



Master 2
Situations de handicap et
participation sociale

Promotion : **2020-2021**

Des dispositifs pour reconnaître les
compétences de travail des agents en
ESAT : réel impact ou illusion ?

Alizée Bobet

Septembre 2021

Remerciements

Ce travail est l'accomplissement d'un engagement personnel développé tout le long de mes années universitaires. J'ai rencontré des personnes riches d'expériences professionnelles et personnelles, j'ai mûri, j'ai appris et aujourd'hui je vais pouvoir exercer ma vie professionnelle dans un domaine me tenant à cœur et me permettant de porter des valeurs importantes.

En ce sens, je tenais à remercier dans un premier temps Madame Blanche Le Bihan pour avoir cru en moi en m'offrant l'opportunité d'étudier au sein de l'EHESP de Rennes.

Ensuite, je remercie les responsables pédagogiques du master 2 Situations de Handicap et Participation Sociale pour proposer un contenu riche et digne de sens social.

Je partage également ma gratitude à Madame Daubas-Letourneux Véronique pour avoir accepté de travailler avec moi et de m'accompagner malgré un emploi du temps conséquent.

Je remercie Monsieur Thierry Morin, directeur de l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande pour toute la confiance et l'accompagnement pédagogique et professionnel qu'il a pu m'apporter avec évidemment tous les professionnels de l'ESAT.

Merci à Mathilde Latil et Mélanie d'Orazio pour leur soutien, leur écoute et leur bienveillance tout au long de l'année.

Enfin, merci à mon conjoint pour son oreille attentive et ses conseils, merci à mon entourage pour tout le suivi proposé.

Sommaire

Introduction	2
Première partie : Cadrage théoriques et juridique du handicap et du travail..8	
1. Le handicap et le travail en France : de la non prise en compte à la reconnaissance et à l'inclusion	8
1.1 Historique du handicap jusqu'à aujourd'hui : quel(s) changement(s) ?	8
1.1.1. Evolution des concepts.....	8
1.1.2. Reconsidérer le handicap.....	10
1.1.3. Analyse du contexte social et politique.....	12
1.2 Le travail dit « ordinaire » et le travail protégé : quelles différences ?.....	14
1.2.1 La notion de travail : une définition complexe	14
1.2.2 Le travail protégé : être travailleur d'ESAT	17
2. Changer les regards, développer l'inclusion et valoriser les compétences des travailleurs d'ESAT pour faire société	18
2.1 Normes et représentations sociales : entre stigmates et préjugés	18
2.1.1 Perpétuel rapport à la norme.....	18
2.2. Pour une société plus inclusive	22
2.2.1. Qu'est-ce que l'inclusion ?.....	22
2.2.2. L'insertion ce n'est pas de l'inclusion : Proches, mais différents	25
2.2.3. Favoriser l'autodétermination	28
Seconde Partie : Des démarches à vocation inclusive et valorisante : les dispositifs Duo Day et Différent & Compétent à l'ESAT Utopi Saint Jacques-de-la-Lande.....	30
1. Le territoire socio-économique de l'ESAT Utopi Saint Jacques-de-la-Lande	30
1.1 Un bassin de vie stable et rassurant	30
1.2 Un bassin économique riche générant un bassin d'emploi important	31
1.3 Présentation de l'Esat Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande et L'Hermitage....	32
2. Méthodologie de recherche et d'enquête	34
3. Des dispositifs à visée inclusive entre ESAT et acteurs économiques	39
3.1 Présentation des dispositifs Différent et Compétent et Duo Day.....	39
3.1.1. Différent et Compétent	39
3.1.2. Le fonctionnement.....	40

3.2. Le Duo Day.....	41
3.2 La connaissance du travail protégé auprès des entreprises du Bassin Rennais.....	43
3.2.1. Exemple de partenaires répondants.....	43
3.2.2 Les acteurs ne connaissant pas les ESAT	43
3.2.3. Le positionnement vis-à-vis du recrutement d'un collaborateur handicapé ...	44
3.2.4. La volonté de collaborer	45
3.3. L'impact du dispositif Différent et Compétent	46
3.3.1 Une reconnaissance pour les agents mais pas seulement	46
3.3.2. Demande accrue de formation : reprendre goût à l'apprentissage	48
3.3.3. Impact sur la pratique des professionnels.....	49
3.3.4 Un dispositif qui demande à être connu auprès des acteurs économiques ...	50
3.3.5. Et après ?	52
3.4. L'impact du dispositif Duo Day	53
3.4.1. Un engagement différent pour des objectifs différents	53
3.4.2. Une place difficilement encrée dans l'ESAT : une opportunité à prendre avec des pincettes.....	54
3.4.3. Une journée pas si « ordinaire » (...).	55
3.4.4. (...) favorisant tout de même le développement de comportements autodéterminés (...).	56
3.4.5. (...) et permettant de rendre les entreprises partenaires.....	57
Troisième partie : Discussion.....	60
1. Le médico-social sous tension	60
2. Des dispositifs pas adaptés à tous les ESAT ?	61
2.1 Des publics différents	61
2.2. Des représentations négatives de l'entreprise	62
2.3. Une résistance pour la notion de « l'aller vers ».....	63
3. Une situation encore peu favorable pour les entreprises	64
3.1. Le travail protégé : un secteur encore assez méconnu	64
3.2. L'implication limitée des entreprises	64
3.3. Des outils de sensibilisation sans accompagnement	65
Conclusion	66
Bibliographie.....	68
Liste des annexes.....	I

Liste des sigles utilisés

- **AAH** : Allocation Adultes Handicapés
- **ADAPEI** : Association Départementale des Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales
- **ANAP** : Agence Nationale d'Appui à la Performance
- **AP** : Atelier Protégé
- **ARESAT** : Association Régionale des Etablissements et Services d'Aide par le Travail
- **CASF** : Code de l'Action Sociale et Familiale
- **CAT** : Centre d'Activité par le Travail
- **CCAS** : Centre Communal de l'Action Sociale
- **CDES** : Commission Départementale de l'Education Spécialisée
- **CIDPH** : Convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées
- **COTOREP** : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
- **DREES** : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
- **ESAT** : Etablissements et Services d'Aides par le Travail
- **ESMS** : Etablissements et Services Médico-sociaux
- **ETP** : Equivalent temps plein
- **GRTH** : Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés
- **INSEE** : Institut National de la Statistiques et des Etudes Economiques
- **MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- **OETH** : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **ONU** : Organisation des Nations Unies
- **RAE** : Reconnaissance des Acquis par l'Expérience
- **RQTH** : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
- **RSE** : Responsabilité Sociale des Entreprises
- **SAESAT** : Service Annexe de l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail
- **ULIS** : Unités Localisées pour l'Inclusion Sociale

Introduction

Faire société c'est prendre en considération les différences et les particularités de chacun en respectant la singularité d'autrui tout en partageant des valeurs communes. Finalement, c'est vivre ensemble (Vabre, 2005). La déstigmatisation du handicap devient alors un enjeu majeur que les politiques publiques saisissent. Aujourd'hui, nous sommes 68 millions de Français métropolitains, 29,4 millions de personnes en âge de travailler¹ (INSEE, 2020). Au sein de la population en âge de travailler, 2,8 millions de personnes ont une reconnaissance administrative d'un handicap et 5,9 millions sont en situation de handicap (Inspection Générale des Affaires Sociales, 2021).

Avoir un travail, ainsi qu'un parcours professionnel venant valoriser les compétences et étant conforme aux aspirations de chacun, est essentiel dans une société qui place le travail comme activité centrale dans la construction de l'identité. En outre, pour les personnes en situation de handicap c'est évidemment le signe extérieur d'un certain niveau d'autonomie et en conséquence, d'un niveau d'épanouissement et d'inclusion dans la société susceptible d'être jugé satisfaisant par la personne concernée. En ce sens, l'article 27 de la Convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées (CIDPH) expose le droit pour les personnes handicapées de "gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté, sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées". Pourtant, face à un contexte d'emploi défavorable, la situation des personnes en situation de handicap demeure préoccupante. En effet, selon l'INSEE on estime que 3,5 millions de personnes en situations de handicap travaillent dans le privé et 5,5 dans le public. Cela représente 1 travailleur en situation de handicap sur 3 qui dispose d'un emploi, contre 2 personnes sur 3 pour la population générale. De plus, concernant le taux de chômage, celui-ci s'élève à 18% pour les personnes handicapées contre 9% pour la population globale (Inspection Générale des Affaires Sociales, 2021).

¹ Les personnes âgées de 15 à 64 ans selon l'Insee.

Le manque de qualification, de diplôme ou encore de certification sur le marché du travail peut être un réel poids pour les personnes en situation de handicap. À la suite d'une analyse quantitative de Béatrice Valdes² réalisée en 2013 sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en France, il apparaît que l'un des obstacles à l'emploi chez ces personnes est le manque de qualification. Très souvent, les recruteurs recherchent des profils ayant au minimum un bac +2 alors que, « *près de 80% des travailleurs handicapés ont un niveau d'études inférieur au bac* » (Le Naour & Ricard, 2018). Selon Anne Révillard : « *La population handicapée en emploi, quant à elle, est plus âgée et moins diplômée que l'ensemble de la population (...)* » (Revillard, 2019, p. 59). Ce manque de qualification s'explique notamment par une scolarisation difficile ou inexistante. (Revillard, 2019).

Il existe une alternative pour les personnes orientées « milieu protégé » par la MDPH afin d'accéder à un travail et à un revenu. Afin de répondre aux besoins plus spécifiques de cette population 1600 Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)³ sont présents sur le territoire français depuis 1957. Ces établissements permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un milieu protégé⁴ et de bénéficier d'un soutien médico-social et éducatif si celles-ci n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire. Dans une société où la valeur travail est prépondérante, permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer des activités professionnelles contribue à leur inclusion. Ce sont alors 120 000 travailleurs en situation de handicap qui peuvent accéder à l'emploi.

Historiquement, ces établissements accueillent des personnes atteintes de déficience intellectuelle. Si aujourd'hui, ces dernières constituent la catégorie

² Valdes, B. (2016). L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en France : Analyse quantitative des données d'enquêtes nationales disponibles. *Revue française des affaires sociales*, 4, 307-332.

³ Centre d'Activité par le Travail (CAT) jusqu'en 2005

⁴ Les travailleurs en ESAT sont des usagers de structures médico-sociales. Ils ne sont donc pas considérés comme salariés du droit commun.

prépondérante en ESAT, son poids relatif tend à diminuer. En 2014, ce type de public représentait 70% des effectifs (selon la DREES) contre 64% en 2017 (selon l'ANAP) soit une baisse significative de 6% en seulement trois ans. Cette diminution s'explique par l'augmentation de la part des personnes présentant des troubles psychiques au sein des effectifs des ESAT. L'accueil de ce nouveau public demande une organisation et un encadrement spécifique et adapté. Le handicap psychique est plus susceptible d'entraîner des phases d'entrées et de sorties de l'ESAT par rapport au handicap mental. Les personnes présentant des troubles psychiques ont un parcours moins linéaire que les personnes présentant une déficience intellectuelle.

Les ESAT admettent également de plus en plus de personnes en situation de handicap social c'est-à-dire en situation de grande pauvreté et de marginalité. Ils apportent une contribution importante à l'inclusion des personnes qu'ils accueillent. Par leur mission, ces structures permettent à ces personnes de ne pas rester claustré au sein de leur domicile et permettent donc leur socialisation. Bien souvent, les ESAT fonctionnent avec une autre structure que l'on appelle les Sections annexes de l'ESAT (SA ESAT). Ces structures accueillent les travailleurs d'ESAT qui n'ont plus la capacité de travailler en temps plein sur l'atelier. Ces incapacités peuvent être liées à diverses raisons telles que le vieillissement, la fatigabilité ou des problèmes de santé. La SA ESAT propose des activités de maintien des acquis adaptés à la personne accueillie (activité culturelle, artistique, sociale, créative ou sportive). Autrefois elle était un établissement juridiquement distinct de l'ESAT. Depuis le 1^{er} janvier 2021, celle-ci est devenue un service intégrant à l'ESAT.

Les ESAT ont en moyenne huit secteurs d'activité avec plus de 10% du temps de travail consacré aux formations professionnelles et ils sont régis par la loi du 30 juin 1975 et du 11 Février 2005. Les clients des ESAT sont majoritairement situés dans le même département avec un taux de 75% . Aujourd'hui, le taux de sortie en milieu ordinaire est de 0,47%. Cela représente 500 personnes par an, soit une à deux personnes par ESAT (Jagorel et al., 2019).

Si les principes de non-discrimination et d'obligation « d'aménagements raisonnables » dans le milieu du travail sont réaffirmés dans la législation française, les travailleurs handicapés, et qui plus est d'ESAT, se trouvent encore largement marginalisés, voire exclus, en raison de l'inadaptation structurelle des entreprises et de la non-reconnaissance de leurs compétences et de leurs capacités de travail.

L'astrophysicien Stephen Hawking (1942-2018) disait « *le handicap ne peut pas être un handicap* ». En effet, même si les ESAT visent à faire acquérir des compétences, des savoir-faire et des savoir-être afin de permettre aux personnes accueillies d'intégrer le milieu du travail dit ordinaire dans la réalité, moins de 1% des agents d'ESAT parviennent à se faire embaucher dans le milieu ordinaire. Ce faible pourcentage s'explique par l'existence d'une diversité de freins financiers, psychologiques et juridiques à ce passage du milieu protégé vers le milieu ordinaire.

Les ESAT proposent ce soutien à l'activité professionnelle, médico-social et éducatif, dans un milieu protégé. Ce sont des établissements médico-sociaux financés d'une part par des dotations émanant de l'ARS du ressort de l'établissement et du Conseil départemental et d'autre part par les bénéfices tirés de l'activité exercée. D'après Anne Revillard dans son livre *Handicap et travail*, les ESAT « ciblent un public de personnes jugées aptes à l'emploi mais dont la capacité de travail estimée ne dépasse pas un tiers de celle d'une personne valide, et/ou qui ont besoin de soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques » (Revillard, 2019, p. 117). C'est donc un accompagnement global des personnes avec une palette de services professionnels de plus en plus complète. Néanmoins, la notion de travail aujourd'hui semble être différente d'un milieu à l'autre, du protégé à celui du droit commun. Par cette bivalence, les ESAT ne peuvent pas accompagner tous ses travailleurs dans le milieu salarial. C'est cette différenciation qui porte à interroger la notion de travail dans notre société contemporaine. La problématique développée au fondement de ce mémoire traite des enjeux qui sous-tendent cette différenciation et notamment, la valorisation des compétences des travailleurs handicapés en ESAT. Une parole venant d'un travailleur rencontré dans un des ateliers de l'ESAT Utopi Saint Jacques-de-la-

lande témoigne de cette dévalorisation et de cette stigmatisation du travail protégé : « Pour eux, l'ESAT égale handicapés seulement ! » (Sylvain, agent de l'ESAT).

La politique du handicap s'est construite à travers une ségrégation des personnes en situation de handicap. Cela a eu pour conséquence d'éloigner ces personnes du droit commun. Aujourd'hui dans notre société, le handicap fait partie d'un mouvement développant les notions d'inclusion et d'autodétermination. Après la nouvelle classification internationale du handicap et la reconnaissance des différents handicaps, le travail d'inclusion continue de s'accroître. Celui-ci devient un enjeu important dans la société actuelle. La notion d'inclusion est constamment discutée et retravaillée. Ce travail rend l'accompagnement des personnes en situation de handicap déterminant sur les questions le bien-être et de l'insertion socio-professionnelle.

Afin de permettre aux personnes concernées de redevenir maitresses de leur propre projet professionnel et personnel et ainsi déconstruire tous les stéréotypes et les préjugés, les dispositifs *Duo Day* et *Différent et Compétent* ont décidé de prendre à contre-courant cette logique.

Dans ce travail, l'objectif sera de questionner la réalité de l'impact qu'ont les actions proposées par ces deux dispositifs dans une volonté de valoriser les compétences de travail en ESAT au regard des objectifs affichés notamment par la loi de 2005 dans son intitulé « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En ce sens, la reconnaissance des compétences de travail à travers les dispositifs « *Différent et Compétent* » et « *Duo Day* » a-t-elle un réel impact sur l'inclusion et l'autodétermination des travailleurs d'ESAT ou n'est-ce qu'une illusion de surface ?

Finalement et dans une logique de réussite des deux dispositifs, la première hypothèse validerait l'impact positif sur l'auto-détermination des participants.

Le seconde hypothèse quant à elle, confirmerait la visibilité de ses dispositifs dans le champ économique et sensibiliserait les entreprises au handicap.

Pour répondre à ce questionnement, une première partie sera fondée sur les concepts clefs qui bordent celle-ci. Il sera nécessaire de traiter le cadre théorique du handicap afin de pouvoir situer les avancées en termes de politique publique et comprendre les démarches d'aujourd'hui. Les notions de travail et de l'inclusion seront abordées en mettant en parallèle les concepts de stigmatisation, de préjugé et de stéréotype. Puis, dans une deuxième partie, la démarche de recherche et la méthodologie seront développées afin de présenter le cadre organisationnel de cette recherche. Enfin, dans une troisième partie, je confronterai les propos tenus par les travailleurs de l'ESAT, ceux des professionnels du médico-social ainsi que les discours proposés par les entreprises coopérantes avec les apports théoriques et de terrain.

Première partie : Cadrage théoriques et juridique du handicap et du travail

1. Le handicap et le travail en France : de la non prise en compte à la reconnaissance et à l'inclusion

1.1 Historique du handicap jusqu'à aujourd'hui : quel(s) changement(s) ?

1.1.1. Evolution des concepts

Dans le passé, peu d'action publique en faveur des personnes en situations de handicap existait. Au cours de l'Histoire, la place de ces personnes dans la société a nettement évolué. Si aujourd'hui le handicap commence à faire partie intégrante de notre quotidien et est inscrit dans les préoccupations des politiques publiques, cela n'a pas toujours été le cas. La reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap est fonction de l'évolution des mentalités.

Depuis toujours, la place d'une personne dans la société est déterminée par le travail qu'elle occupe. Cette place prépondérante faite à la valeur travail a pour conséquence la marginalisation des personnes professionnellement inactives. Les personnes en situation de handicap, ne pouvant pas travailler et donc subvenir à leurs besoins, faisaient partie de ces marginaux. Elles étaient, au mieux, enfermées dans des hospices, au pire exclues de la société.

Une première initiative d'assistanat, d'origine privée, à vue le jour en 1784 avec la création de l'établissement, appelé aujourd'hui l'institut national des jeunes aveugles. L'évolution des mentalités s'est opérée avec la promulgation de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen. L'affirmation des principes d'égalité des Hommes et de respect de l'humanité changea l'état d'esprit président à la société. Ce n'est qu'au XX^e siècle que le législateur s'est réellement intéressé au statut juridique des personnes en situation de handicap, à leurs droits et au travail qu'elles peuvent accomplir. La personne en situation de handicap commence alors à trouver sa place au sein d'une société davantage portée sur les droits de l'Homme. A titre d'exemple, les dispositions de la Charte des droits

fondamentaux de l'Union européenne prévoient que toutes les personnes sont égales en droits et qu'aucune discrimination en raison du handicap n'est possible.

Le terme handicap vient de l'anglais « hand in cap », littéralement : « main dans le chapeau ». Cette expression était utilisée lors de jeux d'échange d'objets personnels au XVI^e siècle. L'arbitre du jeu évaluait les objets et s'assurait que les lots étaient équivalents afin d'assurer l'égalité des chances des joueurs. Le handicap traduisait la situation négative, la situation défavorable de celui qui avait tiré un mauvais lot. Par la suite, ce mot fut utilisé à propos de certains sports pour enfin être utilisé dans la société afin de désigner les invalides, les infirmes et les déficients mentaux. En raison de ces divers facteurs, chaque État adopte une définition différente de la notion de handicap. En effet, la définition du handicap est fonction de là où l'État souhaite placer le curseur. Auparavant, la définition du handicap se limitait à son caractère médical. Aujourd'hui, elle est de plus en plus pensée en prenant en compte des facteurs tant sociologiques que sociétaux.

En France, l'article 2 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap comme « *toute limitation d'activité ou de 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 invalidant* » (Article L114, 2005). Cette définition repose sur deux piliers fondamentaux et historiques qui caractérisent le handicap :

- l'inadaptation de la cité en répondant par « l'accessibilité à tous pour tous »
- les conséquences des déficiences de la personne en répondant par la reconnaissance d'un droit à la compensation par la solidarité nationale.

Cette définition fut reprise par la Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées (CIDPH) de l'ONU⁵ de 2006. Cette définition légale vise à déterminer un public cible : les personnes répondant aux critères ci-dessus énoncés rentrent dans la case du handicap et peuvent ainsi prétendre à diverses aides et protections

⁵ ONU, Convention relative aux droits des personnes handicapées et protocole facultatif (2006)

1.1.2. Reconsidérer le handicap

L'archaïque logique d'exclusion des personnes en situation de handicap dans la société s'est transformée au fil du temps en une logique d'assistance notamment avec la promulgation de lois fondatrices. Aujourd'hui, cette logique d'assistance tend à s'essouffler au profit d'une logique d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société⁶.

Au milieu du XIII siècle et jusqu'au XIX, une personne avec un handicap ne pouvait prétendre à une place active au travail. Il fallut attendre l'augmentation des accidentés au travail et des mutilés de guerre pour reconnaître que les personnes en situation de handicap pouvaient travailler et leur ouvrir le droit au travail. Le premier dispositif légal est mis en œuvre en 1924 avec la création de l'obligation d'emploi des mutilés de guerre fixée à un taux de 10%. Souhaitant adopter une démarche de réadaptation et de solvabilisation, la société développe en 1945 le principe de « réparation » dans le domaine du travail. En l'occurrence, l'Etat se devait d'assurer l'ensemble des salariés contre les conséquences d'affections et d'accidents non liés au travail pouvant les priver de leur capacité de gain. Le 2 août 1949, la loi Cordonnier ⁷développe la mise en place de l'allocation de compensation aux grands infirmes travailleurs.

La première grande loi sur le handicap naquit en le 23 novembre 1957 sous le mandat de Monsieur Albert Gazier⁸. Elle créa le statut de travailleur handicapé et institua en leur faveur une priorité d'emploi. Cette loi a permis l'orientation des personnes en situation de handicap vers les CAT (aujourd'hui ESAT) ou bien vers les Ateliers Protégés (AP). C'est ainsi qu'elles se sont vues reconnaître une orientation spécifique en milieu protégé. Une rupture s'est alors créée entre le milieu dit « ordinaire » du travail et le milieu dit « protégé ». La loi d'orientation en

⁶ Stiker, H. (2012). *Du « cure » au « care » ? L'accompagnement*. VST - Vie sociale et traitements, 3(3), 72-75

⁷ Loi n°49-1094 du 2 août 1949 DITE CORDONNIER RELATIVE A L'AIDE AUX AVEUGLES ET GRANDS INFIRMES, 49-1094 (1949).

⁸ Loi n°57-1223 sur le reclassement des travailleurs handicapés

faveur des personnes handicapées fut promulguée le 30 juin 1975⁹ donnant lieu à une définition plus précise des missions et des modalités de fonctionnement des CAT. Ainsi, les CAT se sont vus confier la mission de « faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de travail et permettre à celles de ces personnes qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à une entreprise adaptée » (Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et des services sociaux et médico-sociaux, 2012, p. 2).

À partir des années 1970 on ne parle plus de réadaptation mais d'intégration. La législation française prend un virage important en introduisant dans la loi n°75-534 d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975, l'intégration comme obligation nationale. Trois droits fondamentaux sont alors définis : le droit au travail, le droit à une garantie minimum de ressource par le biais de prestations et le droit à l'intégration scolaire et sociale. Ainsi, la France institue les Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) et les Commissions Départementales de l'Education (CDES), la garantie de ressource pour les travailleurs handicapés (GRTH)¹⁰ et l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Dans une suite logique, la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, vient défendre quatre axes favorisant la reconnaissance de la personne en tant que citoyenne, en adaptant les structures aux besoins, en renforçant la régulation et la coopération des décideurs et des acteurs et, en rénovant le statut des établissements et services médico-sociaux (ESMS).

Enfin, une autre étape dans la construction d'une politique en faveur des personnes en situation de handicap voit le jour avec la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette fois, tous les aspects de la vie de la personne sont pris en compte par le biais de guichets uniques : les Maisons Départementales

⁹ Loi 75-534 d'orientation en faveur des personnes handicapées

¹⁰ Aujourd'hui, on parle de l'aide au poste.

des Personnes Handicapées (MDPH) venant remplacer les COTOREP et les CDES. Cinq objectifs y sont exposés : la création d'un droit à la compensation, l'intégration scolaire, l'insertion professionnelle, la simplification administrative et le renforcement de l'accessibilité.

Toutes ces avancées historiques mettent bien en avant la volonté de l'Etat de reconsidérer les personnes en situation de handicap qui étaient bien trop mises à l'écart de toutes activités sociétales dans le passé. La société passe d'une politique souhaitant réadapter et réparer ses citoyens à une politique d'intégration considérant les personnes en situation de handicap comme égalitaires. C'est notamment sur la question du travail, le passage d'une « prise en charge » vers « un accompagnement » à l'intégration, vers un contexte social et politique inclusif.

1.1.3. Analyse du contexte social et politique

Les politiques en matière d'emploi des personnes en situation de handicap s'agrègent autour de deux secteurs de l'action publique. On retrouve d'un côté les politiques du handicap et de l'autre, celles de l'emploi (Revillard, 2019). Les politiques publiques associant le travail et le handicap ont suivi trois phases d'évolution. Durant ces trois phases, le handicap sera d'abord considéré comme une inaptitude au travail. Ensuite, le travail deviendra une réponse au handicap. Enfin, le travail sera comme le lieu d'affirmation d'un principe d'égalité (Revillard, 2019). Suite à la définition du handicap comme inaptitude au travail, le rapport entre ces deux termes est rentré dans l'action publique. Initialement pensée comme constitutive du handicap, l'inaptitude au travail tend donc à constituer une « ligne de partage, mais à l'intérieur de cette population ». (Velche, 2004)

Une première orientation traite de la promotion de la réadaptation entreprise combinant des interventions médicales, sociales et professionnelles visant à « ramener [la personne handicapée] à l'état antérieur et "normal" » (Striker, 2013). La participation à l'emploi constitue un élément essentiel de cette entreprise de « normalisation de l'individu handicapé » (Revillard, 2019). Cette

normalisation vient d'ailleurs faire écho aux propos d'Antoine Printz sur le lien entre l'inclusion et l'insertion.

Une autre orientation des politiques du handicap met en avant l'égalité et la non-discrimination. L'emploi n'est donc plus vécu comme un service rendu aux travailleurs handicapés. En effet, celui-ci est maintenant considéré comme un domaine de l'existence où les personnes handicapées ont également droit à l'égalité avec les personnes valides en matière de « respect, de considération et d'attentes de performance » (Revillard, 2019). Par cette orientation, le travail n'est plus considéré comme une réponse au handicap avec la sécurité économique ou l'intégration sociale qu'il peut apporter. Celui-ci devient un « lieu de progression et d'épanouissement professionnels ». Toujours selon Anne Revillard : « le marché du travail est désormais pensé comme un lieu où les personnes handicapées sont en droit d'attendre un traitement à égalité ».

Les politiques en termes d'emploi des personnes en situation de handicap font cohabiter une pluralité de raisonnements. On retrouve d'abord une « forme de droit au non-travail » avec des dispositifs comme l'AAH ou les pensions d'invalidité. Le second raisonnement place l'insertion professionnelle en réponse au handicap. Cette réponse vise notamment à normaliser la personne porteuse de handicap. Enfin, la dernière approche par le droit de la non-discrimination permet d'envisager le marché du travail comme un lieu où les travailleurs handicapés sont en droit à un traitement égalitaire (Revillard, 2019).

Aujourd'hui, avec la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'OETH se voit être réformée. Le taux historique des 6% de travailleurs en situation de handicap est maintenu mais devient révisable tous les 5 ans en fonction de la part des travailleurs handicapés sur le marché du travail.

Désormais, ce taux d'emploi ne prend en compte que la part des travailleurs handicapés présents dans l'effectif de l'entreprise¹¹.

Ce tour d'horizon du contexte socio-politique montre en effet une évolution positive des politiques sociales en matière de handicap. Cette évolution est d'autant plus importante dans le monde du travail, impliquant alors de saisir les nouveaux enjeux autour de ce binôme travail-handicap.

1.2 Le travail dit « ordinaire » et le travail protégé : quelles différences ?

1.2.1 La notion de travail : une définition complexe

« *Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front* », Genèse 3:19 de la Bible. C'est par une phrase dotée d'un sens fort important sur la notion du travail que celui-ci a pris sa genèse. Même si à l'ère du christianisme, le mot « travail » n'était pas employé en tant que tel, il n'en est pas moins utilisé par le biais d'expressions semblables. La montée de l'idéologie judéo-chrétienne a eu pour conséquence de rapprocher le sens du travail de la dimension sacrificielle. La peine « *était associée au fruit, à la production, à la satisfaction qui suivra l'effort* » (Vatin, 2020). Le travail se qualifie alors comme quelque chose demandant un effort considérable, pénible et douloureux tout en permettant la survie de l'Homme.

L'étymologie vient du latin « *tripalium* » qui faisait référence aux trois pieux qui servaient à ferrer les chevaux. À partir du VI^{ème} siècle et jusqu'au XII^{ème}, cet objet était utilisé comme moyen de torture. C'est à ce moment que le travail a d'abord été qualifié d'une activité de torture et d'aliénation. Durant l'empire romain, le travail s'orientait autour de trois mots :

- *Opus* : le travail effectué
- *Opera* : l'activité en train de se faire

¹¹ Avant la loi du 5 septembre 2018, « le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (Ésat) ou des travailleurs indépendants handicapés (THI) était aussi une modalité d'acquittement de l'OETH. (...) Aujourd'hui, ces recours seront pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due. » (Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 2021)

- *Labor* : les travaux dans les champs, le travail militaire et l'accouchement.

C'est en 1762 que la dimension de production l'emporte sur celle de la peine. Selon François Vatin : « *Toute souffrance n'est pas travail, car toute souffrance n'est pas réputée productive* » (Vatin, 2020). Le travail s'opère sous un angle de production. Selon Coulomb, une dualité s'opère dans le travail. Il doit y avoir une dépense qui va fatiguer l'humain et un produit concernant les effets de la dépense en question. Considérer le travail comme une activité productive générant un revenu, amène à utiliser le terme d'emploi. Dès lors, l'emploi représente le statut social lié à cette activité de production. Par des échanges économiques et symboliques, il est source de représentations du sens et du lien social.

« *Le travail est tout à la fois le produit d'un grand mouvement historique de libération et d'émancipation, et d'un mouvement économique de dénaturation et d'aliénation* » (Pietr, 2004). Le mot travail s'essouffle d'un excès de définition. D'un point de vue sociologique, il est préférable de l'utiliser en prenant en compte ses différentes dimensions qui le composent (Dujarier, 2009). Le travail est considéré comme une activité supposant la mobilisation du corps d'un individu et de son intelligence afin « d'affronter et transformer le monde qui nous entoure » (Dujarier, 2009). En effet, dans *Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours*, Henri-Jacques Stiker parle du travail comme liée à la nécessité, à l'activité humaine correspondant au processus biologique produisant un bien (Stiker, 2009, p. 107.).

La problématique est que l'étymologie de mot « travail » lui fait défaut. Avant considéré comme objet de torture et de souffrance, le travail peine à s'émanciper de cette représentation. Celui-ci a tout de même évolué en devenant une activité pouvant être source de développement pour l'individu ou, rattaché au passé étymologique du terme, d'aliénation. « Le travail reste invariablement confrontation à la nature, aux objets et aux autres, dans un mouvement de transformation naturelle » (Dujarier, 2009, p. 6.). Pour l'être humain, c'est une « expérience corporelle et existentielle que l'Homme fait de ses limites et de l'incertitude de son action » (Dujarier, 2009, p. 6.).

Selon Marie-Anne Dujarier le travail est composé de quatre facettes qui sont :

- le travail prescrit. Il s'apparente à c'est ce que l'on doit faire. Ce travail est formellement demandé, organisé et contrôlé par des « donneurs d'ordre » pour que la fabrication d'un bien ou d'un service puisse être faite par d'autres. Il se situe avant l'exécution de l'action et attend un résultat.
- le travail réel. Il fait référence à « l'activité effectuée par diverses personnes pour faire face à ce qui n'est pas déjà donné par l'organisation prescrite du travail ». C'est le travail que l'on fait vraiment, en dépit, certaines fois, du travail prescrit. Par exemple, les erreurs et ratages font partie intégrante de ce que l'on fait vraiment pour ne pas faire.
- le travail réalisé. Il est le résultat du travail réel grâce ou en dépit du travail prescrit. C'est ce que l'on a finalement fait. C'est ce qui est le plus visible, étant la « chose faite », l'objet de jugement et d'évaluation.
- le travail vécu. C'est dans cette dernière facette que la personne interprète et donne un sens au travail en cours, passé et futur. Etant temporellement impacté, un même travail réel peut être vécu différemment dans le temps.

Dès lors, ces quatre facettes qui composent le travail viennent appuyer la dualité existante entre la demande de production par l'activité économique (l'activité) et le sens donné (l'identification).

« Né d'un facteur de production, un moyen physique de transformation des matières. Puis moyen important de changement de la nature, puis plus récemment un moyen d'humaniser le monde » (Méda, 1995, p. 141.), la notion de travail et la valeur qu'on lui donne agrémentent la ramification entre le facteur économique (soit la production) et le facteur social (soit la création de lien et de place sociale).

Cette dualité est d'autant plus marquée dans le secteur du travail protégé. Les travailleurs en ESAT ne cherchent pas seulement l'aspect financier en souhaitant travailler. Être considéré comme agent, salarié, travailleur est tout aussi important. Voici quelques exemples de propos relevés lors de différents échanges à la question « *Pourquoi le travail c'est important pour vous ?* » venant confirmer l'apport de celui-ci dans la vie des personnes : « *ça te donne une place finalement*

dans la société » (N, agent en tri postal) ; « Le financier n'est pas le plus important dans le travail. Ce qui est important dans le travail c'est l'équipe, le travail en équipe pour mieux avancer. » (K, agent en métallerie) ; « C'est une activité qui doit plaire et qui nous fait bouger pour ne pas rester chez soi. » (M, agent des espaces verts) ; « C'est montrer constamment ce que l'on sait faire et notre réussite » (E, agent en blanchisserie). Pour ces agents, le point le plus important est surtout d'être considérés comme un travailleur.

1.2.2 Le travail protégé : être travailleur d'ESAT

Selon le type de handicap qu'une personne présente, celle-ci n'aura pas les mêmes difficultés à intégrer un emploi qu'une autre. D'après Clainche et Demuijnck (2006), le constat est le suivant : si l'environnement est adapté, le niveau de productivité d'une personne ayant un handicap physique, n'est pas diminué. Concernant le handicap mental, si un encadrement spécifique est prévu, alors le niveau de productivité sera amélioré. Enfin, pour le handicap psychique, « l'insertion professionnelle, peut être totalement, soit partiellement préservée, elle demeure pour un certain nombre d'entre eux du fait de l'évolution de leurs troubles, difficile à améliorer ». De plus, il est fréquent de lier systématiquement le handicap à la diminution de productivité.

La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale¹² s'inscrit dans cette continuité législative. En venant préciser le fonctionnement, les objectifs et les obligations des établissements et services médico-sociaux, cette loi contribua à la construction du régime juridique auquel l'ESAT est aujourd'hui soumis. L'article L312-1 du CASF¹³ prévoit que « sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux les établissements et services dotés ou non d'une personnalité morale propre, d'aide par le travail [...] ».

¹² CASF, Chapitre II : de l'organisation de l'action sociale et médico-sociale

¹³ CASF, Titre I établissements et services soumis à autorisation, chapitre II Organisation de l'action sociale et médico-sociale, section 1 établissements et services sociaux et médico-sociaux

Du fait du statut juridique de l'ESAT – établissement appartenant au secteur médico-social, l'utilisateur accueilli dispose d'un statut particulier. Les personnes ne sont pas reconnues salariés au sens du Code du Travail. Elles bénéficient seulement de quelques-unes de ses dispositions, essentiellement dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité, et des services de santé au travail.

Les politiques publiques en matière de handicap et de travail ont nettement évolué vers une considération de la personne en situation de handicap. L'accès au travail, qu'il relève du droit commun ou du milieu protégé, est bien plus adapté que dans le passé. Même si les regards ont pu évoluer, la société ne cesse de développer de nouvelles approches pour que chacun puisse avoir sa place, la place qu'il souhaite dans le corps social.

2. Changer les regards, développer l'inclusion et valoriser les compétences des travailleurs d'ESAT pour faire société

2.1 Normes et représentations sociales : entre stigmates et préjugés

2.1.1 Perpétuel rapport à la norme

“Il est plus facile de désintégrer un atome qu'un préjugé” - Albert EINSTEIN

La définition historique du handicap comme « *un écart (un déficit) par rapport à une norme d'intégration sociale, écart provoqué par la possession d'une déficience* » (Winance, 2004, p. 202.) engendre des conséquences concrètes dans les rapports sociaux pour les personnes en situation de handicap. En effet, selon Erving Goffman « *une personne est stigmatisée du fait de la possession d'une caractéristique jugée négativement par référence aux normes sociales* »¹⁴. Un processus de normalisation « *comme alignement des identités*

¹⁴ Winance, M. (2004). Handicap et normalisation. Analyse des transformations du rapport à la norme dans les institutions et les interactions. *Polix. Revue des sciences sociales du politique*, 17(66), 201-227. <https://doi.org/10.3406/polix.2004.1022>

sur le normal »¹⁵ est alors perpétuellement engagé. Cependant, la normalisation est constamment enrayée par des processus qui produisent des inégalités et reproduisent l'exclusion. D'après Ingunn Mauser, directrice de recherche en sciences, technologie et culture au Centre for Technology, Innovation and Culture de l'Université d'Oslo, le principal problème est « *l'existence d'une norme qui situe l'action organisée, la mobilité et la subjectivité dans un corps humain naturalisé et déterminé* » (Moser, 2005). Par comparaison avec cette norme, les personnes en situation de handicap sont perpétuellement considérées comme différentes et « *Autre* ». Désignées comme personnes déficientes et dépendantes, être considéré comme des personnes capables et compétentes reste un parcours du combattant (Moser, 2005).

Selon Durkheim en 1897, la norme, est utile pour l'Homme en ce qu'elle lui donne des repères vitaux et fonde la base de l'intégration sociale. C'est elle qui guide l'action qu'elle soit individuelle ou collective. La norme définit les buts et les repères de l'action.

Aujourd'hui, la problématique est la normalisation de l'idéal au travail. Que nous soyons dans un organisme privé ou public, la norme est devenue l'idéal et l'idéal la norme (Dujarier, 2009). En effet, plus haut nous parlions du travail productif avec ses dimensions et son fonctionnement. On demande au produit de l'action de répondre à la demande et surtout, d'être parfait.

Si nous prenons en compte la définition donnée sur le site du Centre Nationale de Ressources Textuelles et Lexicales, le terme « *idéal* » renvoi à « *ce qui n'a qu'une existence intellectuelle, sans être ou sans pouvoir être perçu par les sens; en partic. qui a les caractères de l'idée* »¹⁶. Si l'idéal prend essence seulement dans l'intellect de l'individu et ne peut être sensoriellement perçu par autrui, alors ce terme est un produit de la subjectivité humaine. Cette course à l'idéal au travail est naturellement différente d'une personne à l'autre. Souvent, ce qui est demandé à un travailleur « valide » est différent de ce qui peut être

¹⁵ Ibid.

¹⁶(IDÉAL : Définition de IDÉAL, s. d.)

demandé à un travailleur en situation de handicap en matière de capacités au travail. De fait, des préjugés peuvent très vite être construits.

2.1.2. Des préjugés encore négatifs à l'égard des travailleurs en situation de handicap

À travers la course à l'idéal au travail et à la normalisation des individus en situation de handicap, on mesure ici les effets de cette habitude de penser qui consiste à personnifier les collectifs (Lahire, 2013). En reprenant l'exemple d'une classe ULIS, Bernard Lahire nous montre que « *l'individu est alors subsumé sous un collectif, ici l'Ulis, censé en définir et recouvrir l'ensemble des singularités* » (Lahire, 2013). La singularité de chaque individu se voit être effacée pour prôner une identité collective à partir d'attribut que l'auteur qualifie de caricatural. Le groupe devient une « *figure individuelle imaginaire* »¹⁷, qui, dans la réalité sociale, n'existe point ainsi. Celle-ci relève « *d'une construction sociale dont les effets pratiques sur les individus discriminés sont indéniables* »¹⁸. Ainsi, Gustave-Nicolas Fischer définit le préjugé comme « *une attitude de l'individu comportant une dimension éducative, souvent négative, à l'égard des types de personnes ou de groupes, en fonction de sa propre appartenance sociale* » (Fischer, 2020). Sachant qu'un préjugé « repose sur ce que nous croyons savoir de l'autre, même si cette connaissance est biaisée » (Dericquebourg, 2009), sur un jugement prématuré basé sur l'ignorance, sa dissolution reste complexe.

Franck Seurin, directeur général de Hanploi CED, témoigne de cette présence encore trop marquée de préjugés concernant les travailleurs en situation de handicap. Par exemple, encore beaucoup d'entreprises et de recruteurs pensent qu'un travailleur handicapé est plus souvent absent, malade et moins productif qu'un travailleur sans RQTH. Un dossier de l'UNAPEI¹⁹ datant de 2016

¹⁷ Lahire, B. (2013). *Dans les plis singuliers du social*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.lahir.2013.01>

¹⁸ Ibid.

¹⁹ UNAPEI. (2016). L'Unapei démonte les préjugés sur l'emploi et le handicap cognitif.

met en avant les cinq préjugés les plus entendus envers les travailleurs avec un handicap mental :

- Une personne handicapée n'a pas sa place dans l'entreprise²⁰
- Une personne handicapée ne peut pas travailler seule : la notion de dépendance est encore forte aux yeux des entreprises
- Une personne handicapée peut donner une mauvaise image aux clients : nombreuse sont les personnes qui pensent qu'un produit fabriqué par une personne en situation de handicap sera moins bien²¹ ou moins bon (dans le domaine agro-alimentaire)
- Les entreprises employant des personnes handicapées sont moins performantes et moins compétitives (sous-entendu, les travailleurs handicapés ont moins de compétences, sont moins rapides et sont moins performants)
- Une personne handicapée risque de freiner la production

Si un préjugé prend essence dans une croyance biaisée, celui-ci témoigne d'une méconnaissance. Ici, c'est la méconnaissance du public en situation de handicap qui détériore la perception de certains individus sur leurs compétences²². Une connaissance du handicap permettrait peut-être une ouverture d'esprit et un changement quant au jugement porté.

2.1.3 Connaître et reconnaître pour dépasser ses barrières conceptuelles et pré-construites

Reconnaître c'est connaître à nouveau, retrouver l'identité de quelque chose ou de quelqu'un. Être reconnu c'est être situé dans la réciprocité. Pour Paul Ricoeur : « *être reconnu, si cela arrive jamais, serait pour chacun recevoir l'assurance plénière de son identité à la faveur de la reconnaissance par autrui de*

²⁰ Cette phrase est d'ailleurs ressortie lors de l'enquête quantitative auprès des acteurs économiques du bassin rennais.

²¹ Propos souvent entendu dans la vie quotidienne.

²² Les compétences des personnes handicapées.

son empire de capacité » (Stiker, 2009, p. 44.). Il ne s'agit pas de nier le déficit d'une personne ni de le stigmatiser ou de le pointer du doigt. Au contraire, il est question d'appréhender le handicap comme situation complexe pour tenter de le comprendre et de le connaître. Effectivement, avant de re-connaître il suppose de connaître et d'avoir un premier savoir. C'est à partir de la reconnaissance qu'on identifie une compétence, une personne.

La reconnaissance des compétences est essentielle pour les travailleurs en ESAT. Leur capacité de travail est souvent limitée, justifiant leur orientation vers une structure protégée. Néanmoins, celle-ci reste bien réelle et effective (Boulassière, 2013). Reconnaître, c'est permettre une perspective de sortie (pour ceux qui le souhaitent) vers le milieu ordinaire, d'une certification et d'une déconstruction des préjugés. Mettre en avant les compétences des travailleurs d'ESAT sur le devant de la scène amènerait les individus et les entreprises à connaître le travail effectué en ESAT et ainsi considérer l'intégralité de leurs capacités et compétences. Les préjugés tenus ci-dessus pourraient être neutralisés afin de dépasser les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est vers cette voie que tend la société dite inclusive.

2.2. Pour une société plus inclusive

2.2.1. Qu'est-ce que l'inclusion ?

Selon Charles Gardou, parler de « *société inclusive* » est un pléonisme. Cette notion d'inclusion, pour l'auteur, est liée à l'enfermement, l'occlusion, à la clôture ou encore, à la réclusion. En reprenant l'étymologie du mot société, celui-ci vient du latin « *societas* » et vient signifier association, communauté, union, alliance (Gardou & Boutonnier, 2020). L'adjectif « *inclusif* » a, quant à lui, un effet renforçateur sur l'idée de société (Thomazet & Merini, 2019). Charles Gardou propose alors de passer de la notion d'inclusion à l'adjectif inclusif/ve. Selon lui, être inclusif, c'est « *mutualiste des paroles, activités et des projets*. C'est autoriser chacun à apporter sa biographie originale et sa propre contribution (...)

par eux »²³. Une société inclusive c'est accepter de partager son territoire. Néanmoins, cette nouvelle approche bouscule notre société qui reste fidèle à sa culture. Pour Weber, il est difficile de s'affranchir de cet idéal-type.

D'après le livre *Société inclusive, parlons-en !* de Charles Gardou, une société inclusive posséderait 5 piliers fondamentaux.

1. Premièrement, il faut remettre en cause les exclusivités sociétales, car « *nous sommes tous héritiers d'un patrimoine culturel commun* »²⁴
2. Dans un second temps, les exclusivités de normes doivent être contestées.
3. L'équité doit être proposée. C'est-à-dire, qu'il faut « *agir de façon modulée pour pallier les inégalités de nature, en ré-interrogeant les moyens, en accommodant les ressources* »²⁵.
4. Le quatrième pilier est la distinction entre le « vivre » et « exister » car, une société inclusive doit défendre le droit à exister et ne pas seulement répondre à des besoins mais également à des désirs et des plaisirs²⁶.
5. Enfin, le dernier pilier est de mettre à mal le système de hiérarchisation des vies étant donné qu' « il n'y a pas de vie minuscule, car il n'y a pas de vie majuscule ! » (Gardou, 2012).

Une société, dite inclusive, met en avant différentes valeurs éthiques. Ces valeurs proposent un passage d'une logique de sélection à une logique de participation. Autrement dit et selon Charles Gardou en 2012, on passe « d'une société qui se mérite à une société qui doit se rendre accessible à tous » (Thomazet & Merini, 2019).

Quand on parle de société inclusive et donc, de rendre accessible à tous une société, on pense très vite à l'insertion. Généralement, la catégorie de l'insertion s'épouse à la sphère socio-professionnelle. Elle consiste principalement « en une adaptation fonctionnelle des individus » (Printz, 2020). Par cette notion,

²³ Zribi, G. (2012). *L'avenir du travail protégé. Les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées*. Presses de l'EHESP; Cairn.info.

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

on cherche plus la normalisation de l'individu exclus. Selon Antoine Printz dans l'inclusion, on recherche la clarification d'un champ notionnel. L'insertion « apparaît comme étant situé dans l'horizon de normalisation des exclus de la sphère productive afin de les rendre conformes et compétents, en vue d'une insertion véritable à la population active » (Printz, 2020). Tandis qu'une société inclusive est « une notion qui se veut promotion d'une participation ouverte et d'une certaine capacité de la société à l'accommodement »²⁷, l'insertion est quant à elle un ensemble exactement individuel entre un travailleur et le monde professionnel. On voit bien une opposition entre ces deux notions également. « L'inclusion se veut être une modalité du faire-société, en aucun cas réduite à une manière de mettre au travail » (Printz, 2020).

Néanmoins, et toujours en s'appuyant sur le texte de Antoine Printz, un même contexte unit ces deux notions que sont l'inclusif et l'insertion, celui de « la dissociation de la sortie des études et de l'entrée sur le marché du travail ». Aussi, un autre élément réunit l'inclusif et l'insertion, celui de la participation dans le monde économique. En effet, si les politiques d'inclusion visent « la lutte contre la pauvreté et l'exclusion », le prisme économique est premier dans la problématisation. Il est alors fréquent qu'on appose à la notion d'inclusion le terme « d'active » afin que celle-ci puisse se marquer dans le coeur de la question de l'emploi (Printz, 2020).

Finalement, « l'inclusion active consiste à permettre à chaque citoyen, y compris aux plus défavorisés, de participer pleine-ment à la société, et notamment d'exercer un emploi » (*Inclusion active - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne*, s. d.). Aujourd'hui, l'objectif auquel doivent s'astreindre les politiques d'inclusion sociale est donc celui de « *l'insertion de toutes les personnes dans la société, en leur permettant de participer pleinement aux activités économiques, sociales et culturelles* » (Printz, 2020).

²⁷ Printz, A. (2020). L'inclusion : Clarification d'un champ notionnel. *Mots. Les langages du politique*, n° 122(1), 75-92.

2.2.2. L'insertion ce n'est pas de l'inclusion : Proches, mais différents

Trop souvent, le concept d'inclusion est confondu ou utilisé, à tort, avec celui de l'intégration. Il est tout de même bon de noter que « cette expression (inclusion), ainsi que celle d'intégration, n'ont pas exactement la même signification dans les différents pays et que chacune d'elle est même parfois utilisée dans plusieurs acceptions » (Plaisance et al., 2007). Cette différence de signification est d'ailleurs source de débat actuellement. En France, on assimile souvent le terme d'inclusion et d'éducation inclusive aux pratiques d'accueil se limitant aux placements des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire (Plaisance et al., 2007). En d'autres termes, aucune adaptation ou modification de l'environnement n'est pensée pour cet accueil. Tandis qu'en Angleterre, ils utilisent le terme d'intégration pour désigner « cette seule présence physique » des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire. Le terme d'inclusion, quant à lui, « implique une appartenance pleine et entière à la communauté » (Plaisance et al., 2007). Souvent, les pratiques de certains pays continuent de relever de l'intégration alors qu'ils ont adopté et utilisent le terme d'inclusion. Ce flou dans l'utilisation de ces deux concepts complexifie alors l'élaboration d'actions portant sur le handicap.

L'inclusion est régulièrement pensée comme « le simple développement de d'intégration, un plus ou un mieux d'intégration » (Capitaine, 2013). Il serait faux de dire que l'inclusion n'est que « le mieux d'intégration », car nous avons affaire à deux concepts relevant de deux paradigmes différents l'un de l'autre. Nous ne changeons pas simplement de paradigme, nous les inversons. En effet, aujourd'hui, le terme d'inclusion est celui qui s'impose dans les actions de la société.

L'intégration est « le processus par lequel l'individu prend place dans une société, par lequel il se socialise. Ce processus équivaut à apprendre les normes et valeurs qui régissent le corps social, cet apprentissage se faisant notamment par le truchement de la famille, l'école ou les groupes de pairs » (Tiberj, 2014). Finalement, par ce processus, Serge Paugam nous parle “de l'intégration des individus à la société” (Paugam, 2014). Les propos tenus par Serge Paugam sont

soutenus par ceux de Vincent Tiberj quand il nous dit, par les recherches récentes, que « le processus d'intégration dépend fortement de l'attitude de la société d'accueil et notamment de ses propres préjugés » (Tiberj, 2014). Il en est tout autre pour le concept d'inclusion.

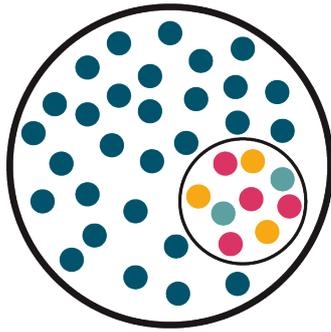
Le concept d'inclusion appartient d'abord aux notions de société inclusive, que nous avons abordées et de l'école inclusive. Ce concept a vu le jour au début des années 1960 lors des mouvements des droits humains concernant les personnes handicapées. Ces évolutions, dues à ces mouvements se sont accompagnées d'une évolution conceptuelle. En effet, c'est par le passage de l'approche biomédicale et individuelle de la personne handicapée à l'approche sociale et de droits, qui réorganise nos interrogations sur « la manière dont la société et ses diverses institutions conçoivent le « handicap » et accordent leur place aux personnes » (Capitaine, 2013). Pour Jean-Yves Le Capitaine, « le concept d'inclusion vient ici mettre un point d'orgue, celui de la place de plein droit de toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, dans la société et ses organisations ». Ce n'est plus aux individus de s'intégrer à la société en s'y adaptant, mais à la société de s'adapter pour accueillir toutes les personnes qu'elle englobe. On parlera donc aujourd'hui de société inclusive.

Le site de l'Association des Paralysés de France du Rhône-Aine nous propose de distinguer ces deux notions à travers l'illustration ci-dessous.

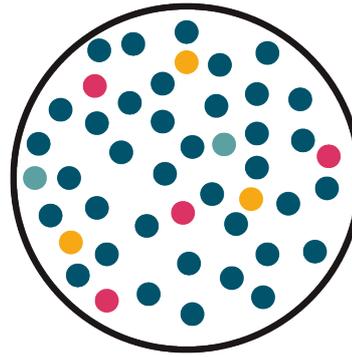
Les points bleus se réfèrent aux personnes sans handicap avéré tandis que les points colorés²⁸ représentent les personnes en situation de handicap. Dans l'intégration, les personnes en situation de handicap rentrent dans la population « générale » mais restent entre eux. Tandis que dans l'inclusion, celles-ci font partie intégrante de la population sans qu'une distinction de groupe soit faite.

²⁸ Les points sont de différentes couleurs afin de représenter différentes situations de handicap.

L'intégration



L'inclusion



La différence entre l'intégration et l'inclusion

APF France Handicap Rhône-Ain. (2019, janvier 21). Qu'est-ce que l'inclusion ? APF France handicap Rhône-Ain. <https://apfra.fr/inclusion/>

Finalement, les propos de Jean-Yves Le Capitaine peuvent conclure sur la distinction entre ces deux concepts : « L'intégration ouvrait le droit à la similitude, à être semblable, tolérant l'exclusion de ceux qui ne parvenaient pas à accéder par eux-mêmes au monde « normal », malgré tous les moyens de compensation qui leur étaient dévolus et l'aide de tous les services appropriés. L'inclusion ouvre le droit à la singularité, à la différence, ne tolérant pas d'exclusion à la participation sociale sur le prétexte de cette différence. Là où l'intégration n'interrogeait pas la norme établie, l'inclusion fait varier la norme pour y inclure toutes les singularités » (Capitaine, 2013). Rattachée au travail, l'intégration témoigne d'une volonté de normalisation pour les personnes en situation de handicap très attachées à travailler (Stiker, 2009, p. 109.). Tandis que, être inclusif dans le travail - et en général - permet à tous les individus d'accéder à un rôle social. En ce sens, une construction identitaire est en jeu, car selon Jean-Pierre Le Goff, sociologue, « le travail demeure une activité par laquelle les individus sont amenés à se forger une identité sociale, à entrer dans des rapports sociaux et à s'inscrire dans la collectivité » (Pietr, 2004). C'est en ce sens également que Marie-Anne Dujarier traite du travail comme « *quelque chose d'important en sens ou celui-ci contribue au statut et à la place sociale. C'est un support à la construction de l'identité* ».

Ne plus parler d'intégration au travail, mais plutôt d'inclusion au travail ouvre les portes de la construction identitaire pour tous. En outre, développer l'inclusion dans la société, notamment dans le travail, permet aussi de favoriser l'autodétermination de tous les individus, et surtout celle des personnes en situation de handicap.

2.2.3. Favoriser l'autodétermination

La première utilisation du terme « autodétermination » se référait au droit de toute nation à s'autogouverner (Wehmeyer, s. d.). Aujourd'hui, son utilisation se retrouve dans le langage des sciences sociales et dans le secteur du médico-social. Les professionnels du secteur sont de plus en plus sensibilisés à cette notion. Dans le langage actuel, l'autodétermination se réfère alors au « *droit, de toute personne, à exercer un contrôle sur sa vie* ». En effet, Lachapelle et Boisvert définissent en 1999 l'autodétermination comme « *les habiletés nécessaires pour assurer un contrôle direct sur sa vie et faire librement des choix sans être influencé de manière importante par une tierce personne* » (Lachapelle et al., 2010). Il serait réducteur de penser l'autodétermination comme simple production autonome de comportements et de prises de décision (Balle, 2017, p. 25.). En ce sens « *un comportement est donc autodéterminé lorsque les actions sont volontairement mises en place par l'individu et qu'il est ainsi un « agent causal » de l'action* » (Balle, 2017, p. 29.).

Suivant le modèle fonctionnel de l'autodétermination développé par le professeur d'éducation spécialisée à l'université du Kansas, Michael Wehmeyer en 1996, un comportement autodéterminé repose sur quatre caractéristiques (Wehmeyer et al., 1996) :

- self-determination (l'autoréalisation) : C'est la connaissance globale qu'a la personne concernant ses forces, ses faiblesses, etc. C'est ce qui lui permet d'ajuster ses choix et ses décisions en fonction de ses caractéristiques.
- autonomous (l'autonomie) : La personne agit de manière autonome, elle est capable d'indiquer ses préférences, de faire des choix et d'amorcer une action sans influence externe.

- selfregulation (l'autorégulation) : Le comportement est autorégulé. La personne est en mesure de réguler son comportement en fonction des caractéristiques de l'environnement et de son répertoire comportemental afin de répondre à une tâche.
- Psychological empowerment (l'empowerment psychologique) : L'empowerment psychologique se réfère chez l'individu au sentiment de contrôle sur ses actions et sur les conséquences de ses actions dans l'environnement.

Ainsi, afin de garantir le développement de l'autodétermination chez les travailleurs en ESAT, il est nécessaire de répondre à ces quatre caractéristiques.

Dans ce modèle, trois facteurs primaires sont mis en évidence quant à l'émergence de l'autodétermination. On retrouve « *les capacités individuelles liées au développement de la personne et à ses apprentissages, les opportunités d'expérience liées aux caractéristiques de l'environnement et les soutiens apportés à la personne* » (Balle, 2017, p. 31.). Assurément, une personne privée de tout droit à exercer un contrôle sur sa vie, n'ayant jamais l'opportunité de faire des choix ou de prendre des décisions concernant sa propre vie ne pourra développer ses capacités d'autodétermination.

L'expression de l'autodétermination résulte donc d'une interaction entre les capacités de la personne et les opportunités offertes par l'environnement (Balle, 2017, p. 31.).

Ouvrer pour un environnement plus inclusif permettant de casser les représentations et les préjugés existants tout en favorisant le développement de l'autodétermination, voici les objectifs des dispositifs *Différent et Compétent* et *Duo Day*. C'est bien en proposant une interaction entre les capacités des travailleurs d'ESAT et les opportunités offertes par l'environnement que ces deux dispositifs tentent de répondre à la volonté des politiques publiques en matière de handicap.

Seconde Partie : Des démarches à vocation inclusive et valorisante : les dispositifs *Duo Day* et *Différent & Compétent* à l'ESAT Utopi Saint Jacques-de-la-Lande

1. Le territoire socio-économique de l'ESAT Utopi Saint Jacques-de-la-Lande

1.1 Un bassin de vie stable et rassurant

Le département d'Ille-et-Vilaine représente 6 775 km², soit 25 % de la superficie régionale. C'est donc un quart du territoire breton. Au 1er janvier 2021 celui-ci recensait 1 094 636 habitants. (Observatoire économique de l'Ille-et-Vilaine & CCI Ille-et-Vilaine, 2021). Avec 333 communes, 4 arrondissements et 7 pays, le département est économiquement et socialement riche. On compte deux aéroports et un aérodrome, un port et diverses lignes de transport dont une ligne à grande vitesse.

Concernant la population active départementale, son taux est de 58,8% contrairement à la moyenne nationale se rapprochant des 57% (Observatoire économique de l'Ille-et-Vilaine & CCI Ille-et-Vilaine, 2021).

Avec à sa tête une capitale faisant partie des régions les plus dynamiques de France, Rennes est considérée comme « locomotive économique ». En effet, par sa proximité géographique avec Paris ; 1h25 en TGV de la gare de Rennes à celle de Montparnasse ; le département attire de plus en plus de professionnels augmentant le nombre de cadres et de professions intermédiaires et affaiblissant celui des retraités. Aussi, située à 45 minutes des côtes bretonnes (Saint-Malo et la baie du Mont-saint-Michel), en 2020 Rennes est considérée comme la « 1^{ère} ville française » où il fait bon vivre et est la 8^e ville sur 83 villes en Europe pour sa qualité de vie selon la Commission Européenne (Rennes Business Services, 2020).

1.2 Un bassin économique riche générant un bassin d'emploi important

Rennes Métropole c'est 43 communes membres d'Ille-et-Vilaine. Active et encrée dans les politiques publiques, la métropole ne cesse de rendre son bassin de vie le plus stable et rassurant possible. Ainsi, elle développe de nouveaux quartiers pour répondre à la demande croissante de logement et d'infrastructures diverses et rénove ses anciens. Par exemple le nouveau quartier Via Silva vient d'accueillir deux ESAT de l'Adapei³⁵ (Césson et Betton) pour qu'ils puissent ne former qu'un établissement et apporter des locaux sains et aux normes pour les travailleurs en situations de handicap et les professionnels (Aufrey et al., 2020).

Entre le développement d'une politique de tranquillité publique et de prévention en santé, le soutien financier aux CCAS²⁹ pour les personnes âgées et l'insertion ainsi qu'un plan « climat-énergie territorial », Rennes Métropole génère un bassin d'emploi important et étoffé.

Le bassin d'emploi rennais ou la zone d'emplois³⁰ représente 160 communes et couvre trois pays : le Pays de Rennes (dont Rennes Métropole), le Pays de Brocéliande et le Pays Vallons de Vilaine.

Qualifiée de métropole « hyperconnectée » et capitale des télécoms, le bassin d'emploi offre une multitude d'opportunités entrepreneuriales, salariales, etc. En effet avec un des taux de chômage les moins élevés de France : 6,5 % au premier trimestre de 2021 contre 8,1 % pour la France, la zone d'emploi rennaise offre un cadre de travail intéressant (INSEE Bretagne, 2021). D'après un graphique de l'Insee Bretagne sur la concentration de l'emploi de la zone rennaise, pour 100 actifs on retrouve 125 emplois. C'est un total de 346 552 emplois total sur tout le bassin.

Le nombre d'employeurs ne cesse de grimper et la demande est forte avec ses 5 pôles de compétitivité :

- le pôle images et réseaux

²⁹ Centre Communautaire de l'Action Sociale

³⁰ une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. (INSEE, s. d.)

- le pôle mer Bretagne Atlantique
- le pôle Valorial (alimentation de demain)
- le pôle ID4CAR (l'automobile)
- et le pôle EMC2 (l'advanced manufacturing)

L'offre est donc plus forte que la demande au sein du bassin rennais. Peut-on y voir ici une fenêtre d'opportunité afin d'accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi, et notamment les personnes en situation de handicap, vers l'entreprise ? C'est ce que propose l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande en développant au sein de ses services deux dispositifs venant reconsidérer et revaloriser les compétences des personnes en situation de handicap, des travailleurs en ESAT.

1.3 Présentation de l'Esat Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande et L'Hermitage

Offrir des activités professionnelles, de soutien et de maintien des compétences aux personnes en situation de handicap est l'objectif maître supporté par l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande (anciennement ESAT d'Apigné). Cet établissement est implanté sur deux sites géographiquement différents. L'un se situe sur la commune de Saint-Jacques-de-la-Lande et l'autre sur la commune de l'Hermitage (anciennement ESAT La Hautière). Ces deux sites se situent à 12km l'un de l'autre sur le territoire rennais en Ille-et-Vilaine, région Bretagne.

Auparavant, Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande et Utopi l'Hermitage étaient deux structures juridiquement et budgétairement distinctes, toutes deux gérées par l'Adapei 35. Depuis le 1^{er} janvier 2021, ces deux structures ont fusionné juridiquement pour ne former qu'un seul établissement. D'ici 2024, au regard du projet de reconstruction des activités du site de l'Hermitage sur le site de Saint Jacques-de-la-Lande, ils ne constitueront plus qu'un seul établissement. C'est pourquoi dans ce travail, je parlerai de l'ESAT Utopi Saint Jacques-de-la-Landes comme entité globale.

L'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande est un établissement médico-social privé associatif non lucratif géré par l'Adapei35. Historiquement, le site de Saint-Jacques-de-la-Lande a été créé en réponse à un projet porté par l'Adapei 35 : apporter une solution adaptée à un nombre important de personnes orientées en ESAT et sans solution sur le département. Il s'agissait d'offrir une issue à l'intention d'un public déficient intellectuellement. L'établissement Utopi Saint-

-Jacques-de-la-Lande avait un agrément de 174 Équivalent Temps Plein (ETP) pour accueillir environ 210 travailleurs en situation de handicap.

L'Adapei35 est une association parentale engagée depuis plus de cinquante ans dans la défense des intérêts des personnes en situation de handicap mental. La préoccupation majeure de l'Adapei35 est d'apporter des réponses adaptées aux personnes en situation de handicap mental et à leurs familles. Cette association se veut être une organisation orientée vers les besoins des usagers, une organisation adaptable et apprenante et un employeur exemplaire porteur d'une responsabilité sociétale en termes de développement durable, égalité des chances, prévention des risques et de climat social. Au niveau de ses activités, le site de Saint Jacques-de-la-Lande propose des activités :

- de sous-traitance industrielle ;
- de métallurgie et de réparation de chariot ;
- destruction de documents ;
- d'entretien et d'hygiène des locaux ;
- d'entretien des espaces verts ;
- de peinture ;
- de restauration collective où sont préparés et livrés en liaison froide 2400 repas/jours sur tous les établissements de l'Adapei35.

Le site de L'Hermitage possédait un agrément de 88 ETP pour accueillir environ 104 travailleurs par année. Cette organisation propose des activités de sous-traitance industrielle et une activité de blanchisserie industrielle (500 kg).

Concernant le plan des ressources humaines, l'établissement (Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande et L'Hermitage) emploie une équipe pluri-professionnelle. Cette équipe est ainsi constituée :

- un directeur ;
- des chefs de service ;
- deux psychologues ;
- deux assistantes sociales pour le pôle social ;
- des agents administratifs pour le secrétariat ;
- des moniteurs d'atelier et des éducateurs spécialisés pour les ateliers et le service annexe ;
- des coordinateurs et une infirmière pour le pôle médico-social ;
- des agents techniques pour la maintenance.

Enfin, la dénomination Utopi® a été créée par les ESAT de l'Adapei35 en 2019 suite à une réflexion en lien avec les professionnels et les travailleurs pour la création d'une marque. « Produit en Utopi, solidaires et performants » identifie les 6 ESAT de l'association et son entreprise adaptée « Le lien Gourmand ». Cette marque commune a pour objectif de porter et faire connaître les activités de l'association.

2. Méthodologie de recherche et d'enquête

Pour étudier l'impact de la valorisation des compétences par le biais des dispositifs *Duo Day* et *Différent et Compétent*, le choix a été porté sur une enquête de terrain majoritairement qualitative avec quelques éléments quantitatifs.

La construction des hypothèses s'est d'abord appuyée sur la médiatisation de la journée du *Duo Day* et ma mission de stage qui était l'organisation de celle-ci. L'inclusion des personnes en situation de handicap étant une des priorités du quinquennat du président actuel. C'est pourquoi, on a pu voir Monsieur le Président accueillir Théophile, un jeune ayant une trisomie 21 ou encore Evelyne Dhéliat avec la jeune Emma atteinte d'une rétinite pigmentaire pour présenter la météo sur une chaîne de télévision française.

Ensuite, en se basant sur l'un des objectifs de ces deux dispositifs qui est la reconnaissance des compétences des personnes en situation de handicap, il semblait intéressant d'observer si cette reconnaissance peut être un moyen de développer l'autodétermination chez les travailleurs d'ESAT.

La première étape de cette recherche est l'immersion. Afin de prendre connaissance du travail des agents, d'échanger avec eux et de rentrer dans leurs groupes en atelier, j'ai passé une semaine dans chaque atelier. Lors de demi-journées, j'ai observé et travaillé avec eux sur plusieurs postes de travail pour m'immerger et m'imprégner de leur dynamique de groupe.

Ce travail d'immersion a un double enjeu. Mettant de côté le fait qu'il ait pu me permettre de m'intégrer plus aisément, celui-ci a pu ouvrir les portes de l'observation participante. Cette technique d'observation représente « *une période d'interactions sociales intenses entre le chercheur et les sujets, dans le milieu de ces derniers. Au cours de cette période, des données sont systématiquement collectées [...]. Les observateurs s'immergent personnellement dans la vie des gens. Ils partagent leurs expériences* » (Lapassade, 2016, p. 392). La tenu d'un journal de bord a permis de noter les diverses observations en y ajoutant les réflexions auxquelles je m'appuyais.

À la suite de cette observation participante, le choix de la population d'enquête concernant les agents de l'ESAT a été plus évident. Ayant pu prendre connaissance des travailleurs ayant pris part à la journée du *Duo Day* ou au dispositif *Différent et Compétent*, j'ai proposé à 7 agents de participer à un entretien afin de partager leur *savoir experientiel*³¹.

³¹ « Le savoir expérientiel est défini comme issu des expériences de vie personnelle vécues en dehors du contexte clinique » (Cartron et al., 2021)

La population était constituée ainsi :

<i>Différent et Compétent</i>	<i>Duo Day</i>
Hommes	
Un agent en espaces verts	Un agent en métallerie
Un agent en espaces verts	Un agent en espaces verts
Femmes	
Une agent en tri postal	Une agent en entretien des locaux
Une agent en blanchisserie	

La tranche d'âge est étendue allant de 25 ans pour la plus jeune et 48 ans pour la plus âgée. La moyenne d'âge est de 38 ans. L'équité parfaite entre les hommes et les femmes n'a pas pu être respectée du fait d'un biais environnemental : le dispositif du *Duo Day* est relativement peu connu. L'hétérogénéité des ateliers a été en partie respectée avec différentes activités représentées : Blanchisserie, destruction de documents, tri postal, entretien des locaux et entretien des espaces verts. Plus tard dans le développement, nous pourrions constater que les agents en espaces verts sont plus nombreux à solliciter ce genre de dispositif contrairement aux autres ateliers. Aussi, la population des agents se présente comme totalement inclusive. En ce sens, la priorité dans le choix des participants n'a pas été portée sur leur handicap. Néanmoins, dans le développement, on pourra observer une homogénéité des situations de handicap. La question du passé professionnel des agents n'a pas été prise en compte dans le choix des participants mais celui-ci fera partie intégrante de la trame d'entretien et de l'analyse.

Concernant le choix des professionnels du secteur du médico-social à interroger, le critère de sélection était mis sur l'accompagnement avéré des agents sur l'un des deux dispositifs. Aussi, dans l'intérêt de recueillir diverses données qualitatives, les professionnels ne relèvent pas tous de la même profession, voire du même établissement pour l'un d'entre eux. L'équipe professionnelle interrogée est ainsi composée de :

- un moniteur d'atelier en espaces verts ;
- une monitrice d'atelier en conditionnement ;

- un moniteur d'atelier bois des Ateliers de La Mabilais ;
- un coordinatrice de projet ;
- un coordinateur de projet ;
- et une coordinatrice de soutien.

L'élaboration des guides d'entretien (Annexe I) se divise en deux parties. Dans un premier temps celle à destination des agents a été réalisée. L'importance était de questionner sur la motivation à désirer participer à un des deux dispositifs, le ressenti suite à cette expérience et l'impact de celle-ci par la suite sur l'autodétermination. Des questions concernant la notion du travail et la vision des entreprises ont aussi été proposées. L'objectif était de proposer lors des entretiens, des questions simples afin de faciliter la compréhension de chacun et rendre accessibles les échanges. Chaque entretien durait entre 21 et 52 minutes et se déroulait dans diverses pièces telles que dans les bureaux, la salle de soutien ou dans la salle de réunion des espaces verts. Cette différence de temps sera analysée plus tard dans ce travail.

Dans un second temps et à travers les différents échanges réalisés en amont avec les professionnels, la construction du second guide d'entretien a pu être élaborée. Par exemple, lors des réunions médico-sociales ou d'établissement, les propos soutenus par les divers professionnels concernant le *Duo Day* ou *Différent et Compétent* ont été relevés pour qu'ils puissent être retravaillés et proposés lors des entretiens. Après chaque consentement, les entretiens étaient enregistrés. Evidemment, ils restent anonymes dans les verbatims utilisés dans ce travail.

Un travail de retranscription s'en est suivi pour analyser et relever les propos les plus pertinents et qui répondaient le plus à l'enquête. Après ce travail collaboratif avec les différents interviewers, l'analyse des entretiens s'est appuyée sur des grilles d'analyse (Annexe II). Si le besoin de développer certaines réponses pouvait se faire sentir, les professionnels comme les agents restaient toujours disponibles pour répondre à d'éventuelles autres questions.

Aujourd'hui, afin de contribuer au développement des politiques publiques en faveur des personnes en situation de handicap et plus particulièrement les travailleurs en ESAT, les entreprises sont dans l'obligation de rendre compte d'un pourcentage d'emploi concernant ces personnes. Depuis 2019, le taux est fixé à 6% minimum. C'est donc dans l'intérêt de chacun que le recours aux ESAT vient répondre à ces objectifs économiques et sociaux. Encore faut-il connaître les ESAT pour penser à les solliciter. C'est pourquoi, afin d'avoir une vue approximative des acteurs économique du bassin rennais et comprendre où ils se situent aujourd'hui concernant le handicap, un questionnaire a été réalisé.

Le questionnaire a été réalisé à l'aide du support Google Forms© pour une facilité de traitement et une garantie de la confidentialité des réponses données. Celui-ci était totalement dématérialisé pour répondre à un caractère pratique et durait environ cinq minutes. La récolte de données s'est déroulée entre le 23 juin 2021 et le 18 août 2021. Ce questionnaire a été envoyé par mail à près d'une quarantaine de personnes et est resté en diffusion sur les réseaux sociaux (Linkedin et Facebook). Celui-ci s'adressait à toutes personnes susceptibles de recruter du personnel : ressources humaines, direction, auto-entrepreneur, chef d'entreprise, etc. Il comprend des questions d'ordre général, des questions relatives au recrutement, des questions pour les salariés ayant connaissance de l'existence des ESAT et des questions concernant les dispositifs étudiés. Il se compose majoritairement de questions fermées de type « oui/non », à choix multiples et avec une échelle afin de faciliter les réponses et le traitement des résultats. Ces questions fermées sont complétées par la possibilité de laisser un commentaire en dessous de chaque sujet. Il y a également quelques autres questions ouvertes présentes au sein du questionnaire pour favoriser une liberté d'expression et la formalisation de remarques ou suggestions.

A la clôture du questionnaire, 30 personnes ont participé et répondu au questionnaire. La première question venait ensuite sélectionner les répondant pouvant poursuivre le questionnaire. En effet, seules les entreprises connaissant le milieu protégé³² – les ESAT – étaient susceptibles de connaître les dispositifs

³² Elles étaient 21 entreprises à connaître les ESAT.

Duo Day et Différent et Compétent. La zone géographique était limitée au bassin rennais soit, le Pays de Rennes, le Pays de Brocéliande et le Pays Vallons de Vilaine.

3. Des dispositifs à visée inclusive entre ESAT et acteurs économiques

3.1 Présentation des dispositifs Différent et Compétent et Duo Day

3.1.1. Différent et Compétent

Différent et Compétent est un dispositif de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE). Il permet aux personnes en situation de handicap d'être reconnues dans leurs compétences professionnelles à travers des référentiels d'activité professionnelle issus du droit commun soutenu par le Ministère de l'Education Nationale et le ministère de l'Agriculture.

Ce dispositif a pris son origine en tant que projet en 2002 réunissant alors 24 ESAT bretons autour d'un objectif commun : « *reconnaître et développer les compétences acquises par les travailleurs handicapés et valoriser, avec les entreprises, les acquis d'expérience quel que soit leur niveau de performance économique.* » (Hatano-Chalvidan et al., 2019).

Afin de pérenniser les actions du dispositif, l'Association régionale des ESAT (ARESAT) de Bretagne est créée en 2006 pour permettre la mutualisation du financement par les ESAT adhérents. En 2009, *Différent et Compétent* quitte le champ expérimental pour rentrer dans celui du juridique. Depuis 2012, l'association *Différent et Compétent* Réseau est présente au niveau national. Aujourd'hui, plus de 800 établissements et 19 collectifs territoriaux sont concernés. Selon les statistiques données dans un rapport de recherche d'octobre 2019, ce sont 15 579 attestations descriptives de compétences qui ont été délivrées de 2004 à 2018 (Hatano-Chalvidan et al., 2019).

Aujourd'hui il est important de distinguer la RAE de la VAE dans le cadre du dispositif *Différent et Compétent*.

- Dans le cadre de la VAE, la personne est soumise aux modalités de validation exigeant une connaissance générale en référence à un cadre prédéfini.
- Tandis que, dans la RAE les modalités de validation sont adaptées et accessibles à la personne. En l'occurrence, si la personne souhaite soutenir devant un jury au sein de son établissement, alors la modalité de validation interne pourra être choisie. Le cadre de référence est la personne.

3.1.2. Le fonctionnement

« La RAE consiste à reconnaître ce que la personne réussit aujourd'hui, dans ce qu'elle ne maîtrise pas encore complètement, au regard d'un référentiel-métier de droit commun » (Manuel formation DC module 1)

Toujours en s'appuyant sur les principes du droit commun de la VAE, le dispositif *Différent et Compétent* a retenu trois modalités d'entretien de valorisations afin que l'accessibilité pour tous soit effective et sans aucune discrimination présente. La RAE n'est pas une épreuve soumise à une note finale. Le principe est de partir, pour le travailleur de deux questions : *Comment je veux être reconnue ? Par qui je veux être reconnu ?* En ce sens, on retrouve :

- la modalité de RAE en situation de travail (expliquer son travail sur son lieu de travail)
- la modalité externe (expliquer son travail en dehors de son lieu de travail)
- la modalité externe après un stage professionnel dans un nouvel environnement de travail

Le candidat participe pleinement dans le choix des modalités d'entretien avec l'accompagnement de son encadrant. S'ensuit un auto-positionnement du côté du travailleur pour que celui-ci puisse repérer ses compétences. L'avis de l'encadrant est aussi pris en compte lors d'un positionnement du candidat sans celui-ci. Enfin, un co-positionnement est réalisé afin de croiser le regard du candidat avec celui de l'encadrant. Souvent, à la suite de divers entretiens, c'est à

ce moment que les accompagnateurs remarquent que les candidats se dévalorisent plus qu'ils se surestiment : « *Elle disait d'elle qu'elle n'était pas capable, après un entretien avec un positionnement sur ses compétences, c'était tout l'inverse.* » (S, coordinatrice)

Après ces démarches de positionnement, le travailleur, toujours avec le soutien de son accompagnateur, choisit l'activité qu'il souhaite présenter dans son dossier et lors de son entretien.

Quand vient l'entretien devant le jury, le candidat a une heure pour présenter, expliquer et montrer ses compétences, son activité. Il est accompagné de son/sa moniteur.ice, ainsi que le/la coordinateur.ice qui l'ont accompagné dans toute cette démarche.

A la suite de l'entretien de reconnaissance, une cérémonie de remise des « diplômes » de RAE est organisée avec tous les lauréats d'une même promotion afin que tous puissent échanger et être reconnus.

Certains ESAT proposent une augmentation de 2% sur le salaire de l'agent ayant passé une RAE. Cette augmentation n'est pas inscrite dans le cahier des charges du dispositif néanmoins, il est propre à chaque établissement de la proposer, pouvant alors être source de motivation supplémentaire pour les candidats.

3.2. *Le Duo Day*

« *Duo Day* c'est 1 seule journée, ce n'est pas un emploi, mais il offre un temps de rencontre. » (*Duo Day*, s. d.)

Le *Duo Day* est une journée européenne qui se déroule lors de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées. Le principe est : « *au cours d'une journée, une personne handicapée forme un binôme avec un collaborateur d'une entreprise privée ou publique afin de découvrir son activité professionnelle par une participation aux tâches habituelles de celle-ci et/ou une observation de son travail ; de cette rencontre peuvent émerger également des propositions de*

découvertes de métiers, de stages voire parfois d'emploi » (Secrétariat d'Etat chargée des Personnes Handicapées, 2020). L'objectif est de changer le regard que chaque citoyen a sur le handicap et de dépasser les préjugés prématurés.

Ce dispositif prend racine en Irlande 2008 sous la dénomination *JobShadow Day*³³. En 2019, on comptait 10 pays au côté de l'Irlande à développer cette démarche à visée inclusive. C'est en 2018 que la première édition du *Duo Day* a eu lieu en France à travers le pilotage du Secrétariat d'Etat en charge des Personnes Handicapées.

L'origine de cette version française prend naissance dans le Lot-et-Garonne en 2015, portée par l'Association Laïque de Gestion d'Établissements d'Éducation et d'Insertion (ALGEEI). L'association a aujourd'hui la charge de coordonner et de mettre en oeuvre tous les aspects opérationnels du dispositif. Le rayonnement de cette journée sur le plan territorial est également dû aux différents partenaires que sont Pôle Emploi, Cap Emploi, les fédérations oeuvrant pour l'inclusion et surtout, les employeurs partenaires, les structures accompagnent et les personnes elles-mêmes.

A titre informatif, pour sa troisième édition tenue le 19 novembre 2020, le *Duo Day* regroupait³⁴ :

- 12 404 employeurs inscrits sur la plateforme *duoday.fr*
- 19 113 personnes en situation de handicap inscrites
- 10 000 duos réalisés dont 7 147 duos enregistrés sur la plateforme
- 2 900 structures accompagnantes impliquées.

Aujourd'hui, « *En France, il y a encore l'idée qu'on devrait tous se ressembler pour travailler ensemble* » (Entretien avec Fanny Jaffrès, Ingénieure d'études et doctorante en sociologie à l'EHESP Rennes). C'est pour contrebalancer cette citation que le *Duo Day* a été pensé. Contrairement au dispositif *Différent et Compétent*, le *Duo Day* n'a pas modifié les données de

³³ <https://www.duoday.fr/9-europe.htm>

³⁴ Secrétariat d'Etat chargée des Personnes Handicapées. (2020). *Dossier de presse bilan 2020*.

l'équation. Les compétences et les qualités professionnelles des agents d'ESAT restent les mêmes avant et après le *Duo Day*. Néanmoins, l'originalité est mise du côté de la visibilité de ces compétences et ces savoir-faire. Le travailleur de l'ESAT a enfin l'opportunité de montrer ce qu'il sait faire, ses compétences professionnelles sur un lieu de travail différent du sien (*Duo Day*, 2019).

Ces deux dispositifs offrent la possibilité aux travailleurs d'ESAT et aux établissements d'être mis sur le devant de la scène. Entre la médiatisation, les stages en entreprises et la présentation du travail protégé, les entreprises deviennent également actrices dans cette reconnaissance. De fait, le milieu protégé devrait être de plus en plus connu aux yeux des entreprises.

3.2 La connaissance du travail protégé auprès des entreprises du Bassin Rennais

3.2.1. Exemple de partenaires répondants

Le secteur d'activité le plus représenté parmi les répondants au questionnaire est l'industrie (6 personnes sur 30, soit 1 sur 5), ce qui est le reflet du territoire. Il est ensuite suivi par le secteur du médico-social avec (4 personnes), le transport, l'administration, le commerce et l'agriculture représentant chacun (2 personnes). Enfin, une variété de domaines sont représentés comme la monétique, le diagnostic immobilier, etc.

3.2.2 Les acteurs ne connaissant pas les ESAT

Aujourd'hui, les ESAT ne sont pas encore connus aux yeux de tous. En effet, sur le bassin d'emploi rennais, sur les 30 personnes ayant répondu à la question "*Connaissez-vous les ESAT (Établissements et Services d'Aides par le Travail)* », 9 personnes, soit 30% du panel ne connaît pas ces établissements. La majorité est au fait de leur existence, néanmoins un biais de sélection est présent. Étant donné que les contacts auxquels le questionnaire a pu être proposé émanent majoritairement de mon réseau professionnel, leur connaissance du secteur protégé est alors plus probable. Mais l'existence de ces 9 personnes ne

connaissant pas les ESAT permet néanmoins d'illustrer un manque d'information sur le milieu protégé. On peut penser que cette méconnaissance est plus forte encore, compte tenu de la population ciblée ici dans un réseau professionnel déjà ancré. Cela signifie qu'un travail de visibilité est encore à faire du côté des ESAT. Comment, faire reconnaître des compétences alors même que certaines entreprises ne connaissent pas encore les structures d'accompagnement au travail ?

3.2.3. Le positionnement vis-à-vis du recrutement d'un collaborateur handicapé

Les entreprises ayant répondu dans le cadre de cette recherche, 5 personnes pensent recruter un travailleur en situation de handicap, 13 personnes ne savent pas encore et 3 autres personnes ne le souhaitent pas.

Ces réponses font écho au sondage OpinionWay pour la Fondation Malakoff Humanis Handicap, « Étude Emploi et Handicap 2021 ». Leurs chiffres³⁵ montre que seulement 17% des entreprises françaises ont recruté au moins un travailleur en situation de handicap dans les 12 derniers mois. Dans ce même échantillon, 38% disent avoir l'intention de recruter une personne dans le futur.

Les explications relevées dans cette étude quant au recrutement positif sont souvent dues à la politique du handicap développé au sein de l'entreprise : « *Cela fait partie des engagements de mon groupe au niveau national* » (Répondant travaillant dans les ressources humaines) ou à une volonté de développement qualitatif : « *Ça force l'entreprise à développer les parties méthodes et à les entretenir rigoureusement. Actuellement sur un poste en qualité, j'y suis particulièrement attaché et j'ai déjà pu en voir les avantages flagrants chez différents fournisseurs/partenaires ESAT* » (Répondant travaillant dans l'industrie).

³⁵ L'étude a été réalisée auprès d'un échantillon de 201 entreprises d'au moins 10 salariés de tous les secteurs du privé employant actuellement ou ayant employé au moins une personne handicapée dans le passé.

Pour les personnes ne souhaitant pas recruter des personnes en situation de handicap les explications sont diverses : « *Ne possède pas les ressources nécessaires pour avoir un employé* » ; « *Parce que ce n'est pas moi qui aura ce pouvoir de décision* ».

Pour ce qui concerne les personnes ne sachant pas si elles recruteront, cela peut s'expliquer par le manque de connaissances actuelles de l'entreprise : « *Pas assez de connaissances sur le sujet et des droits et devoirs de chacun* » ou bien par le manque d'accompagnement dans la recherche de candidats : « *Difficulté à avoir des candidatures* », « *Cela dépendra des profils des candidats* ».

Bien que les entreprises ne soient pas encore toutes prêtes à recruter une personne en situation de handicap au sein de leurs locaux, il semble tout de même que celles-ci cherchent d'autres modalités pour travailler avec travailleur handicapé.

3.2.4. La volonté de collaborer

Concernent le recours aux ESAT, 8 personnes sur 20 répondants travaillent déjà avec un ESAT. Il existe également des acteurs économiques ne souhaitant pas avoir recours à un ESAT. Même s'ils sont peu nombreux (2 sur 20), un travail sur les freins éventuels à ce recours pourrait être intéressant.

La grande tendance est la sollicitation dans le cadre d'une sous-traitance (60% - 12 personnes sur 20). En effet, la sollicitation potentiel à un ESAT porterait principalement sur de la sous-traitance. En seconde position, on retrouve la prestation de services avec 7 réponses. Très souvent, la prestation de services se réfère à l'entretien des espaces verts, aux activités de blanchisserie et de menuiserie, etc. Dans les réponses données, seulement une personne aurait recours à un ESAT pour une embauche.

Enfin, un quart des répondants connaissant les ESAT (soit 21) ont émis le souhait d'être recontacté par l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Landes témoignant une considération envers cet établissement et le travail protégé.

C'est évident, par l'OETH et des démarches RSE de plus en plus ancrées dans les entreprises, faire appel à des ESAT fait partie intégrante du processus inclusif visé par l'Etat. Bien que basé sur seulement 30 répondants, le questionnaire a mis à jour le fait que certaines entreprises ne connaissent pas les ESAT, ne souhaitent pas travailler avec eux et ne visualisent pas le recrutement d'un travailleur handicapé. A l'échelle globale, on peut penser que s'il existe encore trop d'entreprises avec peu de connaissances sur le handicap et avec des préjugés bien marqués, l'objectif est tel qu'il faut faire connaître le travail protégé et valoriser le travail des agents en ESAT afin que celui-ci puisse être reconnu par les acteurs économiques. Ainsi est l'objectif des deux dispositifs étudiés.

3.3. L'impact du dispositif *Différent et Compétent*

3.3.1 *Une reconnaissance pour les agents mais pas seulement*

La reconnaissance des compétences appelle à les identifier. Il faut d'abord connaître pour pouvoir identifier et reconnaître. À travers ses trois modalités d'entretien, *Différent et Compétent* permet l'identification des compétences des participants en venant mettre en avant l'existence de celles-ci. C'est bien le fait d'identifier et de connaître : « *Tu es celui-là (...)* » pour ensuite reconnaître : « *(...) j'accepte que tu sois celui-là* » (Stiker, 2009, p. 44). Ici on observe et apprend ce que sait faire la personne pour ensuite la reconnaître par le biais d'une cérémonie et une attestation. Cette reconnaissance n'est pas anodine et retentit de façon différente chez les agents interrogés.

Rappelons que l'autodétermination se réfère à la capacité d'une personne à « décider de son destin ou de sa vie sans influences externes indues » (Pluss, 2016) et que celle-ci est composée de 4 caractéristiques essentielles vues plus haut : l'autonomie comportementale, l'autorégulation, l'empowerment psychologique et l'auto-réalisation.

Très souvent, le souhait de réaliser une RAE est personnelle et témoigne d'une prise de décision quant aux propres choix de la personne. Lors des entretiens, il est bien indéniable que les agents interrogés ont souhaité participer de leur propre gré en accord avec leur propre intérêt : « *Je l'ai fait pour me sentir plus professionnelle et augmenter mes compétences* » (E, agent en blanchisserie) ; « *Pour répondre à mon projet de partir travailler en dehors de l'ESAT* » (L, agent en entretien des espaces verts) ; « *C'est montrer à mes collègues mais aussi à ma famille que les personnes handicapées elles sont capables de faire des choses* » (N, agent en tri postal) ; « *Pour devenir plus responsable dans l'équipe et voyager* » (M, agent en entretien des espaces verts).

L'un des objectifs de la RAE est aussi de proposer aux participants de se positionner sur un référentiel métier. En ce sens, ce positionnement permettrait à chacun de prendre connaissance de leurs compétences et d'être conscient de ce qu'ils savent faire afin de se fixer des buts à réaliser. Encore une fois, ce dispositif répond bien aux composantes de l'auto-régulation et celle de l'auto-réalisation, proposées dans le fonctionnement de l'auto-détermination. Les agents interrogés manifestent, à la question « *Souhaitez-vous continuer à vous former ?* », de nouveaux objectifs à la suite d'une RAE : « *Je veux continuer d'autres modalités pour me permettre de continuer ma progression (...) et j'aimerais avoir un vrai diplôme comme un CAP car ça fait 15 ans que je suis dans le linge et c'est important de reconnaître mes compétences* » (E, agent en blanchisserie) ; « *Je voudrais développer mes compétences informatiques* » (N, agent en tri postal).

Ils se sentent également plus confiant dans leur pratique professionnelle et dans leur vie psychique : « *Je me sens encore plus professionnelle avec la validation du dossier* » (E, agent en blanchisserie) ; « *Je me fais plus confiance et j'essaye de faire moins d'erreur* » (M, agent en entretien des espaces verts) ; « *Ça m'a donné encore plus confiance. Je veux montrer aussi que nous sommes capables aussi de faire ces truc là. C'est pas parce que on est reconnu travailleur handicapé qu'on est pas capable !* » (N, agent en tri postal). Le témoignage des professionnels de l'établissement ne fait que renforcer l'idée selon laquelle la RAE augmente la confiance en soi : « *Il y a une affirmation de soi, totalement. Par exemple une personne qui ne soutenait pas le regard de son moniteur, après cette*

expérience, elle a pris confiance et une relation de confiance s'est créée avec son moniteur. » (S, coordinatrice de soutien de l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande).

Enfin, à travers ses échanges, le sentiment d'être plus autonome est unanime chez les agents. Certains ont pris des initiatives comme l'achat d'une tronçonneuse personnelle pour aider son entourage : « *Maintenant ça m'a permis d'en acheter une pour la maison et de l'utiliser personnellement. Finalement ça m'a permis d'être un peu plus autonome. Aussi, je me sens plus à l'aise et autonome dans ma famille, on me demande de faire.* » (L, agent d'entretien en espaces verts). D'autres recherchent plus de responsabilités : « *Quand les moniteurs ne sont pas là, on peut prendre le relais et aider les autres plus facilement* » (E, agent en blanchisserie) ; « *Depuis je voudrais avoir plus de responsabilités* » (N, agent en tri postal).

Chaque composante de l'autodétermination est représentée dans les propos tenus par les agents interrogés. Si celles-ci sont bien mises en évidence, alors on pourrait valider le fait que ce dispositif a un impact positif concernant le développement de l'autodétermination chez les travailleurs en ESAT. Ils gagnent en autonomie et en développement personnel, ils souhaitent plus de responsabilités et envisagent de poursuivre le développement de leurs compétences en se donnant des objectifs de formation, de VAE, etc.

3.3.2. Demande accrue de formation : reprendre goût à l'apprentissage

Non seulement la RAE permet le développement de l'auto-détermination, mais elle permet également aux travailleurs de reprendre le goût de la formation. C'est un fait de terrain, la culture de l'échec n'est pas la même pour les personnes en situation de handicap que pour nous. On peut avoir des difficultés durant l'apprentissage élémentaire sans que cela soit un réel problème. Le cadre enseignant est souvent là pour soutenir les élèves et à leur dire qu'ils vont y arriver. On demande la réussite. Tandis que pour les personnes en situation de handicap on leur demande de prouver qu'ils sont capables. Souvent dû à des

difficultés inhérentes au handicap de la personne, l'apprentissage demande beaucoup plus de souplesse et de temps aux enseignants qui ne peuvent pas toujours répondre présents. En ce sens, l'échec scolaire chez ces personnes est beaucoup plus fréquent et l'expérience scolaire est d'autant plus mal vécue.

Le dispositif *Différent et Compétent* amène les agents à se familiariser à nouveau avec le cadre scolaire. La réalisation du dossier, l'apprentissage et la soutenance devant un jury sont des circonstances permettant aux agents de se réapproprier le goût pour la formation. Aujourd'hui, pas un seul agent interrogé ne souhaite rester sur ses acquis : « *Je veux continuer d'autres modalités (...) j'aimerais avoir un vrai diplôme comme un CAP* » (E, agent en blanchisserie) ; « *J'ai envie de faire le module 3 maintenant* » (M, agent d'entretien en espaces verts) ; « *Je veux continuer sur la modalité avec le stage en entreprise* » (N, agent en tri postal) ; « *Je veux continuer pour tout valider dans le référentiel* » (l'agent en entretien des espaces verts).

Enfin « *il y a une volonté d'être plus autonome et de poser plus facilement ses choix. C'est comme toute personne qui reprend une formation et qui voit que ça marche et ben tu as envie d'en faire d'autre derrière.* » (S, monitrice d'atelier de l'ESAT)

3.3.3. Impact sur la pratique des professionnels

Pensé à la base pour les travailleurs d'ESAT, le dispositif *Différent et Compétent* profite également aux professionnels du médico-social. Tout d'abord c'est une opportunité d'accroître leurs connaissances et leurs compétences en matière d'accompagnement. En effet, une formation de 10 jours avec d'autres professionnels venant d'établissements différents. Cette formation est vécue comme un apport théorique personnel mais aussi comme un temps d'échange de la pratique entre les différents participants : « *C'est comme un échange de la pratique, on apprend de nouvelles choses* » (S, coordinatrice) ; « *Ça m'a permis spécialement de rebondir sur ma pratique et sur ma façon de faire* » (P, moniteur d'atelier espaces verts).

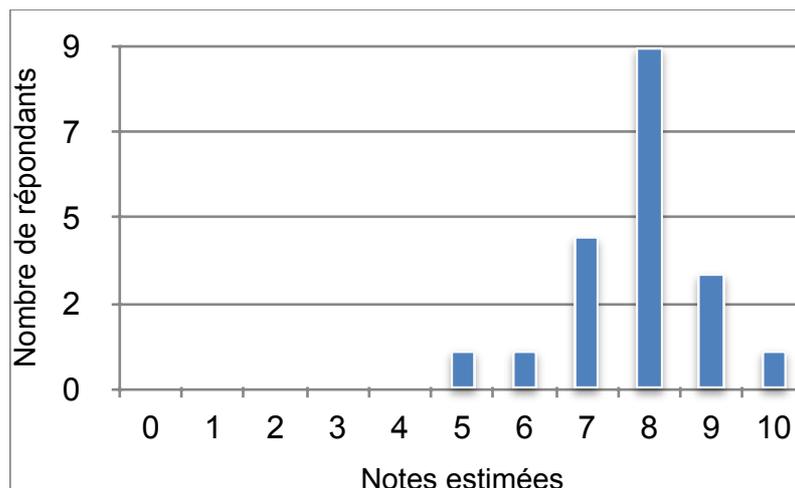
La RAE est un moment qui pourrait être qualifié de privilégié. En effet, les ESAT sont confrontés à une production qui prend de plus en plus de place : « *On pense beaucoup trop à la production et on oublie l'accompagnement médico-social sur les ateliers* » (Monitrice remplaçante sur un atelier de sous-traitance de l'ESAT). Même si les moniteurs témoignent d'un manque de temps concernant l'accompagnement c'est un moment qui « *remet le travail en équipe au centre* » (V, coordinatrice de l'ESAT) et où « *on est toujours là. Le dossier de L, on le faisait en parallèle des chantiers, durant les temps de pose et dans le camion* » (P, moniteurs d'atelier espaces verts).

3.3.4 Un dispositif qui demande à être connu auprès des acteurs économiques

Bien connu dans le milieu protégé, le dispositif *Différent et Compétent* y est maintenant une formalité qui, nous le verrons par la suite, a tendance à s'essouffler au sein de l'ESAT. Mais qu'en est-il des entreprises ? En effet, celles-ci sont également concernées par le dispositif. D'une part, elles font partie intégrante de la modalité avec stage et d'autre part, elles peuvent participer à différents jurys si celles-ci y sont conviées. Bien qu'elles semblent particulièrement sensibles quant à la description du dispositif, celui-ci reste méconnu. Le questionnaire auprès des entreprises du bassin rennais révèle que sur 21 répondants, seulement 5 personnes connaissent la RAE soit environ une personne sur 4.

Suite à la question « *Sur une échelle de 0 (note estimée la plus basse) à 10 (note estimée la plus élevée), comment évaluez-vous le dispositif Différent et Compétent en termes d'inclusion et de sensibilisation au handicap ?* » la répartition en bâtons (ci-dessous) des notes données par les entreprises pourrait s'apparenter à une courbe de distribution symétrique.

Notes données par les entreprises sur l'impact de
Différent et Compétent en matière de sensibilisation et



Avec des caractéristiques telles qu'une note modale et une moyenne de 8, il pourrait y avoir une forte probabilité que les sociétés y voient un intérêt particulier quant à l'impact sur la sensibilisation et l'inclusion au handicap. Ici, les entreprises paraissent trouver un intérêt dans ce dispositif.

Concernant les entreprises connaissant le dispositif, aucune d'entre elles n'y a participé. Dans les commentaires laissés par celles-ci, le manque d'information ou d'occasion en serait la cause : « je n'en ai pas eu l'occasion », « je ne savais pas qu'il était possible d'accompagner un travailleur ».

Avec une visibilité plus importante dans le domaine du droit commun, *Différent et Compétent* (du bassin rennais) pourrait devenir un dispositif fort intéressant au sein la politique actuelle d'inclusion. Avec plus de temps accordé aux moniteurs d'ateliers pour l'accompagnement et plus de sollicitation auprès des entreprises, la modalité de RAE avec stage pourrait devenir un tremplin dans l'insertion professionnelle pour les agents de l'ESAT. Les partenariats solides avec les entreprises permettraient d'assurer des périodes de stage régulières tout au long de l'année et sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise aux différentes situations de handicap.

3.3.5. Et après ?

Aujourd'hui, alors que certains établissements continuent activement l'utilisation de la RAE, d'autres ont tendance à délaisser ce dispositif au détriment des agents. Les causes y sont diverses telles que le manque de temps, le manque de candidats formés au sein des équipes médico-sociales et ma baisse de l'engouement à la suite des cérémonies. Cette dernière est un constat des différents moniteurs interrogés. Très souvent, un fort engagement est présent tout le long de la préparation du dossier et lors de la présentation devant le jury.

La cérémonie de la remise des RAE est un moment intense pour les agents qui sont au centre de l'attention et qui sont reconnus par toutes les parties présentes. Néanmoins, la reprise du travail en atelier et le quotidien reprenant le dessus, la retombée est très rapide. Certains font la demande d'un RAE avec une autre modalité mais qu'en est-il des autres ? Cette question est très répandue dans l'équipe professionnelle. En effet, quand un agent a validé tous les éléments du référentiel métier, l'accompagnement vers une certification diplômante est très rare (aucun accompagnement de ce type n'a été réalisé au sein de l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande).

De plus, pour les agents rencontrant des difficultés plus importantes dans l'apprentissage le maintien des compétences acquises n'est pas toujours évitant sans la sollicitation de différents outils. D'autant que les agents ayant participé à une RAE témoignent d'une envie de poursuite vers une formation à visée diplômante : « Il faudrait que ça amène à un diplôme. Il faudrait quelqu'un qui soit référent pour nous aider pour le dossier professionnel, sur la formation » (L agent en entretien des espaces verts) ; « un vrai diplôme comme un CAP » (E, agent en blanchisserie).

Aujourd'hui, il n'existe pas de suite à la RAE. La passerelle vers la VAE est en chantier et n'est actuellement pas adaptée. Il existe tout de même un outil utilisé dans un autre ESAT du bassin rennais : Les Ateliers de la Mabilais. L'utilisation d'un tableau de compétences permet aux travailleurs de l'ESAT de La Mabilais de :

- Connaitre les compétences qui peuvent être acquises sur l'atelier ;
- Savoir où ils en sont en matière de progression (expert, acquis, en cours, non acquis, etc.) ;
- Valider un bloc de compétences ;
- Devenir expert sur un bloc complet et accompagner les autres travailleurs par la suite.

Cet outil peut être une option pour les établissements où le dispositif tend à s'essouffler et tenter la pérennisation d'un accompagnement au développement de compétences.

Apporter une finalité vers la formation qualifiante et proposer des plans de compétences à remplir par et avec les agents pourrait accentuer l'impact positif sur les travailleurs en ESAT, mais aussi leur permettre, à terme, d'acquérir une vraie certification. Car rappelons-le, dans l'étude réalisée par Béatrice Valdes de 2013, très souvent les personnes en situation de handicap sont éloignées de l'emploi car celles-ci sont également éloignées de la formation professionnelle. Un des obstacles à l'emploi chez ces personnes est le manque de qualification.

3.4. L'impact du dispositif *Duo Day*

3.4.1. *Un engagement différent pour des objectifs différents*

« Le *Duo Day* ne dure qu'une journée. C'est très court mais c'est aussi cela qui permet d'oser et de s'affranchir des codes habituels de l'emploi, sans prise de risque pour le stagiaire comme pour l'entreprise. » (*Duo Day*, 2019). Cette phrase retentit bien dans la sphère professionnelle de l'ESAT. En effet, le format court d'une journée suppose un engagement différent pour les agents et les professionnels. Très souvent, les stages en entreprises sont source d'angoisses pour les travailleurs du fait de l'engagement temporel. En ESAT, les stages sont effectués sous le format d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP). Ces PMSMP sont proposées sous une durée de deux semaines. L'engagement est alors plus important étant donné l'étendue plus

conséquence de la PMSMP par rapport au *Duo Day*. C'est d'ailleurs un constat que partagent les professionnels et les agents : « C'est simple, ça n'engage que très peu (...) C'est sûr, c'est moins engageant qu'un stage » (V, coordinatrice) ; « C'est à refaire, mais sur une journée sans prolongation » (M, agent en entretien des locaux) ; « Une journée c'était bien assez » (S, agent en métallerie).

La temporalité proposée par ce dispositif, outre le degré d'engagement qui est moins élevé, permet de poser un pied en entreprise et sortir de l'ESAT. Par un passé très institutionnalisé, le secteur du médico-social reste encore assez fermé - même si celui-ci d'ouvre de plus en plus vers le droit commun. Il est fréquent qu'un travailleur d'ESAT arrive d'IME et vit en foyer d'hébergement. Passant d'une structure médico-sociale à une autre, le lien social avec l'extérieur est souvent peu développer. Le *Duo Day* vient ouvrir cette porte vers l'extérieur : « Ça a permis de sortir de l'ESAT (...) Ça développe un lien social » (S, coordinatrice) ; « Pour voir les choses différemment à l'extérieur de l'ESAT (...) c'est important de voir les autres fonctionnements » (M, agent en espaces verts).

3.4.2. Une place difficilement encrée dans l'ESAT : une opportunité à prendre avec des pincettes

Une seule journée de mise en situation professionnelle : c'est le principe du *Duo Day*. On pourrait penser qu'une simple journée n'engage que très peu les professionnels dans l'organisation de celle-ci. C'est tout l'inverse dans le témoignage des professionnels de l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande. Le secteur associatif manque de personnel et de temps. En ce sens, avec un emploi du temps déjà bien chargé pour les professionnels, l'organisation d'une simple journée demande des mesures importantes avant de procéder à la journée du *Duo Day*. Entre la prise en compte des demandes des agents, la prospection des entreprises, la rencontre avec celle-ci, la préparation de la journée (le trajet, le repas, les horaires, etc.) et le bilan, promettre le déploiement qualitatif du *Duo Day* reste compliqué : « On nous demande à nous, professionnels, de prendre du temps pour accompagner, démarcher, alors qu'on a déjà pas assez de temps » (S,

coordinatrice) ; « On a vraiment pas le temps ni les moyens pour seulement une journée » (A, coordinateur).

Ce manque de temps n'encourage pas les professionnels à proposer le *Duo Day* aux agents de l'ESAT. Quand celui-ci se doit d'être organisé par obligation institutionnelle, « à chaque fois ça se fait à l'arrache, sur le tas. » (V, coordinatrice). C'est d'ailleurs ce manque de temps qui peut amener à des situations très inconfortables et une expérience négative : « Ça a été trop vite et la journée s'est très mal passée (...) Les salariés ne m'ont pas très bien accompagné et accueilli. Je suis parti avant la fin » (S, agent en métallerie).

En ce sens, il est délicat d'envisager un accompagnement qualitatif alors qu'aujourd'hui, les professionnels de l'ESAT ne sont pas assez disponibles. « C'est toujours le même problème, c'est une découverte de quelque chose mais il faut du temps et il faut que ce soit bien encadré » (S, monitrice).

3.4.3. Une journée pas si « ordinaire » (...)

Toute la préparation en amont que demande le *Duo Day* n'est pas sans laisser de trace sur le comportement des entreprises. Dans une démarche d'image et de politique de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE), tout est mis en œuvre pour que cette journée, au sein des locaux de l'entreprise, se passe bien. Mais il faut prendre en considération ce qui est réalisable, accessible et réel. Souvent les personnes en situation de handicap sont plus vulnérables et plus. Avec l'exemple du jeune Théophile qui a accompagné Emmanuel Macron lors d'un *Duo Day*, il est évident que l'accès à ce genre de métier est très sélectif et demande des années d'études et d'investissement politique. En ce sens, cette découverte ne peut pas représenter l'environnement de travail réel situé à proximité de la personne.

Si l'un des objectifs du *Duo Day* est de mettre à profit les compétences de travail d'une personne en situation de handicap dans un autre environnement de travail, il est évident que celles-ci ne sont pas les mêmes que celles requises dans

l'exercice du métier de président de la République³⁶. C'est en ce sens qu'un coordinateur de l'ESAT considère le *Duo Day* comme un dispositif « vendeur de rêve » pour les personnes n'ayant pas les capacités de prendre du recul sur cette expérience : « Je ne trouve pas que ce soit une journée ordinaire. Au contraire, on fait tout pour que l'agent se sente bien, on prend le temps alors que dans la réalité ce n'est pas le cas. C'est vendre du rêve et ouvrir des portes utopiques » (A, coordinateur).

3.4.4. (...) favorisant tout de même le développement de comportements autodéterminés (...)

Qu'il soit question d'autonomie, d'empowerment psychologique, d'autorégulation ou bien d'autoréalisation, le *Duo Day* prend fonction de facilitateur dans développement de ces quatre caractéristiques propres à l'émergence de comportements autodéterminés. La reconnaissance de leur personne et de leur travail a un impact sur le vécu des travailleurs. Les témoignages des agents permettent d'observer ce virage vers le contrôle de sa propre vie.

Les participants :

- se sentent plus autonomes : « Je me sens plus autonome dans mon travail. » (M, agent entretien des locaux) ;
- savent ce qu'ils veulent et ne veulent pas : « maintenant je sais ce que je veux et ce que je ne veux pas. » (S, agent métallerie) ;
- prennent connaissance de leurs compétences sociales et professionnelles : « J'ai dû apprendre à écouter et à suivre une personne que je ne connais pas » (M, agent entretien des locaux) ; « Pour voir et connaître mes capacités à l'extérieur » (M, agent espaces verts).

Finalement une citation d'un des agents propose une synthèse de ce qu'apporte le *Duo Day* : « grâce à cette journée je me sens un peu plus sûr de moi et j'ai appris de nouvelles choses. J'arrive à mieux faire la différence maintenant. Je me sens plus capable de faire. Le développement de l'autonomie permet de ne

³⁶ Cet exemple fait référence aux propos annoncés plus haut.

pas avoir la même posture qu'avant. Celle-ci est plus professionnelle. » (M, agent espaces verts).

3.4.5. (...) et permettant de rendre les entreprises partenaires

Afin d'aller vers une politique inclusive, un des autres enjeux de ce dispositif est la sensibilisation des acteurs économique au handicap. Cette opportunité permet bien aux travailleurs en situation de handicap de mettre en avant leurs compétences tout en proposant aux salariés de l'entreprise d'être confrontés au handicap en retour. En ce sens, les collaborateurs « peuvent voir que derrière le handicap il y a une compétence. Finalement c'est donnant-donnant » (P, moniteur espace vert). C'est une façon de rentrer dans l'entreprise, de faire connaître le handicap et de montrer de quoi ils sont capables. Et non des moindres, c'est aussi une opportunité de « mettre en mouvement les professionnels du médico-social, les entreprises et les agents. En fait, ça met tout le monde dans la boucle » (S, coordinatrice).

Ce ressenti est bien partagé par les entreprises du bassin rennais ayant répondu au questionnaire expliqué plus haut. Tout d'abord il est important de constater dans les diagrammes ci-dessous, que sur les 21 personnes qui connaissent les ESAT (7 répondants) un peu plus d'un tiers, connaît la journée du *Duo Day*. C'est deux personnes de plus par rapport au dispositif *Différent et Compétent*. Cette fois-ci, une entreprise de l'échantillon a participé à la journée du *Duo Day*.

Concernant la seule personne qui a participé au *Duo Day*, elle retient de ce dispositif une journée « enrichissante, d'ouverture, d'échanges et de rencontres », (Propos laissé par un répondant à la question « *En quelques mots, que retenez-vous de cette journée ?* »). De plus, cette personne a répondu favorable pour réitérer cette journée.

Du côté des répondants n'ayant pas participé à cette journée. Les causes sont multiples : le service est considéré comme non adapté, l'entreprise a favorisé

cette journée dans un autre département, l'équipe n'a pas eu l'idée de participer, l'entreprise n'a pas été sollicitée et manque de disponibilité, la personne concernée ne travaillait pas et enfin, la participation à d'autres dispositifs "un jour un métier" n'a pas permis l'organisation du *Duo Day*.

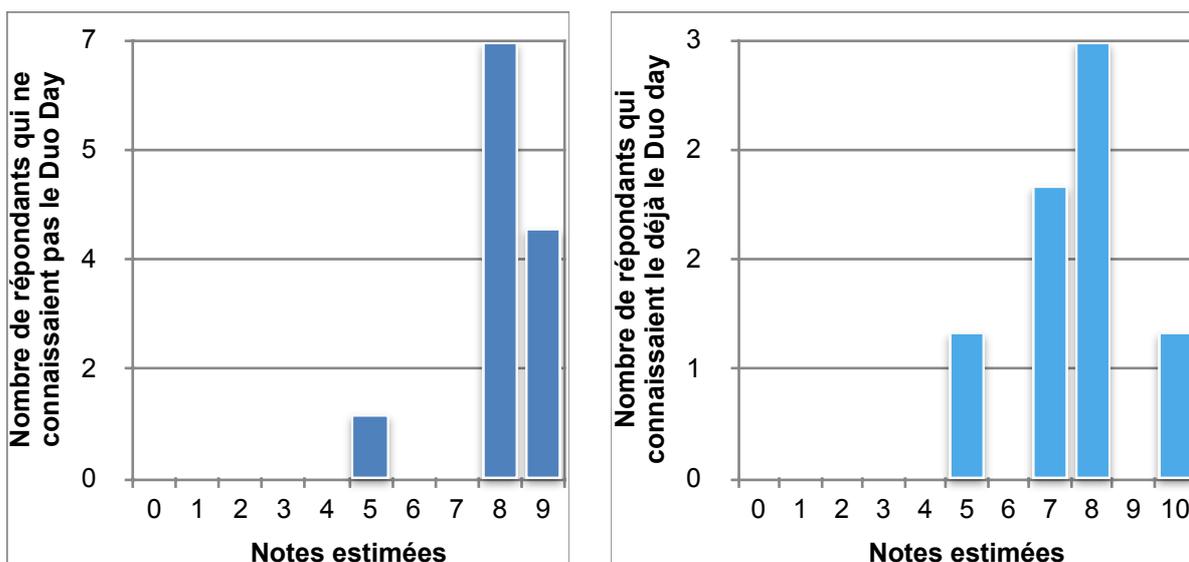
La question « *Est-ce une journée à laquelle vous aimeriez participer ?* » était proposée aux personnes n'ayant jamais participé au *Duo Day*. Sur ces 20 personnes, seulement 14 réponses ont été relevées. Presque la moitié des répondants souhaiterait participer. L'autre moitié des répondants vient représenter les entreprises qui, le jour du remplissage du questionnaire, ne savaient pas si elles souhaitaient collaborer.

Les motivations intrinsèquement liées à la participation sont de l'ordre du partage et de la sensibilisation : « favoriser les échanges, briser les regards, augmenter l'employabilité des travailleurs handicapés » ; « Partage d'expérience » ; « Partager un métier au contact des personnes » ; « il est possible que nous trouvions des synergies entre l'activité de notre entreprise et les travailleurs de l'ESAT » ; « Sensibilisé à ce sujet depuis plusieurs années, c'est avec plaisir que j'en apprendrai davantage » (D'après les commentaires laissés par les répondants à la question citée plus haut). Enfin, l'entreprise ne souhaitant pas participer au *Duo Day* estime que « le travail est non adapté ».

Pour terminer, comme *Différent et Compétent*, le dispositif *Duo Day* répond favorablement en matière de sensibilisation et d'inclusion sur le bassin rennais³⁷. Suite à la description du dispositif, les entreprises, qu'elles connaissent ou non le dispositif, estiment que le *Duo Day* permettrait de sensibiliser les équipes au handicap. Il était demandé de donner une note d'estimation allant de 0 (note la plus basse) à 10 (note la plus élevée).

³⁷ Rappelons que dans ce questionnaire, le bassin rennais est représenté par 30 entreprises dont 21 connaissant les ESAT.

Notes données par les entreprises sur l'impact du Duo Day en matière de sensibilisation et d'inclusion



Avec une note modale³⁸ et une moyenne de 8, les sociétés y voient un intérêt quant à l'impact sur la sensibilisation et l'inclusion au handicap. La répartition en bâtons des notes, comme le tableau concernant le dispositif *Différent et Compétent*, pourrait s'apparenter à une courbe avec une distribution symétrique. Si on De fait, toutes le réponses sont centrées vers les notes les plus élevées et témoignent d'une évaluation pertinente de la part des entreprises.

Les apports du terrain concernant le Duo Day et Différent et Compétent semblent plutôt concluants. Les travailleurs de l'ESAT témoignent positivement sur l'apport personnel et professionnel de ces deux dispositifs. Les professionnels observent une plus-value sur le comportement des agents qu'ils accompagnent. Aussi, les entreprises semblent tendre vers une politique interne plus inclusive, même si elles sont encore peu nombreuses à souhaiter recruter une personne en situation de handicap. Ces dispositifs soulèvent tout de même des problématiques internes et externes dans le fonctionnement et les principes du domaine du médico-sociale.

³⁸ La note modale représente la valeur dominante, celle qui est la plus représentée.

Troisième partie : Discussion

Dans l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande, le nombre de candidats pour *Différent et Compétent* et le *Duo Day* est assez faible. En effet, afin d'avoir un maximum de travailleurs à interroger, le choix des caractéristiques de la population d'enquête devait être large. De plus, le nombre de professionnels ayant accompagné des travailleurs dans un des deux dispositifs reste limité. Cette faiblesse dans les nombres s'explique par différents biais environnementaux et sociaux.

1. Le médico-social sous tension

Le domaine du médico-social est sous tension depuis plusieurs années. Avec la transformation de l'offre via le dispositif SERAFIN-PH arrivant à grands pas, le secteur connaît beaucoup de difficultés. Le manque de professionnel sur le terrain est considérable. Au sein de l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande, il existe un turnover important au sein de l'équipe des moniteurs d'atelier. Entre les arrêts maladie, les remplacements par intérim, les changements de moniteurs sur un même atelier et une rémunération assez peu valorisée³⁹, le métier de moniteur d'atelier est sous tension permanente. L'objectif est de trouver du personnel compétent et sur le long terme. De fait, le temps donné pour l'extension de dispositifs tels que ceux cités dans ce travail, est très limité. Aujourd'hui l'objectif est de garantir une équipe encadrante pour les travailleurs d'ESAT avant de pouvoir déployer des accompagnements « innovants ».

Cette tension accentue le manque de temps et de moyens pour les professionnels du médico-social qui impacte leur pratique : « Les moyens ne sont pas là et c'est toujours bricoler avec, sauf que pour les agents ce n'est pas bien. Je veux dire on joue avec des êtres humains un petit peu est cassé » (V, coordinatrice de l'ESAT). « Du bricolage », c'est le terme utilisé par cette coordinatrice de l'établissement. Alors comment garantir l'application optimale de dispositifs quand celui de l'accompagnement est déjà compliqué.

³⁹ Très souvent, un moniteur d'atelier sans ancienneté est rémunéré à hauteur du Smic.

Finalement on observe un essoufflement du dispositif *Différent et Compétent* au fil des années et une considération plutôt faible concernant le *Duo Day*. Même si le manque de temps et de moyens sont les causes premières de cet essoufflement, une résistance envers les entreprises reste effective.

2. Des dispositifs pas adaptés à tous les ESAT ?

2.1 Des publics différents

Les entretiens effectués dans le cadre de ce travail révèlent une certaine homogénéité des personnes accompagnées dans ces deux dispositifs. La majorité des personnes ont comme déficience principale un retard mental léger/moyen. Un seul participant présente des troubles psychiques comme déficience principale. Il est important de préciser que l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande accompagne majoritairement ces profils. Il serait trop ambitieux de s'avancer sur le fait que ces dispositifs ne soient pas encore assez adaptés à tous. Une étude plus approfondie sur les personnes participant aux dispositifs permettrait d'avoir un aperçu plus global.

Néanmoins, à la suite des entretiens avec les professionnels, beaucoup partagent le même point de vue concernant l'accessibilité. La modalité de jury externe avec stage du dispositif *Différent et Compétent* est souvent envisagée pour les travailleurs ayant acquis plus de compétences techniques que les autres. : « Tout le monde ne peut pas faire la troisième modalité » (P, moniteur d'atelier) ; « Certains ne pourront jamais aller en entreprise, le *Duo Day* n'est pas fait pour eux » (A, coordinateur).

Avec le développement de pratiques d'accompagnement personnalisé remettant l'individu au centre de son projet, la volonté des politiques publiques quant à l'inclusion se porte aussi sur le volet social. De fait,

Cette tendance à penser à la place des usagers relève d'un amas de représentations parfois faussées.

2.2. Des représentations négatives de l'entreprise

Souvent, le métier de moniteur d'atelier attire des personnes relevant du monde de l'industrie et de l'entreprise. Licenciement économique, burn-out, changements personnels etc. nombreuses sont les causes qui conduisent à l'envie d'exercer ce métier. Pour les personnes ayant travaillé dans des conditions estimées difficiles ; telles que celles relevant de l'industrie ; les représentations négatives qu'elles en ont impact sur leur accompagnement.

Si l'objectif des moniteurs d'atelier est d'accompagner avec bienveillance les travailleurs d'ESAT vers l'autonomie et la valorisation, alors il ne sera pas admissible pour les professionnels d'envoyer les travailleurs vers un potentiel échec. Car pour certain moniteur, les représentations négatives envers les entreprises laissent ressortir des aprioris quant à la capacité des travailleurs d'ESAT à se diriger vers le droit commun. En effet, l'idée de laisser des agents aller dans un milieu qu'eux-mêmes⁴⁰ ont pu trouver difficile en tant que personne sans handicap est angoissant et contre leur pratique professionnelle : « on n'est pas là pour les envoyer vers l'échec », (A, coordinateur) ; « Beaucoup de moniteurs viennent pour arrêter l'industrie, ce n'est pas pour rien » (S, coordinatrice).

⁴⁰ Les moniteurs d'atelier

2.3. Une résistance pour la notion de « l'aller vers⁴¹ »

Tout au long de ce travail dans les locaux de l'ESAT Utopi Saint-Jacques-de-la-Lande, une certaine résistance envers le milieu du droit commun est ressortie dans les propos des professionnels. Les représentations sociales qu'ont les professionnelles témoignent d'une crainte permanente du travail salarial. « Travail pas adapté », « Sûreté de l'emploi faible », « Tout pour la production », autant de propos qui mettent en avant cette résistance pour « aller vers » le travail salarial.

Par ailleurs, ces représentations sociales négatives constituent un biais dans la pratique des professionnels : « On a sélectionné, ce n'est pas une démarche inclusive » (P, moniteur de l'ESAT). Ces biais amènent à sélectionner les agents qualifiés « aptes » et avec « plus de compétences » par les professionnels pour participer aux dispositifs *Duo Day* et *Différent et Compétent* : « par exemple, il y a des personnes où on se dit qu'ils ne peuvent pas faire et on ne leur propose pas » (V, coordinatrice de l'ESAT).

Cette peur de « l'extérieur » ne favorise pas le développement d'une démarche inclusive et du projet personnalisé. Entre la notion de bientraitance, celle de l'inclusion et la tension qui existe dans le domaine du médico-social aujourd'hui, se saisir de l'approche de « l'aller vers » reste complexe.

⁴¹ « démarche qui se situe au-delà de toute intervention sociale, qu'elle soit d'accueil, de diagnostic, de prescription, d'accompagnement. Cette démarche rompt avec l'idée que l'intervention sociale ferait systématiquement suite à une demande exprimée. Elle permet d'intégrer dans les pratiques les situations de non-demande de certains publics (pas seulement des personnes vulnérables) et engage les acteurs à se situer dans une pratique proactive, pour entrer en relation avec ces publics ». Ministère des solidarités et de la santé. (s. d.). Note de cadrage de la formation « aller vers ».

3. Une situation encore peu favorable pour les entreprises

3.1. Le travail protégé : un secteur encore assez méconnu

L'implication des entreprises pouvant être limitée, la connaissance du secteur du travail protégé devient essentiellement limitée. Encore beaucoup de personnes parlent des ESAT en tant que CAT. De fait, l'utilisation du terme « ESAT » n'est pas toujours connue de tous. Cette méconnaissance n'ouvre pas encore assez de porte vers le milieu du droit commun et vice-versa. Elle contribue également à véhiculer des croyances souvent erronées concernant les travailleurs en situation de handicap.

3.2. L'implication limitée des entreprises

Les entreprises de plus de 20 salariés sont aujourd'hui, par l'OETH, dans l'obligation d'être impliqués dans une politique du handicap. Pour autant, une étude de Malakoff Humanis⁴² présente des chiffres ne reflétant pas une réelle implication de la part de celles-ci : l'emploi des personnes en situation de handicap n'est, pour 34% des entreprises interrogées, pas une préoccupation du tout et pour 35% des entreprises, celui-ci est une préoccupation surtout d'ordre réglementaire. La notion de travail développé plus haut apporte des précisions sur la place importante qu'a la production pour les entreprises. Aujourd'hui, notre société capitaliste, demande avant tout à être rentable et produire toujours plus pour maximiser les profits. Cette course aux profits demande naturellement beaucoup de temps et d'implication. En parallèle, entre l'organisation des équipes et leur management, la gestion économique et administrative, la communication..., il ne reste que peu de place pour accueillir et accompagner une personne en situation de handicap.

⁴² Fondation Malakoff Humanis Handicap. (2021). *Etude Emploi et Handicap 2021*.

3.3. Des outils de sensibilisation sans accompagnement

L'enquête auprès des entreprises montre bien l'effet potentiellement⁴³ positif de ces des dispositifs en matière de sensibilisation et d'inclusion. Accueillir un collaborateur en situation de handicap demande du temps afin de préparer son poste de travail, adapter son emploi du temps, sensibiliser les équipes, etc. Mais avec le peu de temps existant pour les dirigeants et les ressources humaines dans les entreprises, il semble difficile d'accompagner une personne. Proposer des temps de sensibilisation est essentiel pour faire connaître le handicap, mais rien ne garantit un accompagnement optimal et bienveillant par la suite. Le développement du Job Coaching est une solution innovante pour permettre aux entreprises, par le biais du job coach, de préparer l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap et de pérenniser son intégration au sein de toutes les équipes. De plus, le job coach aura un rôle dans l'accompagnement de la personne. C'est un dispositif novateur qui propose de faire coexister l'accompagnement aux entreprises et celui aux personnes concernées.

Finalement, un agent de l'ESAT et un moniteur proposaient d'élargir le *Duo Day* pour que celui-ci ne soit plus proposé durant la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées. Le principe serait de proposer des journées *Duo Day* tout au long de l'année afin d'accompagner plus de travailleurs dans ce dispositif et sensibiliser de manière pérenne les entreprises et leurs salariés. C'est aussi une façon pour les professionnels de reprendre contact avec le milieu salarial et tenter de casser leurs aprioris concernant ce milieu. Cette proposition serait une opportunité dans la création d'un lien constant entre les ESAT (professionnels, agents) et les entreprises (dirigeants, managers, salariés).

⁴³ On parle d'effet potentiel car il était demandé aux entreprises de donner une estimation.

Conclusion

La politique du handicap s'est construite à travers une ségrégation des personnes en situation de handicap, ce qui a conduit à les éloigner du droit commun. En matière d'emploi, les politiques publiques (secteur protégé, secteur adapté, "discrimination positive" à travers l'obligation d'emploi en milieu ordinaire...) se sont souvent rattachées à des actions qui n'entrent pas dans une logique de valorisation des travailleurs en situation de handicap.

Les dispositifs *Duo Day* et *Différent et Compétent* offrent tous deux la possibilité aux travailleurs d'ESAT de sortir de leur routine habituelle qu'est le travail en général. En effet, ils offrent la possibilité aux travailleurs d'ESAT de choisir le mode d'accompagnement, et de ne pas rester enfermées dans leur choix initial. L'objectif est de favoriser « l'empowerment via " un passage du « faire pour » (paternaliste et stigmatisant) vers le « faire avec » (émancipateur et valorisant) » (Benamar et al., 2010, p.3). Ce qui conduit à développer l'auto-détermination (l'empowerment étant une condition de l'auto-détermination).

Ces deux dispositifs ont décidé de prendre en compte cette logique en permettant aux personnes concernées de redevenir maîtresse de leurs projets professionnels et personnels. C'est en ce sens qu'ils marquent bien se tournant dans les politiques de santé publique en mettant en avant le passage du « *cure* »⁴⁴ au « *care* »⁴⁵.

Favoriser et accompagner à la prise de décision, le contrôle et la connaissance de soi, sont les objectifs sous-jacents à ces dispositifs en faisant la preuve par la démonstration des capacités et habiletés sociales et de travail des travailleurs d'ESAT. C'est en suscitant chez eux leur prise de contrôle sur leur avenir professionnel et la construction de celui-ci pour eux, par eux et avec eux que la journée *Duo Day* et la RAE ont été pensées.

Ces dispositifs sont aussi une opportunité pour les professionnels du médico-social de prendre du recul sur leur pratique et s'éloigner de cet aspect,

⁴⁴ Soigner

⁴⁵ Prendre soin de, accompagner

parfois trop protecteur, du milieu protégé. C'est pour eux une manière de ne pas surprotéger les agents. Ce sont des outils de re-mobilisation qui permet d'oser de nouvelles expériences et sortir d'une pratique parfois bien ancrée.

Enfin, il est certain que ces dispositifs ont un impact sur les entreprises. Beaucoup ne sont pas encore prêts à accueillir des collaborateurs en situation de handicap mais le changement de regard permet déjà d'appréhender le handicap et de reconnaître le travail effectué par les travailleurs d'ESAT. Cette sensibilisation et ce partage de compétences sociales et de travail apportent un nouvel air pour les ESAT en ouvrant la porte du droit commun. *Différent et Compétent* met en avant les compétences des agents afin de les reconnaître. *Duo Day* permet aux agents d'être sur le devant de la scène et de collaborer.

Finalement, ensemble, ces deux dispositifs vont de pair dans l'association formation - travail. Avec une politique nationale favorisant la formation pour acquérir plus facilement un emploi dans un domaine apprécié par l'individu, ces dispositifs répondent en miroir dans le milieu protégé.

Bibliographie

Articles de revues et documents

- Agefiph. (2019). *Le tableau de bord : Emploi et chômage des personnes handicapées*.
- Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et des services sociaux et médico-sociaux. (2012). « *L'adaptation de l'accompagnement des travailleurs d'ESAT à leurs besoins et attentes* ». https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-03/lettre_de_cadrage__esat_.pdf
- ANESM. (2013, avril). *L'adaptation de l'accompagnement des travailleurs d'ESAT à leurs besoins et attentes [Communication personnelle]*.
- APF France Handicap Rhône-Ain. (2019, janvier 21). *Qu'est-ce que l'inclusion ?* APF France handicap Rhône-Ain. <https://apfra.fr/inclusion/>
- AUDIAR Rennes. (01/20217). *Une économie rennaise dynamique, bénéfique pour l'emploi*. 10, 12.
- Aufrey, N., Barbedet, C., Baudiffier, C., Brovelli, O., Denis, J., Gandon, J.-B., & Guéguen, M. (2020, septembre). *Rennes Metropole Rapport d'activités et de développement durable*, 2019.
- Capitaine, J.-Y. L. (2013). *L'inclusion n'est pas un plus d'intégration : L'exemple des jeunes sourds*. *Empan*, n° 89(1), 125-131.
- Cartron, E., Lefebvre, S., & Jovic, L. (2021). *Le savoir expérientiel : Exploration épistémologique d'une expression répandue dans le domaine de la santé*. *Recherche en soins infirmiers*, N° 144(1), 76-86.
- Chéron, A. C. (2016). *Semaine Pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2016 : L'Unapei démonte les préjugés sur l'emploi et le handicap cognitif*.
- Dericquebourg, R. (2009). *Stigmates, préjugés, discrimination dans une perspective psychosociale*. 7.
- Direction des Statistiques Démographiques et Sociales. (2011). *MODULE AD HOC 2011 : Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap*.
- Duo Day. (2019, avril 29). *Actualité - DuoDay: 1 jour pour se faire (re)connaître - Duoday*. <https://www.duoday.fr/actualite/16/10-duoday-1-jour-pour-se-faire-re-connaître.htm>

- Faes, H. (2011). *Le sens du travail*. Transversalites, N° 120(4), 25-37.
- Fondation Malakoff Humanis Handicap. (2021). *Etude Emploi et Handicap 2021*.
- Gardien, È. (2006). *Travailleur en situation de handicap : De qui parle-t-on ?* Reliance, no 19(1), 50-59.
- Gardou, C., & Boutonnier, J. (2020). *La société inclusive*. Empan, n° 117(1), 13-20.
- Haelewyck, M.-C., & Nader-Grosbois, N. (2004). *L'autorégulation : porte d'entrée vers l'autodétermination des personnes avec retard mental ?* 12(2).
- Hatano-Chalvidan, M., Mazereau, P., Frémont, M., & Laville, M. (2019). *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 ?* 125.
- IDÉAL : Définition de IDÉAL. (s. d.). Consulté 21 juillet 2021, à l'adresse <https://www.cnrtl.fr/definition/id%C3%A9al>
- INSEE. (s. d.). *Commune de Rennes (35238) – COG* | Insee. Consulté 5 août 2021, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/cog/commune/COM35238-rennes>
- INSEE. (2020, février 27). *Population active – Tableaux de l'économie française* | Insee. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277653?sommaire=4318291>
- INSEE Bretagne. (2021). *Portrait de la zone d'emploi Rennes*.
- Inspection Générale des Affaires Sociales. (2021). *La synthèse du rapport 2019-2020 : Handicaps et emploi*.
- Jagorel, Q., Lajoumard, D., Momboisse, P., Jacquy, B., Laurent, A., & Laidi, C. (2019). *Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)*. 186.
- Kerr, D. (2006). *Mal nommer, c'est discriminer*. VST - Vie sociale et traitements, no92(4), 71-81.
- Kloeditz, S. (2021). *Travail social et handicap. La seule mission : Ouvrir les portes du possible !* La nouvelle revue - Education et société inclusives, N° 89-90, 2(3), 179-192.
- Lansade, G. (2019). *De la difficulté à être reconnus « capables » et « compétents » : Des adolescents et jeunes adultes désignés handicapés mentaux en quête d'autonomie*. Alter, 13(1), 29-42. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2018.09.005>
- Le Dantec, J. (2004). *Entre travail et handicap*. Empan, 55, 73-80.

Ministère des solidarités et de la santé. (s. d.). *Note de cadrage de la formation « aller vers »*.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. (2021, juillet 6). *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020*. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

Moser, I. (2005). *De la normalisation aux cyborg studies : Comment repenser le handicap*. Cahiers du Genre, n° 38(1), 127-162.

Observatoire économique de l'Ille-et-Vilaine & CCI Ille-et-Vilaine. (2021). *Economie 35*. <https://www.ille-et-vilaine.cci.fr/economie-et-territoires/chiffres-cles-de-l-economie/publications/economie-35>

Pietr, M. (2004). *Donner un sens au travail*. Empan, no55(3), 81-87.

Plaisance, É., Belmont, B., Vérillon, A., & Schneider, C. (2007). *Intégration ou inclusion ?* La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation, N° 37(1), 159-164.

Pluss, M. (2016). *Facteurs clefs destinés à favoriser l'autonomie et l'autodétermination des usagers*. Pratiques en sante mentale, 62e année(3), 21-24.

Printz, A. (2020). *L'inclusion : Clarification d'un champ notionnel*. Mots. Les langages du politique, n° 122(1), 75-92.

Rennes Business Services. (2020, octobre 14). *Rennes 8e ville européenne pour sa qualité de vie*. Rennes Business Services. <https://www.rennes-business.com/fr/business-a-rennes/actualites/classements-palmares/rennes-classement-europe-qualite-vie/>

Réseau Adaptéa, APAJH, APF France handicap, Andicat, GEPSO, Réseau Gesat, FEHAP, Unapei, & Uniopss. (2021). *Le droit au travail pour tous*.

Revillard, A. (2017). *La réception des politiques du handicap : Une approche par entretiens biographiques*. Revue française de sociologie, Vol. 58(1), 71-95.

Rouff, K. (2013). *L'émancipation par l'empowerment*. <https://www.lien-social.com/L-eman-cipation-par-l-empowerment>

Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées. (2020, mars 30). *Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)*. Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées. <https://handicap.gouv.fr/les->

aides-et-les-prestations/maison-departementale-du-handicap/article/maison-departementale-des-personnes-handicapees-mdph

Secrétariat d'Etat chargée des Personnes Handicapées. (2020). *Dossier de presse bilan 2020*.

Service Public. (2018). *Milieu ordinaire, définition*. Service-Public.fr. <https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R19321>

Stiker, H.-J. (2006). *Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise*. Reliance, no 19(1), 34-41.

Talentéo. (2019). *Emploi et Handicap : 5 idées recues*.

Tiberj, V. (2014). *Intégration. Sociologie*. <http://journals.openedition.org/sociologie/2484>

UNAPEI. (2016). *L'Unapei démonte les préjugés sur l'emploi et le handicap cognitif*.

Union Européenne. (s. d.). Inclusion active—Emploi, affaires sociales et inclusion—Commission européenne. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1059&langId=fr#xd_co_f=OGNmNjIzYjAtNzBjNC00YzFILWlxMWUtMTY5M2I5MDI5ZTA4~

Vabre, J.-P. (2005). *Faire société*. Empan, no 60(4), 116-122.

Valdes, B. (2016). *L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en France : Analyse quantitative des données d'enquêtes nationales disponibles*. Revue française des affaires sociales, 4, 307-332.

Wehmeyer, M. (s. d.). *Guide d'Utilisation de l'Échelle d'Autodétermination pour Adultes du LARIDI*. 41.

Wehmeyer, M. L., Kelchner, K., & Richards, S. (1996). *Essential Characteristics of Self Determined Behavior of Individuals With Mental Retardation*. 11.

Winance, M. (2004). *Handicap et normalisation. Analyse des transformations du rapport à la norme dans les institutions et les interactions*. Politix. Revue des sciences sociales du politique, 17(66), 201-227. <https://doi.org/10.3406/polix.2004.1022>

Zribi, G. (2015). *Le travail des personnes handicapées dans notre société*. VST - Vie sociale et traitements, N° 128(4), 23-28.

Ouvrages

- Balle, M. (2017). *Autodétermination et autorégulation chez des adolescents présentant une déficience intellectuelle : Entre caractéristiques environnementales et individuelles : L'apport des fonctions exécutives*. 215.
- Blanc, A. (1999). *Les handicapés au travail. Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*. Dunod.
- Blanc, A. (2009). *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*. Presse Universitaire De Grenoble.
- BouliSSIÈRE, T. (2013). 3. *La valorisation des compétences des travailleurs handicapés en esat, atout supplémentaire pour les acteurs du travail protégé*. Érès.
- Dujarier, M.-A. (2009). *L'idéal au travail* (Presses Universitaires de France).
- FIPHFP, Conseil scientifique. (2015). *L'accompagnement des agents en situation de handicap au cours de leur vie professionnelle*. Chronique Sociale.
- FIPHFP, Conseil scientifique. (2018). *L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi? Et comment?* Chronique Sociale.
- Fischer, G.-N. (2020). Chapitre 5. La cognition sociale. *Psycho Sup*, 6e éd., 159-192.
- Gardou, C. (2012). *La société inclusive, parlons-en!* ERES.
- Lachapelle, Y., Lussier-Desrochers, D., & Grégoire, M. (2010). *Chapitre 8. Aspects théoriques et pratiques associés à l'émergence de l'autodétermination chez les adolescents*. De Boeck Supérieur.
- Lahire, B. (2013). *Dans les plis singuliers du social*. La Découverte.
- Lapassade, G. (2016). Observation participante. In *Vocabulaire de psychologie* (p. 392-407)
- Millot, G., Neubauer, C., & Storup, B. (2012). *La recherche participative comme mode de production de savoirs Un état des lieux des pratiques en France*.
- Paugam, S. (2014). Introduction. Intégration et inégalités : Deux regards sociologiques à conjuguer. In *L'intégration inégale* (p. 1-25). Presses Universitaires de France.
- Revillard, A. (2019). *Handicap et travail*. Presses de Sciences Po.
- Stiker, H.-J. (2009). *Les métamorphose du handicap de 1970 à nos jours* (PUG).
- Striker, H.-J. (2013). *Corps infirmes et sociétés* (Dunod).

Vatin, F. (2020). *Le travail : Activé productive et ordre social*. (p. 13-36). Presses universitaires de Paris Nanterre.

Zribi, G. (2012). *L'avenir du travail protégé. Les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées*. Presses de l'EHESP

Codes et articles de loi

Loi n°49-1094 du 2 août 1949 dite Cordonnier relative à l'aide aux aveugles et grands infirmes, 49-1094 (1949).

Loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés, 57-1223 (1957).

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

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, (2005).

Liste des annexes

Annexe I - Trame d'entretien à destination des agents ayant participé au Duo Day et/ou au dispositif de Différents et CompétentsII

Annexe II - Trame d'entretien à destination des professionnels du Médico-social..V

Annexe III - Extrait de la grille d'analyse des professionnels du Médico-socialVII

Annexe IV - Extrait de la grille d'analyse des travailleurs de l'ESAT (Une agent ayant participé au dispositif Différent et Compétent et Un agent ayant participé au Duo Day)VIII

Annexe I - Trame d'entretien à destination des agents ayant participé au Duo Day et/ou au dispositif de Différents et Compétents

“L'objectif de cet entretien est d'échanger sur votre parcours et sur votre vision du travail. Celui-ci est anonyme. Tout d'abord, j'aimerais que nous parlions de vous, de ce que vous faites et de ce que représente le travail pour vous. Ensuite, je vous propose de parler de votre expérience concernant votre journée Duo Day et/ou votre dossier de RAE Différents et Compétents.”

1. Présentation

Que faisiez-vous avant de venir à l'Esat ?

Avez-vous obtenu des diplômes avant de venir travailler à l'Esat ?

Pourquoi avez-vous choisi de venir travailler en Esat ?

2. Notion de travail

Pour vous, quelle est la définition du travail ? Qu'est-ce que le travail ?

Est-ce que le travail est une activité importante pour vous ?

Pourquoi ?

Le travail en Esat est-il différent du travail en entreprise/milieu ordinaire ?

Pourquoi ?

3. Duo Day/Différents et Compétents

Avez-vous participé à la journée Duo Day ? Au dispositif Différents et Compétents ?

Comment avez-vous connu le dispositif ?

❖ **Duo Day**

Pourquoi avez-vous voulu participer ?

Comment avez-vous choisi l'entreprise dans laquelle vous êtes allé ?

Pouvez-vous me raconter comment s'est passé votre journée ? Ce que vous avez fait ?

Avez-vous été bien accueillis ?

Qu'est-ce que vous retenir en mémoire de cette journée ? La referiez-vous ?

Est-ce que cette journée vous a donné envie d'aller travailler dans une entreprise ?

Pourquoi ?

Il y a-t-il des changements à faire pour améliorer cette journée ?

Vous sentez-vous plus sûr de vous à la suite de cette journée ?

❖ **Différents et Compétents**

Pourquoi avez-vous fait cette démarche ?

Quel(s) module(s) avez-vous validé ?

Comment s'est déroulée la création de votre dossier ?

Comment vous sentiez-vous lors de votre présentation devant le jury ?

Est-ce utile pour vous que vos compétences soient validées par cette Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience ?

Pourquoi ? Qu'est-ce que cela vous apporte ?

Est-ce que la RAE a changé votre façon de travailler ? Est-ce que vous travaillez pareil qu'avant ?

Vous sentez-vous plus sûr de vous à la suite de cette RAE ?

Souhaitez-vous continuer à vous former ? D'autres modules

Quel est votre projet professionnel pour l'avenir, dans le futur ?

Selon vous, la validation de tous les modules facilite-t-elle le recrutement en milieu ordinaire de travail ?

Enfin, est-ce que la RAE a changé votre quotidien ? Etes-vous plus autonome ?

Vous intéressez-vous à de nouvelles choses / nouveaux sujets ?

4. Vision concernant les dispositifs et les entreprises

Selon vous, que pensent les entreprises des ESAT ?

La création de dispositif tel que le Duo Day et Différents et Compétents change t'elle le regard des entreprises vis-à-vis du handicap ? Des ESAT ?

Ces dispositifs vous ont-ils permis de prendre plus facilement confiance en vous ?
Prendre des décisions ?

Annexe II - Trame d'entretien à destination des professionnels du Médico-social

“Cet entretien et tous les échanges qui le composent sont anonymes. Dans un premier temps, j'aimerais échanger sur la vision que vous avez du travail, que ce soit le vôtre, mais aussi celui des agents et des autres milieux. Par la suite, nous discuterons des dispositifs d'inclusion et de RAE que sont le Duo Day et Différents et Compétents. Enfin, j'aimerais que vous me partagiez votre pensée concernant la vision qu'ont les entreprises concernant les ESAT.”

1. Présentation

Quelle est votre fonction ?

Votre parcours professionnel ?

Pourquoi avoir choisi de travailler au sein d'un ESAT ? Dans le domaine du handicap ?

2. Notion de travail

Il existe une multitude de définitions concernant la notion de travail. Selon vous, quelle serait la meilleure définition du travail ?

Considérez-vous le travail comme une activité importante ?

Pourquoi ?

Selon vous, existe-t-il une différence entre le travail en Esat et celui effectué en milieu ordinaire ?

Pourquoi ?

Quelle est votre vision du milieu dit ordinaire ? Du milieu salarial ?

3. Duo Day/Différents et Compétents

Avez-vous connaissance de la journée Duo Day ? Du dispositif Différents et Compétents ?

Comment avez-vous connu le/les dispositifs ?

Avez-vous déjà accompagné des agents à travers ses dispositifs ?

❖ Duo Day

Quel est votre avis concernant cette journée nationale ?

L'objectif est de développer l'inclusion et de changer le regard qu'ont les entreprises concernant les travailleurs en situation de handicap. Pensez-vous que cette journée y contribue correctement ?

- Si accompagnement :

Pouvez-vous me raconter comment s'est déroulé l'accompagnement de l'agent ? Ce que vous avez fait ?

Qu'est-ce que vous retenir de cette journée ? La referiez-vous ?

Pourquoi ?

Il y a-t-il des changements à faire pour améliorer cette journée ?

- Si pas d'accompagnement :

Pourquoi n'avez-vous pas accompagné un agent ?

Aimeriez-vous ?

Pourquoi ?

❖ **Différents et Compétents**

Quel est votre avis concernant ce dispositif ?

Avez-vous déjà accompagné un agent dans la constitution de son dossier ?

Si non, pourquoi ?

Est-ce utile, selon-vous, que les compétences des agents soient validées par cette Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience ?

Pourquoi ? Qu'est-ce que cela peut apporter ?

Selon vous, la validation de tous les modules facilite-t-elle le recrutement en milieu ordinaire de travail ?

Concernant les agents ayant suivi les modules de RAE, trouvez-vous que ceux-là deviennent plus sur d'eux par la suite ?

4. Vision concernant les dispositifs et les entreprises

Selon vous, que pensent les entreprises des ESAT ?

La création de dispositif tel que le Duo Day et Différents et Compétents change-t-elle le regard des entreprises vis-à-vis du handicap ? Des ESAT ?

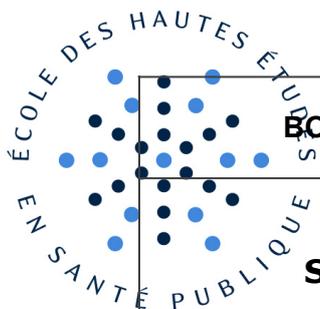
Selon vous, ces dispositifs permettent-ils aux agents de développer leur auto-détermination et leur participation sociale au sein de l'ESAT et dans la société ?

Annexe III - Extrait de la grille d'analyse des professionnels du Médico-social

Verbatims - Avis sur le dispositif <i>Différent et Compétent</i>	
ST	<ul style="list-style-type: none"> - Ça touche différentes choses, que ce soit le travail ou pas, c'est la reconnaissance qui est importante. - C'est nécessaire parce que ce n'est pas évident pour des personnes qui n'ont pas été éduquées avec cette posture de faire des choix. - Il y a une affirmation de soi, totalement. Par exemple une personne qui ne soutenait pas le regard de son moniteur, après cette expérience, elle a pris confiance et une relation de confiance s'est créée avec son moniteur. - Ça permet de remettre le pied à l'étrier pour certain.
V	<ul style="list-style-type: none"> - Je trouve ça bien adapté car par exemple le premier niveau, c'est plutôt pour les personnes qui ont des difficultés dans le langage « J'ai fait un dossier, il y a quelques années, la personne ne savait ni lire et ni écrire mais elle voulait absolument le taper sur l'ordinateur ». - Mais souvent c'est déjà avec des entreprises avec qui on a déjà des contrats, avec qui on travaille. - Différent et Compétent c'est aussi donner la parole, faire ses choix et se positionner par rapport à son projet d'une autre façon que dans nos rencontres classiques. C'est se positionner face à des gens qu'on ne connaît pas. - Ça marche parce que tout est fait dans Différent et Compétent pour valoriser de toute façon. Si tu n'y arrives pas, c'est parce que le moniteur ou moi on s'est planté. - C'est quand même beaucoup de temps et de préparation.
SP	<ul style="list-style-type: none"> - C'est très valorisant pour l'utilisateur. Ils peuvent se dire qu'ils ont un petit diplôme par rapport au travail, une reconnaissance de leur travail effectué pendant des années sur le long terme. Aussi c'est valorisant pour leur famille.
A	<ul style="list-style-type: none"> - Ça permet de se rendre compte et de pouvoir se situer pour les agents sur leurs compétences.
P	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenant ça s'essouffle un peu, si on me demande j'essaie d'accompagner mais on en parle pas. C'est eux qui viennent nous en parler et nous demander car on a plus le temps. - En fait il faudrait passer par des stages, même court, pour valoriser les compétences et pour que l'entreprise puisse voir que la personne est en train de valider et va faire reconnaître des compétences.
C (ESAT de La Mabilais)	<ul style="list-style-type: none"> - C'est bien c'est valorisant. On fait une remise de diplôme au sein de l'ESAT également pour permettre aux participants d'être reconnus par leurs collègues et donner envie à ceux qui n'ont pas encore sauté le pas. - Mais le problème c'est : « qu'est-ce qu'on fait après ? ». - C'est beaucoup d'implication dans le travail donné, la personne est heureuse lors des cérémonies et elle se sent reconnue mais après... Car l'engouement s'essouffle pour repasser sur la production et c'est fini. - Il manque une continuité.

Annexe IV - Extrait de la grille d'analyse des travailleurs de l'ESAT (Une agent ayant participé au dispositif *Différent et Compétent* et Un agent ayant participé au *Duo Day*)

	Notion de travail	Avis sur le dispositif	Regard sur l'entreprise	Empowerment, autonomie	Pourquoi faire ça ?
N - D&F	<ul style="list-style-type: none"> - C'est travailler et avoir un salaire. C'est obligatoire pour se faire plaisir à côté. - Parce que si tu ne travailles pas, tu ne peux pas profiter des Assedic et tout ça quoi le chômage, Pôle emploi... - C'est pour ne pas profiter du système. - Ça te permet d'avoir une reconnaissance avec les autres - Par exemple, quand tu es avec d'autres personnes dans un repas, tu peux, au niveau de la société trouver une place, ça te donne une place finalement dans la société. 	<ul style="list-style-type: none"> - Je suis encore plus confiante. Il faut que les autres le fassent pour voir qu'ils sont capables. 	<ul style="list-style-type: none"> - c'est différent, c'est pas la même chose comme les suivis avec des moniteurs. - C'est plus dur, c'est beaucoup plus dur pour travailler en entreprise. - S'il fallait que je retourne travailler en entreprise, je travaillerais à mon compte. - Par contre, l'activité c'est la même, si tu entretiens des locaux à l'ESAT et des locaux Crédit Agricole, c'est la même chose. - Il y a peut-être la pression du temps, il faut aller vite. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ça m'a donné encore plus confiance. - Je veux montrer que nous sommes capables aussi de faire ces trucs là. - C'est pas parce que on est reconnu travailleur handicapé qu'on n'est pas capable ! C'est pas parce qu'on pas été au collège qu'on ne sait rien faire. Ça ne veut rien dire. - Depuis je voudrais avoir plus de responsabilités. Je voudrais développer mes compétences informatique. - Je veux continuer sur la modalité avec le stage en entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - On peut augmenter un peu son salaire. - C'est aussi pour montrer que je suis capable. - C'est montrer à mes collègues mais aussi à ma famille que les PH, elles sont capables de faire des choses.
M - Duo Day	<ul style="list-style-type: none"> - Le travail c'est être avec les autres, travailler en équipe. C'est être bien fatigué le soir et apprendre des choses. - C'est une activité où on va vite et où on voit du monde. - C'est important de gagner de l'argent mais pas autant que de se sentir bien au travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ca s'est très bien passé. - J'aimerais bien refaire cette journée dans une autre entreprise - Je pense que le Duo Day permet aux entreprises de plus facilement recruter 	<ul style="list-style-type: none"> - Les horaires et le rythme sont différents par rapport à l'ESAT. - C'est seulement le cadre autour qui est différent. - L'activité en elle même est la même en entreprise et en ESAT. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'autonomie permet de ne pas avoir la même posture qu'avant, elle est plus professionnelles. - Grâce à cette journée je me sens un peu plus sûr de moi et j'ai appris de nouvelles choses. - J'arrive à mieux faire la différence maintenant. - Je me sens plus capable de faire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pour voir mes capacités à l'extérieur, être plus autonome, voir les choses différemment à l'extérieur. - Chaque entreprises travaillent d'une façon différente et c'est important de voir les autres fonctionnements.



BOBET

Alizée

Septembre 2021

Master 2

Situations de Handicap et Participation Sociale

EHESP

Des dispositifs pour reconnaître les compétences de travail des agents en ESAT : réel impact ou illusion ?

Promotion 2020-2021

Résumé :

Les politiques publiques actuelles tendent vers le tout inclusif. La prise en compte de la notion de « situation de handicap » prend sens dans l'insertion vers le travail. Aujourd'hui soumises à une obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap, les entreprises développent de plus en plus leur politique interne du handicap. Afin d'ouvrir les portes du handicap et du milieu protégé et accompagner les acteurs économiques, des dispositifs sont élaborés et proposés pour déconstruire les représentations pré-construites, souvent peu valorisantes. C'est en ce sens que les dispositifs *Duo Day* et *Différent et Compétent* ont été pensés. Afin de valoriser les compétences des travailleurs d'ESAT, ces dispositifs mettent en avant les aptitudes des agents en termes d'activités productives tout en tentant de développer l'autodétermination de ce public. L'impact souhaité est-il celui observé sur le terrain ?

Les entretiens réalisés montrent l'impact de ces dispositifs sur le développement de l'autodétermination chez les travailleurs d'ESAT. Ils gagnent en autonomie, en confiance, en connaissances, etc. Ces dispositifs semblent être des tremplins vers la volonté à se former. Ils sont également considérés comme des outils de sensibilisation intéressants. Néanmoins, leur utilisation reste vigilante soulevant des problématiques internes au domaine du médico-social.

Mots clés :

Handicap, Travail, ESAT, Travail Protégé, Compétences, Duo Day, Différent et Compétent, Autodétermination, Inclusion, Représentations sociales.

L'École des Hautes Études en Santé Publique ainsi que L'IEP de Rennes n'entendent donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

