les capacités de départ, le handicap et le projet de la personne.

¹⁴⁶ Philippe Mazereau and others, 'Les chemins de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des personnes en situation de handicap: Le dispositif Différent et Compétent vecteur de participation sociale?', 2019.

¹⁴⁷ Article D243-15 - Code de l'action Sociale et Des Familles, modifié par décret n°2009-565 du 20 mai 2009-art. 1.

¹⁴⁸ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°6, 6 mars 2024

¹⁴⁹ Véro and Zimmermann, *Op. cit.*

La cinquième caractéristique est le caractère *responsable* de l'organisation. Elle doit dépasser les responsabilités juridiques imposées comme la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprise) par exemple. La responsabilité sociale de l'organisation doit être véridique et morale. Dans le cadre du secteur protégé, les ESAT sont des organisations médico-sociales dont le but est dans le nom. Les rendements générés par l'ESAT servent d'un côté à rémunérer les travailleurs accompagnés et d'un autre côté à financer toutes les activités de l'association qui sont parfois étendues à l'enfance et la vieillesse, secteurs qui ne rapportent pas d'argent¹⁵⁰. Cet objectif social des structures médico-sociales est défini dans le Code de l'action sociale et des familles et par la loi de 2002 :

« Art. L. 116-1. - L'action sociale et médico-sociale tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier des personnes handicapées [...]. Elle est mise en œuvre par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les organismes de sécurité sociale, les associations ainsi que par les institutions sociales et médico-sociales au sens de l'article L. 311-1. »¹⁵¹

Depuis les lois de 2002 et 2005, les ESAT s'inscrivent dans deux dynamiques : favoriser l'orientation en milieu ordinaire et permettre une protection des personnes souhaitant rester en milieu protégé. Ces deux optiques opèrent dans un cadre capacitant puisque le travail en ESAT permet aux personnes accompagnées de travailler sur des problématiques diversifiées : « représentations du handicap, contraintes économiques et marché de travail, difficultés personnelles (troubles de l'attention, stress invalidant, déficit d'estime de soi, vieillissement) ou encore familiales (réticences des familles et aidant par rapport au travail en ESAT ou en milieu ordinaire¹⁵² » caractéristique de *l'empowerment*. Ces différents apprentissages permettent à la personne de trouver un sens au travail effectué, un sens qui lui est propre. Ces transformations visibles depuis 2005 tendent à être appuyées par le législateur afin d'être maximisées et de casser une tradition parfois tenace d'assistance des travailleurs accompagnés dans certains ESAT.

¹⁵⁰ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2022', 2022.

¹⁵¹ Art 2. LOI n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, J.O n° 2 du 3 janvier 2002. p.124

¹⁵² François Jaujard and others, 'Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), un accompagnement au développement du pouvoir d'agir en situation capacitante', *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 48, 11.3 (2022), 87-97.

2. Le tournant inclusif porté par le législateur rapprochant le milieu protégé du droit commun.

Le tournant inclusif orienté vers *l'empowerment* des travailleurs accompagnés est visible dans les ambitions des projets d'établissements depuis les lois de 2002 et 2005. Pourtant certains établissements n'offrent pas l'accompagnement souhaité et revendiqué par ces changements. C'est ce qu'ont témoigné notre recherche et notre étude de l'ESAT. Des salariés se sont confiés sur le blocage de certains collègues dans une tradition d'assistance des personnes en situation de handicap¹⁵³. C'est aussi ce que remarque Thibault Petit dans son livre critique des ESAT qui note comment certains établissements exploitent les travailleurs sans avoir en perspective réelle l'inclusion en milieu ordinaire¹⁵⁴. C'est pourquoi, des lois spécifiques, visant à promouvoir ce tournant inclusif ont été développées très récemment.

Loi du 5 Septembre 2018 dites « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » comme un avènement de l'ESAT « Hors-Murs ».

Depuis une quinzaine d'années, nous observons le développement d'ESAT dits « Hors-Murs » ou « Hors-les-murs ». Ces structures sont des branches externalisées créées dans les ESAT. Elles permettent à un établissement de mettre à disposition un travailleur dans une entreprise au travers de stages ou de mises à disposition de la personne accompagnée. Le travailleur se trouve alors dans une situation d'entre-deux, il garde le confort du travail protégé et de l'accompagnement en ESAT puisqu'il est toujours suivi par un coordinateur et qu'il est toujours soumis au Code de l'action sociale et des familles. Toutefois, il ne participe pas à la production d'un atelier de l'ESAT et n'est pas usager de la structure matérielle. Son travail s'effectue en milieu ordinaire.

La transformation législative du 5 Septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel est venue renforcer cette orientation vers l'externalisation du travail en ESAT. Cette loi modifie les conditions d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2020, date d'application de la loi, à l'article L.5212-5 du Code du travail « les mots : « établissement par établissement » sont remplacés par les mots : « au niveau de l'entreprise » par l'article 67 alinéa 3 de la loi »¹⁵⁵. Ce détail change l'étendue de l'obligation d'emploi puisque des entreprises disposant de plusieurs établissements étaient soumises à une OETH en fonction du nombre d'employés dans chaque établissement. Or, depuis la loi, ce ne sont pas les établissements qui sont visés par cette requête, mais les entreprises privées et publiques dans leur ensemble. Ainsi, une entreprise avec plusieurs

¹⁵³ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°6, 6 mars 2024.

¹⁵⁴ Petit, *Op. cit.*

¹⁵⁵ Article 67 alinéa 3 de la loi du 5 Septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

établissements de moins de 20 employés chacun, mais qui compte plus de 20 employés en tout sera soumise à l'OETH¹⁵⁶. En outre, l'OETH est améliorée d'une deuxième façon. À partir du 1^{er} janvier 2020, l'ensemble des travailleurs externalisés va pouvoir être bénéficiaires de l'OETH quelle que soit la durée du contrat. L'article L.5212-6 du Code du travail modifié par l'article 67 alinéa 6-b de la loi inscrit que « L'employeur s'acquitte de son obligation d'emploi en employant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat¹⁵⁷ ». Il est précisé ensuite que cela signifie que les stagiaires, les mises à dispositions et les périodes de mise en situation professionnelle font aussi partis des BOE.

« Art. L. 5212-7.-L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi : En accueillant en stage les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, quelle qu'en soit la durée, [...] pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel [...]. En employant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 mis à disposition par les entreprises de travail temporaire [...].¹⁵⁸»

Ces nouvelles dispositions dans l'obligation d'emploi sont appréhendées comme une incitation de recrutement par les entreprises du milieu ordinaire. Les stages, les mises à dispositions et les mises en situation professionnelle sont des démarches entreprises par les ESAT pour permettre une adaptation au milieu ordinaire des personnes accompagnées. Cela incite donc le recrutement, même temporaire, de personnes issues des ESAT pour des entreprises souhaitant être exonérées de leur contribution à l'OETH. Ainsi, l'extension de l'OETH faite en 2018 permet la prise en compte de ces contrats courts utilisés par les ESAT Hors-Murs et rentre dans cette dynamique d'externalisation du travail des ESAT.

Un plan de transformation du travail en ESAT datant de 2022 dans la lignée de l'ESAT capacitant.

Suite à cela, un plan de transformation, qualifié de majeur, a été élaboré afin de rapprocher les ESAT et le secteur protégé du droit commun et du milieu ordinaire. Ce plan de transformation est l'issue de 3 textes : la loi 3DS du 21 février 2022, la circulaire du 11 mai 2022 et le décret du 13 décembre 2022. L'article 136 de la loi 3DS (Déconcentration, Décentralisation, Différentiation, et Simplification de l'action publique) définit le plan de transformation des ESAT : « La sortie d'un établissement ou service d'aide par le travail vers le milieu ordinaire s'effectue dans le cadre d'un parcours renforcé en emploi, dont les

¹⁵⁶ Zribi, *Op. cit.*

¹⁵⁷ Article 67 alinéa 6-b de la loi du 5 Septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel

¹⁵⁸ Article 67 alinéa 6-c de la loi du 5 Septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel

modalités sont fixées par décret¹⁵⁹ ». Avec ce plan de transformation, les ESAT doivent prendre une véritable orientation vers le milieu ordinaire dans une dynamique de parcours au sein de l'établissement. En outre, le secteur protégé est aligné avec le droit commun. La garantie de droits sociaux favorisant l'autonomie oblige les ESAT à abandonner complètement la logique d'assistance. Toutefois, afin de pallier les inégalités persistantes dans le milieu ordinaire, le statut différencié du travail protégé est gardé¹⁶⁰.

La première catégorie de transformations du plan est axée sur le renforcement du pouvoir d'agir (*empowerment*) et des droits des travailleurs accompagnés¹⁶¹. Pour mettre en place cette disposition, la circulaire de 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT introduit la nécessité de former les travailleurs handicapés sur leurs droits et sur l'autodétermination. Cela passe notamment par une garanti de l'accès aux informations concernant leur droits. Par exemple, un point important à mettre en avant et la possibilité pour les travailleurs d'ESAT d'avoir un compte CPF et de profiter de cela pour enrichir leur savoir-faire, mais aussi acquérir des compétences extérieures comme le permis de conduire qui peut être financé par le CPF à hauteur de 800€ sur une année¹⁶². La circulaire du 11 mai 2022 oblige les ESAT à fournir un livret d'accueil compréhensible qui fournit des informations sur leurs droits. Elle invite aussi les ESAT à souscrire à des formations pour étendre les compétences des travailleurs. Le décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT va dans la continuité de ces propositions en mettant en lumière et en octroyant des droits qui rapprochent les travailleurs d'ESAT du droit commun (Code du travail). En effet, à l'article 2 du décret sont ajoutés des droits de congé familiaux auxquels les personnes accompagnées n'étant pas soumises au Code du travail et n'étant pas considérées comme des salariées n'avaient pas accès. Un lien très fort et étroit est établi entre le Code de l'action sociale et des familles et le Code du travail à l'article 2 alinéa 2 du décret qui renvoi au délai du congé maternité établi dans le Code du travail, soit 3 jours. Ainsi, les travailleurs d'ESAT sont en quelque sorte soumis au Code du travail :

« Le travailleur handicapé de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du même code a droit au congé payé annuel mentionné au premier alinéa, quelle que soit la période de congé

¹⁵⁹ Article 136 alinéa 1 de la loi 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.

¹⁶⁰ Zribi, *Op. cit.*

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² Circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT.

payé fixée par le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service d'aide par le travail pour l'ensemble des travailleurs handicapés¹⁶³ »

D'autres congés familiaux sont octroyés à l'article 2 alinéa 4 de la loi :

« Art. R. 243-12.-Le travailleur handicapé accueilli à temps plein ou à temps partiel en établissement ou en service d'aide par le travail bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé de : 1° Cinq jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ; 2° Quatre jours pour le mariage du travailleur ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ; 3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; 4° Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin, de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ; 5° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ; 6° Un jour pour le mariage d'un enfant. Le travailleur handicapé a droit à un congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Ce congé, d'une durée de huit jours qui peuvent être fractionnés, peut être pris dans un délai d'un an à compter de la date du décès¹⁶⁴.»

De surcroît, le décret opère un rapprochement supplémentaire entre le secteur du travail protégé et le droit commun. Depuis le 13 décembre 2022, les TH (travailleurs handicapés) en ESAT bénéficient d'un droit supplémentaire. Lorsque le travail fournit par la personne la prive de son repos dominical ou d'un jour férié, la rémunération est doublée¹⁶⁵. En outre, la représentation au sein de l'organisation est renforcée. En plus des représentants des usagers élus au Conseil de la Vie Sociale instaurés par la loi du 2 janvier 2002, le plan de transformation intègre une nouvelle forme de représentation à travers le décret du 13 décembre 2022. Une personne qualifiée de déléguée des travailleurs accompagnés est élue pour une durée de 3 ans. Elle est formée par l'établissement aux missions qu'elle devra exercer, et pour lesquelles elle dispose de 5 heures au maximum de délégation par mois. Ces heures comptent comme des heures de travail et sont donc rémunérées¹⁶⁶. Ses principales

¹⁶³ Article 2 alinéa 2 du décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.

¹⁶⁴ Article 2 alinéa 4 du décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.

¹⁶⁵ Article 2 alinéa 3 du décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.

¹⁶⁶ Article 2 alinéa 6 du décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.

missions consistent à présenter à la direction les réclamations individuelles récoltées, de veiller au respect des droits et devoirs des travailleurs ainsi que d'aider, conseiller et informer les travailleurs accompagnés sur leurs droits. Cette représentation permet une pluralité au sein des mécanismes porteurs de la parole des travailleurs dans un même établissement. Dans la continuité de ce droit, les personnes accompagnées obtiennent une nouvelle instance de représentation se réunissant au moins une fois par trimestre. Celle-ci est qualifiée d'instance mixte puisqu'elle réunit à la fois du personnel de direction, des représentants salariés de l'ESAT et des représentants de personnes accompagnées. Cette instance permet d'aborder des réclamations et des observations en termes d'hygiène, de sécurité, de qualité de vie au travail ainsi que d'évaluation et de prévention des risques professionnels¹⁶⁷. Ces deux dispositions favorisant la représentation dans les ESAT sont le symbole d'un vrai rapprochement du milieu protégé et du droit commun puisque ces mécanismes sont traditionnellement reconnus en milieu ordinaire. Jusqu'en 2020, les entreprises de plus de 11 salariés devaient élire un délégué du personnel. Aujourd'hui ce délégué a été transformé un CSE (Comité Social et Économique) et en fonction du nombre de salariés, le nombre de représentants augmentent¹⁶⁸. Le CSE est aussi responsable de l'ancien CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) qui est une instance de représentation ayant des missions similaires à celle créée dans les ESAT.

La deuxième visée de ce plan de transformation est l'instauration d'une dynamique de parcours vers le milieu ordinaire au sein des ESAT. Pour atteindre cet objectif, la circulaire du 11 mai 2022 oblige les établissements à faire un rapport sur les actions qu'ils ont mis en œuvre en direction des travailleurs accompagnés. Ce rapport prend la forme d'une grille de suivi qui remplace le rapport d'activité classique qui devait être envoyé à l'ARS (Agence Régionale de Santé) auparavant¹⁶⁹. En outre, le décret du 13 décembre 2022 vient préciser d'autres dispositions permettant de maximiser cette dynamique de parcours. Il oblige la création de carnets de parcours et de compétences servant à l'autoévaluation des travailleurs accompagnés afin qu'ils puissent exprimer leur souhait sur leur projet au cours d'un entretien annuel¹⁷⁰. Puis, le décret incite les établissements au recrutement de chargés d'insertion. Ce personnel agit le plus souvent dans des ESAT Hors-Murs avec les coordinateurs pour accompagner les travailleurs dans le parcours d'insertion. De surcroît, des contrats mixtes sont rendus possible par le plan de

¹⁶⁷ Article 3 alinéa 2 du décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.

¹⁶⁸ Article L2311-2 du Code du travail.

¹⁶⁹ Circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT.

¹⁷⁰ Article 2 alinéa 6 du décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.

transformation ce qui permet à un travailleur de l'ESAT de travailler à temps partiel dans une entreprise publique ou privée de milieu ordinaire (en stage, en CDD, en CDI, ...) en étant ainsi soumis au Code de l'action sociale et des familles, tout en restant à temps partiel à travailler dans un atelier de production de l'ESAT¹⁷¹. Ce dispositif a une double portée. Il permet d'un côté aux personnes accompagnées réticentes à l'idée de perdre les avantages du secteur protégé de procéder à une adaptation au milieu ordinaire et à une prise de confiance en elle. D'un autre côté, il permet aux entreprises de se rendre compte que l'emploi de personnes en situation de handicap n'est pas du sous-emploi. Les entreprises réticentes à recruter sont ainsi incitées à le faire. En outre, lorsque cela est nécessaire, la mise en situation professionnelle peut dorénavant être étendue à 2 mois¹⁷². Enfin, pour finaliser ce parcours de l'entrée en ESAT à l'inclusion en milieu ordinaire, des aménagements de sortis sont effectués. Ils permettent d'améliorer le maintien en emploi, grande composante de l'inclusion en milieu ordinaire. Tout d'abord, le droit au retour doit être explicité. Chaque individu qui souhaite quitter l'ESAT est censé pouvoir y retourner dans les trois ans. Ensuite, la circulaire concrétise la nécessité d'un accompagnement médico-social en cas de sortie assuré par un professionnel de l'établissement, d'une durée d'un an renouvelable deux fois. La circulaire ajoute que lorsque cette disposition touche à sa fin, le travailleur bénéficie de la possibilité de recourir à l'emploi accompagné qui consiste à de l'emploi ordinaire appuyé d'un suivi par un professionnel qui peut aider en cas de conflit ou de gros changements sur le lieu de travail par exemple¹⁷³. Le professionnel fait ainsi office de médiateur et aide la personne à s'adapter à son travail. Ces conditions de sorties sont, elles aussi, précisées dans le décret du 13 décembre 2022. Un travailleur quittant l'ESAT est directement sujet à un parcours renforcé vers l'emploi¹⁷⁴. Dans ce cadre-là, il bénéficie d'un accompagnement continue de son ESAT ainsi que d'un accompagnement possible d'un SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale).

Ce plan de transformation s'inscrit donc totalement dans cette dynamique de maximisation des capacités et du pouvoir d'agir que nous avons pu observer ainsi que dans l'orientation des ESAT vers le milieu ordinaire et l'externalisation. Depuis, les pouvoirs publics ne semblent pas s'être détournés de la question du handicap et du secteur protégé puisque qu'une nouvelle loi visant à orienter les ESAT vers le milieu ordinaire et le droit

¹⁷¹ Article 1 alinéa 3 du décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.

¹⁷² Circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT.

¹⁷³ Circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT.

¹⁷⁴ Article 4 du décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.

commun a vu le jour. En effet, la loi du 18 décembre 2023 dite « loi pour le plein-emploi » donne de nouveaux droits aux travailleurs d'ESAT. Tout en conservant le statut d'usager d'une structure médico-sociale, les travailleurs bénéficient, à partir du 1^{er} janvier 2024, du droit de grève et du droit d'adhérer à un syndicat¹⁷⁵. La dimension de qualité de vie au travail et d'épanouissement personnel dans l'activité professionnelle sont fortement mises en avant par ces dispositions maximisant la représentation des travailleurs d'ESAT dans la structure. En outre, à partir de juillet 2024, grâce à la loi pour le plein-emploi, la complémentaire santé des travailleurs en ESAT deviendra obligatoire ainsi que la prise en charge d'une partie des frais de transport par l'État, la dotation de chèques vacances et la dotation de titre-restaurants.

Ces avancées tendent depuis les grandes législations de 2002 et 2005 à aller dans une même direction. Nous sommes passés d'une vision d'exclusion, à une vision d'assistance, puis une vision d'intégration et enfin un tournant inclusif. Ces transformations sont le fruit d'un balai subtil entre initiatives associatives et ambitions législatives. Aujourd'hui, malgré de nombreuses avancées, le secteur du travail protégé peut encore être amélioré. L'acquisition de tous ces droits n'est pas sans coût pour les établissements et le modèle économique des ESAT tourné vers l'externalisation tant à diminuer la production des ateliers. Une des initiatives du plan de transformation était l'allocation d'un budget de 15 millions d'euros destiné au financement de ces transformations. Pourtant, lors de notre enquête, les problèmes économiques des ESAT nous ont toujours semblés très présents par rapport aux aides apportées par l'État.

¹⁷⁵ Article 14 alinéa 6 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

CHAPITRE 2 : L'ESAT METROPOLE PESSAC MAGELLAN, MOTEUR ET ACTEUR DU VIRAGE INCLUSIF

Ce deuxième chapitre vise à analyser le tournant inclusif à l'échelle locale d'un ESAT de Gironde. Il s'agira d'articuler les résultats de notre étude de terrain avec les théories du tournant inclusif que nous avons établi dans notre chapitre 1. Nous observerons les dynamiques du tournant à l'échelle de la région, du département, de l'association et de l'établissement. L'objectif est de comprendre comment et dans quel contexte le tournant inclusif se développe-t-il. Nous verrons alors dans un premier temps que l'association Adapei de la Gironde est une organisation motrice de ce virage. Nous analyserons son comportement pro-actif dans le contexte d'un territoire dynamique face à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Dans un second temps, nous observerons la transition de l'ESAT Pessac Magellan vers une organisation de type capacitante tout en nuanciant la réceptivité des politiques publiques du handicap en secteur protégé. Ce chapitre vise à démontrer la force des associations et des établissements dans le tournant inclusif.

Section 1 : L'ESAT de Pessac Magellan s'établissant dans un environnement propice à l'orientation inclusive.

Dans un premier temps, nous montrerons l'ambition de l'association Adapei de la Gironde dans la transition du secteur protégé vers l'inclusion. Cette section vise à montrer le pouvoir d'action de l'échelle locale parfois précurseur d'initiatives nationales. Un exemple parfait de cette marge d'action des associations dans le processus d'inclusion des PSH est l'association Messidor. Elle a créé, il y a maintenant 40 ans, des ESAT de transition dits « Messidor » permettant à des personnes atteintes de troubles psychiques d'obtenir un accompagnement dédié tourné vers le milieu ordinaire¹⁷⁶. C'est dans ce cadre-là que nous analyserons le cas de l'ESAT Métropole de Pessac Magellan. À travers l'association à l'initiative des lignes directrices : l'Adapei de la Gironde et à travers l'analyse du territoire d'implémentation de l'établissement, nous allons observer les ambitions de l'établissement et son ancrage local dans l'élaboration de changements organisationnels et idéologiques au sein de l'ESAT.

¹⁷⁶ Inès de Pierrefeu, 'Les ESAT de transition Messidor. Une activité professionnelle en milieu protégé pour accéder au milieu ordinaire pour les personnes en situation de handicap psychique', *Pratiques en santé mentale*, 65e année.3 (2019), 6–13.

1. Insertion de l'établissement dans un territoire dynamique face à l'inclusion des personnes en situations de handicap

Dynamique régionale

Par le lien étroit qui unit le fonctionnement des ESAT et la région, nous établissons que le territoire de résidence de l'ESAT a une incidence sur son orientation. Comme nous l'avons évoqué, les ESAT sont financés conjointement par leur activité productive et par l'État. L'ARS (Agence Régionale de Santé) en tant qu'autorité déconcentrée de l'État central dispose d'un budget alloué au financement des structures médico-sociales¹⁷⁷. Les ESAT sont soumis à l'élaboration d'un CPOM (Contrat Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens) qui désigne leurs lignes directrices mais aussi les budgets de rémunérations dédiés aux travailleurs handicapés¹⁷⁸. L'ARS fournit le complément de financement de fonctionnement et de rémunération des salariés de l'ESAT. Au niveau régional, une allocation budgétaire significative est en jeu. Les ESAT ont tout intérêt à s'aligner sur les objectifs fixés par l'ARS afin que leur CPOM, autrefois connu sous le nom de rapport d'activité¹⁷⁹, soit persuasif et que le financement suive. En 2018, L'ARS Nouvelle-Aquitaine a établi un plan sur 10 ans inscrivant les priorités de santé publique de la région. Ils le nomment PRS (Plan Régional de Santé). Ce plan est composé d'un cadre d'orientation stratégique (COS) d'un schéma régional de santé (SRS) et d'un programme régional relatif à l'accès à la prévention et aux soins des personnes les plus démunies (PRAPS). Une des grandes ambitions du SRS était de « changer le regard pour accompagner et garantir l'autonomie et la participation sociales des personnes en rendant la société plus accueillante et plus inclusive¹⁸⁰ ». Le schéma aborde notamment de nombreux objectifs dans le secteur du travail protégé. Il qualifie dès 2018 le « virage inclusif¹⁸¹ » et l'importance de transformer l'offre médico-sociale ainsi que les pratiques et le fonctionnement des établissements et services médico-sociaux afin de permettre une meilleure inclusion en milieu ordinaire. Ce schéma se base sur la promotion de dynamiques inclusive telles que « l'autodétermination des personnes », « l'accompagnement à l'expression de la demande », la « participation sociale et citoyenne » ainsi qu'un « appui renforcé au droit commun » et une « visée d'accessibilité universelle¹⁸² ».

¹⁷⁷ Zribi, *Op. cit.*, p. 46

¹⁷⁸ 'Emploi et Handicap : L'emploi Accompagné - Ministère Du Travail, de La Santé et Des Solidarités', *Op. cit.*

¹⁷⁹ Circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022, *Op. cit.*

¹⁸⁰ PRS-2018-2028-Schémar Régional de Santé (ARS-Nouvelle-Aquitaine, 2023), p. 77

¹⁸¹ *Ibid.*, p. 62

¹⁸² *Ibid.*

L'année 2023 représente une année décisive pour ce plan de région puisqu'il marque le milieu de sa durée de mise en œuvre. À cette occasion, l'ARS a publié une édition revisitée en 2023 du SRS ainsi qu'un rapport des avancées permises par ce plan de transformation régional. L'ARS s'est basé notamment sur les conclusions d'une consultation citoyenne en ligne ayant recueilli la participation de 3983 personnes. Dans les directives pour les années 2023-2028, l'ARS préconise un regard tourné vers le milieu ordinaire en favorisant l'accès au droit commun et la « modularité des accompagnements¹⁸³ ». En outre, l'objectif de cette démarche se trouve dans la création de nouvelles mesures et de nouveaux services inclusifs dans les domaines de la scolarisation, de l'habitat, de l'emploi accompagné ainsi que de la participation sociale. Grâce à ce plan, de nouveaux modules ont vu le jour. Dans la lignée de cet objectif, l'ARS souligne qu'entre 2018 et 2023 des plateformes DEA (Dispositif Emploi Accomagné) ont été développées en Nouvelle-Aquitaine. Ces plateformes soutiennent la réinsertion dans le milieu ordinaire en accompagnant les personnes afin de permettre l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi. Cela répond à une logique « Place and train » qui implique de croire en des mutations du travail protégé vers le travail accompagné¹⁸⁴. C'est la dynamique observée avec les ESAT Hors-Murs qui agissent en tant qu'accompagnement de la personne en situation ordinaire. L'optique est de promouvoir sans réadaptation préalable dans une structure (comme c'est le cas dans les ESAT qui favorise la professionnalisation en interne avant l'insertion dans le milieu ordinaire). L'accompagnement fourni permettrait une formation et un soutien directement en entreprise ordinaire. Aujourd'hui, 12 DEA ont été mises en place dans la région Nouvelle-Aquitaine, soit une par département. Elles permettent de suivre 892 personnes accompagnées vers et dans l'emploi¹⁸⁵. Ces chiffres sont à nuancer puisque le projet de l'accompagnement par le travail en milieu ordinaire reste minoritaire dans le cadre de l'activité professionnelle des PSH. En 2021, en Nouvelle-Aquitaine, les ESAT avaient la capacité d'accompagner 11 000 personnes¹⁸⁶. Ce qui représente 10 fois la capacité des DEA actuellement. En outre, l'ARS a lancé un programme autour de l'habitat inclusif et partagé permettant l'inclusion sociale et une vie autonome en milieu ordinaire. Ces habitats sont élaborés autour de la personne dans une logique de sécurisation et d'adaptation de l'environnement. La région a comptabilisé un total de 28 habitats inclusifs créés sur la période 2018-2023 permettant le logement autonome de 407 personnes en situation de handicap¹⁸⁷.

¹⁸³ *PRS-2018-2028-Schéma Régional de Santé, Op. cit, p. 62*

¹⁸⁴ *Déploiement Des Dispositifs d'Emploi Accomagné (DEA) En Nouvelle-Aquitaine (ARS-Nouvelle-Aquitaine, 2020).*

¹⁸⁵ *Bilan 2018-2023 : Principales Réalisations (ARS-Nouvelle-Aquitaine, 2023).*

¹⁸⁶ *Tableau de Bord : L'emploi et La Formation Des Personnes En Situation de Handicap En Nouvelle-Aquitaine (CAP Metiers Nouvelle-Aquitaine, 2021).*

¹⁸⁷ *Ibid.*

Un autre objectif du PRS de 2018 est la promotion du secteur médico-social comme d'un environnement permettant l'accès au milieu ordinaire, mais aussi l'épanouissement des personnes y séjournant ou y travaillant¹⁸⁸. Comme moyen d'action, sans être cité directement par la structure, le SRS promeut des dynamiques capacitantes en mettant en avant le « renforcement de l'expertise d'usage et du pouvoir d'agir des personnes ; renforcement de l'innovation de services, technique et numérique afin de renforcer l'accès aux droits ; renforcement de l'effectivité de leurs de vie et l'autodétermination des personnes¹⁸⁹ ». Cet objectif s'est vu concrétisé en partie par la création d'un nouveau dispositif sous l'impulsion de l'association Trisomie 21 de Nouvelle-Aquitaine, de l'APAJH et de l'Adapei de la Gironde : Les assistants au Parcours de Vie (APV). Ce sont des agents permettant une aide administrative aux familles et aux personnes en situation de handicap dans l'élaboration d'un projet de vie. Cela inclus des aspects tels que le logement, l'emploi, la santé, la citoyenneté... Ces agents sont mis à disposition pour accompagner et répondre aux interrogations des personnes afin qu'ils soient au fait de toutes les possibilités qui s'offrent à eux sans jugement et en respectant la liberté d'agir et de choisir de la personne. Dans le cadre des ESAT, l'orientation dans la structure est parfois forcée et les alternatives peu évoquées. Ces aides à la mise en place d'un projet de vie permettant à la personne d'avoir une vision d'ensemble des possibilités qui s'offrent à elle.

Selon le rapport de l'ARS édité en 2023 face aux évolutions du PRS, 30% de l'offre médico-sociale propose un accompagnement en milieu ordinaire. Ce chiffre a augmenté de 2 points entre 2018 et 2023¹⁹⁰. Cela montre comment les dynamiques de parcours évoluent et comment les structures médico-sociales se transforment en s'ouvrant et favorisant l'orientation et l'insertion vers le milieu ordinaire. Les ESAT de la région Nouvelle-Aquitaine sont incités à s'orienter significativement dans une logique inclusive tournée vers l'orientation en milieu ordinaire puisque l'administration qui s'occupe de répartir le budget des ESAT et structures médico-sociales est centrée sur ce tournant inclusif depuis 2018. En corrélation à ces incitations, le territoire de la Nouvelle-Aquitaine et plus particulièrement de la Gironde semblent particulièrement dynamiques face à la question de l'emploi et du handicap. Selon une étude menée par CAP Métiers Nouvelle-Aquitaine soutenue par la Région et l'Union européenne, l'emploi direct dans les ETP, qui sont les entreprises assujetties à l'OETH s'élevait à 4,2% en Nouvelle-Aquitaine, ce qui est supérieur de 1 point par rapport à la moyenne nationale¹⁹¹. En Gironde, l'emploi direct s'élève à 4,3%. Autrement dit, la Gironde est dans la moyenne haute régionale par rapport à l'emploi en milieu ordinaire. Une autre

¹⁸⁸ PRS-2018-2028-Scémar Régional de Santé, *Op. cit.*, p. 62.

¹⁸⁹ PRS-2018-2028-Scémar Régional de Santé, *Op. cit.*, p. 62.

¹⁹⁰ Bilan 2018-2023 : Principales Réalisations.

¹⁹¹ *Ibid.*

mesure phare qui s'est développée et fortement démocratisée en Gironde et dans la région sont les DuoDays. Ils consistent en la création de duos entre une personne en situation de handicap et un travailleur du milieu ordinaire durant une journée afin de permettre à la fois aux travailleurs handicapés de découvrir le milieu ordinaire afin de leur redonner confiance en leurs capacités ainsi que de permettre aux entreprises de se rendre compte de la qualité du travail exercé par les travailleurs handicapés. En moyenne, on compte 10% des duos débouchant sur un recrutement par l'entreprise¹⁹². Ce concept venu d'Irlande s'est étendu à toute l'Europe. En France, il est né de l'initiative directe d'une association et d'un ESAT du Lot et Garonne : l'ESAT Agnelis de l'association ALGEEI (Association Laïque de Gestion d'Établissement d'Éducation et d'Insertion). Cette initiative a alors été reprise par Mme Cluzel, alors Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, afin d'être étendue à l'échelle nationale coordonnant différents acteurs privés et publics (collectivités territoriales, employeurs, ESAT, ...). En 2021, la journée DuoDays a permis de concrétiser 2263 duos en Nouvelle-Aquitaine, soit 13,5 % des duos à l'échelle nationale. En outre, un des premiers ESAT Hors-Murs apparu en France se situe sur le territoire. L'ESAT du SATAS à Mont-de-Marsans a démarré son activité en 1990¹⁹³.

Dynamique départementale

L'ARS coordonne les plans de santé publique dans chaque département. Celui de la Gironde met l'accent sur l'addiction, les maladies chroniques et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Leur idée est de « Faire de la Gironde un territoire 100% inclusif pour les personnes en situation de handicap¹⁹⁴ ». Afin de réaliser ces objectifs, le département de la Gironde a élaboré un plan « Gironde 100% inclusive¹⁹⁵ » en 2022. L'objectif de ce plan en relation aux ESAT est de favoriser l'insertion et le maintien en emploi à travers la création de nouveaux postes d'APV ainsi qu'une coordination départementale effective des différents acteurs : ESAT, Employeur, travailleurs sociaux, ...¹⁹⁶. En outre, la DAE de la Gironde a permis l'accompagnement de 187 personnes en 2021 autour de troubles psychiques, sensoriels et TSA. Elle a permis de mettre en relation des opérateurs du droit commun comme l'AGEFIPH et Cap Emploi avec les gestionnaires médico-sociaux que sont l'ARI (Association pour la Réadaptation et l'Intégration et l'APAJH (Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés) de la Gironde. Enfin, la métropole de Bordeaux a reçu en 2016, la 9^e

¹⁹² '17 novembre 2022 - #DUODAY : Une journée de travail en duo avec une personne en situation de handicap', 2022.

¹⁹³ Bénédicte Marabet and Agathe Soubie, 'Le Parcours Des Travailleurs d'ESAT En Nouvelle-Aquitaine', 2019., p. 12

¹⁹⁴ *Plan Santé Gironde : 2018-2023* (ARS-Nouvelle-Aquitaine, 2018).

¹⁹⁵ Françoise Dolto, *Feuille de route - 2022-2025 - Gironde 100% Inclusive* (Département de la Gironde, 2022).

¹⁹⁶ *Ibid.*

édition des Abylimpics. Ce fut la première fois depuis sa création en 1981 que la compétition se passa en France. Les Abylimpics sont le championnat des métiers pour les personnes en situation de handicap. Ils ont réuni plus de 600 participants en 2016 représentant 35 pays. A l'honneur, des disciplines autour de l'alimentation, de l'artisanat et de l'industrie, permettant de mettre en valeur le savoir-faire des travailleurs d'ESAT. Cette compétition fait rayonner à l'internationale l'activité professionnelle des ateliers et permet de déstigmatiser le handicap afin de sortir de l'idée du handicap comme « inaptitude au travail¹⁹⁷ ». L'ESAT de Pessac Magellan compte notamment parmi ses rangs un championnat du Monde Abylimpics dans le secteur de la restauration.

Toutes ces initiatives et directives locales permettent de mettre en lumière un territoire en mouvement et ancré dans la transition vers l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire. Dans le cadre de l'emploi, cela se manifeste de manière diverse, privilégiant l'emploi accompagné en tant qu'alternative à l'emploi protégé. C'est une dynamique très forte et promue à l'échelle locale et nationale qui représente un catalyseur pour le changement d'organisation des ESAT et pour l'implémentation de projets innovants à l'échelle des associations.

2. L'établissement gouverné par une association porteuse du changement d'orientation du travail protégé

L'ESAT de Pessac Magellan est dirigé par l'association Adapei de la Gironde. Chaque établissement a la liberté d'établir des projets. Ils portent la charge de l'accompagnement des personnes, toutefois, les associations sont celles qui décident de la création d'un ESAT, sous l'autorisation par décret du préfet, et qui développent le projet associé à l'établissement¹⁹⁸. De plus, chaque association est dirigée par ses propres valeurs et façons de penser le handicap. L'Adapei de la Gironde est une association de famille accueillant et accompagnant des personnes en situation de handicap psychique, mental ou porteuses d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA)¹⁹⁹. L'association ne dénombre pas moins de 12 sites de production en 2022 comportant 837 places en ESAT et impliquant l'accompagnement de 1203 travailleurs handicapés dans l'année²⁰⁰. Une augmentation sensible de la capacité d'accompagnement de l'association a été effectuée depuis 2019, en partie, grâce à la création d'un nouvel ESAT Hors-Murs sur le site de la Métropole en 2020. L'association donne les directives et une approche du travail en ESAT pour les établissements. Dans les rapports de

¹⁹⁷ Revillard, *Handicap et Travail*, *Op. cit.*, p. 18.

¹⁹⁸ Ministère du travail and others, 'ESAT | Etablissements ou services d'aide par le travail', *Ministère du travail, de la santé et des solidarités*, 2024.

¹⁹⁹ ADAPEI33, 'Qui sommes-nous?', *Op. cit.*

²⁰⁰ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2022', *Op. cit.*, p. 34

gestion de 2019, 2020, 2021 et 2022, une des premières informations qui est indiquée est la vision de l'association : « Pour une société inclusive et inventive où chaque personne est actrice de son parcours et trouve les moyens de vivre la vie qu'elle souhaite, au mieux de son handicap²⁰¹ ». Dans cette vision, l'association se réclame de deux courants : l'inclusion et l'innovation. En 2017, dans le journal de l'association, le directeur de l'époque, Didier Bazas, s'inscrit dans la transformation de l'approche du travail protégé. Il indique « une évolution de l'offre, à un rythme compatible avec nos organisations, les personnes accueillies, les parents et amis et les professionnels. C'est la clé d'une transformation réussie, comme nous l'avons engagé depuis plus de 10 ans²⁰² ». C'est une association en évolution qui est alors dépeinte par le directeur. Dès 2019, avant que le gouvernement ne s'empare de la question de la transformation des ESAT, l'association se réclame du « virage inclusif²⁰³ ». C'est ce contexte que nous marquons comme favorable à la transformation du travail dans l'ESAT de Pessac Magellan. C'est à travers l'étude des rapports de gestion et d'activité de l'Adapei que nous avons développé notre analyse ainsi que certains entretiens que nous avons effectués. Ces rapports d'activité ont commencé en 2019 et celui de 2023 n'est pas encore parut. Si ces données semblent très limitées, elles représentent, pourtant, en elle-même, un marqueur de la transition engagée et portée par l'association. Association, qui, grâce à la mise en place du CPOM, qu'elle a initié et négocié, favorise la transparence et l'obligation de rendre compte de ses actions. Dans ces rapports, l'association note ses avancées et s'engage dans la réalisation d'objectifs allant dans le sens d'une transition inclusive active. Le CPOM est un contrat que l'Adapei a négocié et permit de mettre en place à l'échelle régionale. Il fixe des obligations respectives entre l'ARS, le Conseil département de la Gironde et l'association²⁰⁴. Ces objectifs s'établissent sur 5 ans, garantissant une perspective et une stratégie d'élaboration des missions adossées à l'attribution de moyens financiers²⁰⁵. L'association Adapei de la Gironde agit sur 4 pôles différents : le pôle Enfance, le pôle Adulte, le pôle Habitat et Vie autonome ainsi que le pôle Travail et Insertion. Le pôle travail et insertion aborde les questions du travail protégé et se positionne depuis 2019 continuellement comme l'accompagnement des « personnes dans le développement de leurs compétences pour permettre leur insertion professionnelle, en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé ou adapté. Ils les accompagnent également dans leur qualification, leur recherche d'emploi et

²⁰¹ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2019', *Op. cit.* p.1.

²⁰² Chrystelle Pohier, 'L'Adapei de la Gironde engagée dans le mois de l'Économie Sociale et Solidaire', *ADAPEI de la Gironde*, December 2017, 34 édition.

²⁰³ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2019', *Op. cit.* p. 23

²⁰⁴ Cf. Annexe n°7 'CPOM, 2021-2025, ARS, Conseil Régional de la Gironde et ADAPEI de la Gironde, p.8-11.'

²⁰⁵ ADAPEI33, ARS-Nouvelle-Aquitaine, and Conseil départemental de la Gironde, 'CPOM- 2021-2025', 2021.

leur maintien dans l'emploi²⁰⁶ ». Nous avons donc analysé et catégorisé les mesures prises par l'association pour aller dans le sens de cet objectif. Le virage inclusif revendiqué par l'Adapei se développe par la montée en compétence, le renforcement de l'accessibilité favorisant l'autonomie de la personne, l'externalisation du travail de l'ESAT ainsi que la mise en place d'un accompagnement vers le milieu ordinaire.

Transition vers la montée en compétences

Une des premières composantes caractérisant le tournant inclusif de l'association est la montée en compétences des personnes accompagnées. Cet objectif vise à donner confiance aux travailleurs handicapés en leurs capacités en valorisant leur travail et leurs acquis. Les dispositifs permettant la professionnalisation et les montées en compétences sont multiples. Une des actions mise en avant par l'association depuis 2019 est la création de plateformes métiers, autrement appelées plateaux techniques de professionnalisation. Ces plateformes permettent de former et de qualifier les travailleurs par un diplôme d'État tout en sortant progressivement du travail protégé. Dans le rapport de gestion de 2019, l'association les qualifie de « centre de formation et d'apprentissage adapté comprenant un parcours de formation, un parcours de qualification et un parcours d'insertion.²⁰⁷ ». Le travailleur d'ESAT se forme au sein d'un plateau technique, qui peut être assimilé à un espace dédié à la formation. Ce plateau technique est équipé de tous les outils nécessaires à l'acquisition de chaque compétence requise pour le diplôme. C'est un dispositif unique en France. Il a été développé par l'Adapei de la Gironde afin de réunir sur un même lieu le parcours de formation de qualification et d'insertion afin de permettre une professionnalisation optimale. Cette innovation de formation prend sa place dans le cadre de la RAE et de la VAE. Chaque travailleur dispose d'un outil de formation sur le plateau technique pour obtenir les compétences du référentiel de leur métier²⁰⁸. Depuis 2015, la plateforme métiers Espaces Verts est expérimentée à l'ESAT Métropole Pessac Alouette. Le premier plateau technique Jardinier a été inauguré le 10 décembre 2021, un dispositif similaire est en développement autour des métiers de la restauration à Saint-Denis de Pile²⁰⁹. Ce parcours de qualification est reconnu par le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. C'est ce que l'association appelle un « dispositif passerelle ». Il permet aux ouvriers de l'ESAT de se professionnaliser et de faire reconnaître leurs acquis afin de se tourner progressivement vers la VAE et le milieu ordinaire de travail. L'association vise pour l'année 2025, la création des plateformes métiers sur chaque site ainsi que la mise en place de 7 plateaux

²⁰⁶ *Ibid.*

²⁰⁷ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2019', *Op. cit.* p. 24.

²⁰⁸ Cf. Annexe n°5 'Référentiel professionnel différent et compétent : Employé de Production et Service en restauration (rapide, collective, cafétéria)'

²⁰⁹ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2021', 2021.

techniques différents correspondant aux sept secteurs d'activité des ESAT de l'Adapei (espace-verts, restauration, viti-viniculture, propreté, menuiserie, blanchisserie et horticulture)²¹⁰.

A travers cette initiative et cette innovation nationale, l'Adapei montre bien son engagement dans la revalorisation du travail effectué en ESAT à des fins d'inclusion en milieu ordinaire. Au-delà de cette idée de plateforme métiers mise en place sur certains sites, dans ses rapports l'association insiste sur l'importance qu'elle porte à l'accès à la VAE pour les personnes accompagnées par l'ESAT. En 2022, l'association a permis le déploiement d'un référent VAE pour chaque établissement de travail ainsi que le commencement de la formation de tous les moniteurs d'atelier à l'accompagnement VAE²¹¹. Comme nous avons pu l'expliquer plus tôt, la VAE est un dispositif national qui n'est pas réservé aux personnes issues du secteur protégé et qui permet la validation de compétences acquises afin d'obtenir un diplôme de droit commun qui s'apparente le plus souvent à un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). L'association se positionne en tant qu'actrice de la VAE afin de permettre à toutes les personnes prises en charge par des établissements de l'association de pouvoir accéder à ce système qui est un « facteur d'employabilité²¹² » très fort. En 2022, suite à une forte campagne d'information et de formation à la VAE, 110 travailleurs ont pu valider les prérequis permettant de construire le dossier de validation²¹³.

Enfin, en mai 2020, l'Adapei de la Gironde aurait dû accueillir le concours métier *Inclusive Skill Europe*. Ce concours permet grâce à la mise en compétition de 6 pays sur 4 métiers différents, la valorisation des savoir-faire, des formations et des travailleurs d'ESAT. Encore, une fois cette initiative rentre dans la valorisation des capacités des personnes accompagnées et montre l'engagement que prend l'association dans le tournant inclusif²¹⁴.

Transition vers l'accessibilité

La deuxième composante du tournant inclusif enclenchée par l'ADAPEI que nous soulignons est le renforcement de la dynamique de parcours ainsi que la mise en lumière du projet individuel de la personne dans l'activité professionnelle. C'est une transition affirmée dans le CPOM qui nourrit le besoin de favoriser l'autodétermination de la personne²¹⁵. Cette dynamique passe notamment par le renforcement de l'autonomie du travailleur. Pour cela, l'ADAPEI met l'accent sur l'accessibilité de toutes les informations relatives aux droits et aux devoirs des

²¹⁰ ADAPEI33, ARS-Nouvelle-Aquitaine, and Conseil départemental de la Gironde, *Op. cit.* p. 10.

²¹¹ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2022', *Op. cit.*, p. 32.

²¹² ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2019', *Op. cit.*, p. 24

²¹³ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2022', *Op. cit.*, p. 32.

²¹⁴ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion - 2020', 2020.

²¹⁵ ADAPEI33, ARS-Nouvelle-Aquitaine, and Conseil départemental de la Gironde, *Op. cit.*, p. 11.

personnes accompagnées dans ses établissements. Une des grandes mesures entreprise en 2019 fut la création et l'installation d'une équipe Facile À Lire et à Comprendre (FALC). Ce concept de FALC est issu d'une organisation européenne (Europe Inclusive) et a été décliné dans un certain nombre de langues. L'objectif est de rendre accessible la lecture pour des personnes rencontrant des difficultés. C'est l'usage de phrases courtes incluant un vocabulaire commun associé à des pictogrammes qui permet une meilleure compréhension²¹⁶. L'Adapei se place donc dans ce processus d'accessibilité des informations en créant une équipe dédiée et divisée en 4 groupes²¹⁷. Le premier s'occupe de la transcription des documents. Cela peut être des documents en interne comme la charte des droits du travailleur²¹⁸ ou encore un compte-rendu de CVS (+ de 80 comptes-rendus de CVS en 2019) comme des documents externes utiles aux personnes accompagnées (Mairie, administration, ...). Le deuxième groupe s'occupe d'enrichir la base de données contenant un répertoire de plus de 500 mots et expressions transcrits en pictogrammes. Le troisième groupe s'occupe de communiquer et de rendre accessible cette manière de partager les documents. C'est notamment un rôle important joué lors des rencontres avec les partenaires et les entreprises pour leur permettre de s'adapter et de répondre au mieux aux besoins des personnes qu'ils emploient. Et enfin, le 4^e groupe s'occupe de former les salariés des établissements à l'écriture FALC, ce groupe comporte 3 formateurs. Afin de maximiser l'autonomie des personnes, 10 services civiques ont été engagés en 2019. Ils étaient chargés d'une mission de solidarité afin de favoriser la participation des personnes accueillies²¹⁹.

Transition vers l'externalisation du travail des ESAT

Dès 2012, l'association a commencé à favoriser, dans le cadre des ESAT ordinaires l'externalisation du travail jusque-là réservée aux ESAT Hors-Murs. On qualifie d'externalisation, la délocalisation d'un atelier dans le milieu ordinaire. Des personnes accueillies en ESAT sont amenées à exercer leur mission dans une entreprise du milieu ordinaire en équipe en étant supervisées par un moniteur d'atelier. Cette nouvelle ouverture de l'ESAT rentre dans son « adaptation²²⁰ » de l'offre de travail au profit d'un tournant inclusif. L'externalisation permet la mise en situation ordinaire de travail tout en se professionnalisant et en acquérant de l'autonomie. L'objectif est le même que les stages, ce processus permet la découverte d'un nouvel environnement de travail et amène à la réflexion de son propre projet individuel. Cette externalisation donne une perspective directe aux travailleurs sur le monde du travail tout en

²¹⁶ Odile Schneider-Mizony, 'Langues faciles à comprendre (FALC) : assises linguistiques et promesses sociales', *Cahiers du plurilinguisme européen*, 14, 2022.

²¹⁷ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2019', *Op. cit*, p. 25

²¹⁸ Cf. Annexe n°6 'charte des droits et des libertés des personnes accueillies -FALC-ADAPEI de la Gironde'.

²¹⁹ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2019', *Op. cit*, p. 24

²²⁰ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2021', *Op. cit*, p. 30.

gardant l'aspect adapté du milieu protégé. Le 7 décembre 2012, l'Adapei de la Gironde et l'IRTS de Nouvelle-Aquitaine, anciennement Aquitaine signent une convention qui délègue la tâche de la restauration de l'institut à une équipe externalisée de l'association, le moniteur en charge de cette équipe affirme que « ça n'allait pas du tout dans le même sens que cette idée d'occupation. C'était novateur. On était déjà dans l'univers ordinaire, dans l'inclusion.²²¹ ». Si ce projet a pris fin avec le COVID, l'association ne s'est pas arrêtée là. Dans la continuité du projet de l'IRTS, L'Adapei a développé 2 équipes en 2021, une à la Monnaie de Paris et l'autre à Mc Donald. Ce dispositif promu par l'association semble être en voie de pérennisation. En 2022, les mises à dispositions en entreprises sont en forte hausse avec une augmentation de 56,3% grâce à ces nouvelles équipes externalisées²²². Et cette tendance rentre en corrélation avec la baisse de la sous-traitance industrielle de 5,55% de l'année 2022 sur l'année 2021. Cette baisse est un symbole du tournant inclusif, puisque la sous-traitance industrielle est un des ateliers piliers des ESAT qui résonne aujourd'hui parfois comme un atelier daté et aliénant pour les travailleurs accompagnés²²³.

Transition dans l'accompagnement et la parcours vers le milieu ordinaire

De plus, l'Adapei s'est engagé dans l'accompagnement des personnes accompagnées du milieu protégé vers le milieu ordinaire afin de favoriser l'accès et le maintien en entreprise. Dans un premier temps, l'association s'est engagée par la création pluri-associative d'un dispositif d'emploi accompagné commun au département. Ce dispositif se fait appeler Handamos. Cette organisation a été créée grâce à la loi travail de 2016 pour promouvoir et sécuriser l'emploi en milieu ordinaire²²⁴. L'Adapei compte 4 Chargés d'Emploi Accompanyé qui sont les professionnels qui accompagnent les travailleurs dans leur parcours individuel. Cette personne accompagne aussi les salariés et l'employeur pour « faciliter et garantir, dans la durée, une bonne intégration des personnes²²⁵ ». Elle s'assure de la bonne adaptation du lieu de travail, des bonnes relations et est présente si les personnes qu'elle accompagne en ressentent l'utilité. Dans son rapport de 2019, l'Adapei annonce être le plus gros contributeur des 6 associations au dispositif et pourrait à terme accompagner 240 personnes. Face à cela, l'Adapei de la Gironde s'installe comme un acteur majeur à l'échelle départementale dans le cadre du tournant inclusif dans le secteur du travail protégé. L'association s'est engagée dans un second temps à l'accompagnement des personnes porteuses de TSA accueillies sur la structure. Le but étant le maintien dans l'emploi après la sortie de l'établissement. Pour favoriser ce processus, ils ont eu l'idée de créer une équipe mobile chargée de

²²¹ Entretien semi-directif, enquête n°9.

²²² ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2022', *Op. cit*, p. 34.

²²³ Petit. *Op. cit*. p. 123.

²²⁴ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2019', *Op. cit*, p. 24.

²²⁵ *Ibid.*

l'accompagnement des personnes ainsi que de l'adaptation des lieux de travail²²⁶. La création d'une équipe spécialisée est apparue comme nécessaire face à la complexité et à la diversité des TSA. Cette équipe agit en milieu ordinaire, mais aussi en milieu protégé afin de permettre la meilleure expérience professionnelle dès le départ. De l'ESAT à la sortie, elle garantit le bon déroulé du parcours au sein de la structure. L'équipe intervient notamment lors d'un changement important. Cela peut être dans l'ESAT lors d'un transfert d'atelier ou en milieu ordinaire lors d'un conflit avec un collègue. L'accompagnement n'est pas permanent, il est spécifique en cas de besoin. C'est aussi ce qui en fait sa force et qui le différencie d'une logique d'assistantat²²⁷. Puis dans un troisième temps, le développement des APV sur le territoire porté par 3 associations, Trisomie 21, l'APAJH et l'Adapei est venu appuyer cette influence exercée par l'association dans le virage inclusif. En 2021, les trois associations se sont réunies et se sont organisées pour que le dispositif soit le plus simplifié possible et que la réponse soit organisée (ligne téléphonique unique, réunions communes, ...). Enfin, depuis 2020, l'association s'associe à la franchise Messidor afin de créer un ESAT de transition sur le site de Blanquefort Métropole. 50 places sont en déploiement dans la franchise pour permettre un accompagnement de personnes porteuses d'un handicap psychique vers le milieu ordinaire. Ce type d'ESAT est spécial puisqu'il a une vocation de moyen et court terme se matérialisant par un suivi de 4 ans en moyenne. Dans le CPOM, l'association vise un fonctionnement opérationnel complet de l'ESAT d'ici 2025²²⁸.

En outre, afin d'aller dans la continuité de cet accompagnement, l'Adapei a multiplié les projets permettant la rencontre entre les entreprises, les employeurs et les travailleurs handicapés. Cette démarche représente ce tournant inclusif porté par l'association puisqu'il fait le lien entre la montée en compétence, le renforcement de l'accessibilité, l'externalisation du travail de l'ESAT et la mise en place d'un accompagnement vers le milieu ordinaire. En 2022, lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 131 DuoDays ainsi que 55 stages « 1 jour, 1 métier, 1 action » ont été réalisés à l'échelle de l'Adapei²²⁹. L'évènement « Rencontre et Vous » organisé par l'ESAT de Saint Denis de Pile est un exemple de ce que l'orientation de l'association permet et incite à faire. Des entreprises, des partenaires, des maires et des personnes accompagnées se sont retrouvés autour de la question de l'insertion professionnelle. De plus, un projet innovant est en cours de développement dans la région du bassin d'Arcachon, impliquant la création d'une pépinière d'insertion. L'Adapei de la Gironde offre des locaux vacants sur le site de l'ESAT d'Audenge. Ce projet vise à permettre à une dizaine d'entreprises et start-ups de s'installer sur le site à un prix abordable, tout en s'engageant à prendre en charge un travailleur handicapé en

²²⁶ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2019', *Op. cit.*, p. 25.

²²⁷ *Déploiement Des Dispositifs d'Emploi Accompagné (DEA) En Nouvelle-Aquitaine*, *Op. cit.*

²²⁸ ADAPEI33, ARS-Nouvelle-Aquitaine, and Conseil départemental de la Gironde, *Op. cit.*, p. 9

²²⁹ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2022', *Op cit.*, p. 36

contrepartie. Ce projet représente ainsi la création d'un nouvel atelier en contact direct avec les entreprises pour permettre une employabilité plus forte²³⁰. Selon l'Adapei, ce projet vise à contribuer à l'essor économique du territoire et au développement local en apportant en environnement adapté aux personnes accompagnées tout en sensibilisant les entreprises sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap²³¹. Ce genre de projets et d'évènement favorisés et mis en valeur par l'association est le symbole de liens forts qui s'établissent sur le territoire face à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi²³². Ainsi, l'association s'inscrit dans une transition à son échelle. Celle-ci est revendiquée par l'association depuis longtemps : « Et c'est vrai que ça a été une révolution chez nous. On était déjà dans la désinstitutionnalisation, quand même. Si aujourd'hui, on arrive à développer des modèles qui ne sont pas trop déconnants, c'est parce que ça fait 15 ans qu'on y est²³³ ». Ces effets sont, en tout cas, très visibles aujourd'hui. Plus qu'une simple applicatrice des transformations voulues par le gouvernement, l'association a porté ce tournant par une orientation et un engagement fort ainsi que par le soutien précoce de ce que Gérard Zribi qualifie de « formules innovantes²³⁴ ».

Section 2 : ESAT Métropole Pessac Magellan acteur en transition

Dans cette seconde section, nous allons analyser comment l'ESAT de Pessac Magellan s'inscrit dans ce tournant inclusif. Nous avons montré que l'établissement se place dans un contexte favorable à la transition à la fois d'un point de vue régional et d'un point de vue associatif. Toutefois, il est intéressant de comprendre de quelle manière la transition marque l'ESAT et comment celle-ci est-elle reçue et encouragée. Logiquement, étant sous la gouvernance du projet associatif de l'Adapei, l'ESAT de Pessac est tourné vers le milieu ordinaire et l'inclusion. Ce que nous allons analyser, dans un premier temps, c'est l'inscription de cet établissement en tant qu'organisation capacitante en transition, nous allons ainsi observer comment les transformations induites par une logique d'inclusion se répercutent en facteur capabilisant. Dans un second temps, nous aborderons l'accueil nuancé de cette transition qui peut être remise en cause d'un côté par le rejet de certaines personnes du milieu ordinaire, souhaitant tout de même travailler en ESAT. D'un autre côté par le fait que cette transition est honorable sur le papier, mais se confronte à un terrain parfois hostile à son établissement.

²³⁰ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2022', *Op. cit.*, p. 34.

²³¹ ADAPEI33, *La Pépinière d'insertion : Une Nouvelle Offre d'accompagnement Vers Le Milieu Ordinaire de Travail* (ADAPEI33, 2023).

²³² ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2022', *Op. cit.*, p. 34.

²³³ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°8, 6 mars 2024, *Op.cit.*

²³⁴ Zribi, p. 99

1. L'ESAT Pessac Magellan comme l'acteur d'une transition capacitante et inclusive...

L'établissement de Pessac Magellan s'inscrit dans le contexte de transition inclusive promu par son association. Dans ce sens-là, les ESAT de l'Adapei sont orientés vers la montée en compétences, l'externalisation, l'autodétermination et l'insertion en milieu ordinaire. Nous nous sommes donc penchés sur l'application de ces principes dans le cadre d'un établissement et sur la vision de l'accompagnement par le personnel et les travailleurs accompagnés de l'ESAT. Un enquêté nous a rapporté ceci à propos de l'origine des ESAT : « Ce qui était important chez la personne en déficit c'est l'efficacité et pas la déficience. Ces parents s'étaient rendu compte que ces personnes-là, leurs enfants en fait étaient efficaces, ils avaient des capacités à faire²³⁵ ». Une approche par les capacités est visible dans cette citation. L'idée de capacité peut être rapportée à l'économie du bien-être et de la théorie des capacités de Amartya Sen. Nous allons nous pencher sur la transition de l'ESAT de Pessac Magellan vers une organisation dite capacitante. Cette théorie vient expliquer et analyser le passage d'un ESAT exprimant les capacités des individus qui le compose à un ESAT porteur de capacité et d'*empowerment*²³⁶ (pouvoir d'agir) comme nous les observons aujourd'hui²³⁷. Nous allons maintenant examiner comment l'ESAT de Pessac se conforme aux caractéristiques identifiées par Josiane Véro et Bénédicte Zimmerman, à savoir la responsabilité, le pluralisme, la justice, la participation et le développement²³⁸.

Une organisation responsable

Dans un premier temps, les organisations capacitantes sont caractérisées comme responsables. Si les organisations médico-sociales sont, par la loi, vouées à un objectif social, cette responsabilité est portée par les personnes y travaillant. Nous avons remarqué que le tournant inclusif est intégré par les salariés de l'ESAT et cela vient redéfinir leur vision de l'établissement. On note dans la définition donnée par le personnel encadrant l'appui sur la notion d'accompagnement en opposition à l'assistance, sur la notion d'autodétermination qui implique un choix de la personne pour son projet de vie ainsi que sur la notion de droit commun et de milieu ordinaire de travail. Leurs définitions insistent sur la nécessité d'accompagner les travailleurs qui le souhaitent à retourner en milieu ordinaire, mais aussi et surtout l'accompagnement des entreprises de droit commun et de la société à l'adaptation

²³⁵ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°8, 6 mars 2024. *Op. cit.*

²³⁶ Dely, *Op. cit.*

²³⁷ Cf. Chapitre 1. Section 2. Titre 1

²³⁸ Véro and Zimmermann, *Op. cit.*

pour l'inclusion. Ainsi une enquêtée nous rapportait « Alors, l'ESAT pour moi, c'est vraiment un établissement qui accompagne des personnes en situation de handicap, qui ont le projet de travailler. Ça, c'est très important. Que ça soit vraiment un désir et un choix de la part de chaque personne qu'on accompagne. C'est un lieu de formation, de montée en compétences et d'étayage aussi médico-social en fait. Qui leur permet vraiment une progression et qui leur permet d'avoir accès à des formations, des diplômes. Et qui peut être un lieu de passage. Et ça, de plus en plus, ça fait vraiment partie du discours qu'on a aujourd'hui. C'est-à-dire qu'on ne rentre plus à l'ESAT à 18 ans et on en ressort à la retraite.²³⁹ ». Un autre enquêté affirme l'importance d'adapter la société avant d'adapter les personnes : « Mais aujourd'hui, c'est la société qui doit compenser le handicap. C'est la personne, elle a le droit commun, comme les autres, et c'est à la société de compenser le handicap. Ce n'est pas à la personne ou à un établissement, un sous-établissement, alors ce n'est pas péjoratif quand je dis un sous-établissement, mais une structure comme celle d'aujourd'hui, même si elle a son sens et qu'elle est importante aujourd'hui, parce qu'elle permet quand même des choses, peut-être ces modèles-là, justement, dans la logique de transformation, notre savoir-faire devrait être plutôt dans l'entreprise, dans le droit commun.²⁴⁰ ». Mais c'est aussi une responsabilité qui est portée par le choix fait de l'équipe encadrante de travailler dans ce secteur-là. Par exemple, à l'ESAT de Pessac Magellan, une monitrice que nous avons interrogée, était spécialisée dans un domaine et a décidé de mettre à profit sa spécialisation dans un objectif social plus large²⁴¹. En outre, une autre monitrice était, elle, spécialisée dans le travail social et a décidé de se former à l'encadrement d'un atelier afin de pouvoir accompagner au mieux les personnes²⁴².

Cette responsabilité a aussi été marquée par une participation active de l'association et de l'établissement dans la transition à travers la formation de toutes les équipes aux transformations du travail d'ESAT. Les enquêtés nous ont rapporté qu'il y a eu des formations « des formations sur la transformation justement de l'offre et des ESAT à l'ensemble des professionnels de l'Adapei.²⁴³ » et que ces transformations sont actrices de changements au sein de l'établissement : « Ça, ça aide aussi au changement de culture. [...] On a aussi beaucoup évoqué ces changements dans des réunions d'équipe, des réunions institutionnelles, où on fait des thématiques²⁴⁴ ». Cette responsabilité sociale intégrée par l'établissement de Pessac est remarquée par les personnes accompagnées. Une enquêtée, en comparant son établissement précédant à l'ESAT de Pessac a dit « Alors déjà, juste le fait que les personnes disent ouvrier. Oui. Parce que sur mon ancien ESAT, on disait usager. [...] Et

²³⁹ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°5, 6 mars 2024.

²⁴⁰ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°8, 6 mars 2024, *Op. cit.*

²⁴¹ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°6, 6 mars 2024, *Op. cit.*

²⁴² Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°7, 6 mars 2024.

²⁴³ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°9, 6 mars 2024.

²⁴⁴ *Ibid.*

en fait, ça faisait quelqu'un de... Ok, tu es la dernière petite personne dans la locomotive du train et on te pose là et puis tu fais ce que tu as à faire et puis c'est tout²⁴⁵ ». Cette observation souligne que l'ambition de l'ESAT de Pessac ne se limite pas à une simple conformité à la législation. La personne en question, nouvellement arrivée dans l'ESAT, apporte avec elle une expérience passée qui s'inscrit dans un contexte institutionnel et législatif en transition. En qualifiant simplement les travailleurs de l'ESAT d'usagers, on observe une disparité de traitement et de considération envers le handicap.

Une organisation Participante

Dans un second temps, on qualifie ces organisations de porteuses de participation. Cela implique du travailleur d'avoir une voix dans son parcours professionnel et personnel au sein de l'organisation. Dans l'établissement, et ce, depuis la loi de 2005, les personnes accompagnées réalisent leur PP. Nous avons alors remarqué que du côté de l'établissement de Pessac, le choix de la personne accompagnée est extrêmement important et tout le travail fournit en ESAT est, en théorie, fait pour et avec le travailleur. C'est ce qui est noté par le personnel encadrant lorsqu'il insiste sur l'autodétermination de la personne. On nous a rapporté que « l'intérêt, si on veut former ces personnes pour toujours pareil, il faut toujours garder en ligne que l'autodétermination est le projet de la personne. C'est-à-dire qu'on ne décide pas pour la personne, c'est la personne qui décide de ce qu'elle veut faire²⁴⁶ ». Dans ce cadre-là, le personnel est là pour guider, conseiller et encourager le travailleur. Ainsi, « On met tout en œuvre, que ce soit professionnel comme social, pour pouvoir leur permettre d'accéder à leurs souhaits dans la mesure du possible, bien sûr, parce que, évidemment, on essaie toujours de trouver le compromis, le bon compromis pour que la personne puisse être accompagnée dans son souhait de projet²⁴⁷ ». En pratique, ces ambitions se matérialisent par une place donnée à la personne dans le projet de l'établissement. Que ça soit dans un premier temps par l'élaboration de son PP et dans un deuxième temps par sa participation citoyenne à la vie de l'établissement. À l'ESAT, se trouvent deux instances de représentation. À la lumière des améliorations mises en place dans le plan de transformation des ESAT en 2022, l'établissement de Pessac a pris acte des transformations en organisant les élections du délégué des personnes accompagnées s'ajoutant aux représentants CVS²⁴⁸. Ces représentants permettent une participation démocratique est une représentation des intérêts des travailleurs. L'établissement s'est inscrit comme moteur de ces dispositifs en décidant de

²⁴⁵ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°1, 6 mars 2024.

²⁴⁶ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°7, 6 mars 2024, *Op. cit.*

²⁴⁷ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°10, 6 mars 2024.

²⁴⁸ Cf. Annexe n°8 'Plan de transformation, version FALC'

créer une nouvelle commission dédiée aux repas. Ayant remarqué le nombre de questions revenant sur le sujet, la direction a décidé de créer cette commission pour permettre d'évoquer ces questions spécifiques de la bonne manière tout en ne monopolisant pas la parole du CVS. La directrice nous a rapporté qu'elle n'était « pas obligée, mais c'est un besoin qui a été identifié par rapport au nombre de questions qu'il y a sur les repas où, en fait, les questions qui sont posées en CVS ».

Les personnes accompagnées sont incitées à participer dans l'architecture même du bâtiment. Au centre de l'ESAT se trouve une cour²⁴⁹. Elle fait le lien entre le restaurant, les bâtiments administratifs, les bâtiments des services psycho-sociaux et les ateliers de production. Le long de cette cour se trouve la salle de repos, ce qui fait de cette cours un endroit de passage important. Pour promouvoir la participation des travailleurs dans leur parcours, le bureau de la coordinatrice a été positionné à côté. Elle peut ainsi répondre aux questionnements des personnes accompagnées et les conseiller sur leurs projets. En outre, à côté de ces deux salles se trouve la salle de soutien qui est l'endroit assimilé à la participation citoyenne des travailleurs. C'est dans cette salle qu'ils votent et qu'ils élisent ainsi leurs délégués, mais aussi leurs représentants CVS. Ensuite, cette salle sert de lieu de recueil des doléances des travailleurs. Ce placement n'est pas anodin et il est revendiqué par l'administration, c'est un outil utilisé pour favoriser la participation « qui est stratégiquement aussi bien placée, à côté de la salle de pause, où, du coup, c'est une zone de passage²⁵⁰ ». De plus, les missions des représentants ainsi que leurs photos sont affichées sur la porte de la salle de soutien et devant le bureau de la directrice. Cette ambition pour la participation est reconnue par les travailleurs. Ils ont confirmé l'idée de l'importance du choix dans le projet professionnel ainsi que la considération de la personne et de son parcours. Une de nos enquêtées a affirmé « Là, on va vraiment te donner le choix, tu as le droit de dire si tu es d'accord ou pas, tu as le droit de dire les choses, je les vois comme ça, comme ça. C'est vraiment beaucoup plus dans la compréhension des uns et des autres. C'est pas le... Tu fais ça, tu te tais et puis c'est tout. L'accompagnement est différent. Oui, voilà. On est beaucoup plus accompagné. Même vers le milieu ordinaire, il y a beaucoup plus de... C'est pas du tout le même accompagnement. C'est beaucoup plus à l'écoute, beaucoup plus attentif aux besoins des uns et des autres, l'handicap des uns et des autres²⁵¹ ». En 2022, l'ESAT de Pessac Magellan a organisé un salon, le Salon de l'Emploi et de la formation à Cap Métiers. C'est un engagement pris avec la ville de Pessac qui a permis, en novembre, d'ouvrir la porte à des entreprises locales, des partenaires de l'ESAT et à des personnes en situation de handicap afin de présenter l'offre d'accompagnement vers l'insertion professionnelle, le maintien en

²⁴⁹ Cf. Annexe n°9 'Plan du site de Magellan'

²⁵⁰ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°5, 6 mars 2024, *Op. cit.*

²⁵¹ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°1, 6 mars 2024, *Op. cit.*

emploi et la formation professionnelle. Cela permet aux personnes de prendre le contrôle de leur parcours en échangeant et en ayant un regard direct sur les possibilités d'emploi, de stages et de mises à disposition²⁵². Toutes ces initiatives de l'établissement et l'engagement dans l'application des transformations législatives notent d'une transition qui se fait dans la participation de la personne accompagnée. Une transition inclusive au travers d'une organisation responsable mais aussi participante.

Une organisation Pluraliste

Le troisième facteur pour une organisation capacitante est son aspect pluraliste. Cela renvoie à une considération diverse du travail. Le travail comme facteur d'épanouissement personnel et pas seulement qu'une activité de production. Pour les ESAT, il a d'abord fallu reconnaître le droit à une réelle activité professionnelle. Nous avons pu noter qu'il y a à peine 20 ans, l'aspect occupationnel était encore dans la culture du fonctionnement en ESAT. On nous les décrit comme cela « C'était le C.A.T, le Centre d'Aide par le Travail. C'était l'après-midi, il y avait l'éduc qui faisait le moniteur qui prenait sa guitare et puis on chantait une chanson ou deux²⁵³ ». Nous l'avons vu dans la définition des ESAT plus tôt, le caractère professionnel est aujourd'hui très important dans l'accompagnement. Cependant, la base du travail en ESAT est de mêler le soutien psycho-social à l'activité professionnelle. Le but est de montrer que le travail n'est pas seulement une activité économique, mais qu'il est vecteur d'émancipation, d'autonomie, d'autodétermination et d'épanouissement. La coordinatrice nous a confié que l'accompagnement se faisait en théorie en priorité vers le milieu ordinaire, mais que pour les personnes qui ne pouvaient ou ne voulaient pas s'insérer dans le milieu ordinaire l'objectif restait le même : « c'est de les accompagner dans les meilleures conditions possibles pour qu'ils puissent quand même monter en compétences dans tous les domaines, pas que professionnels, parce que l'un ne va pas sans l'autre de toute façon. C'est permettre aussi à une personne qui vit chez ses parents de pouvoir aller en foyer s'ils le souhaitent²⁵⁴ ». L'accompagnement de l'ESAT est donc multiple et interprète le travail comme le catalyseur d'une émancipation sans qu'il n'y ait forcément une insertion en milieu ordinaire.

Une organisation juste

²⁵² ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2022', *Op. cit.*, p. 34.

²⁵³ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°9, 6 mars 2024, *Op. cit.*

²⁵⁴ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°10, 6 mars 2024, *Op. cit.*

La quatrième caractéristique de ce type d'organisation développée par les autrices est la justice. L'organisation doit être à l'écoute de tous et permettre un renforcement du pouvoir d'agir égal. Pour cela, l'ESAT de Pessac a mis en place un certain nombre de mesures et de dispositifs permettant une accessibilité égale pour tous aux services de l'ESAT. Tout d'abord, l'établissement a fréquemment recours à l'écriture FALC. Par exemple, la charte des droits est affichée à l'entrée du bureau de la directrice qui se situe aussi à l'entrée de l'établissement. Cette charte, déclinée par l'Adapei, est disponible en version ordinaire et en version FALC²⁵⁵. En outre, le plan de transformation établi par le gouvernement a lui aussi été édité en version FALC et transmit dans l'établissement²⁵⁶. L'accessibilité est aussi renforcée dans les CVS grâce à l'AAF (Accompagnatrice à l'Autonomie et à la Formation) présente lors des conseils. Elles sont présentes pour « faciliter la compréhension des personnes, pour essayer vraiment d'adapter en fait et que tout se puisse, que ça soit accessible en fait à eux²⁵⁷ ». En outre, un dispositif à l'échelle de l'Adapei est mis à disposition de l'ESAT, avec la mutualisation de « job coach²⁵⁸ » spécialisé dans les TSA qui permettent une adaptation de l'environnement pour les personnes porteuses d'un TSA.

En plus d'une tournure vers l'accessibilité, l'établissement prend en compte et accompagne chaque handicap de la même manière. Un des questionnements récurrents en rapport au secteur protégé représente son avenir. En effet, la tendance à l'externalisation, aux dispositifs Hors-Murs et aux stages peut suggérer la disparition de la structure physique à terme. Or, l'établissement remarque et explicite un accompagnement global. À la fois de ceux qui souhaitent sortir et de ceux qui souhaitent rester. Les enquêtés ont insisté sur l'importance de maintenir une part de secteur protégé malgré l'essor de l'emploi accompagné : « Je pense qu'il y en aura toujours du travail protégé parce qu'il y aura des personnes qui ne pourront pas sortir de ces établissements. Alors pas sortir, c'est peut-être mal exprimé, mais on pourra les épanouir, leur proposer plein de choses, mais qui ne seront peut-être pas en capacité de faire un CDD, un CDI. Donc ça, je pense que oui, les ESAT, ils existeront toujours d'une certaine manière.²⁵⁹ ». Anne Revillard rappelait que seulement 10% des travailleurs handicapés issus d'ESAT sont concernés par ces mesures de placement et d'accompagnement en milieu ordinaire²⁶⁰. Et que cet emploi en secteur protégé peut représenter pour ces personnes-là un monde du travail parallèle tout aussi enrichissant et créateur d'opportunités. Ainsi,

²⁵⁵ Cf. Annexe n°6 'charte des droits et des libertés des personnes accueillies -FALC-ADAPEI de la Gironde'

²⁵⁶ Cf. Annexe n°9 'plan de transformation des ESAT, version FALC'

²⁵⁷ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°5, 6 mars 2024, *Op. cit.*

²⁵⁸ *Ibid.*

²⁵⁹ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°6, 6 mars 2024, *Op. cit.*

²⁶⁰ Revillard, *Handicap et Travail*, *Op. cit.*, p. 41.

l'établissement se place dans cette dynamique de justice égalitaire entre les membres de l'organisation et entre les personnes accompagnées.

Une organisation développante

Enfin, la dernière caractéristique d'une organisation capacitante est qu'elle doit être développante. Ce développement doit être professionnel, toutefois, il doit aussi aller plus loin que la simple montée en compétences, il doit être personnel. Nous avons pu observer que lorsque que les professionnels sont confrontés à l'exercice de la définition de l'ESAT, ils parlent tous de la professionnalisation, ou de la montée en compétences. Aider par le travail, signifie aussi former les individus à l'exercice de l'activité professionnelle, et cela, sur deux plans : le savoir-faire et le savoir-être au travail.

Dans le cadre de la montée en compétences directe, de nombreux dispositifs sont établis à l'ESAT de Pessac et sont favorisés par le personnel encadrant. Cette professionnalisation rentre dans la transition inclusive puisqu'elle est fortement mise en avant et aujourd'hui, plus qu'hier. C'est ce que nous affirmaient les enquêtés en disant « Je pense que la formation des personnes, la formation, là, maintenant, ils ont un panel, ils ont un panel je pense, je trouve quand même assez large²⁶¹ », « la professionnalisation, la montée en compétences des personnes et l'inclusion. C'est essentiellement ça qui m'intéresse²⁶² » ainsi que « nos missions premières c'est d'accompagner donc les personnes accueillies, de les former surtout, de leur apprendre tous les gestes techniques, les bons process, c'est les faire monter en compétences²⁶³ ». Cette ambition du personnel de l'ESAT est appuyée par des dispositifs mis en place à l'échelle de l'établissement. Il compte notamment 2 AAP, autrement appelées référentes VAE. Leur objectif est « l'accompagnement des personnes, [...] on a un support travail qui est là pour les monter en compétence, les faire évoluer, accéder à un métier, [...] amener nos personnes aujourd'hui vers des CAP²⁶⁴ ». L'objectif final est de « les aider au maximum dans leur avenir pro²⁶⁵ ». Les AAP représentent des tuteurs qui transmettent leur savoir-faire et leurs connaissances afin de monter les personnes en compétences toutes en les accompagnant dans leur processus de VAE. Cet accompagnement correspond notamment à une aide administrative, à un suivi du projet ou encore à une préparation aux oraux de validation de la VAE. En plus de ces personnes expertes en VAE, d'autres professionnels de l'ESAT sont aussi qualifiés pour ce type de professionnalisation et

²⁶¹ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°6, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁶² Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°10, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁶³ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°9, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁶⁴ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°6, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁶⁵ *Ibid.*

permettent au sein des ateliers une transmission claire des savoir-faire. Ce passage de connaissance est réalisé au travers de grilles et de référentiels métiers qui sont utilisés pour la validation des compétences au fur et à mesure de l'apprentissage. En 2023, 8 personnes de l'ESAT étaient suivies en parcours VAE et 5 en RAE. Mais la professionnalisation n'est pas apportée par le savoir-faire seul. Les moniteurs d'ateliers ont aussi la responsabilité de transmettre un savoir-être au travail. Un des enquêtés décrivait que « là où on est vraiment, je pense, remarqués par les entreprises qui emploient nos travailleurs, c'est pour les savoir-être où on a un très bon préparateur. On travaille beaucoup ça avec eux, le fait d'arriver à l'heure, le fait d'appeler quand on est absent, le fait du respect, le travail en équipe, le respect du matériel, de la protection aussi, des équipements de protection²⁶⁶ ». Cet apprentissage de valeur du travail intègre totalement les personnes accompagnées dans une logique ordinaire de travail. Ces apprentissages permettent la responsabilisation du travailleur. Ainsi, il gagne en pouvoir d'agir et en autonomie. Ce développement de l'accompagnement professionnel et de la formation est aussi remarqué par les travailleurs. Un enquêté aillant connu différents ESAT à différentes périodes notes un changement quant à l'approche du travail « c'est bien. Parce qu'avant, y avait des... On va dire, beaucoup plus de gens qui étaient en difficulté que des gens un petit peu autonomes, entre guillemets[...] oui, maintenant, on les forme²⁶⁷ ».

Pour considérer l'organisation comme développante, il faut intégrer l'idée que ce développement professionnel est au service d'un développement plus large, c'est-à-dire d'un développement personnel de la personne accompagnée. Par définition, l'accompagnement fourni en ESAT est pluriel et ne se place pas seulement dans le cadre d'un suivi professionnel. En effet, les travailleurs ont accès à tout un service psycho-social (psychologie, conseil de santé sexuelle, sorties, ...) permettant une intégration sociale optimale. De plus, dans cette transition, l'importance est mise sur la personne accompagnée et sur son bien-être dans la formation. Et c'est ce que les enquêtés de l'ESAT de Pessac nous ont affirmé et ont revendiqué. Le besoin de la personne est et doit toujours être mis au centre des préoccupations quelle que soient les demandes de production. « Ce ne sont pas des salariés lambda, il ne faut pas l'oublier. Tu vois, il y en a qui pètent un câble dans le vestiaire, t'arrêtes tout. Tant pis. Tant pis, tu prends du retard, les livreurs partiront plus tard et tout. Ils font des heures supplémentaires, pas grave. Mais il ne faut pas oublier que ton client prioritaire, c'est eux en fait. Ce sont les ouvriers²⁶⁸ ». Ensuite, cette vocation plurielle est elle aussi intégrée par le personnel : « non seulement on travaille la formation professionnelle, mais on travaille également tout ce qui est l'autonomie dans la vie quotidienne. Donc c'est vrai que

²⁶⁶ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°8, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁶⁷ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°2, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁶⁸ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°7, 6 mars 2024, *Op. cit*

nos collègues du milieu social, elles organisent des fois des événements, des sorties²⁶⁹ ». Le développement personnel est favorisé de diverses manières à Pessac. Un évènement récent peut être retenu. La compétition Abylimpics permet une valorisation du savoir-faire et une valorisation du travail fournit en ESAT. C'est une récompense au travail fourni. Un des professionnels ayant formé des travailleurs à aller en compétition internationales s'exprimait alors sur l'importance de ces formes de compétition « c'est une vraie valorisation du savoir-faire de la personne, du savoir-faire de l'ADAPEI aussi, pour penser qu'on peut inclure ces personnes dans une organisation professionnelle du milieu ordinaire, la montée en milieu ordinaire au travail²⁷⁰ ». D'un autre côté nous avons remarqué que ces initiatives de formations et de valorisation des compétences sont appréciées par les travailleurs. Une de nos enquêtés insistait sur les efforts fournis par le personnel pour qu'ils s'épanouissent et s'intègrent « notre moniteur de l'atelier propreté, qui essaie de faire au maximum pour qu'on puisse être épanoui dans l'équipe, etc. et essayer de nous pousser vers le milieu ordinaire. Pour les moniteurs, c'est leur outil principal, en fait, pour ceux qui sont en capacité, qui sont en désir²⁷¹ ». Cet autre témoignage prouve la pluralité des accompagnements fournis par l'établissement « Du coup, là, je suis en train de passer une VAE en espace vert et en même temps, depuis quelques semaines, on s'entraîne avec d'autres collègues d'autres ateliers, plusieurs ateliers pour le code, pour passer le permis. Et après, dès ce moment-là... Être autonome²⁷² ».

Ainsi, l'ESAT de Pessac Magellan se place dans une logique capacitante à la fois d'un point de vue pluraliste, juste, responsable, participant et développant. Ce qui est intéressant de noter dans cette analyse est la réalisation des objectifs. Le plan de transformation et les plans de santé de l'ARS sont pleins d'ambition. Pourtant, une ambition ne peut être que poussière si elle n'est pas réalisée. Ce que montre cette analyse en termes de capacité est la capacité et l'effort mis en place par l'ESAT de Pessac pour s'aligner avec les idées nationales et les convictions portées par l'association.

Le restaurant éco-responsable de l'ESAT comme matérialisation de cette organisation capacitante

Une réalisation de ces ambitions est le développement d'un restaurant éco-responsable au sein de l'établissement. D'un côté, c'est un environnement qui permet une réelle intégration sociale et une forte professionnalisation. D'un autre côté, c'est un projet

²⁶⁹ *Ibid.*

²⁷⁰ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°9, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁷¹ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°1, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁷² Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°3, 6 mars 2024, *Op. cit*

qui porte une ambition sociale élargie à une ambition environnementale. Si la présence d'atelier de restauration dans les ESAT n'est pas rare en France, elle n'est tout de même pas anodine. Un de nos enquêtés faisait remarquer que « L'APAJH n'a pratiquement pas d'expertise en restauration. Ils ont des restaurants pour leurs personnes, mais pas ouverts au public. Et bien souvent, ce n'est même pas eux qui font à manger. C'est sous-traité par des sociétés de restauration, bien souvent²⁷³ ». Or, l'APAJH est une autre des très grandes associations étant à la tête de la gouvernance de nombreux ESAT dans la région. Créer un atelier restauration est un choix à la fois très contraignant puisqu'il nécessite des normes sanitaires importantes mais aussi très bénéfique pour l'ESAT. « C'est un vrai support de professionnalisation et un vrai support inclusif. Et non seulement, c'est un vrai support inclusif, mais en plus, c'est un métier en tension, c'est un domaine d'activité en tension. Donc on a tout intérêt pour rentrer dans les politiques publiques actuelles, pour remplir les impératifs de la transformation des métiers en ESAT, on a tout intérêt, nous, à maintenir notre expertise professionnelle en restauration et continuer à aller là-dedans²⁷⁴ ». L'atelier de restauration est un support de VAE, c'est aussi un travail qui est valorisé puisqu'il permet au travailleur de voir le travail fini et de recevoir des retours sur son travail directement de la part du client. Le contact avec le client est porteur d'employabilité et permet de sensibiliser le public au travail produit en ESAT. Les performances de restauration sont aussi valorisées dans les concours. Ainsi, l'atelier restauration permet un épanouissement à la fois professionnel, mais aussi social et personnel. La conception du travail est donc plurielle et le parcours de la personne accompagnées est mise au centre de l'atelier. De plus, l'engagement du restaurant de l'ESAT de Pessac à travailler avec des producteurs locaux et biologiques souligne sa volonté éco-responsable, renforçant ainsi la responsabilité sociale et écologique de l'organisation. Cet atelier représente ainsi un mélange des différentes caractéristiques d'une organisation capacitante et un bon exemple d'atelier maximisant *l'empowerment* des travailleurs.

2. ... recevant de manière nuancée les ambitions du tournant inclusif national

La perspective d'une sortie définitive des ESAT au profit d'une intégration dans des environnements professionnels classiques suscite de nombreuses questions et incertitudes parmi les travailleurs handicapés. Ces interrogations portent notamment sur la capacité de l'environnement de travail à être adapté, sur le soutien dont ils pourront bénéficier et sur la sécurité de leur emploi. Ces interrogations se transforment en freins à l'insertion en milieu

²⁷³ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°9, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁷⁴ *Ibid.*

ordinaire. Pour rappel, seulement 10% des personnes prises en charge en ESAT reçoivent un accompagnement vers le milieu ordinaire (externalisation, Hors-Murs, VAE, RAE, contrats mixtes, ...)²⁷⁵. En 2023, l'ESAT a accompagné 8 personnes en parcours VAE et 5 en parcours RAE²⁷⁶ pour un effectif total de 115 travailleurs handicapés. Cela correspond à seulement 11% de personnes accompagnées par l'établissement dans ce type de parcours. En tout, 32 personnes ont été prises en stage et DuoDays et sont donc concernées par un parcours d'insertion. Cela correspond à presque 28% de l'effectif total de l'ESAT. En outre, sur 11 sorties en 2023, une seule s'est soldée par la signature d'un CDI, soit moins d'1% de l'effectif total de l'établissement. Ainsi, nous remarquons que la transition inclusive est enclenchée. Elle est effective pour une partie de la population d'ESAT, cependant, elle ne l'est pas pour la majorité. Nous avons observé deux raisons à cette lenteur d'ouverture de l'établissement de Pessac : d'un côté, nous observons une forme de rejet du milieu ordinaire par les travailleurs d'ESAT et d'un autre, nous observons une inadéquation entre les revendications et ambitions nationales et la réalité du terrain.

Rejet du milieu ordinaire par certaines personnes accompagnées

Une des dernières enquêtes sur l'activité professionnelle des travailleurs à la sortie des ESAT date de 2014, elle indiquait que seulement 3% des travailleurs sortaient pour entrer dans le milieu ordinaire de travail²⁷⁷. À l'échelle de l'Aquitaine, une étude du CREI indiquait que seulement 4% étaient recrutés en milieu ordinaire de travail et 32% d'entre eux finissaient à domicile et sans activité professionnelle²⁷⁸. Ces statistiques pessimistes quant à l'avenir des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire ont d'un côté été porteur de changement, favorisant l'ouverture et l'adaptation de la société par le législateur, mais ont aussi été la source et le symptôme d'un phénomène observable à l'échelle nationale qui consiste dans le rejet du milieu ordinaire par certaines personnes accompagnées. Virginie Dely établit 4 raisons qui poussent les PSH à rejeter le milieu ordinaire de travail : l'ineffectivité du droit au retour, la perte de revenu, la perte de sécurité de l'emploi et la perspective de l'échec²⁷⁹.

Dans le cadre de l'ESAT la problématique du droit au retour semble minime mais elle reste questionnée par les travailleurs : « Ce dont ils ont toujours un peu peur, c'est » et si je

²⁷⁵ Revillard, *Handicap et Travail*, *Op. cit.*, p. 41.

²⁷⁶ Propos rapportés d'une discussion avec un enquêté par mail.

²⁷⁷ Mathéa Boudinet, 'Sortir d'ESAT ? Les travailleurs handicapés en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail', *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 154, 2021, p. 139.

²⁷⁸ Cf. Annexe n°10 'Diagramme de l'activité professionnelle des travailleurs à la sortie de l'ESAT en Aquitaine en 2014'.

²⁷⁹ Dely, *Op. cit.*, p. 42

m'en vais et que finalement, ça ne marche pas, est-ce que j'ai le droit de revenir ?²⁸⁰ ». Ce droit au retour dure 3 ans, c'est une possibilité pour les travailleurs de revenir dans l'ESAT qu'ils ont quitté. Malheureusement, cette initiative de la loi de 2005 est souvent rendue inefficace par la tension entourant le placement en ESAT. Toutefois, en 2019 le taux d'occupation des établissements de l'Adapei s'élevait à 90% et à environ 65% durant l'année COVID. En 2021, 115 personnes ont été admises pour 99 sorties. Ces chiffres témoignent d'une capacité de l'ESAT à étendre le nombre de personnes accueillies et à accueillir ces travailleurs faisant acte de leur droit au retour.

Un second facteur de méfiance des personnes prises en charge en ESAT face au milieu ordinaire est la perte de revenu. En complément du revenu donné par l'ESAT, le travailleur reçoit l'AAH, en moyenne la rémunération mensuelle de la personne se situe entre 90% et 110% du SMIC. La rémunération s'élève légèrement au-dessus de la barre des 50% du SMIC et elle est compensée par l'AAH. Or, lorsqu'une personne sort du milieu protégé pour travailler en milieu ordinaire, si sa quotité de travail excède les 50% elle perd le bénéfice de l'AAH. Et dans certains cas, le salaire perçu dans le milieu ordinaire de travail est inférieur à la rémunération qu'ils touchaient en milieu protégé. Un de nos enquêtés est venu confirmer cette idée en affirmant que certaines des personnes qu'il accompagnait avaient décidé de sortir du milieu ordinaire de travail, et même du milieu protégé parce que l'AAH leur permettait de vivre plus sereinement que dans un travail parfois intense, ingrats et mal payé en milieu ordinaire²⁸¹.

Le troisième facteur identifié par Virginie Dely est la sécurité de l'emploi. Une des principales raisons justifiant le rattachement des ESAT au Code de l'action sociale et des familles et non au Code du travail, est la protection qui est fournie. Et cette peur de l'insécurité au travail en milieu ordinaire est réelle pour les personnes en parcours d'inclusion. Le travailleur ne peut pas perdre sa place en ESAT contrairement à un salarié relevant du droit commun. Et le suivi n'est pas du tout le même en milieu ordinaire. Lors de notre étude, nous avons interrogé une femme engagée dans un contrat mixte. C'est un des grands symboles du plan de transformation, cette jeune femme était en mi-temps dans l'ESAT et en CDD dans une entreprise ordinaire. Ce travail l'amenait à faire du vélo toute la journée. Et cette jeune femme a remarqué cette différence de traitement dans le travail. Ce choix d'un contrat mixte est aussi fait pour rassurer les personnes accompagnées en leur gardant un pied dans le milieu protégé « J'ai demandé à rester quand même ici pour une part de sécurité, c'est beaucoup de sécurité que je reste là à l'ESAT. C'est pas facile quand on arrive, qu'on est conscient de son handicap qu'on veut essayer de partir dans un milieu

²⁸⁰ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°5, 6 mars 2024, *Op. cit.*

²⁸¹ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°8, 6 mars 2024, *Op. cit.*

ordinaire parce que les entrepreneurs ne comprennent pas, ne sont pas forcément tous à l'écoute et bienveillant, c'est très rare²⁸² ». Malgré ce contrat, cette jeune femme avait pris la décision, à l'heure où nous avons fait notre entretien, de ne pas poursuivre en milieu ordinaire de travail afin de garder la sécurité et l'accompagnement que lui procurait le travail en ESAT : « J'ai fait peut être mon choix mais je risque de revenir ici, parce que les contraintes dans le milieu ordinaire, c'est compliqué. Les contraintes sanitaires et sécuritaires sur le vélo même si on en parle c'est compliqué. Et je n'avais pas vraiment compris tout ça donc je me suis laissé tenter par le fonctionnement mais ça ne me plaît pas, mais admettons il y a eu de la grêle j'ai dû me retrouver à vélo sous la pluie en vigilance orange²⁸³ ». Pour l'établissement de Pessac, cette initiative de contrat mixte promue par le tournant inclusif semble être, pour le moment, un échec face au rejet du milieu ordinaire des personnes accompagnées.

Le dernier facteur de frein à l'orientation en milieu ordinaire est la perspective de l'échec. Virginie Dely note que « La capacité des personnes handicapées (particulièrement les personnes avec déficiences intellectuelles) à gérer les conséquences d'un échec est limitée. L'échec devient source de réduction de l'estime de soi. Tandis qu'à l'inverse, le travail est source d'estime de soi²⁸⁴ ». Or, ce que nous ont montré nos enquêtés est la difficulté de s'adapter en établissement ordinaire. « Et il y en a où le milieu ordinaire, ils n'ont jamais essayé, mais ça leur fait trop peur parce qu'ils savent que l'handicap est trop élevé et qu'ils ont peur de ne pas pouvoir passer au-dessus de ça et qui, du coup, ne se sentent pas capables de pouvoir travailler ailleurs qu'en ESAT.²⁸⁵ » nous rapportait une enquêtée.

Face à ces freins développés par les travailleurs accompagnés, la transition inclusive semble être lente à se développer. Les ambitions sont fortes, mais le milieu protégé reste privilégié par un certain nombre de personnes en situation de handicap, d'où la nécessité de garder un secteur de travail protégé pour ceux qui le souhaitent.

Inadéquation entre les ambitions nationales et associatives et la réalité du terrain

« Mais entre la volonté de politique publique, entre les difficultés économiques et entre la réalité du terrain, c'est-à-dire des établissements d'aide au travail, il y a un écart, un très gros écart qui ne sera pas comblé du jour au lendemain²⁸⁶ » affirmait un enquêté encadrant dans l'ESAT. Dans un second temps, nous avons observé que la réception nuancée du tournant inclusif était aussi provoquée par l'inadéquation entre les ambitions nationales et associatives et la réalité du terrain. Nous avons comptabilisé quatre réalités qui confrontées

²⁸² Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°4, 6 mars 2024.

²⁸³ *Ibid.*

²⁸⁴ Dely, *Op. cit.*, p. 42.

²⁸⁵ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°1, 6 mars 2024, *Op. cit.*

²⁸⁶ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°9, 6 mars 2024, *Op. cit.*

à la mise en place du tournant inclusif rende remettent en question l'effectivité du tournant inclusif : l'adaptation imparfaite de la société face au handicap dans le travail, une méconnaissance des transformations en cours dans l'établissement, la persistance, en son sein, d'une culture d'assistanat et d'une vision dépassée du travail, ainsi que la mise en danger du modèle économique de l'établissement.

Dans un premier temps, un gros frein au développement du tournant inclusif à grande échelle est que cette transition est fortement concentrée sur les établissements médico-sociaux et sur une réadaptation de l'offre d'accompagnement. Or, pour qu'il y ait inclusion, il faut établir un contact de long terme avec le milieu ordinaire. L'obstacle que rencontre l'établissement face à cette volonté gouvernementale est une inadaptation du milieu ordinaire au handicap. La transition inclusive se déroule à deux vitesses, créant des incohérences. Ainsi, l'expérience en milieu ordinaire pour une personne en sortie d'ESAT ou en parcours d'insertion (stages, mises à disposition, ...) peut être entachée. C'est ce qu'un de nos enquêtés affirme « Il y a aussi soit des personnes qui sont mal accueillies ou pour lesquelles en tout cas la politique handicap finalement n'est peut-être pas aussi aboutie qu'on pensait²⁸⁷ ». Ces mauvaises expériences intensifient le rejet du milieu ordinaire par certaines personnes. « Et c'est hyper compliqué de se retrouver face à quelqu'un qui pense qu'être handicapé, c'est être fou, alors qu'absolument pas, ça peut être quelqu'un qui a des troubles du comportement, des troubles au niveau du cerveau, mais ça ne veut pas dire que la personne est fou, ça veut juste dire que la personne a besoin d'un accompagnement spécifique. Et avoir un accompagnement spécifique en milieu ordinaire, c'est peu probable²⁸⁸ » nous confiait une travailleuse accompagnée. D'un autre côté, l'inclusion n'est pas forcément optimale puisque le manque d'adaptation de l'environnement aux travailleurs est un facteur majeur de retour en milieu protégé. Nos observations ont mis en évidence que ce problème aggrave les inégalités de traitement entre les différents types de handicaps, ce qui conduit à de fortes disparités en termes d'opportunités d'inclusion pour les personnes porteuses d'un handicap plus marqué. « Et puis, vous pouvez voir aussi une personne avec une déficience beaucoup plus marquée, qui a besoin d'un poste assis, qui a besoin du moniteur, de la présence éducative, de la présence de réassurance, et qui a un handicap qui est plus marqué, plus sévère, plus invalidant en termes de compréhension de consignes, en termes de discrimination visuelle, en termes de comptage, d'habileté, comme on appelle ça, de compétences en lecture, écriture, comptage, mathématiques [...] il y en a [...] qui ne peuvent pas sortir parce qu'il n'y a pas d'entreprise aujourd'hui qui sera en capacité de les accueillir avec les compensations techniques et humaines qu'on met en place.²⁸⁹ ».

²⁸⁷ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°8, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁸⁸ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°1, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁸⁹ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°8, 6 mars 2024, *Op. cit*

Le deuxième obstacle que rencontre l'ESAT de Pessac dans sa transition inclusive est un problème de méconnaissance des transformations ayant cours dans l'établissement. Malgré un renforcement des moyens de participation, une mise à disposition du plan de transformation en version FALC²⁹⁰ ainsi que la formation du personnel encadrant à la transition inclusive, nous avons remarqué que nos enquêtés n'étaient pas toujours au fait de ces changements. D'un côté, certains salariés interrogés ne voyaient pas réellement les effets des législations récentes et du tournant inclusif dans l'établissement ou l'anticipent négativement. Une salariée de l'ESAT nous rapportait « Même moi, je vous avoue, je ne sais pas trop ce qui a changé. Si, voilà, les enfants malades, des trucs comme ça. Mais je suis sûre qu'il y a beaucoup plus de choses. Et que je ne sais pas quoi²⁹¹ », une autre formulait des doutes quant à la mise en place des ambitions politiques « parce qu'on n'était tous, pas vraiment, sceptiques. Mais on prenait cette formation avec des pincettes, un peu. Parce qu'on s'est dit que c'est bien joli, mais sur le terrain organisé, ça va être en théorie toujours beau, mais en pratique, ça va être compliqué²⁹² ». D'un autre côté, nous avons remarqué, une forte méconnaissance de la transition inclusive par les bénéficiaires directes de ces transformations, c'est-à-dire par les personnes accompagnées. Lors des entretiens, les questions sur les transformations ont souvent été évitées ou déviées. « C'est pas pareil que le milieu ordinaire, ça, c'est sûr. Parce qu'ici, on est un peu plus protégé. Mais sinon, j'étais pas tout le temps dans un ESAT. Alors, voir le changement...²⁹³ ». Une de nos enquêtées fortement intéressée par le travail en milieu ordinaire de travail a appris lors de notre entretien l'existence des ESAT Hors-Murs et de la possibilité d'effectuer un post externalisé de l'ESAT en milieu ordinaire. Un autre, passionné de sport et de cuisine semblait intéressé par les Abylimpics et en lui demandant s'il comptait le faire n'a pas su nous répondre puisqu'il ne savait pas s'il en avait la possibilité. Une enquêtée a fait comprendre que la transmission d'information aux personnes accompagnées n'est pas toujours bien faite « Pour après, pour eux aussi, leur diffuser l'info. Ou après, par petits groupes, que eux aussi soient informés. Je trouve qu'on n'est pas bon sur ça²⁹⁴ ». Ainsi, les changements législatifs récents ne sont pas encore complètement intégrés par les membres de l'établissement. Aucune des personnes interrogées ne semblait être contre le tournant inclusif, toutefois une méconnaissance entraînant parfois une méfiance à l'égard de certains changements perdurait. En outre, les personnes accompagnées ne semblent pas être totalement mises au courant de ces droits et opportunités se trouvant à leur portée.

²⁹⁰ Cf. Annexe n°9 'plan de transformation des ESAT, version FALC'

²⁹¹ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°6, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁹² Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°7, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁹³ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°2, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁹⁴ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°6, 6 mars 2024, *Op. cit*

La transition inclusive se porte beaucoup sur la transformation des ESAT, cependant malgré un changement de la règle, la vision des ESAT en tant qu'organisation d'assistantat peut parfois persister. À Pessac, cette culture persiste chez certains encadrants et représente le troisième obstacle au tournant que nous avons observé. Quand nous évoquons une vision dépassée des ESAT nous nous référons aux CAT, pré-loi d'égalité et des chances de 2005 dont la vision du handicap relativement à l'activité professionnelle était, comme nous l'avons démontré précédemment, particulièrement différente. Les individus que nous avons interrogés pour cette enquête étaient tous volontaires et beaucoup nous ont révélé avoir participé, car le sujet de l'inclusion les intéressait beaucoup. Cependant, la plupart nous ont aussi fait remarquer qu'une partie des personnes ayant commencé à exercer à l'ESAT avant la loi de 2005 avait du mal à s'adapter à ces changements et ne prenait pas forcément la notion d'accompagnement au sérieux. Par exemple, une des encadrantes témoigne « oui, il y a eu du changement, oui, moi, je trouve, après, il y aura toujours les réfractaires et il y en a encore aujourd'hui et c'est ça qui est dommage, quoi, moi, c'est, il y a des fois, il y a des discours, je peux pas, je peux pas entendre ça de mes collègues, mais parce que, moi, j'ai évolué, j'ai vu cette évolution, j'ai connu l'ancienne génération, moi, je suis un peu entre les deux et j'ai vu les nouveaux arriver et il y en a encore qui sont restés en 2005, quoi, donc j'ai un peu plus de mal avec ces gens-là²⁹⁵ ». Ces logiques, allant dans la direction inverse au tournant inclusif ont tendance à flouter les revendications idéologiques des associations.

Enfin, le quatrième obstacle observé dans la réalité du terrain se réfère à la question du financement de l'établissement. Le tournant inclusif est porté sur l'externalisation, et l'emploi accompagné. Or, aujourd'hui les associations qui gèrent les ESAT sont financées par la production en ESAT et la production en EA si elles en ont la gouvernance. Privilégier ces dispositifs revient à générer de nouveaux coûts importants pour les établissements tout en réduisant la production dans les ateliers rentables. Nous avons fait remarquer plus tôt que la production en atelier de sous-traitance a baissé de 5,5% entre 2021 et 2022 dans les ESAT de l'ADAPEI²⁹⁶. Nos enquêtés nous ont rapporté que les ateliers les plus rentables à Pessac étaient les ateliers de sous-traitance, de blanchisserie et de restauration. Une d'entre eux témoignait de l'importance de la production qu'ils ont à fournir chaque jour et des conséquences de l'ouverture sur le milieu ordinaire et de l'accompagnement exposant l'atelier au risque de ne pas remplir ses objectifs. « Et puis si on est dans l'entreprise avec l'ouvrier, on n'est pas non plus dans l'atelier. Il ne faut pas oublier les autres non plus. Nous, on est un gros atelier. Un des plus gros de l'ESAT. On a un gros chiffre d'affaires. On a 80 clients. Et pas que des petits clients. On a quand même des beaux contrats et tout. Donc, il ne faut pas

²⁹⁵ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°6, 6 mars 2024, *Op. cit.*

²⁹⁶ ADAPEI33, 'Rapport de Gestion-2022', *Op. cit.*, p. 33.

oublier non plus les 45 autres avec la prod. Sortir la tonne et demie de linge par jour, c'est ce qu'on fait en moyenne. C'est énorme. Et normalement, on est fait pour monter à 2 tonnes. C'est pour te dire. Donc, j'attends de voir comment ça va s'articuler²⁹⁷ ». Ainsi, s'ouvrir sur le milieu ordinaire en gardant le modèle économique actuel représente un danger pour les associations et représente une forme d'abandons des personnes n'ayant pas pour vocation de s'insérer en milieu ordinaire de travail puisque les moniteurs sont obligés de continuer de produire malgré ces contraintes « Donc nous, notre truc, c'est plus trouver l'équilibre entre la prod et l'accompagnement et la formation des ouvriers. Parce que des fois, quand t'es trop sous l'eau avec la prod, tu ne penses qu'à ça. Donc évidemment, les ouvriers, tu les fais bosser. Il ne faut pas non plus se leurrer²⁹⁸ ».

Ainsi, le tournant inclusif pensé et élaboré par la hiérarchie (associations, gouvernement et parlement) n'est pas totalement adapté à la réalité de la société et de l'établissement de Pessac. D'un côté, il part du principe que l'inclusion se fait facilement au sein du milieu ordinaire et que les entreprises sont prêtes à s'adapter, puis il se confronte aux lacunes en de communications des informations au sein des établissements qui ralentissent le changement de vision et culture des ESAT encore ancré dans le passé. En outre, cette transition s'est imposée sans la considération d'un nouveau modèle économique pour les ESAT alors même que celui-ci est brisé par ce tournant. Un de nos enquêtes nous parlait de sa participation, mais à une commission visant à remanier le *business model* des établissements, mais il n'a pas su nous exposer de réelles solutions émanant de cette rencontre.

Faiblesse du tournant inclusif mis en lumière par les encadrants de l'établissement

Ensuite, les décisions législatives sont parfois jugées de trop restrictives. Une forme d'hypocrisie entoure les transformations récentes qui se réclament de l'inclusion, mais qui sont, pour l'instant en tout cas, toujours réservées à une partie des personnes prises en charge en ESAT. L'épanouissement au travail est souvent invoqué comme une nécessité par les personnes restant au sein du milieu protégé. Le statut d'organisation médico-social défini dans le Code de l'action sociale et des familles qui offre une protection plus forte que celle des organisations soumises au Code du travail, est fréquemment revendiqué pour répondre aux critiques adressées au statut des travailleurs d'ESAT²⁹⁹. Or, les revendications s'accrochent à une fausse peur dans laquelle rapprocher le statut des travailleurs d'ESAT du droit commun reviendrait à mettre en danger la protection dont ils bénéficient. Sous le couvert de cet argument, les travailleurs ont pendant longtemps été privés de droits sociaux

²⁹⁷ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°7, 6 mars 2024, *Op. cit*

²⁹⁸ *Ibid.*

²⁹⁹ Fanny Jaffrès, 'Face à l'évolution des publics et pour répondre à l'objectif de déségrégation : les pratiques des ESAT de transition', *Pratiques en santé mentale*, 65e année.3 (2019), 14–19.

comme le droit de grève ou le droit de congés parentaux par exemple. Aujourd'hui, grâce aux transformations les individus ont accès à ces droits. Et ces changements appuient la faisabilité d'un nouveau statut s'alignant sur le droit commun et gardant la protection du secteur protégé. Lors de notre étude, nous avons remarqué que de nombreux encadrants s'offusquaient de la considération actuelle des travailleurs dans l'ESAT. Ne pas considérer les travailleurs d'ESAT revient d'un côté à rester dans une dynamique interprétant le travail produit par des personnes en situation de handicap comme du sous-travail et revient d'un autre côté à ouvrir la porte à l'exploitation des travailleurs. Malgré l'appellation symbolique d'ouvrier et de personne accompagnée à Pessac, une encadrante en parlant du nombre réduit de jour de congé des « usagers » faisait remarquer : « 20 jours dans l'année, c'est très, très peu. C'est normal, c'est 5, 6... Moi je trouve ça, j'ai jamais compris pourquoi, sous quel régime ils sont, voilà, donc c'est pareil, des fois on leur demande des efforts, on leur demande de passer des VAE, de faire des RAE, on leur demande de s'investir. Pourquoi je vais passer une RAE, pourquoi je vais faire une VAE ? Je vais gagner quoi à la fin ? Il va y avoir des sous sur mon salaire ?³⁰⁰ ». La question de la rémunération est un point clé de la valorisation du travail des PSH en ESAT. « On travaille pour 3 centimes la tâche. C'est ça, la réalité. Ou 3 euros de l'heure. D'accord ? Parce que les entreprises parce qu'on est ESAT, elles ne veulent pas payer. C'est bien de vous donner du travail, déjà. C'est ça que ça veut dire³⁰¹ ». Est reprochée, à travers ces paroles, la réduction de l'activité professionnelle en ESAT à des tâches répétitives, difficiles et parfois ingrates. Et ce travail exigeant n'est rémunéré qu'à hauteur d'un SMIC. Cependant, un autre problème qui est soulevé est que cette rémunération est l'accumulation de l'AAH et du salaire de l'ESAT. Or, sur la fiche de paye, ne s'affiche que la rémunération de l'ESAT qui s'élève à la moitié d'un SMIC environ. Une encadrante témoignait, « C'est nous qui leur distribuons les fiches de paye. Franchement, pour le travail qu'ils fournissent, et des fois, ils bossent plus que dans le milieu ordinaire, c'est quand même du sous-payer. Tu vois ce que je veux dire ? OK, tu as l'AAH qui compense derrière, tu as le... Mais bon, pour le travail qu'ils fournissent, ils bossent 35 heures par semaine, 7 heures par jour, tu vois³⁰² ». Cet enjeu de la fiche de paie est plus que symbolique. Avoir une fiche de paie bien en dessous du SMIC est handicapant dans la vie d'une personne que ça soit pour les assurances, pour la banque, pour louer un appartement, etc. Un de nos enquêtés s'offusquait : « Donc le jeune, il veut un appartement autonome, il va trouver un bailleur avec 500 balles, écrit sur sa fiche de paye. Le bailleur, il s'en fout, lui. Déjà, il va dire « je suis sous tutelle », il va se dire « oh putain, c'est des emmerdements qui arrivent ». Pas pour des questions financières, parce qu'il

³⁰⁰ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°6, 6 mars 2024, *Op. cit*

³⁰¹ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°9, 6 mars 2024, *Op. cit*

³⁰² Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°7, 6 mars 2024, *Op. cit*

sait que la tutelle, c'est une garantie peut-être d'inversement, mais il va se dire « c'est du handicap, c'est peut-être des troubles, donc c'est pour les voisinages, machin³⁰³ ». La tournant inclusif n'est pas remis en question par ces propos, il est seulement jugé de faiblard. Il a été mis en avant par un de nos enquêtés, le désir d'une législation forte obligeant une adaptation à la fois des ESAT mais aussi de la société « S'il n'y a pas la loi, à un moment donné, pour nous dire que vous le faites, je ne suis pas sûr que tout le monde le fasse³⁰⁴ ».

Ainsi, la transition inclusive, bien que portée et vendue par l'établissement ne semble pas s'établir totalement naturellement en milieu protégé. De nombreux obstacles et freins entravent son bon développement. À Pessac, ces freins se manifestent par un accueil nuancé des transformations, dû au rejet du milieu ordinaire, à un terrain inadapté aux ambitions et une mauvaise perception des politiques mises en place. Toutefois, il est important de noter que ces nuances ne viennent pas effacer les efforts fournis et cette transition bien que ralentie reste effective. L'ESAT de Pessac a mis en place un nombre important de mesure et permet à presque un tiers de son effectif de bénéficier d'un accompagnement vers l'insertion. Cela correspond à une aide trois fois supérieure à la moyenne nationale revendiquée par Anne Revillard³⁰⁵. Cependant, le changement de culture et d'organisation nécessite des moyens et des questionnements plus globaux sur le financement des ESAT.

³⁰³ Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°8, 6 mars 2024, *Op. cit*

³⁰⁴ *Ibid.*

³⁰⁵ Revillard, *Handicap et Travail*, p. 41.

CONCLUSION

À travers les résultats de cette étude de cas que nous avons formulés à partir d'observations, d'entretiens et de rapports d'activité, nous avons pu confronter les volontés nationales qu'elles soient théoriques ou législatives à la réalité de l'expérience du tournant inclusif sur le terrain. Comme nous l'avions explicité dans l'introduction, l'intérêt de ce mémoire était de pouvoir analyser les transformations engendrées par cette transition à différentes échelles. Pour construire notre développement nous avons d'abord essayé de comprendre l'origine des transformations dans le champ théorique entourant les évolutions de considération du handicap dans la société et dans le travail puis dans le champ des législations. Dans un second temps, nous avons décidé d'analyser l'application de ces transformations à l'échelle micro d'un établissement dans le contexte de son territoire et de sa gouvernance associative. Nous avons entrepris cette démarche scientifique afin d'analyser l'effectivité des politiques publiques en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap à l'échelle des établissements médicaux sociaux du secteur protégé, mais aussi de quantifier la marge de liberté dont disposent les associations et les ESAT dans l'application des transformations inclusives.

Nous avons alors commencé par établir une chronologie du tournant inclusif. Nous l'avons identifié en tant que symptôme d'un changement global de conception du handicap à l'échelle nationale. Nous nous sommes basés sur des travaux d'historiens et de spécialistes en *disability studies* pour établir notre raisonnement. Nous avons alors démontré un passage récent (deuxième moitié du XXe siècle) à une vision sociétale³⁰⁶ du handicap moteur d'une inclusion organique³⁰⁷. Ces dynamiques se caractérisent par un changement de paradigme que nous avons assimilé à un tournant intégratif. Cette transition nécessite une ouverture du milieu ordinaire et une définition environnementale du handicap. Le handicap est alors assimilé à un état issu d'« environnements physiques et sociaux hostiles aux personnes différentes de la majorité ou de la culture des capables³⁰⁸ » et n'ont pas à une invalidation. Ces transformations théoriques ont amené à une reconsidération du rapport entre emploi et handicap. Le travail est vu comme une « réponse au handicap³⁰⁹ ». Puis, nous avons identifié le tournant inclusif débutant par l'élaboration des lois de 2005 visant à promouvoir l'égalité des droits et des chances pour les personnes en situation de handicap. La différence majeure que nous avons identifiée entre le tournant intégratif et le tournant inclusif est la transition du secteur protégé de l'assistantat à l'accompagnement. De plus, l'inclusion signifie une mise

³⁰⁶ Cagnolo, *Op. cit.*

³⁰⁷ Ravaud and Stiker, *Op. cit.*

³⁰⁸ Primerano, *Op. cit.*, p. 47.

³⁰⁹ Revillard, *Handicap et Travail*, *Op. cit.*, p. 18

à égalité dans la société pour les PSH. Nous avons alors remarqué que cette transition vers l'accompagnement se faisait dans l'assimilation des établissements du secteur protégé en organisation capacitantes. Ces organisations étant caractérisées par la transformation en leur sein de possibilité d'action et capacités. Dans le cadre d'un tournant inclusif, nous avons relevé que la montée en compétences, l'accompagnement et la perception positive et plurielle du travail dans les ESAT pouvait être des marqueurs d'organisations accélératrices *d'empowerment* pour les personnes prises en charge. Nous avons alors démontré comment le plan de transformation élaboré en 2022 appuyait cette vision des ESAT.

Dans un second temps, nous avons décidé d'appliquer ces changements théoriques et législatifs à un cas concret. Nous avons donc choisi un ESAT de Gironde d'une association dont nous avons eu des bons retours. Le but de cette étude comme nous l'avons déjà explicité n'était pas de généraliser nos observations à tous les ESAT, mais de montrer ce qui pouvait être fait un terme d'inclusion à l'échelle d'un établissement. Nous avons rencontré certains obstacles dans notre enquête, notamment au niveau des enquêtés que nous avons interrogés. Les entretiens se sont faits sur la base du volontariat et ont été proposés dans le cadre d'un travail sur la transition inclusive des ESAT. Les personnes ayant répondu à nos demandes se sont retrouvées être reliées de près ou de loin à cette transition et nous n'avons pas pu avoir d'entretien direct avec des personnes hostiles au tournant alors que nos enquêtés nous ont affirmé la présence de tels cas dans l'établissement. Nous avons pris en compte cette contrainte dans notre étude en tant que freins au tournant. Ainsi, nous avons analysé le cas de l'ESAT Métropole Pessac Magellan gouverné par l'association de parents Adapei de la Gironde. Dans un premier temps, nous avons observé la présence de l'établissement dans un contexte favorable à la mise en place d'un tournant inclusif. Tout d'abord, par le fait qu'il se trouvait sur un territoire dynamique tant en tant que territoire de l'ESS mais aussi par les différents engagements pris par les organisations étatiques déconcentrées en faveur d'une transition inclusive des PSH dans le milieu ordinaire de travail. Dans un second temps, nous nous sommes concentrés sur l'association à la gouvernance de l'ESAT. Nous avons alors montré comment l'Adapei de la Gironde s'est engagée depuis une quinzaine d'années dans une transition active basée sur la montée en compétence, sur l'externalisation des ateliers de production des ESAT, sur le renforcement de l'accessibilité et sur une approche d'accompagnement et de parcours des personnes et non plus une approche paternaliste du handicap³¹⁰. Dans un second temps, nous avons montré l'application directe de ce tournant sur l'ESAT de Pessac. Nous avons mis en lumière les changements mis en place par la transition et la transformation des ESAT dans l'établissement se caractérisant par une transition capacitante de l'organisation (pluraliste, juste, responsable, développante et

³¹⁰ Cagnolo, *Op. cit.*

participante)³¹¹. Puis nous avons montré que l'accueil fait au tournant inclusif est beaucoup plus nuancé qu'il n'y paraît. Nous avons alors observé trois différentes façons de nuancer ces changements. Premièrement, les enquêtés ont mis l'accent sur une forme de rejet du milieu ordinaire par une partie des travailleurs accompagnés. Deuxièmement, ils ont insisté sur l'inadaptation du terrain à une transition brutale vers le milieu ordinaire et troisièmement, ils ont montré leur méfiance face à cette transition parfois jugée trop forte mais aussi trop faible du côté de la valorisation du travail fournit directement dans l'ESAT par les personnes accompagnées n'ayant ni le statut de salarié ni la rémunération qui y est liée.

Le tournant inclusif caractérisant les établissements du secteur protégé est pluriel. Il est pluriel dans ses sources, mais aussi dans ses conséquences. Face aux inégalités de recrutement et aux discriminations que subissent les PSH dans le monde du travail, un accompagnement en établissement semble nécessaire. Cependant, ces changements ne suffisent pas à changer les mentalités et adapter la société au handicap. En outre, le tournant inclusif n'a pas pour vocation de faire disparaître les ESAT. Si, toutes les transformations semblent aller vers une externalisation du travail et un accompagnement de type Hors-Murs, les ESAT ont, tout de même, encore de beaux jours devant eux. Le tournant inclusif vise à la fois à ouvrir vers le milieu ordinaire et à revaloriser la production en ESAT en tant que vrai travail pour les personnes en situation de handicap ne souhaitant pas s'insérer en milieu ordinaire. « il y a des personnes accueillies qui pourront jamais aller dans le milieu ordinaire. Forcément il faudra garder quand même une petite structure avec des ateliers, j'aime pas dire ça mais pour les plus petits niveaux on va dire ça comme ça, ils sont capables de travailler, ils ont des compétences mais par contre aller dans l'entreprise en elle-même c'est plus compliqué pour eux. Donc il va quand même falloir garder une base des ateliers, des aides. Ça c'est notre point de vue même s'il y a vraiment cette directive-là d'externaliser le plus possible, d'accompagner le milieu ordinaire.³¹² ».

³¹¹ Véro and Zimmermann, *Op. cit.*

³¹² Propos rapportés de l'entretien semi-directif n°7, 6 mars 2024, *Op. cit.*

BIBLIOGRAPHIE

Aderic, Catherine, Danièle Caudrillier, and Vincent Perdereau, 'Des cat aux esat', *VST - Vie sociale et traitements*, 111.3 (2011), 83–86 <<https://doi.org/10.3917/vst.111.0083>>

Albrecht, Gary L., Jean-François Ravaud, and Henri-Jacques Stiker, 'L'émergence des disability studies : état des lieux et perspectives', *Sciences Sociales et Santé*, 19.4 (2001), 43–73 <<https://doi.org/10.3406/sosan.2001.1535>>

'Aspects essentiels de la loi du 11 février 2005, dite loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées', *Reliance*, 22.4 (2006), 81–85 <<https://doi.org/10.3917/reli.022.0081>>

Assante, Vincent, 'Évolution législative de 1975 à 2004. Regard critique', *Gérontologie et société*, 27 / 110.3 (2004), 75–93 <<https://doi.org/10.3917/gs.110.0075>>

Baret, Christophe, 'Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) parviennent-ils à concilier objectifs économiques et missions médico-sociales ? Une proposition de matrice stratégique', *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2, 1.2 (2012), 66–82 <<https://doi.org/10.3917/rimhe.002.0066>>

Billion, Julien, Christelle Quero, Sophie Canevet-Lehoux, and Khamthong Kaiym, 'Évaluation du Business Model d'un établissement et service d'aide par le travail : Le cas de l'ESAT Délos Apei 78', *Recherches en Sciences de Gestion*, 148.1 (2022), 243–73 <<https://doi.org/10.3917/resg.148.0243>>

Blanc, Alain, *Handicap, Travail, Action Publique*, Handicap Vieillesse Société (Fontaine: Les Presses universitaires de Grenoble, 2021)

Bonvin, Jean-Michel, 'La Démocratie Dans l'approche d'Amartya Sen', *L'économie Politique-Alternatives Économiques*, 3.27 (2005), 24–37

Boudinet, Mathéa, 'Sortir d'ESAT ? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail', *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 154, 2021, 137–56 <<https://doi.org/10.4000/formationemploi.9294>>

Buisson-Fenet, Hélène, Anouk Flamant, and Laure Gayraud, 'Introduction', *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 154, 2021, 7–17 <<https://doi.org/10.4000/formationemploi.9209>>

Cagnolo, Marie-Claire, 'Le handicap dans la société : problématiques historiques et contemporaines', *Humanisme et Entreprise*, 295.5 (2009), 57–71 <<https://doi.org/10.3917/hume.295.0057>>

Cantele, Eva, Timothée Duverger, Olivier Chaïbi, Michel Abhervé, and Benjamin Roger, 'Temps forts', *RECMA*, 365.3 (2022), 9–19 <<https://doi.org/10.3917/recma.365.0011>>

Cret, Benoit, and Guillaume Jaubert, 'Contre la thèse de la marchandisation du social : l'exemple des travailleurs handicapés en établissements et services d'aide par le travail (ESAT)', *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 115.1 (2014), 54–63 <<https://doi.org/10.3917/geco.115.0054>>

De Bernonville, Dugé, 'La Loi du 14 juillet 1905 sur l'assistance aux vieillards, aux infirmes et aux incurables : ses premiers résultats', *Journal de la société statistique de Paris*, 52 (1911), 216–29

Dely, Virginie, 'Conduire la transition inclusive au service des usagers d'un ESAT', Mémoire de l'EHESP, 2018

Dolto, Françoise, *Feuille de route - 2022-2025 - Gironde 100% Inclusive* (Département de la Gironde, 2022)

Ducrot-Garcia, Anne, 'Ouvriers en esat : des représentations professionnelles de métier hétérogènes', *Empan*, 83.3 (2011), 130–38 <<https://doi.org/10.3917/empa.083.0130>>

Fernagu, Solveig, 'L'approche par les capacités dans le champ du travail et de la formation : vers une définition des environnements capacitants?', *Travail et Apprentissages*, 23.1 (2022), 40–69 <<https://doi.org/10.3917/ta.023.0040>>

Fernagu, Solveig, 'Les Capacités Au Prisme de La Capacité à s'autodéterminer : Les Clubs de Dirigeants de PME', *Formation Emploi : Revue Française de Sciences Sociales*, Génération 2010 : diversité des parcours de réussite, 142, 2018

Gagneux, Séverine, 'Esat Hors Murs : un dispositif d'emploi en mouvement...Rendre les mises à disposition du secteur public plus fonctionnelles, les élargir au secteur privé' (Rennes 2- Campus La Harpe, 2015)

Guitton, Christophe, 'Travail et Ordre Social, Une Étude Historique et Juridique Des Politiques d'insertion Par Le Travail', *Travail et Emploi*, 77 (1996)

Guyot, Patrick, and CREI de Bourgogne, 'Le Projet Personnalisé Dans Les Établissements et Services Pour, Personnes Handicapées Sa Place Dans Le Nouveau Dispositif de La Politique Du Handicap et Son Élaboration', 2008

Hetebrij, Justine, and Gaëlle Racine, 'perception du handicap mental par la société'

Houdebine, Michel, 'L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2022'

Ispenian, Ingrid, 'La loi du 2 janvier 2002 ou la reconnaissance de droits aux usagers', *Gérontologie et société*, 28 / 115.4 (2005), 49–62 <<https://doi.org/10.3917/gs.115.0049>>

Jaffrès, Fanny, 'Face à l'évolution des publics et pour répondre à l'objectif de déségrégation : les pratiques des ESAT de transition', *Pratiques en santé mentale*, 65e année.3 (2019), 14–19 <<https://doi.org/10.3917/psm.193.0014>>

Jaujard, François, Nadine Dubruc, Mouhammad Fawaz, and Karim Kostantin, 'Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), un accompagnement au

développement du pouvoir d'agir en situation capacitante', *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 48, 11.3 (2022), 87–97 <<https://doi.org/10.3917/rimhe.048.0087>>

Korpes, Jean-Louis, *Handicap Mental : Note d'histoire*, Cahiers de l'EESP, 3 (Lausanne: éditions EESP, 1988)

Lebas, Franck, 'Étymologie de « travail »', in *Idées reçues sur le travail*, Idées reçues (Paris: Le Cavalier Bleu, 2023), pp. 22–23 <<https://doi.org/10.3917/lcb.dujan.2023.01.0022>>

Manzanares, Stéphanie, 'Valoriser le parcours d'inclusion sociale et professionnelle des travailleurs en ESAT', Mémoire de l'EHESP, 2018

Marabet, Bénédicte, and Agathe Soubie, 'Le Parcours Des Travailleurs d'ESAT En Nouvelle-Aquitaine', 2019

Mazereau, Philippe, Michelle Frémont, Matthieu Laville, and Maude Hatano-Chalvidan, 'Les chemins de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des personnes en situation de handicap: Le dispositif Différent et Compétent vecteur de participation sociale?', 2019

Méda, Dominique, *Travail: La Révolution Nécessaire*, L'urgence de Comprendre (Avignon: L'aube poche, 2011)

Paugam, Serge, 'Durkheim et le lien social', in *De la division du travail social*, Quadrige (Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 2013), pp. 1a–40 <<https://www.cairn.info/de-la-division-du-travail-social--9782130619574-p-1a.htm>> [accessed 12 March 2024]

Paugam, Serge, 'Introduction', *Que sais-je ?* (Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 2018), 4^eéd., 3–6 <<https://www.cairn.info/le-lien-social--9782130812340-p-3.htm>> [accessed 4 March 2024]

Paugam, Serge, 'L'interrogation Sociologique', in *Le Lien Social, Que Sais-Je ?*, Presses universitaires de France (Paris, 2009)

Perraud, Caroline, *Travail, Handicap et Coopération En ESAT, Vers Un Dispositif Émancipateur*, Paideia (Presses universitaire de Rennes, 2022)

Petit, Thibault, *Handicap à Vendre*, Reporters (Paris: Les Arènes, 2022)

de Pierrefeu, Inès, 'Les ESAT de transition Messidor. Une activité professionnelle en milieu protégé pour accéder au milieu ordinaire pour les personnes en situation de handicap psychique', *Pratiques en santé mentale*, 65^e année.3 (2019), 6–13 <<https://doi.org/10.3917/psm.193.0006>>

Pohier, Chrystelle, 'L'Adapei de la Gironde engagée dans le mois de l'Économie Sociale et Solidaire', *ADAPEI de la Gironde*, December 2017, 34^e édition

- Poupée-Fontaine, Dominique, and Gérard Zribi, *Dictionnaire Du Handicap*, 10e edn (Presse de l'EHESP, 2023)
- Primerano, Adrien, 'L'émergence des concepts de "capacitisme" et de "validisme" dans l'espace francophone', *Alter. European Journal of Disability Research*, 16-2, 2022, 43-58
- Ravaud, Jean-François, and Henri-Jacques Stiker, 'Les Modèles de l'inclusion et de l'exclusion à l'épreuve Du Handicap.1re Partie : Les Processus Sociaux Fondamentaux d'exclusion et d'inclusion.', *Handicap - Revue de Sciences Humaines et Sociales*, 86 (2000), 1-18
- Revillard, Anne, *Handicap et Travail, Sécuriser l'emploi* (Paris: Presses de Sciences Po, 2019)
- Revillard, Anne, 'La réception des politiques du handicap : une approche par entretiens biographiques', *Revue française de sociologie*, 58.1 (2017), 71-95 <<https://doi.org/10.3917/rfs.581.0071>>
- Robeyns, Ingrid, 'Le concept de capabilité d'Amartya Sen est-il utile pour l'économie féministe ?', trans. by Florence Boissenin and Lucienne Gillioz, *Nouvelles Questions Féministes*, 26.2 (2007), 45-59 <<https://doi.org/10.3917/nqf.262.0045>>
- Romien, Pierre, 'À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre', *Revue française des affaires sociales*, 2, 2005, 229-47 <<https://doi.org/10.3917/rfas.052.0229>>
- Scandellari, Thomas, '1. Définition d'un concept-clé', in *Politiques d'intégration et de lutte contre les exclusions*, Santé Social (Paris: Dunod, 2018), pp. 3-39
- Schneider-Mizony, Odile, 'Langues faciles à comprendre (FALC) : assises linguistiques et promesses sociales', *Cahiers du plurilinguisme européen*, 14, 2022 <<https://doi.org/10.57086/cpe.1509>>
- Sen, Amartya, *Un Nouveau Modèle Économique : Développement, Justice et Liberté*, Poches Odile Jacob (Odile Jacob, 2003)
- Tableau de Bord : L'emploi et La Formation Des Personnes En Situation de Handicap En Nouvelle-Aquitaine* (CAP Metiers Nouvelle-Aquitaine, 2021)
- Véro, Josiane, and Bénédicte Zimmermann, 'À la recherche de l'organisation capacitante : quelle part de liberté dans le travail salarié ?', *Savoirs*, 47.2 (2018), 131-50 <<https://doi.org/10.3917/savo.047.0131>>
- Zribi, Gérard, *L'avenir Du Travail Protégé, Les ESAT 'Transformés' Dans Le Dispositif d'emploi Des Personnes Handicapées*, 6e edn (Presse de l'EHESP, 2023)

WEBOGRAPHIE

‘17 novembre 2022 - #DUODAY : Une journée de travail en duo avec une personne en situation de handicap’, 2022 <https://www.nouvelle-aquitaine.ars.sante.fr/17-novembre-2022-duoday-une-journee-de-travail-en-duo-avec-une-personne-en-situation-de-handicap> [accessed 20 March 2024]

Adapei de la Gironde, ‘Qui sommes-nous?’, *Adapei de la Gironde*, 2017 <https://www.adapei33.com/ladapei-de-la-gironde/qui-sommes-nous/> [accessed 28 February 2024]

‘Chronologie : évolution du regard sur les personnes handicapées | vie-publique.fr’, 2024 <http://www.vie-publique.fr/eclairage/19409-chronologie-evolution-du-regard-sur-les-personnes-handicapees> [accessed 11 March 2024]

‘Emploi et Handicap : L’emploi Accompagné - Ministère Du Travail, de La Santé et Des Solidarités’ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/emploi-accompagne> [accessed 23 February 2024]

‘En quoi consiste le droit à compensation ? | Mon Parcours Handicap’ <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/scolarite/en-quoi-consiste-le-droit-compensation> [accessed 14 March 2024]

Ministère de la santé et des solidarités, Ministère du travail, ‘ESAT | Etablissements ou services d’aide par le travail’, *Ministère du travail, de la santé et des solidarités*, 2024 <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/esat-etablissements-ou-services-d-aide-par-le-travail> [accessed 22 March 2024]

Pohier, Chrystelle, ‘ESAT Métropole Pessac Magellan’, *Adapei de la Gironde*, 2017 <https://www.adapei33.com/etablissement/esat-site-pessac-magellan/> [accessed 28 February 2024]

‘Politique du handicap : qu’a changé la loi de 2005 ? | vie-publique.fr’, 2024 <http://www.vie-publique.fr/eclairage/19410-politique-du-handicap-qua-change-la-loi-de-2005> [accessed 14 March 2024]

SOURCES

Adapei de la Gironde *La Pépinière d'insertion : Une Nouvelle Offre d'accompagnement Vers Le Milieu Ordinaire de Travail* (ADAPEI33, 2023)

Adapei de la Gironde, 'Rapport de Gestion-2019', 2019

Adapei de la Gironde, 'Rapport de Gestion - 2020', 2020

Adapei de la Gironde, 'Rapport de Gestion-2021', 2021

Adapei de la Gironde, 'Rapport de Gestion-2022', 2022

Adapei de la Gironde, ARS-Nouvelle-Aquitaine, and Conseil départemental de la Gironde, 'CPOM- 2021-2025', 2021

'Article L114 - Code de l'action Sociale et Des Familles - Légifrance'
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006796446 [accessed 25 February 2024]

'Article L344-2 - Code de l'action Sociale et Des Familles - Légifrance'
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037388816/2024-02-23/
[accessed 25 February 2024]

Bilan 2018-2023 : Principales Réalisations (ARS-Nouvelle-Aquitaine, 2023)

Circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT.

Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail

Décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.

Déploiement Des Dispositifs d'Emploi Accompagné (DEA) En Nouvelle-Aquitaine (ARS-Nouvelle-Aquitaine, 2020)

DARES, Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, and Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, 'La loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 : Éléments de Bilan', 2008

'Emploi et chômage des personnes handicapées - Tableau de bord national 2022', 2022
Enquête n°1, personne accompagnée à l'ESAT, 6 mars 2024, ESAT Métropole de Pessac Magellan.

Enquête n°2, personne accompagnée à l'ESAT, 6 mars 2024, ESAT Métropole de Pessac Magellan.

Enquête n°3, personne accompagnée à l'ESAT, 6 mars 2024, ESAT Métropole de Pessac Magellan.

Enquête n°4, personne accompagnée à l'ESAT, 6 mars 2024, ESAT Métropole de Pessac Magellan.

Enquête n°5, directrice de site, 6 mars 2024, ESAT Métropole de Pessac Magellan.

Enquête n°6, monitrice d'atelier, 6 mars 2024, ESAT Métropole de Pessac Magellan.

Enquête n°7, monitrice d'atelier, 6 mars 2024, ESAT Métropole de Pessac Magellan.

Enquête n°8, chargé d'insertion, 6 mars 2024, ESAT Métropole de Pessac Magellan.

Enquête n°9, moniteur d'atelier, 6 mars 2024, ESAT Métropole de Pessac Magellan.

Enquête n°10, coordinatrice, 6 mars 2024, ESAT Métropole de Pessac Magellan.

INSEE, DARES, 'Travail, Santé et Handicap', 2023

'Légifrance - Publications Officielles - Journal Officiel - JORF N° 0151 Du 01/07/1975 (Accès Protégé)' <https://www.legifrance.gouv.fr/download/securePrint?token=a3QHh7jgwacsYdsf45QZ&pagePdf=4> [accessed 13 March 2024]

Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et liens vers les décrets d'application

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

Plan Santé Gironde : 2018-2023 (ARS-Nouvelle-Aquitaine, 2018)

PRS-2018-2028-Schéma Régional de Santé (ARS-Nouvelle-Aquitaine, 2023)

TABLE DES ANNEXES

ANNEXE 1	86
ANNEXE 2	87
ANNEXE 3	88
ANNEXE 4	90
ANNEXE 5	91
ANNEXE 6	93
ANNEXE 7	95
ANNEXE 8	97
ANNEXE 9	104
ANNEXE 10	105

Annexe 1

Tableaux récapitulatifs des enquêtés.es

Tableau n°1 : Enquêtés.es accompagnés par l'ESAT

	Enquêté n°1	Enquêté n°2	Enquêté n°3	Enquêté n°4
Âge	24 ans	42 ans	X	33 ans
Genre	Femme	Homme	Femme	Homme
Atelier	Propreté	Restauration (externalisé)	Restauration	Espaces Verts
Ancienneté dans l'ESAT	10 mois	2 ans	8ans	3 ans et demi (2021)
Parcours	X	ESAT Hors-Murs	Contrat-Mixte	VAE
Informations diverses	Son but : obtenir un CAP petite enfance	X	X	Formation en IMPro et ITEP

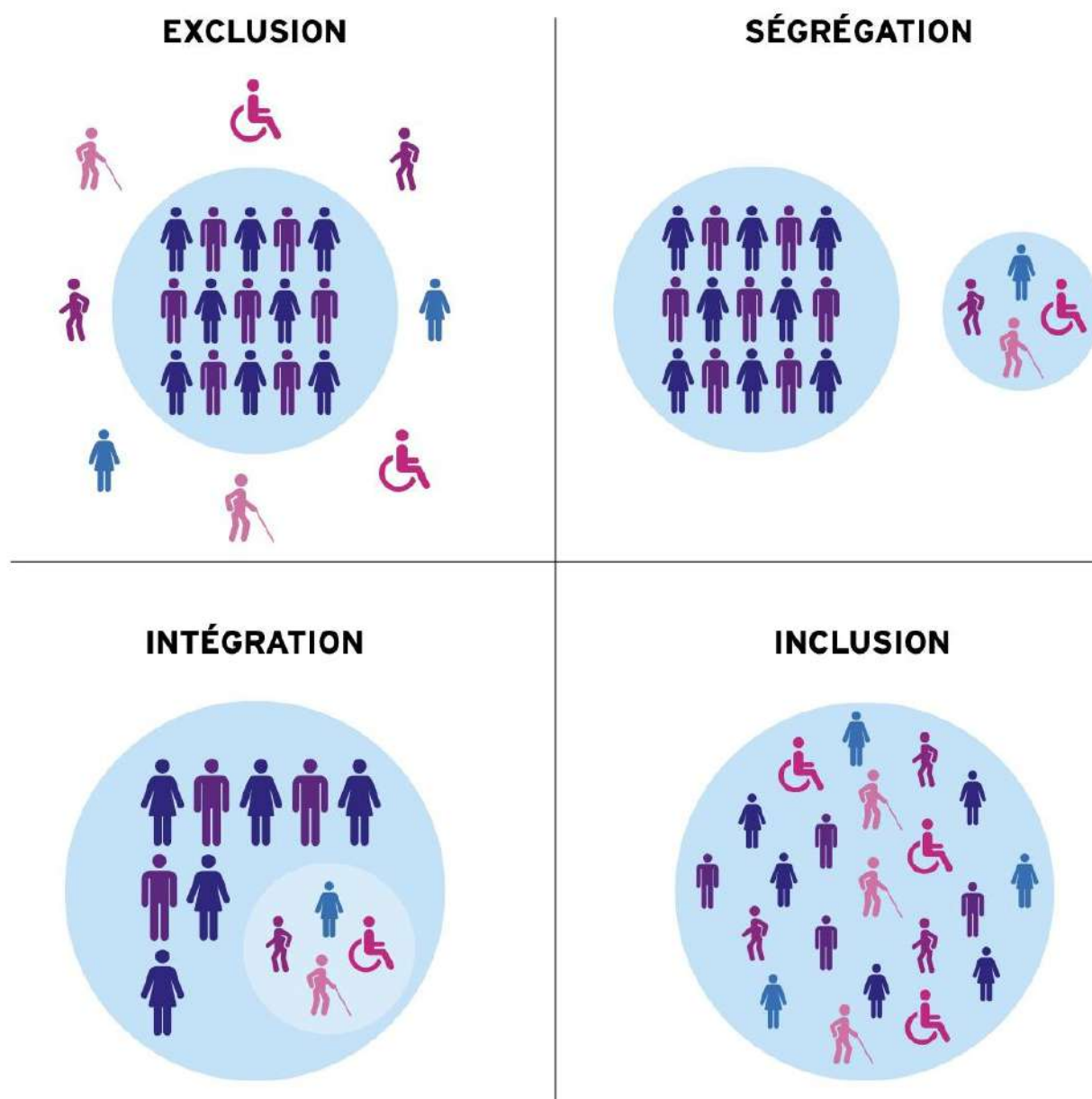
Tableau n°2 : Enquêtés.es salarié.es de l'ESAT

	Enquêté n°5	Enquêté n°6	Enquêté n°7	Enquêté n°8	Enquêté n°9	Enquêté n°10
Âge	33 ans	X	27 ans	X	57 ans	47 ans
Genre	Femme	Femme	Femme	Homme	Homme	Femme
Fonction dans l'ESAT	Directrice de l'établissement	Monitrice, atelier Espaces-verts	Monitrice, atelier Blanchisserie	Directeur adjoint du service d'insertion de l'association	Moniteur, Atelier Restauration	Coordinatrice ESAT et ESAT Hors-Murs
Formation	Diplôme médico-social et éducatrice spécialisée	BAC professionnel horticulture et maraîchage	BTS - Conseillère en économie sociale et familiale	Animateur Jeunesse et éducation populaire.	Lycée Hôtelier (Restauration) et certification RAE et VAE.	Lycée Hôtelier, CAP d'agent d'entretien des articles textiles et titre professionnel CIP
Ancienneté à ce poste	3 ans (départ en intérim, officialisé récemment)	X	4 ans (2020)	7 mois	12 ans	2 ans
Ancienneté dans l'ESAT et/ou l'association	X	19 ans (2005) Monitrice dans différents ESAT de l'association	5 ans (1 an de remplacement)	25 ans (2001)	12 ans	18 ans (10 ans-monitrice d'atelier, 8 ans en service d'insertion)
Informations diverses	Actuellement en formation (Master 2)	Architecte Accompagnateur	AAP	¼ temps à l'ESAT de Pessac Magellan	Aussi responsable de l'atelier	Mi-temps entre l'ESAT et l'ESAT Hors murs

		de Parcours (AAP)			restauration à l'ESAT Blanquefort	
--	--	----------------------	--	--	---	--

Annexe 2

Pictogramme : comprendre les différentes étapes vers l'inclusion



Source : Prado C., Mieux accompagner et inclure les personnes en situation de handicap : un défi, une nécessité, CESE, 2014

Annexe 3

Liste des sigles utilisés dans le mémoire

AAF	Accompagnateur à l'Autonomie et à la Formation
AAP	Architecte Accompagnateur de Parcours
ADAPEI	Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales
AGEFIPH	Agence de Gestion du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapés
ALGEEI	Association Laïque de Gestion d'Établissements d'Éducation et d'Insertion
APAJH	Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés
APV	Assistants au Parcours de Vie
ARI	Association pour la Réadaptation et l'Intégration
ARS	Agence Régionale de Santé
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIP	Conseiller en Insertion Professionnelle
CPOM	Contrat Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens
COS	Cadre d'Orientation Stratégique
CSE	Conseil Économie et Social
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DEA	Dispositifs Emploi Accompagné
ERP	Établissement Recevant du Public

ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail
FALC	Facile À Lire et à Comprendre
FIPHFP	Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
IMP	Institut Médico-Pédagogique
IMPro	Institut Médico-Professionnel
IRTS	Institut Régional du Travail Social
MDPH	Maison Départemental des Personnes Handicapées
OETH	Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
PP	Projet Personnel
PRAPS	Programme Régional relatif à l'Accès à la Prévention et aux Soins
PRS	Plan Régional de Santé
PSH	Personne en Situation de Handicap
RAE	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
SAVS	Service d'Aide à la Vie Sociale
SRS	Schéma Régional de Santé
TH	Travailleurs Handicapés
TSA	Trouble du Spectre de l'Autisme
VAE	Valorisation des Acquis de l'Expérience

Annexe 4

Chiffres clés, pôle Travail et Insertion, ADAPEI de la Gironde, Rapports de gestion 2019,2020,2021 et 2022

Les chiffres clés 2019

11 sites de production	Activité économique
797 places d'ESAT	
965 travailleurs handicapés (ESAT)	Productions ESAT
96 aides au poste EA (ETP)	9 207 K€ de chiffre d'affaires
80 admissions (ESAT et EA)	673 K€ de résultat excédentaire
79 sorties (ESAT et EA)	Productions EA
94,50 % de taux d'occupation	2 525 K€ de chiffre d'affaires
	- 154 K€ de résultat déficitaire

Les chiffres clés 2020

12 sites de production	Activité économique
837 places d'ESAT	
1 038 travailleurs handicapés (ESAT) (file active - Nombre total de personnes accompagnées sur l'année 2020)	Productions ESAT
105 aides au poste EA (ETP)	7 466 K€ de production
69 admissions (ESAT)	475 K€ de résultat excédentaire
76 sorties (ESAT)	Productions EA
68,75 % de taux d'occupation	2 375 K€ de production
	- 148 K€ de résultat déficitaire

Les chiffres clés 2021

12 sites de production	Activité économique
837 places d'ESAT	
56 places de STP	Productions ESAT
1087 travailleurs handicapés (ESAT) (file active - Nombre total de personnes accompagnées sur l'année 2021)	8 500 K€ de production
124 aides au poste EA (ETP)	373 K€ de résultat excédentaire
114 admissions (ESAT)	Productions EA
99 sorties (ESAT)	2 385 K€ de production
	- 374 K€ de résultat déficitaire
	Résultats enquête de satisfaction
	78 % taux de satisfaction globale des personnes accompagnées
	77 % taux de satisfaction globale des familles

Les chiffres clés 2022

12 sites de production	Activité économique
837 places d'ESAT	
56 places de STP	Productions ESAT
1 203 travailleurs handicapés (ESAT) (file active - Nombre total de personnes accompagnées sur l'année 2022)	8 713 K€ de production
	770 K€ de résultat excédentaire
	Productions EA
	2 525 K€ de production
	- 109 K€ de résultat déficitaire

Annexe 5

Référentiel Professionnel Différent et Compétent : Employé de production et Service en restauration (rapide, collective, cafétéria)

REFERENTIEL PROFESSIONNEL Différent et Compétent	
Employé de Production et Service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)	
<p>Les référentiels déclinés pour la Reconnaissance d'Acquis d'Expérience (RAE) sont la propriété de l'association Différent et Compétent Réseau. Ils sont réservés à l'usage exclusif de ses adhérents dans le cadre de démarches de reconnaissances de compétences et ne peuvent être communiqués sans l'accord préalable de l'association.</p> <p>Les activités d'un Employé de production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria) se situent toujours sous l'autorité d'un responsable ; il exerce son métier dans différents secteurs de la restauration. Elles sont réalisées dans le souci constant du respect des règles d'hygiène et de sécurité, le nombre de tâches confiées et l'autonomie sont fonctions des activités de l'établissement, des capacités et de l'expérience de l'agent.</p>	
Bloc n°1: PRODUCTION ALIMENTAIRE	
Activité 1: Réception et stockage des produits alimentaires et non alimentaires	
Tâche - 1.1 : Réception des marchandises	
	<ul style="list-style-type: none"> en accueillant avec politesse en appliquant les règles de sécurité (EPI) en effectuant les contrôles visuels (température, dégradation des produits)
	<ul style="list-style-type: none"> en contrôlant la conformité entre le bon de commande et le bon de livraison (poids, quantité) en renseignant le document de contrôle de réception
	<ul style="list-style-type: none"> en appliquant le ou les protocoles de non-conformité (DLC, DDM, températures, DCR, intégrité des conditionnements) en organisant la zone de stockage
Tâche - 1.2 : Déballage des marchandises réceptionnées	
	<ul style="list-style-type: none"> en décartonnant dans les règles de sécurité en effectuant le tri sélectif et en évacuant les emballages conformément aux consignes
	<ul style="list-style-type: none"> en optimisant le volume des déchets
	<ul style="list-style-type: none"> en assurant la procédure de l'entreprise et de la réglementation environnementale (Loi EGALIM)
Tâche - 1.3: Rangement des marchandises dans les zones appropriées	
	<ul style="list-style-type: none"> en repérant les différentes gammes de produits alimentaires et non alimentaires en nommant les zones de stockage en rangeant les produits courants (alimentaire et non-alimentaire)
	<ul style="list-style-type: none"> en repartissant tous les produits dans les différentes zones de stockage appropriées (hygiène, sécurité, environnement) en respectant la chaîne du froid
	<ul style="list-style-type: none"> en optimisant les zones de stockage en appliquant la marche en avant selon le Plan de Maitrise Sanitaire (PMS)
<p style="text-align: center;"><small>Différent et Compétent © : dispositif initié par l'ARISAT Bretagne. Ce document est la propriété exclusive de Différent et Compétent Réseau. // Document actualisé le : 2022-10-18 // Page : 1</small></p>	

Tâche - 1.4 : Maintien en ordre des zones de stockage	
	en nettoyant la zone de stockage propre
	en s'assurant de l'ordre, de la propreté et du rangement
	en renseignant le document de nettoyage des zones de stockage
	en vérifiant les DDM, DLC et les stocks

Tâche - 1.5 : Renseignement et transmission des documents de gestion et de traçabilité	
	en nommant les différents documents (bon de commande, bon de livraison, traçabilité à la réception, fiches de non-conformité)
	en identifiant les informations dans les différents documents (quantité, produits)
	en renseignant les différents documents
	en rendant compte selon la procédure (tracabilité, gestion de stocks)
	en transmettant les documents de gestion et de traçabilité

Différent et Compétent

Annexe 6

Charte des droits et des libertés de la personne accueillie – ADAPEI de la Gironde, Version FALC et version ordinaire.



adapei 33

Vos droits, vos libertés

<p>Article 1 La non discrimination Quels que soient votre religion, votre handicap, votre apparence physique, votre âge... vous avez les mêmes droits.</p> 	<p>Article 7 Droit à la protection L'établissement garantit votre sécurité et protège votre santé. L'établissement ne donne pas d'information vous concernant sans votre autorisation.</p> 
<p>Article 2 Droit à un accompagnement adapté L'établissement vous propose toutes les choses à faire pour vous aider à être mieux dans votre vie de tous les jours.</p> 	<p>Article 8 Droit à l'autonomie Vous pouvez vous déplacer librement. L'établissement vous aide à organiser vos sorties.</p> 
<p>Article 3 Droit à l'information Les accompagnants vous expliquent ce qui se passe dans l'établissement. L'établissement vous donne les renseignements qui vous concernent. Vous pouvez lire votre dossier.</p> 	<p>Article 9 Prévention et soutien Les accompagnants vous aident à vous habituer aux changements dans votre vie. Votre famille, votre tuteur et l'établissement sont là pour vous aider.</p> 
<p>Article 4 Libre choix, consentement éclairé et participation Vous choisissez les activités que vous allez faire. L'établissement vous aide à choisir.</p> 	<p>Article 10 Exercice des droits civiques L'établissement vous aide à utiliser vos droits de citoyen.</p> 
<p>Article 5 Droit à la renonciation Vous pouvez changer d'avis sur les activités que vous voulez faire.</p> 	<p>Article 11 Droit à la pratique religieuse Vous pouvez choisir votre religion. Vous pouvez pratiquer votre religion si vous ne dérangez pas les autres. Vous devez respecter les religions des autres.</p> 
<p>Article 6 Droit au respect des liens familiaux Si vous le souhaitez, l'établissement vous aide à garder le contact avec votre famille. L'établissement vous aide à communiquer avec votre famille.</p> 	<p>Article 12 Respect de la dignité et de l'intimité L'établissement respecte votre vie privée.</p> 

Charte des droits et libertés de la personne accueillie

Arrêté du 8 septembre 2003

La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale a notamment pour objectif de développer les droits des usagers fréquentant les établissements et services sociaux et médico-sociaux.

La charte des droits et libertés de la personne accueillie, parue dans l'annexe à l'arrêté du 8 septembre 2003 est un des sept outils pour l'exercice de ces droits.

Article 1^{er} Principe de non-discrimination

Dans le respect des conditions particulières de prise en charge et d'accompagnement, prévues par la loi, nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses, lors d'une prise en charge ou d'un accompagnement, social ou médico-social.

Article 2 Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté

La personne doit se voir proposer une prise en charge ou un accompagnement, individualisé et le plus adapté possible à ses besoins, dans la continuité des interventions.

Article 3 Droit à l'information

La personne bénéficiaire de prestations ou de services a droit à une information claire, compréhensible et adaptée sur la prise en charge et l'accompagnement demandé ou dont elle bénéficie ainsi que sur ses droits et sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, du service ou de la forme de prise en charge ou d'accompagnement. La personne doit également être informée sur les associations d'usagers œuvrant dans le même domaine.

La personne a accès aux informations la concernant dans les conditions prévues par la loi ou la réglementation. La communication de ces informations ou documents par les personnes habilitées à les communiquer en vertu de la loi s'effectue avec un accompagnement adapté de nature psychologique, médicale, thérapeutique ou socio-éducative.

Article 4 Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne

Dans le respect des dispositions légales, des décisions de justice ou des mesures de protection judiciaire ainsi que des décisions d'orientation :

- 1° La personne dispose du libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes soit dans le cadre d'un service à son domicile, soit dans le cadre de son admission dans un établissement ou service, soit dans le cadre de tout mode d'accompagnement ou de prise en charge ;
- 2° Le consentement éclairé de la personne doit être recherché en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions

et conséquences de la prise en charge et de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension.

- 3° Le droit à la participation directe ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne lui est garanti.

Lorsque l'expression par la personne d'un choix ou d'un consentement éclairé n'est pas possible en raison de son jeune âge, ce choix ou ce consentement est exercé par la famille ou le représentant légal auprès de l'établissement, du service ou dans le cadre des autres formes de prise en charge et d'accompagnement.

Ce choix ou ce consentement est également effectué par le représentant légal lorsque l'état de la personne ne lui permet pas de l'exercer directement. Pour ce qui concerne les prestations de soins délivrées par les établissements ou services médico-sociaux, la personne bénéficie des conditions d'expression et de représentation qui figurent au code de la santé publique.

La personne peut être accompagnée de la personne de son choix lors des démarches nécessitées par la prise en charge ou l'accompagnement.

Article 5 Droit à la renonciation

La personne peut à tout moment renoncer par écrit aux prestations dont elle bénéficie ou en demander le changement dans les conditions de capacités, d'écoute et d'expression ainsi que de communication prévues par la présente charte, dans le respect des décisions de justice ou mesures de protection judiciaire, des décisions d'orientation et des procédures de révision existantes en ces domaines.

Article 6 Droit au respect des liens familiaux

La prise en charge ou l'accompagnement doit favoriser le maintien des liens familiaux et tendre à éviter la séparation des familles ou des fratries prises en charge, dans le respect des souhaits de la personne, de la nature de la prestation dont elle bénéficie et des décisions de justice. En particulier, les établissements et les services assurant l'accueil et la prise en charge ou l'accompagnement des mineurs, des jeunes majeurs ou des personnes et familles en difficultés ou en situation de détresse prennent, en relation avec les autorités publiques compétentes et les autres intervenants, toute mesure utile à cette fin. Dans le respect du projet d'accueil et d'accompagnement individualisé et du souhait de la personne, la participation de la famille aux activités de la vie quotidienne est favorisée.

Article 7 Droit à la protection

Il est garanti à la personne comme à ses représentants légaux et à sa famille, par l'ensemble des personnels ou personnes réalisant une prise en charge ou un accompagnement, le respect de la confidentialité des informations la concernant dans le cadre des lois existantes.

Il lui est également garanti le droit à la protection, le droit à la sécurité, y compris sanitaire et alimentaire, le droit à la santé et aux soins, le droit à un suivi médical adapté.

Article 8 Droit à l'autonomie

Dans les limites définies dans le cadre de la réalisation de sa prise en charge ou de son accompagnement et sous réserve des décisions de justice, des obligations contractuelles ou liées à la prestation dont elle bénéficie et des mesures de tutelle ou de curatelle renforcée, il est garanti à la personne la possibilité de circuler librement. A cet égard, les relations avec la société, les visites dans l'institution, à l'extérieur de celle-ci, sont favorisées. Dans les mêmes limites et sous les mêmes réserves, la personne résidente peut, pendant la durée de son séjour, conserver des biens, effets et objets personnels et, lorsqu'elle est majeure, disposer de son patrimoine et de ses revenus.

Article 9 Principe de prévention et de soutien

Les conséquences affectives et sociales qui peuvent résulter de la prise en charge ou de l'accompagnement doivent être prises en considération. Il doit en être tenu compte dans les objectifs individuels de prise en charge et d'accompagnement.

Le rôle des familles, des représentants légaux ou des proches qui entourent de leurs soins la personne accueillie doit être facilité sous accord par l'institution, dans le respect du projet d'accueil et d'accompagnement individualisé et des décisions de justice.

Les moments de fin de vie doivent faire l'objet de soins, d'assistance et de soutien adaptés dans le respect des pratiques religieuses ou confessionnelles et convictions tant de la personne que de ses proches ou représentants.

Article 10 Droit à l'exercice des droits civiques attribués à la personne accueillie

L'exercice effectif de la totalité des droits civiques attribués aux personnes accueillies et des libertés individuelles est facilité par l'institution, qui prend à cet effet toutes mesures utiles dans le respect, si nécessaire, des décisions de justice.

Article 11 Droit à la pratique religieuse

Les conditions de la pratique religieuse, y compris la visite de représentants des différentes confessions, doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services.

Article 12 Respect de la dignité de la personne et de son intimité

Le respect de la dignité et de l'intégrité de la personne est garanti.

Hors la nécessité exclusive et objective de la réalisation de la prise en charge ou de l'accompagnement, le droit à l'intimité doit être préservé.

Annexe 7

CPOM, 2021-2025, ARS, Conseil Régional de la Gironde et ADAPEI de la Gironde, p.8-11.

3 **L'INCLUSION EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL**

Poursuivre la transition inclusive au bénéfice des personnes accompagnées en recherche d'emploi ou en situation de travail

07 **Proposer une offre diversifiée et adaptée** aux besoins et aux parcours des personnes, fluidifier les transitions entre les dispositifs de l'Adapei (ESAT | ESAT Hors Murs | Emploi Accompagné), et **accompagner davantage de personnes vers le milieu ordinaire de travail.**

- ✓ Évaluer et adapter le dispositif d'ESAT hors-murs, et obtenir un agrément spécifique.
- ✓ Poursuivre la structuration et la montée en charge du dispositif d'Emploi Accompagné Handamos, pour atteindre à terme un accompagnement de 70 personnes (Équivalent temps plein).

08 **Articuler les différents outils de la construction des parcours, de la mobilité et de la formation** afin de maximiser les chances d'insertion.

- ✓ Déployer les plateformes métiers sur l'ensemble des territoires pour permettre à tous de bénéficier d'un accompagnement dédié autour des parcours d'autonomisation, de formation, de qualification (dont VAE et RAE) puis d'insertion.

40%
 de personnes accompagnées par des dispositifs à visée inclusive rapide d'ici 2025

25
 personnes/an sortent de l'ESAT vers le milieu ordinaire de travail soit 3%/an d'ici 2025

8
CPOM Adapei 33 - 2021 - 2025

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Établissements traditionnels

Dispositifs inclusifs et/ou à visée inclusive rapide

Dispositifs de formation et de travail en MOT¹⁴ et de maintien dans l'emploi

L'ESAT de transition Messidor

Inédit en Gironde, l'ESAT de transition Messidor est un dispositif qui propose un accompagnement pour 50 personnes en situation de handicap psychique qui, en lien avec l'évolution de leurs troubles, n'ont plus d'activité professionnelle et qui souhaitent à nouveau s'insérer en milieu ordinaire de travail. L'ESAT de transition Messidor accompagne les personnes pour construire, étape par étape, leur propre réponse en termes de projet professionnel et social.

100%
 du dispositif ESAT de transition Messidor opérationnel d'ici 2025

L'ESAT de transition hors-murs

L'ESAT hors-murs est une passerelle vers l'emploi en milieu ordinaire pour des travailleurs d'ESAT. Il s'agit d'un espace de transition qui permet aux travailleurs de prétendre, d'essayer puis de s'insérer durablement en entreprise et ce, de manière sécurisée. Les stages et les mises à disposition sont les outils opérationnels du dispositif. L'ESAT hors-murs couvre l'ensemble du département de la Gironde grâce à une équipe de chargés d'insertion professionnelle ayant un rayonnement local :

- Métropole,
- Bassin d'Arcachon,
- Sud-Gironde,
- Libournais-Blayais,
- Médoc.

40
 personnes accompagnées sur le dispositif ESAT hors-murs

L'Emploi Accompagné

Les ESAT de transition permettent une insertion sur une période de 3 à 4 ans. Une fois dans l'emploi, le parcours professionnel est sécurisé grâce au relai de la plateforme départementale d'Emploi Accompagné Handamos.

CPOM Adapei 33 - 2021 - 2025
9

Enregistrer

LA STRUCTURATION DES ESAT EN PLATEFORMES MÉTIERS

L'ESAT traditionnel structuré en plateformes métiers.

La plateforme métier est une **méthodologie d'accompagnement** et un ensemble d'**outils**.

Objectif sur la durée du CPOM

↓

Déploiement des plateformes métiers sur chaque site en lien avec les **besoins** des personnes accompagnées et les **opportunités** du territoire.

La plateforme métier

En faveur de l'égalité des droits et des chances, et dans l'optique de renforcer l'employabilité des personnes en situation de handicap, l'Adapei de la Gironde a développé un modèle innovant : "La plateforme métier".

Ce dispositif de professionnalisation est unique en France. Il est labellisé par le ministère des Affaires Sociales et de la Santé et soutenu par la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) de Nouvelle-Aquitaine.

Il permet de former et de qualifier les travailleurs en situation de handicap par un diplôme d'État, tout en les préparant à une sortie progressive du travail protégé.

La plateforme métier s'apparente à un centre de formation et d'apprentissage adapté comprenant un parcours de formation, un parcours de qualification et un parcours d'insertion.

Ce dispositif a vocation à transférer l'expertise des accompagnements de personnes en situation de handicap à l'Adapei à d'autres publics éloignés de l'emploi ou en difficultés d'apprentissage.

Les parcours sont activables indépendamment ou successivement suivant les aptitudes et le projet de la personne.

Acquisition de compétences

Pan de formation technique (SPLE), stages, formations, AFEST, plateaux techniques internes ou externes...

Mises en situation

Accompagnement vers l'autonomie. Au sein des ateliers "zones protégées", parcours courts, équipes personnes, concours métiers...

Validation des compétences

certification et qualification

Passport de compétences, RAE, VAE, diplômes de droit commun...

7

plateaux techniques déployés pour 7 filières métiers d'ici 2025

100%

des ESAT structurés en plateformes métiers d'ici 2025

CPOM Adapei 33 - 2021 - 2025

4 LA PARTICIPATION ET L'AUTODÉTERMINATION

4

Créer les conditions pour garantir l'autodétermination et la participation citoyenne

09 Garantir l'autodétermination à chaque étape du parcours de la personne accompagnée

- ✓ Accessibilité de l'information - Transcrire et rédiger en FALC (Facile A Lire et à Comprendre) les supports de communication.
 - Poursuivre la formation FALC des professionnels et des personnes accompagnées.
 - ✓ Développer l'accès à la personne de confiance, pour tous.
 - ✓ Nommer et former un conseiller technique, sur chaque établissement, afin de faciliter l'autodétermination.
- ✓ Faire participer des personnes accompagnées au Conseil d'administration de l'Adapei avec voix consultative.
 - Organiser tous les trois mois un Conseil d'Administration élargi aux représentants des CVS.
 - ✓ Soutenir localement l'Association "Nous Aussi" afin de proposer une représentation au niveau national.
 - ✓ Promouvoir la pair-aidance en formant les personnes accompagnées.
 - ✓ Renforcer le réseau des Groupes d'Entraide Mutuelle (GEM) et poursuivre leur autonomisation.

10 Mobiliser toutes les ressources, personnes accueillies, familles, parents, bénévoles, salariés, collectivités, services publics, associations... pour favoriser l'inclusion.

- ✓ Accompagner les partenaires dans la transcription en FALC de leurs supports de communication et dans l'adaptation de leurs interventions, par un appui technique.
- ✓ Accompagner la labellisation des acteurs prenant en compte le handicap.

L'AUTODÉTERMINATION est le droit de chaque personne de faire ses propres choix pour construire sa vie en fonction de ses envies, de ses besoins et de ses valeurs.

CPOM Adapei 33 - 2021 - 2025 11

Annexe 8

Plan de transformation, version FALC

Plan de transformation des ESAT



1

La loi « 3DS » du 4 mars 2022

C'est le parlement qui vote les lois

3DS pour

Différenciation, **D**écentralisation, **D**éconcentration et **S**implification

Cette loi à été voté le 4 mars 2022

Cette loi a été votée pour beaucoup de changements

La transformation des ESAT en fait partie

C'est le décret du 11 mai 2022 qui explique

les changements pour les personnes qui travaillent en ESAT

Le décret c'est un texte qui explique comment appliquer la loi



2

Loi 3 DS

Différenciation :

Permettre aux collectivités
comme les mairies ou le département
d'accompagner chacun en respectant les différences de tous.

Décentralisation :

Faire confiance aux élus locaux du département, des mairies
ou des associations pour aider à construire des grands projets.

Déconcentration :

Faire en sorte que le gouvernement soutienne les collectivités

Simplification :

Rendre plus accessible la loi au niveau local.



3

Le décret du 11 mai 2022

Des nouvelles mesures qui simplifient
le parcours
des personnes en situation de handicap.



4

Les droits des personnes qui travaillent en ESAT évoluent



7

RQTH



RQTH automatique pour les jeunes de plus de 16 ans,
déjà accompagnés par la MDPH.

La **R**econnaissance de la **Q**ualité de **T**ravailleur **H**andicapé,
permet
d'obtenir une reconnaissance administrative de son handicap
et de bénéficier de certains droits.

Mettre en place dès l'entrée en apprentissage
les moyens nécessaires pour sécuriser le parcours de formation.
Avec un aménagement technique, une aide humaine,
ou des heures de soutien personnalisé.



8

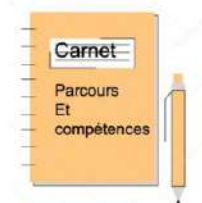
Mes droits évoluent



- J'ai le droit aux congés exceptionnels.
- J'ai le droit de travailler le dimanche ou les jours fériés, si je suis d'accord et je suis payé 1,5 fois plus.
- J'ai des congés maternité ou paternité si j'ai un bébé
- Je peux prendre mes congés quand je reviens d'arrêt maladie
- J'ai des jours de congés en plus pour le décès de mes proches, pour mon mariage ou pour enfant malade.

11

Mon carnet de parcours et de compétences



Toutes les personnes accueillies qui travaillent en ESAT doivent avoir **un carnet de parcours et de compétences**.

**Tout mon parcours professionnel,
et toutes mes compétences
seront notés dans ce carnet**

12



Le parcours c'est les étapes dans notre vie professionnelle

Les compétences ce sont les acquis professionnels

ce que l'on sait faire et les formations suivies

Comme les diplômes, les VAE les RAE

et toutes les expériences professionnelles.

Ce carnet de parcours est personnel et suit chaque personne

Il n'appartient pas à l'ESAT.

13

Un délégué pour représenter ses pairs



l de revenir travailler en ESAT de repartir en milieu ordinaire

Un délégué représentant du personnel

C'est une personne qui représente ses collègues

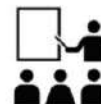
Le délégué veille au respect des droits



Il parle avec le directeur du travail en ESAT et des problèmes

Pour être délégué il faut travailler depuis 6 mois dans l'ESAT

Le délégué doit avoir une formation



Le délégué a 5 heures de délégation par mois

pour préparer les réunions ou rencontrer les collègues.

Ce temps de travail est rémunéré.



14

Une nouvelle instance de participation



Une instance c'est un lieu pour se réunir et parler.
 Cette instance réunie des ouvriers et des salariés
 On dit que c'est une instance mixte.

**Il doit y avoir autant de personnes accueillies que de salariés
 c'est la parité.**

Il y a 4 réunions par an, au minimum 1 fois par trimestre

15

Composition de cette instance de participation mixte



Dans cette nouvelle instance de participation il y a :

- 2 élus du CVS
- Le délégué représentant des personnes accueillies
- 3 salariés de l'ESAT
- Le directeur ou la directrice de l'établissement
- Un conseiller technique pour les personnes accueillies.

16

Les missions de l'instance de participation en mixité



Les participants de cette instance devront veiller à :

- **La qualité de vie au travail**

C'est les conditions de vie au travail

Comme les installations, le bruit, la qualité des outils utilisés, ou les relations humaines comme le respect des ouvriers.

- **La prévention des risques**

Par exemple :

Comment tout faire pour éviter les accidents du travail.

Que faire lorsqu'il y a un accident du travail.

- **La sécurité**

Est-ce que le lieu de travail respecte la réglementation de sécurité au travail?

17

Comment ça marche?



Cette instance de participation émet des avis et formule des propositions.

Chaque participant va parler des difficultés rencontrées et faire des propositions.

Pour rappel des sujets qui concernent la qualité de vie au travail, la prévention des risques et la sécurité.

Toutes décisions prises seront communiquées et expliquées à l'ensemble des personnes accueillies et des professionnels.

18

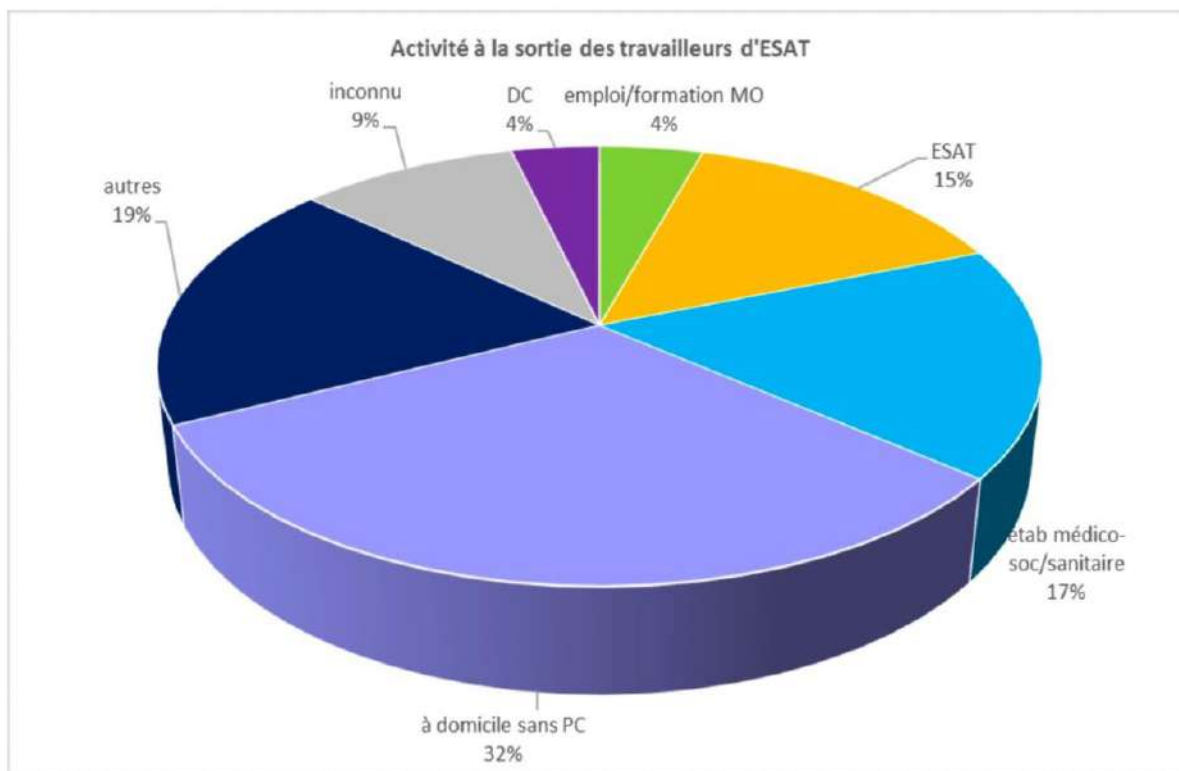
Annexe 9

Plan du site de Magellan



Annexe 10

Diagramme de l'activité professionnelle des travailleurs à la sortie de l'ESAT en Aquitaine en 2014



Source : DREES – ES2014 – Exploitation CREAL Aquitaine