

LES NOTES D'ASTRÉES

RÉADAPTER LE TRAVAIL ADAPTÉ ?

Octobre 2008

**Jean-Luc Charlot
Christophe Teissier**

Réadapter le travail adapté ?

LES NOTES D'ASTREES

L

Deux ambitions caractérisent ASTREES, l'Association Travail Emploi Europe Société. La première est d'être le lieu de rencontres des acteurs socio-économiques dans leur diversité en France et en Europe. Lieu de rencontres, c'est-à-dire lieu d'échanges, de débats, de confrontations, de constructions collectives. La deuxième est de chercher toujours à réduire l'écart entre les représentations, les discours, les idées, les théories et les pratiques, les stratégies, les moyens d'actions.

Eclairer les situations, décrypter les arguments, produire des savoirs utiles en prise avec les situations et les problèmes rencontrés : c'est l'ambition de ces Notes d'ASTREES. Elles seront des textes courts, nourris de pratiques, d'expériences, d'échanges, de lectures originales.

Leur point de départ sera une étude, une mission, un projet, une formation, en France ou en Europe...Toujours des matériaux de premières mains. Elles chercheront à problématiser au sens où nous l'entendons, c'est-à-dire à organiser un ensemble de faits, de pratiques (et donc d'acteurs) et d'idées et à présenter nos propositions pour affronter les problèmes posés. Toujours nous chercherons à relier les mondes des pratiques et des idées, les phénomènes originaux, intrigants, inattendus et les conceptions, les modèles, souvent implicites, issus d'une longue histoire, et qui les structurent et les organisent, malgré nous.

La première de ces Notes s'intitule « Réadapter le travail adapté ». Elle fait suite à une série de missions dans ce secteur. Elle propose des pistes pour affronter la « double contrainte », objectifs économiques et vocation sociale, qui pèse sur ce secteur. Une prochaine Note d'ASTREES devrait suivre rapidement, écrite à partir de notre expérience de travail avec les Comités d'entreprise européens.

Bonne lecture.

Jean-Marie BERGERE
Délégué général

Réadapter le travail adapté ?

A l'origine de cette note, trois missions successives réalisées par ASTREES à la demande de deux entreprises adaptées et d'un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail). Il s'est agi d'aider à l'élaboration du projet d'entreprise pour les deux entreprises adaptées et, pour l'ESAT, de formaliser la place et le rôle des activités à caractère professionnel dans l'accompagnement socio-éducatif. Simultanément, deux missions d'appui à l'élaboration de projets d'établissements, réalisées pour le CREAL de Normandie, m'ont conduit à me ré-intéresser à la question du travail des personnes handicapées, quand il s'exerce dans des entreprises autres que celles dites du « milieu ordinaire », autrement désigné par le terme générique (et désormais recomposé) de « travail protégé » ou travail « adapté ».

Ces trois missions sont intervenues dans le contexte de la mise en œuvre de la loi de février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », dont on saisira l'importance, au travers de la brève histoire des conceptions de la personne handicapée, du travail et de l'insertion, qui constitue le premier chapitre.

Les établissements dédiés au travail des personnes handicapées occupent finalement peu de place dans le débat public, qui se préoccupe plutôt régulièrement (et à juste titre), de l'intégration de ces personnes dans les entreprises ordinaires). Ils n'ont fait l'objet que de très peu d'études conduites sous une approche de socio-économie du travail et les plus pertinentes d'entre elles, apparaissent déjà anciennes et en tout cas, antérieures à 2005. Modeste continent oublié (concernant 132 000 personnes, soit moins de 0,5 % de la population active), que le profane situe le plus souvent comme ces « lieux où des personnes en fauteuil réalisent de petits travaux pour pouvoir être utiles » et où des « éducateurs s'occupent d'eux avec dévouement ». Mais modeste continent qui révèle des organisations productives où les questions qui « travaillent » le travail et sa « valeur » dans la société se déploient avec une certaine acuité.

Ces organisations constituent à l'évidence des espaces « métis », réglés concomitamment par l'intervention sociale et par l'économie, ainsi que comme des lieux durables de gestion de la « double contrainte » entre injonction à travailler et impossibilité de travailler sous les formes prescrites du milieu « ordinaire ». En ce sens, et au-delà du « plaidoyer » pour sa nécessaire « réadaptation » qui en constitue l'intention première, cette note espère « donner à voir et à comprendre » un peu de ce « continent oublié », parce qu'il nous renseigne aussi sur la place contemporaine du travail dans notre société ; comme il nous renseigne sur sa « substance éthique », c'est-à-dire sur la manière dont « le corps social » (fut-ce par délégation) prend en charge les plus vulnérables d'entre nous.

« Réadapter le travail adapté » est le titre choisi, revendiqué pour cette note. Plus que la simple facilité du jeu de mot, ce titre résume fondamentalement la thèse principale qui sous-tend l'analyse proposée ici. La conception selon laquelle le travail pourrait permettre de « réadapter » des personnes inadaptées (qu'elles soient handicapées ou non), est une conception historique (et toujours prégnante dans les conceptions de l'intervention sociale). Cette conception du rôle du travail, présuppose que ce soit à la personne de faire le « travail » d'adaptation.

Le débat qui a précédé, en France, la loi du 11 février 2005, a fait une large place à l'expression « personnes en situation de handicap ». Une expression qui souligne le déplacement du regard, de la personne vers l'environnement. Elle indique que le handicap n'est pas « dans » la personne, et qu'il se distingue ainsi de la déficience, de

l'incapacité qu'elle génère et de la dépendance à l'égard d'un tiers (aide technique ou humaine). En utilisant cette expression, il ne s'agit aucunement de nier la réalité des déficiences et des incapacités de la personne, mais d'insister sur l'importance de la prise en compte de l'environnement. Une nécessité particulièrement vive en France où les retards en matière d'accessibilité de tous ordres génèrent de véritables discriminations. Parler de « personnes en situation de handicap » revient ainsi à souligner que les réponses proposées doivent lier indissolublement droit à compensation et intégration dans la Cité. En ce sens, affirmer la nécessité de « réadapter le travail adapté », poursuit la même logique, celle où ce n'est pas à la personne handicapée de s'adapter aux organisations de travail, mais à ces organisations de se (ré) adapter à la place que la société (au travers de son législateur) leur propose désormais.

Un dernier mot enfin, pour ceux et celles (administrateurs, équipes de direction et d'encadrements) qui ne se reconnaîtront dans l'analyse proposée dans cette Note. Analyse qui souffre, à l'évidence, d'un évident effet de généralisation, qui laisse peu de place à ceux, qui, aux avant-postes de l'innovation, « réadaptent » leurs organisations depuis déjà quelques temps. Il est devenu, en effet, d'usage dans une note qui prétend chercher à développer des dimensions nouvelles à une question sociale, de faire sa juste place à ce que l'habitude des programmes de la Commission européenne nous a conduit à nommer des « bonnes pratiques » ; autant dire à décrire des innovations et des inventions, du genre de celles que saisissent habituellement les revues, les colloques et autres séminaires, dans une double intention de démonstration par la preuve (si cela s'est fait, c'est que cela est possible !) et d'invitation à l'essaimage par effet de contamination vertueuse (ce qui fut possible là, le serait ici !). C'est volontairement que nous n'avons pas souhaité souscrire ici à ce type de description, selon un mode que l'on pourrait volontiers qualifier de « militant » ou de prosélyte. Une telle forme de prosélytisme s'inscrit dans un contexte qui, nous semble-t-il, n'est plus. Celui des grands récits qui ont orienté les pratiques de la militance. Et pour lesquels ces cas concrets, mis en exergue et en exemple, servaient plus à l'illustration de lendemains meilleurs et à venir, qu'à la compréhension des problèmes d'aujourd'hui...

Jean-Luc CHARLOT

Cette note a été rédigée avec le concours de Cécile TRICOT et avec la collaboration indirecte (mais néanmoins déterminante), des équipes d'encadrement, des salariés ou des usagers des entreprises adaptées APF d'Amiens et ANR de Corbeil-Essonnes, de l'ESAT APF de Reims. Des ESAT et de l'entreprise ANAIS de l'Orne et de l'ESAT les Compagnons à Bayeux

1 LA CONSTRUCTION HISTORIQUE D'UNE QUESTION SOCIALE

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a réformé les deux organisations spécifiquement dédiées au travail des personnes en situation de handicap. Cette réforme importante date de trois années (quoique la publication de ses principaux décrets d'application ait pris plusieurs trimestres). Mais son interprétation ne saurait permettre à elle seule de comprendre les singularités du *travail des personnes handicapées dans des organisations autres que les entreprises ordinaires*.

A l'intersection des domaines de l'économie et de l'intervention sociale de l'Etat (et des organisations publiques ou privées qui concourent à son action) auprès des personnes handicapées, le domaine des activités qui nous intéressent ici, ne peut se comprendre véritablement que comme résultante d'un très long processus socio-historique et des conceptions successives de la personne handicapée. La définition du handicap, telle qu'elle est inscrite dans la loi de 2005, ne saurait, en effet, s'imposer *naturellement ou universellement* à la société. Plus précisément, une telle définition (comprise comme la conception de la personne en difficulté, de l'interprétation de ces difficultés et de ce qu'est, en définitive, l'intégration sociale qu'une société énonce à un moment donné), va devoir se recomposer avec les autres conceptions « historiques » qui « alimentent » toujours les différentes représentations du handicap et qui coexistent dans l'imaginaire de cette question dans la société française.

« Constitue un handicap au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». [Chapitre IV du titre 1^{er} du livre 1^{er} de Code de l'action Sociale et des familles. Art. L 114]

En ce sens, la loi de 2005 est une construction à la fois historique et politique. Et parce que cette conception « nouvelle » ne s'impose pas à une situation « vide de conceptions », les pratiques « nouvelles » qui vont en résulter ne peuvent être comprises elles-mêmes, que comme des recompositions entre conceptions et pratiques « déjà là », et conceptions nouvelles...

Admettre et comprendre un tel processus de construction de la conception d'une question sociale (conception qui détermine profondément en retour « les manières de faire et de répondre » à cette question sociale), est fondamental, si l'on veut approcher au plus près les réalités de ces organisations de travail ; et ne pas succomber à la croyance de l'effet performatif du droit (quand dire serait *naturellement* faire, ou quand définir serait *naturellement* imposer un ordre des choses). Car les pratiques sociales qui ont à voir avec le handicap, le travail et l'insertion constituent un domaine particulièrement sensible à la subjectivité de leurs conceptions.

La figure du Pauvre et son intégration par le travail

Comprendre véritablement les conceptions qui « travaillent » les organisations de travail des personnes handicapées dans des entreprises autres que les entreprises ordinaires, nécessiterait un travail d'archéologie fine, ainsi que d'histoire des mentalités concernant la figure du Pauvre, la conception du travail et celle de l'insertion (ou de l'intégration) du Pauvre dans la société par le travail...

Cette compréhension ne constituant pas l'essentiel de ce qui nous préoccupe ici, mais simplement un des éclairages que nous voudrions proposer, nous nous contenterons dans ce premier chapitre de saisir schématiquement deux des conceptions principales qui, à notre avis, inspirent (encore) le « travail adapté » aujourd'hui. Et ce, en les référant à deux « moments » historiques clés de leur « fabrication ».

La première de ces conceptions renvoie à l'expérience de la pauvreté au Moyen Age. Epoque où la figure du « Pauvre » désigne indifféremment celui qui, de façon temporaire ou permanente, se trouve dans une situation de faiblesse, de dépendance, d'humiliation, caractérisée par la privation de moyens, de puissance ou de considération sociale (Mollat, 1978). Dans l'imaginaire de l'Homme du Moyen Age, les pauvres constituent un « amas composite » regroupant indistinctement tous les affligés de la santé, de l'âge ou du sort, incapables physiquement ou mentalement d'assumer leur propre existence.

Deux conceptions ne vont cesser de s'opposer au cours de cette longue période, au travers de textes théologiques principalement (Grégoire de Tours, Saint Benoît, Yves de Chartres etc.), dont la lecture au regard de notre propre conception de la prise en charge des « affligés » de notre début de vingtième et unième siècle, demeure passionnante... et fort éclairante. La première exalte les vertus de pauvreté et est à l'origine des hospices monastiques qui recueillent les enfants, les vieillards et les débiles mentaux, et plus largement inspire le concept de charité, comme soulagement de l'humiliation matérielle et sociale des pauvres. La seconde considère le pauvre (au travers de la figure du vagabond) comme un danger et le constitue comme un aspect du problème du mal (le pauvre sera ainsi supposé agent de la peste, faisant basculer la conception individuelle de l'affliction à celle de fléau social).

Au fond, on ne cessera de se demander si l'état de pauvreté (d'indigence) est potentiellement une sublimation, ou au contraire, une irrémédiable déchéance... Un peu schématiquement, on peut affirmer que de là naît une distinction entre les « bons » et les « mauvais » pauvres et que le travail et l'humilité ou le rachat qu'il est supposé permettre (par opposition à une conception du travail qui permettrait la réalisation de soi ou d'une œuvre), va constituer la référence dont dépend la qualité du pauvre. Un courant critique à l'égard de la pauvreté volontaire traversera tout le XV^{ème} siècle (s'interrogeant notamment sur la façon de légitimer la mendicité « volontaire » de l'homme valide, contraire à la loi « naturelle » du travail). De la méfiance à la peur, la perception du Pauvre va basculer du soupçon à l'accusation. Et le travail va constituer la référence qui va permettre d'apprécier la « qualité » du pauvre : l'inaptitude, l'impossibilité ou même le refus de travailler va l'habiliter ou non à recevoir l'aide d'autrui (Mollat, *ibidem*).

L'influence de ce courant critique annonce le « grand renfermement » (Foucault, 1972), qu'énonce le décret de 1656 qui crée l'Hôpital Général, comme lieu d'internement de la

misère, des oisifs, des incapables et des dangereux qui structure l'espace social (et celui des mentalités) à partir de la distinction entre résidents et errants, et *entre travailleurs et chômeurs* et construit ainsi, d'une certaine façon, cette conception du « bon » et du « mauvais » pauvre qui « travaille » encore aujourd'hui nos propres conceptions, inspirant (sans l'avouer ou parfois sans le savoir) la conditionnalité de certaines de nos prestations sociales très contemporaines.

La solidarité par le travail

Une seconde conception émerge indiscutablement à la fin du XIX^{ème} siècle, dans une période qui concrétise l'émergence de la notion (et de pratiques) de « solidarité » (Paugam, 1996), sous le double mouvement, de la pensée mutualiste et de la pensée Républicaine et solidariste. La constitution de ce qui deviendra l'action et l'intervention sociales (à partir des années vingt du vingtième siècle) verra ainsi le lexique de l'infirmité, de l'incapacité et de l'impotence se trouver progressivement remplacé par celui du handicap, de la responsabilité, puis, plus récemment par celui du risque et de l'assurance. Pour ce qui concerne plus particulièrement la question sociale du « handicap », il est possible d'identifier trois phases d'évolution de sa conception qui s'institutionnalisent toutes les trois, à partir ou en référence au travail (Ebersfold, 1997).

D'abord, la loi de 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés énonce le souci de réadaptation par le travail de ces personnes, dans un contexte de reconstruction qui nécessite de mobiliser toutes les ressources disponibles de la Nation. Dans l'énoncé même de la loi, le terme de « travailleur handicapé » fusionne désormais les termes de « mutilé », « d'invalidé » ou « d'infirme », affirmant qu'est considérée comme personne handicapée, « toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ».

Simultanément, les parents d'enfants handicapés revendiquent le droit pour leurs enfants d'être pleinement intégrés à la société : ainsi l'UNAPEI, par exemple (qui revendique représenter aujourd'hui 60000 familles), a-t-elle été créée en 1960 de la fusion de l'association des « Papillons Blancs » (créée en 1950) et de celle des « Hirondelles » (créée en 1955) dans le but de faire connaître et reconnaître la différence que constitue le handicap mental. Dans le même mouvement, le syndicaliste Francis Montès sera l'un des inspirateurs de la création en 1954 de l'Association pour la réhabilitation professionnelle par le travail protégé, qui sera à l'origine des Ateliers Protégés, inscrits dans la loi de 1957.

Ensuite, le mouvement de mobilisation associative, le rapport Bloch-Lainé (Etude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées, 1967) et le livre de René Lenoir (Les exclus : un français sur dix, 1973) participent à une nouvelle phase d'évolution de la conception des personnes handicapées et de leur place dans la société que va concrétiser la loi du 30 juin 1975, dite d'orientation en faveur des personnes handicapées. Une loi qui, tout en ne définissant pas le handicap à proprement parler, érige en obligation nationale, « la prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés physiques, sensoriels ou mentaux ».

Cette loi inscrit notamment l'emploi et le reclassement des personnes handicapées comme élément constitutif de la politique de l'emploi [Art. L323-9 du code du travail]. Elle instaure également les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) qui, dans chaque département, seront chargées de

reconnaître la qualité de travailleur handicapé ; de se prononcer sur leur orientation et les mesures propres à assurer leur reclassement ; d'apprécier si l'état de la personne handicapée justifie l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). L'orientation de la personne handicapée pouvant être décidée, soit vers le secteur ordinaire du travail, soit vers le secteur protégé (CAT ou AP).

L'embauche de travailleurs handicapés : une obligation

Pour cause de « métamorphose de la question sociale et de l'effritement de la société salariale » (Robert Castel), la politique française de l'emploi en faveur des personnes handicapées se voit dans l'obligation de réformer le dispositif élaboré en 1975, ce que concrétisera la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Une loi qui promulgue notamment l'obligation pour tout employeur d'au moins vingt salariés, d'embaucher des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de son effectif. Alors que simultanément, elle crée un « fonds de développement pour l'insertion des handicapés » [Art. L.323-8-2] dont l'objet est d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail. Fonds dont la gestion est confiée à l'AGEFIPH.

Les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation en versant, au fonds de développement, une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

Symboliquement, c'est aussi le moment où l'appellation de « débile mental », utilisée dans les textes officiels et administratifs est remplacée par celle de « déficient intellectuel ».

Enfin, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées va inscrire définitivement la question du travail des personnes handicapées en congruence avec la topique socio-culturelle européenne de l'égalité des chances et de la non-discrimination. Et particulièrement avec la directive 2000/78/CE « portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ». Outre que cette loi, comme nous l'avons déjà précisé, propose pour la première fois dans la législation française, une définition du « handicap », elle renforce les mécanismes d'effectuation de la non-discrimination au travail : l'emploi des personnes handicapées devient un objet obligatoire de négociations dans les entreprises (au même titre que les conditions de travail ou les salaires) : la contribution à l'Agefiph par bénéficiaire non employé dans l'entreprise est majorée (de 500 fois le SMIC horaire précédemment, cette contribution passe à 600) ; un « fonds pour l'insertion professionnelle de la fonction publique », équivalent à celui géré par l'Agefiph, est créé, etc.

Enfin, cette loi clarifie la situation des personnes handicapées au regard de leur intégration dans le travail, en distinguant explicitement les établissements qui relèvent du milieu ordinaire (les entreprises adaptées) et ceux qui relèvent du milieu protégé (Entreprises et Services Adaptés par le Travail).

Une mise en perspective européenne

Dans la perspective de compréhension de la construction historique de cette question sociale, qui a permis d'esquisser, à grands traits, les singularités françaises, il convient d'apporter l'éclairage d'une comparaison européenne ; et

de dresser ainsi les contours de ce qui inévitablement sera conduit à s'harmoniser. Nous empruntons pour cette comparaison l'essentiel au rapport de Michel Fardeau¹ (2001) :

« Un survol de l'évolution historique de la condition des personnes handicapées dans les pays européens (...) fait apparaître quelques similitudes, mais aussi de notables différences dans les conceptions sous-jacentes aux politiques développées dans ce secteur. Dans tous les pays, ce qu'on peut appeler un modèle « médical » ou mieux « médico-éducatif » a été, comme en France, le premier mis en place. (...) En Allemagne, dès 1884, naissait un système assurantiel pour prendre en charge les soins médicaux dans les accidents du travail. De même qu'en France, dans tous les pays touchés par le choc de la première guerre mondiale, celle-ci a entraîné la création de services de rééducation fonctionnelle, de centres de réadaptation, et la mise en œuvre d'emplois réservés et d'un secteur de travail protégé.

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, on a assisté au développement d'une législation destinée à promouvoir la formation et l'emploi de Personnes Handicapées. En Angleterre, en 1944, a été promulgué le « Disabled Persons (Employment) Act ». En 1947, des Règles sur l'emploi des personnes « moins capables » ont été établies aux Pays-Bas. Après la loi parue en France en 1957 sur les travailleurs handicapés, ont été promulguées en 1959 au Luxembourg, en 1974 en Allemagne, 1963 en Belgique, en 1968 en Italie, des lois sur la réhabilitation des travailleurs ou des personnes physiquement handicapées.

Cependant d'autres pays, en particulier les pays scandinaves, ont adopté une logique différente qu'ils ont inscrite dans leurs Constitutions : celles-ci s'adressent en effet à tous les citoyens, sur un pied de complète égalité entre eux, et il n'y a donc pas lieu de faire apparaître dans la législation la condition d'une éventuelle différence physique ou mentale. La référence est ici, dès le départ, celle des Droits de l'Homme telle qu'elle est établie par l'Assemblée des Nations Unies. La Suède, le Danemark la Finlande dès 1948 établissent par exemple comme base de leur politique le rejet de toute attitude discriminatoire vis-à-vis des Personnes Handicapées. De même aux Pays-Bas, la constitution de 1983 interdit toute discrimination « sur la base de la religion, des croyances, des origines politiques, de la race, du sexe ou sur toute autre base ».

(...) La fin des années soixante est également marquée en Europe par un autre mouvement majeur d'inspiration voisine. Il naît en Italie, en particulier avec le Professeur F. Bastaglia de Trieste, et plaide pour la reconnaissance des malades mentaux ou des pensionnaires des asiles psychiatriques comme des citoyens ordinaires. Ce mouvement « anti-psychiatrique », qui entraîna la fermeture des hôpitaux psychiatriques, eût un profond écho en particulier dans le domaine de l'intégration scolaire, qui va s'imposer en Italie comme dans les pays scandinaves : la politique de « mainstreaming » pour l'éducation est entrée en 1971 dans la législation italienne.

Il est enfin intéressant de relever que cette orientation politique anti-discriminatoire s'est inscrite, à partir du début des années 90, dans la législation de plusieurs pays européens qui avaient jusque-là mis l'accent premier sur l'intégration et les droits des personnes handicapées. Nous l'avons vu pour la France, avec la promulgation de la loi de 1990 ; ceci s'est également traduit dans la législation italienne (1992), allemande (1994), anglaise (1995), portugaise (1996), irlandaise (1996). Ceci est lié, explicitement, aux résolutions prises dans les grandes organisations internationales.

(...) Au niveau de l'Europe, l'année internationale et le programme d'action mondial en direction des Personnes Handicapées ont stimulé intérêt et engagement accru des Communautés Européennes, marqués en particulier par l'importante Résolution du Conseil concernant l'intégration sociale des personnes handicapées (21 décembre 1981), suivi par la Recommandation sur l'emploi (24 juillet 1986), la résolution (31 mai 1990) sur l'intégration scolaire en milieu ordinaire, et la mise en place des programmes

¹ Dont les propos sont reproduits ici en italique.

Helios I (1988-1992) puis Helios II (1993-96), destinés à stimuler les échanges dans le domaine de l'intégration économique et sociale, de l'égalité des chances et de la vie autonome. Ces programmes ont été également développés dans l'initiative communautaire « Horizon » consacrée à l'insertion socio-professionnelle des Personnes Handicapées. Les programmes TIDE, Leonardo ou Socrates comporteront également des parties dévolues spécifiquement au handicap. Au niveau du Conseil de l'Europe, une importante résolution R (92)6 a été prise en avril 92 visant à assurer « une politique cohérente et globale en faveur des personnes handicapées ou susceptibles de le devenir ». Enfin, la Commission des Communautés Européennes a présenté le 30 juillet 1996 un projet de Résolution concernant l'Égalité des Chances des Personnes Handicapées qui a été adopté par le Conseil de l'Union Européenne le 20 décembre 1996.

(...) L'action du Forum Européen des Personnes Handicapées a sans aucun doute été déterminante dans l'évolution des termes du traité d'Amsterdam (juin 1997) avec l'ajout d'un article général sur la non-discrimination qui mentionne explicitement le handicap (article 13).

Que faut-il retenir de ce survol historique ? Les systèmes de prise en charge des « Personnes Handicapées » se sont inscrits selon les pays dans des contextes historiques et culturels différents. Ils se sont édifiés au cours du dernier siècle par strates successives, provoquées par l'évolution industrielle, par les grands conflits mondiaux, et par une profonde évolution des mentalités, dont la plus récente est due au combat mené par les personnes handicapées elles-mêmes, à travers leurs Associations Nationales ou Internationales. Dans chaque pays, le système mis en place, quelle que soit la doctrine d'origine, est toujours très complexe, en raison même de l'extrême hétérogénéité et de l'éventuelle diversité des conditions rassemblées sous le terme de « handicap », et de la diversité des systèmes juridiques et administratifs nationaux. Ceci rend les études comparatives, quel qu'en soit le fondement disciplinaire, extrêmement difficiles – et de fait, ces études sont encore aujourd'hui très peu nombreuses et fragmentaires, souvent réduites à des schémas organisationnels ».

Egalité ou protection ?

L'organisation d'un accompagnement spécifique aux personnes en situation de handicap, est une réalité partagée à l'échelle européenne, mais elle se met en œuvre selon des modalités déterminées par les différentes représentations et approches possibles du handicap. Schématiquement, il est possible de distinguer deux grandes orientations en matière de politiques de prise en charge.

Dans les pays nordiques, notamment, la situation des personnes handicapées est d'abord envisagée à l'aune des principes d'égalité et de non discrimination. Ceci explique que le secteur protégé ne se soit développé que tardivement. La préférence est faite à l'intégration dans l'emploi « ordinaire » plutôt qu'aux dispositifs spécifiques.

Dans d'autres pays (tels que la France, l'Espagne et paradoxalement les Pays Bas), l'accent est davantage placé sur les caractéristiques propres de la personne, afin de favoriser son intégration par le travail. En France, cette approche a déterminé la promotion de modalités spécifiques d'accompagnement, caractérisées notamment en ce qui concerne le travail, par l'existence d'un secteur protégé (ESAT) ou d'entreprises du « milieu ordinaire », pourvues de caractéristiques particulières (entreprises adaptées).

« Le dernier quart du XXème siècle marque une rupture importante dans les politiques de prise en charge qui s'est traduite dans les législations de la plupart des pays. L'objectif de permettre aux Personnes Handicapées de s'adapter et de pallier leurs déficiences et incapacités par la réadaptation, par des aides technologiques, humaines ou financières, est remplacé, ou tend à être remplacé, par celui d'une inclusion sans discrimination dans le milieu social pour toutes les personnes frappées de déficiences ou dont les capacités fonctionnelles sont réduites. Une telle inclusion implique la mise en place de systèmes compensatoires dont il convient d'apprécier le caractère « justifié » et « raisonnable ». Même si les politiques suivies dans chaque pays comportent d'importantes variantes dans leur réalisation, même si le point de départ et le cheminement des actions en direction des personnes handicapées ont été en général différents, il est difficile de ne pas voir, en termes d'objectif, une certaine convergence des politiques menées en particulier dans les pays européens. Dans un pays comme la France, où le principe d'Égalité des Citoyens a été inscrit dans la Constitution des Républiques successives, l'accent a été longtemps mis essentiellement sur la réadaptation et les aides humaines, financières ou techniques permettant aux personnes handicapées de s'insérer dans le milieu social.

Ceci au prix de la création de nombreux établissements spécialisés pour la formation et l'éducation des enfants, comme d'un important secteur médico-social pour l'emploi ou le séjour des personnes les plus lourdement touchées. La législation fondamentale a été établie « en faveur » des personnes handicapées (loi de 75 et de 87 par exemple) et on a souvent parlé de « discrimination positive » pour désigner les mesures prises. On distingue cependant une évolution dans les dix dernières années (loi de non-discrimination de 1990), qui montre que l'on tend à s'éloigner de ce « modèle » pour avancer vers une vie plus souvent orientée vers le milieu ordinaire, même si le chemin à parcourir, dans les textes et plus encore dans les faits, est encore très long.

A l'opposé, nous l'avons vu, de nombreux pays ont choisi initialement de privilégier une attitude antidiscriminatoire, fondée sur les Droits de l'homme, qu'ils ont inscrit dans leur Constitution ou leur loi fondamentale. L'intégration « naturelle » en milieu scolaire comme dans les entreprises y est la règle. Cependant de nombreux aménagements ont été reconnus comme nécessaires, pour tenir compte de la spécificité de certaines déficiences ou pathologies très lourdement invalidantes, ou pour permettre l'éducation, l'emploi ou la prise en charge quotidienne des personnes « à besoins particuliers ».

Différence(s), non-discrimination

Résumer ainsi de façon un peu superficielle, l'histoire aussi longue et complexe des évolutions de la relation des figures successives du « handicapé » et du travail, est à l'évidence insatisfaisant. Ce trop (bref) rappel permet cependant d'esquisser la manière dont s'est construit le système de prise en charge des personnes handicapées par le travail. Et ce faisant, de donner à comprendre les conceptions qui « travaillent » les finalités et les organisations des entreprises adaptées et des ESAT aujourd'hui, tout au moins dans l'espace national.

On saisit mieux ainsi, par exemple, la prégnance historique (et son arrière plan théologique) du travail comme voie privilégiée d'intégration de la personne handicapée dans la société, et comme condition supposée à l'accession de sa « normalité » dans le regard de l'autre. Conception que la très récente topique de la « non-discrimination et de l'égalité des chances » concourt paradoxalement à renforcer (pour des motifs –et adossé à un argumentaire– d'un apparent tout autre registre). Car pour ce qui concerne les personnes handicapées, c'est l'usage du terme même de « discrimination » qui peut conduire à une certaine confusion. Comme le rappelle Michel Fardeau le terme « discrimination », en Français, est clair : il définit l'action d'établir une différence. En ce

sens, une politique de « non-discrimination » vise à abolir cette différence. Mais n'est-ce pas précisément cette différence qui constitue la singularité de ces hommes et de femmes en situation de handicap ?

Vouloir intégrer (parfois coûte que coûte) par le travail, afin d'abolir² ces différences, c'est prendre le risque d'abolir, dans le même mouvement, ces singularités. Et ce, en « homogénéisant » dans la catégorie de « travailleurs handicapés » (comprise ici comme une abstraction de la réalité sociale), une pluralité de « sujets » ; le sujet, c'est-à-dire ce qui dans l'homme et la femme, reste ouvert à la recherche d'un sens et d'un partage (Kristeva, 2005). Telle peut-être comprise, au fond, la vision contemporaine (et particulièrement française) de la question sociale posée par le travail des personnes en situation de handicap. Une question sociale qui est une construction socio-historique dont nous avons tenté de donner à voir la généalogie.

A ce titre, il pourrait se penser une autre philosophie de la « vie handicapée », où la non-discrimination, quoi que se fondant également sur le droit et la compensation, penserait l'intégration véritable à la société, selon une pluralité de voies possibles. Dont l'une d'entre elles, serait celle du travail³.

Cette question, finalement largement occultée dans le débat public, au nom même du principe d'égalité, ne cesse de se poser dans la réalité des situations concrètes. Comme par exemple, pour les usagers vieillissants des ESAT dont la situation de handicap ne permet plus de répondre aux exigences des activités de travail proposées par ces établissements, et qui y sont maintenus du fait que d'autres voies que celle de l'intégration par le travail, n'ont pas été suffisamment pensées. D'autres voies qui produiraient également, mais sous d'autres formes que celles du travail, un *statut*, une *valeur d'échange* et une *activité créatrice*...

Handicap et politiques de l'emploi

Le second éclairage que permet ce rappel historique concerne l'inscription de la question de l'emploi et du reclassement professionnel des personnes handicapées, dans le registre d'intervention publique des politiques de l'emploi, dans la quatrième partie du vingtième siècle. Il permet de saisir ainsi que malgré la déclaration d'intention de la loi de 1975 d'ériger en obligation nationale, la formation, l'orientation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, les modalités d'interventions publiques vont se définir contradictoirement selon une politique de légitimation de l'abandon de l'horizon du plein emploi (Colomb, 2007).

Autrement dit, dans une homothétie quasi parfaite avec les modalités d'intervention auprès des autres catégories concernées par les politiques successives de l'emploi, celles destinées aux personnes handicapées vont privilégier deux modalités d'intervention : l'incitation des entreprises à l'embauche, au travers d'une double règle de sanction et d'appui par du conseil et de l'aide à l'aménagement des postes de travail, d'une part ; la création d'un « sas » d'insertion, d'autre part, au travers de l'identification d'un parcours théorique qui puisse conduire du CAT vers l'Atelier Protégé, puis vers un poste en milieu ordinaire.

L'efficacité de cette politique est toute relative, bien que l'on ne dispose que de données partielles ou fragmentaires (comme le soulignait le rapport du Comité Economique et

² C'est-à-dire étymologiquement « faire disparaître le souvenir.

³ Un éclairage peut-être apporté sur ce point par un document de travail du Sénat (L'insertion des handicapés dans l'entreprise, 2003) qui relève que sur les cinq millions de personnes handicapées en France, 850 000 seraient en mesure de travailler.

Social en 2003) ou anciennes (Velche, 1995) pour le vérifier véritablement. Mais la majoration de la contribution à l'Agefiph par bénéficiaire non employé dans l'entreprise (passant de 500 fois le SMIC horaire à 600 fois et pouvant être de 1500 lorsque l'entreprise n'a manifesté aucun effort d'embauche pendant trois ans), prévue par la loi de 2005 est un indice du mauvais rendement de cette mesure. Le taux d'emploi légal⁴ des travailleurs handicapés dans les établissements du travail ordinaire assujettis était de 4,4% en 2004 (il était de 4,1% en 2000), ce qui représente un taux réel de travailleurs handicapés de 2,8% [source DARES]. Sur ce point, la pertinence même du dispositif d'incitation est à interroger, mais il ne faudrait pas perdre de vue également, le contexte d'effritement de la société salariale qui a caractérisé la société française, depuis la fin des années soixante dix ; et qui s'est traduit par des mécanismes de ségrégation à l'embauche de certaines catégories de la population, dont parmi elles, celle des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, les observateurs de ce secteur s'accordent pour relever que le « sas » du travail protégé qui avait été imaginé comme un dispositif de formation et d'accès à l'emploi vers le milieu ordinaire présente un taux de sortie très faible, pratiquement marginal, de l'ordre de 1 à 2% (Fardeau, 2001). Ce dispositif est ainsi à la fois reconnu comme très utile, soumis à une forte demande des familles et des associations représentatives, mais fonctionnant comme un dispositif de compensation (Dominique Velche évoquait à ce sujet sa fonction essentiellement « prothétique »), qui constitue finalement un espace ségrégatif : le « sas » se transformant en « nasse »... A titre d'indice, on peut relever par exemple qu'en 2006 [source DREES], 46% des personnes handicapées accueillies en ESAT avait plus de dix ans d'ancienneté dans le même établissement (et 20%, plus de vingt ans...). La dualité constitutive de ces organisations de travail protégé (à la fois unités de production économiques et établissements médico-sociaux) est vraisemblablement à l'origine de ces résultats décevants en matière d'insertion dans le milieu ordinaire. Particulièrement au cours des dernières années, où la métamorphose de l'économie mondiale a accru de façon significative la concurrence avec les activités traditionnelles de ces organisations ; incitant parfois ces organisations, à retenir leurs éléments les plus « productifs », en évidente contradiction avec leur mission d'insertion...

La clarification des missions et des positionnements des entreprises adaptées et des ESAT, opérée par la loi de 2005 constitue vraisemblablement une véritable opportunité pour à la fois réfléchir le développement stratégique du tissu de PME-PMI que constitue au fond les entreprises adaptées et reconfigurer le « métier » des ESAT.

⁴ Le taux d'emploi légal, comptabilisé en « unités bénéficiaires » est le rapport entre les unités bénéficiaires de travailleurs handicapés et l'assiette d'assujettissement ; le taux d'emploi réel correspond au rapport entre le nombre de bénéficiaire et le nombre total de salariés.

2 LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT) : UN METIER A RECONFIGURER

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) (couramment encore appelés « centres d'aide par le travail » ou CAT) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le Code de l'Action Sociale et des familles. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Les établissements ou services d'aide par le travail accueillent des personnes handicapées dont la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH commission qui s'est substituée aux anciennes Cotorep) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée (ex. atelier protégé) ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

La personne handicapée qui souhaite bénéficier d'une orientation professionnelle doit en faire la demande à la CDAPH en utilisant le formulaire de demande unique. La commission prend une décision provisoire d'orientation. À l'issue de la période d'essai (habituellement de 6 mois) au sein de l'ESAT, la commission prononce la décision définitive d'admission. La période d'essai peut être réduite ou prolongée selon le cas.

La création des ESAT est autorisée par arrêté du préfet, qui fixe le nombre de places. Ils peuvent être publics ou privés. En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent de personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs et ce grâce à un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État. Les dispositions du Code du travail s'appliquent aux ESAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement.

Cependant, elle doit signer, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail, conforme au modèle fixé par le décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 (JO du 30) cité en référence. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une « rémunération garantie » (qui s'est substituée à l'ancienne « garantie de ressources ») versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'il exerce. Cette rémunération est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail.

Pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein, le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55 % et 110 % du SMIC ; l'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de cette rémunération garantie. Afin d'aider les ESAT à la financer, l'Etat verse une « aide au poste » pour chaque personne handicapée accueillie.

[Source : Ministère du Travail, des relations sociales, de la Famille et des Solidarités]

Un aperçu chiffré de la question

Afin de préciser les termes du périmètre de la question, il faut souligner, en introduction, qu'il existait en 2006 sur le territoire national [source DREES], 1580 établissements de ce type, accueillant 111500 personnes en situation de handicap, soit 70 personnes en moyenne dans chacun de ces établissements. Leurs capacités d'accueil ont progressé de 13 % entre 2001 et 2006. Le taux d'encadrement est en moyenne de 22 salariés pour 100 usagers accueillis.

Les personnes accueillies sont majoritairement des hommes (60 %). Leur situation de handicap est déterminée principalement par une déficience intellectuelle (71 %) et psychique (19 %). Ces pourcentages étaient respectivement de 78 et de 14 en 2001. L'âge d'entrée dans ces établissements est de 28 ans et demi en moyenne. Les personnes accueillies en ESAT sont âgées de 37 ans en moyenne, 26% d'entre elles étant âgées de plus de quarante cinq ans. L'ancienneté moyenne dans l'établissement est de 11 années et demi ; et près d'un tiers des personnes accueillies le sont au moins depuis 16 années consécutives dans la même structure (20 % pendant plus de 20 ans).

Enfin, 6 % des effectifs accueillis ont quitté leur établissement en 2006 : 15 % pour une activité dans un autre ESAT ou une entreprise adaptée (soit 975 personnes) et 5 % (325 personnes) ont accédé à un emploi en milieu ordinaire.

Le nouveau contexte légal et réglementaire : une opportunité de clarification et... quelques contradictions

Les lois de Janvier 2002 et de Février 2005 contribuent incontestablement à spécifier les missions des ESAT. Le cadre légal et réglementaire que ces deux lois proposent, permet, en effet, de requalifier les missions des Etablissements et Services d'Aide par le Travail. D'une part, parce qu'en transformant les anciens Ateliers Protégés en Entreprises Adaptées, la loi de 2005 a permis de reconnaître à ces dernières organisations, une place entière (quoi que spécifique) dans le champ du travail ordinaire. Ce qui, en conséquence, positionne désormais les ESAT comme le principal établissement de travail « protégé ». Ensuite, parce que le décret du 23 décembre 2006, en instaurant un « contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des ESAT » (décret de décembre 2006), a précisé les droits et les obligations réciproques de l'ESAT et de la personne accueillie en son sein, particulièrement en ce qui concerne « l'exercice des activités à caractère professionnel ET la mise en œuvre du soutien médico-social et éducatif afférent à ces activités ».

Dans ce nouveau cadre réglementaire, les ESAT s'engagent dorénavant à mettre en place une organisation qui soit susceptible de permettre à chaque personne accueillie d'exercer des activités à caractère professionnel adaptées à ses *capacités* et à ses *aspirations* ; de bénéficier de toute action d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle susceptibles de favoriser le

développement de ses compétences et de son parcours professionnel au sein du milieu protégé ou vers le milieu ordinaire du travail ; et de se voir proposer des activités d'accès à l'autonomie et d'implication de la vie sociale correspondant à ses aspirations et à ses besoins.

On voit par là que la vocation médico-sociale de ces établissements, ainsi que leur rôle dans l'insertion des personnes handicapées, est réaffirmée.

C'est donc au travers de la formation d'obligations contractuelles entre personnes handicapées et établissements que peut se lire désormais les missions et les moyens que se doivent de déployer les ESAT. Obligations contractuelles qui doivent inspirer le sens de la transition à opérer entre « anciens » CAT et « nouveaux » ESAT. Signalons cependant sur ce point, en s'adossant à l'éclairant article d'Olivier Poinot dans la revue Droit et Santé 2007 et sans entrer outre mesure dans la technique juridique, les contradictions et les limites de cette « nouvelle » mise en œuvre de la « nouvelle » philosophie de la politique publique voulue pour les personnes handicapées.

D'une part, si l'engagement pris par l'établissement se définit avant tout comme une « obligation de moyens » (du fait de la nature essentiellement intellectuelle des prestations de service qui constituent la prise en charge –ce « travail sur autrui », pour reprendre l'expression de François Dubet), cet engagement (librement consenti par les deux parties) est cependant circonscrit pour l'établissement par la procédure budgétaire au terme de laquelle, le Préfet alloue les ressources financières (dotation globale de financement connue sous le terme de « BPAS ») à chaque ESAT.

D'autre part (et assez curieusement), l'avenant de personnalisation (qui permet de contractualiser la part individuelle de la prise en charge ; c'est-à-dire notamment les activités à caractère professionnel réalisées par la personne handicapée, les actions de formation ou d'entretien des connaissances prévues, etc.), bénéficie dans ce texte d'une obligation d'actualisation annuelle, mais qui reste *optionnelle* !

Enfin, l'instauration du « contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des ESAT » signifie que la personne handicapée accueillie, est engagée comme « profane dans une relation contractuelle avec des professionnels » et qu'elle bénéficie, à ce titre, de la protection du droit de la consommation. En découlent, au bénéfice des usagers-consommateurs, des garanties non négligeables en matière d'information, de protections contre les clauses abusives, et de remises de documents contractuels. Considérations qui illustrent, comme le souligne Olivier Poinot, une profonde mutation dans le secteur social et médico-social, dont le recours à l'institution contractuelle constitue un des moyens privilégiés d'effectuation de cette mutation.

Une spécification des missions qui bouleverse un modèle organisationnel et des cultures professionnelles

Cette transition annoncée des « anciens » CAT vers de « nouveaux » ESAT, nécessite de penser un nouveau modèle d'organisation, et vraisemblablement, une évolution significative des cultures professionnelles des équipes qui encadrent aujourd'hui les activités de travail proposées aux personnes handicapées qui y sont accueillies. Ce nouveau modèle nécessite, à l'évidence, de repenser l'articulation entre la recherche, la contractualisation et la réalisation (dans les délais et selon les normes de qualité requises) d'activités à caractère professionnel (qui doivent répondre, soulignons le une dernière fois, aux besoins et aux aspirations des personnes handicapées accueillies) **ET** la proposition d'activités de formation initiale et professionnelle.

Pouvoir proposer des activités *adaptées* aux capacités des personnes suppose d'avoir objectivé ces capacités, et d'avoir instrumenté le suivi (l'évaluation ?) de leur évolution. Ce qui pose, parmi bien d'autres questions, celle de la place des pré-requis (et de leur évaluation) lors de l'admission de la personne handicapée dans l'ESAT. Cette question paraît rarement abordée aujourd'hui, tout comme celle, finalement, du projet professionnel de la personne handicapée accueillie dans l'ESAT, pour lequel les prestations proposées désormais devraient constituer une étape, une séquence (en favorisant l'apprentissage de compétences et de savoir faire et en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social –article L. 344-2 du Code de l'action Sociale et des Familles).

Sur ce point, il faut souligner les contraintes importantes qui pèsent aujourd'hui sur le processus d'admission d'une personne handicapée en ESAT : le type de déficience pour un certain nombre d'entre elles, qui limitent leurs capacités de compréhension, d'expression et de discernement ; l'orientation, proposée majoritairement par un tiers, déterminée sur dossier par la Commission des Droits et de l'autonomie des Personnes handicapées (CDAPH), qui s'impose à la personne ; le manque de places en ESAT qui conduit à privilégier l'acceptation d'une place plutôt qu'une *aspiration* pour une activité professionnelle ; une période d'essai vécue comme une mise en demeure de se faire accepter, plus que comme une adaptation progressive au travail ; les attentes de l'entourage (famille, professionnels) auxquelles la personne se conforme toujours plus ou moins, etc. (Martin, 2006).

Ces contraintes réelles, constatées par l'ensemble des professionnels concernés par la conduite de ces procédures d'admission, constituent, à l'évidence, un faisceau de conditions contradictoires avec l'intention affichée par la loi de février 2005.

La question des *aspirations* (et celle de la proposition d'activités à caractère professionnelle susceptibles d'être adaptées à ces aspirations) apparaît plus problématique encore. Notion complexe, difficilement objectivable, son « écoute » réelle est fortement conditionnée, à la fois par une réelle difficulté pour un certain nombre de personnes handicapées à énoncer une véritable appétence pour un domaine professionnel ; et par la prégnance d'une culture de la réadaptation qui (plus ou moins consciemment) essaie d'achever le geste d'identification qui vise à assimiler par le travail, le handicap dans un « tout social » (Stiker, 1998) : les professionnels qui siègent dans les commissions d'admission ont souvent fait cette expérience d'entendre les impétrants formuler, non les raisons pour lesquelles ils souhaitaient travailler, mais celles pour lesquelles il *fallait* travailler. L'énoncé des « aspirations » de la personne handicapée se résumant alors, en celui d'attentes sociales et familiales...

Cette question des « aspirations » et de sa prise en compte, est pourtant fondamentale au regard de la transformation de la conception et de la place de la personne handicapée dans la société qu'énonce la loi de février 2005. Dans cette « écoute » attendue des aspirations (et les tentatives de réponses qui pourront être proposées), réside l'essentiel de l'enjeu de la place donnée au sujet.

Des activités en concurrence

Mais l'autre terme de l'équation posée par cette transition (à savoir les activités à caractère professionnel elles-mêmes) est également à repenser. Car la possibilité de pouvoir proposer des activités *adaptées* aux capacités et aux aspirations des travailleurs handicapés est fortement déterminée par la nature même de ces activités. L'essentiel des activités des ESAT est aujourd'hui vraisemblablement une activité de sous-traitance. *Vraisemblablement*, parce qu'il n'existe pas de données publiques, un tant soit peu exhaustives, concernant le marché des ESAT. Ce travail de sous-traitance

est confié par des donneurs d'ordre et est réalisé majoritairement en interne (quoiqu'il puisse arriver que des équipes travaillent dans le site de l'entreprise cliente), dans une situation caractéristique de dépendance importante. Le flux des commandes est inégal et ne fait, la plupart du temps, pas l'objet de contractualisation annuelle : les commandes sont proposées de plus en plus souvent par à-coup, obligeant les établissements à être « réactifs » sur un marché où l'offre et la demande est fortement conditionnée par des campagnes promotionnelles de courte durée que les clients réalisent et qui sont à l'origine de leurs demandes (particulièrement pour ce qui concerne les activités de conditionnement qui constitue une des activités « historiques » des ESAT).

La constitution, souvent ancienne, de cette relation commerciale se fonde presque exclusivement sur les avantages que représentent pour les clients, la gestion d'une capacité de travail externalisée et flexible (et non soumise au Code du Travail), dans une relation qu'Alain Blanc (1999), qualifiait d'instrumentale et d'unilatérale.

Depuis plusieurs années, ce secteur de sous-traitance est l'objet de la concurrence des pays émergents (particulièrement rentable sur des activités à faible technicité, où la variable principale de coût est constituée par celui de la main d'œuvre), et conduit les ESAT à subir une logique d'adaptation à leurs donneurs d'ordre (parfois au « jour le jour »), tout en répondant aux exigences de qualité, de contrôle et de traçabilité des processus de fabrication.

Cette mise en concurrence n'est pas sans conséquence sur l'organisation et les conditions de travail et à certaines périodes sur l'intensification même du travail. Comme elle met en difficulté la possibilité de « tenir » les deux missions de l'ESAT : réaliser dans des délais « serrés » une production de qualité et faire bénéficier les personnes handicapées accueillies d'actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle susceptibles de favoriser le développement de leurs compétences et de leur parcours professionnel... La nature des activités proposées et leurs conditions de réalisation dans le contexte de concurrence exacerbée, les déqualifient de plus en plus, pour devenir *aussi* les supports (ou le prétexte) à des situations de formation qui seraient susceptibles de favoriser le développement de compétences, comme les y engage pourtant la relation contractuelle qui lie désormais chacun de ces établissements et les personnes en situation de handicap qui y sont accueillies.

Résoudre cette contradiction (que la loi de février 2005 ne crée pas, mais ne fait qu'accentuer) nécessite plus qu'une adaptation des organisations à ce nouveau contexte législatif et réglementaire. Il s'agit bien plutôt de repenser un modèle... ce qui suppose une réflexion stratégique qui doit porter simultanément sur les deux termes de la contradiction : à la fois ajuster le projet commercial à la mission médico-sociale de l'établissement **ET** outiller de véritables démarches de gestion des compétences des personnes handicapées. Autrement dit, c'est le métier même des ESAT qui est à reconfigurer.

Ajuster le projet commercial à la mission médico-sociale de l'établissement ?

Plus facile à écrire qu'à faire, rétorquera d'emblée, le lecteur initié au fonctionnement administratif, économique et social de ces organisations. Et il aura raison ! La situation de nombre de ces établissements, au regard d'une éventuelle transformation, paraît le plus souvent inextricable, dès que l'on étudie un peu finement le faisceau de contraintes que représentent la procédure d'allocation des ressources financières (BPAS) ; l'évolution concurrentielle du marché de la sous-

traitance ; les faibles marges économiques susceptibles de financer les investissements nécessaires à la restructuration des activités ; les capacités supposées (et réelles) des personnes accueillies et leur vieillissement... sans même évoquer les conditions d'admission dont nous avons souligné leurs contradictions intrinsèques, en l'état des procédures actuelles.

Certes. Mais quoi d'autre ? Quelle autre perspective que celle de faire évoluer le modèle, si l'on veut résolument résoudre cette contradiction (avant que ne soit dépassée la limite possible à toute adaptation) et proposer un ensemble de services que l'autorité réglementaire impose et qui, tout de même, initie une place nouvelle, où la personne handicapée n'attend plus de généreuses compassions, mais tout simplement le respect de ses droits, dans son rapport au travail et à la société. Et puis, sérieusement, où se situe la limite quand on en arrive à travailler à perte sur une série, dans le but exclusif de garder le contact avec le client ?

La question posée aux ESAT est celle de leurs capacités à développer et à inventer des activités nouvelles (« nouvelles » au regard des activités traditionnellement réalisées dans ces établissements), et qui puissent être effectuées dans le cadre d'une organisation qui repose sur des emplois peu ou pas qualifiés. Autrement dit, les ESAT doivent contribuer à créer de nouveaux emplois peu ou pas qualifiés et ce malgré un contexte économique et technologique global qui tend à les raréfier inexorablement.

Cette « invention » nécessite un travail de créativité qui reste pour l'essentiel à conduire. Créativité pour « inventer » les niches d'activité à explorer, et créativité dans les organisations de travail par une étude adaptée des processus de travail et leurs mises en œuvre par la constitution de collectif de travail où cohabitent de façon dynamique des personnes de différents niveaux et catégories de handicap. La réussite de ces démarches de créativité et de développement d'activités et d'emploi nouveaux, qui sont de la responsabilité des équipes dirigeantes, nécessite à l'évidence un travail collectif pour penser ces « nouvelles » façons de faire, afin de sortir de l'isolement qui caractérise encore trop souvent leur situation.

Animer, au sein des ESAT, une démarche de gestion des compétences des personnes accueillies

Répondre à l'exigence que toute personne handicapée accueillie puisse bénéficier « d'actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle susceptibles de favoriser le développement de ses compétences et de son parcours professionnel au sein du milieu protégé ou vers le milieu ordinaire du travail », nécessite d'élaborer et de mettre en œuvre une démarche de gestion de compétences des personnes accueillies, articulée à une compétence « d'ingénierie de formation ». Une démarche pilotée, partagée et instrumentée, qui va permettre « d'outiller » les encadrants afin d'évaluer les capacités, les compétences et les potentiels de chaque personne accueillie.

Car une démarche d'évaluation des compétences contribue *effectivement* à permettre à chaque personne accueillie d'exercer des activités à caractère professionnel *adaptées à ses capacités et à ses aspirations*. Comme elle contribue également à la prise de décision concernant les actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle complémentaire.

Par évaluation, il convient de comprendre ici une méthode qui permet de *mesurer* la progression d'un usager dans une période donnée, et en rapport à des objectifs précis. Mesurer une telle progression nécessite d'établir d'abord des référentiels, à partir desquels des *mesures* d'écart pourront être réalisées. Ces référentiels étant au moins

de deux ordres, le premier est le « référentiel d'activité », le second le référentiel de compétences. Les mesures d'écart entre référentiels et réalité étant réalisées à partir d'observations des personnes accueillies en ESAT à leur poste de travail, complétées par le recueil du vécu des usagers à leurs postes de travail.

Sur ce point, il nous faut insister sur le fait que les compétences (à la fois d'analyse du travail et d'ingénierie de formation) nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une démarche de gestion de compétences des personnes accueillies, sont la plupart du temps absentes des organisations concernées. Il y a là, au regard des enjeux de transition précédemment évoqués, un investissement à réaliser nécessairement pour les gestionnaires de ces établissements.

Certes, des pratiques d'évaluation et d'observation existent, le plus souvent sous la forme de tableaux à double entrée, complétée parfois d'une case permettant de formuler des commentaires complémentaires. « Grilles d'évaluation » dont l'usage n'est pas systématisé (par manque de temps, est-il proclamé, mais vraisemblablement plutôt parce qu'elles ne délivrent pas, au final, d'informations utilisables.

Car dans la plupart de ces outils existe souvent une certaine confusion entre les notions de tâches, d'aptitudes et de capacités (ou compétences). Ce qui interroge sur ce qui est souhaité être observé finalement : s'agit-il de la capacité pour telle personne à exécuter les tâches de tel ou tel poste de travail, dans une perspective de parcours de progression vers un poste plus « complexe » ? Ou d'agit-il de la ou les capacités (ou compétences) à acquérir afin d'exécuter les tâches du poste de travail, cette fois dans une perspective de formation ?

Enfin, pour certains de ces outils, les modalités de la « mesure » manquent de précisions et plus exactement, de référence au type de situation qui doit permettre l'évaluation. Sans préciser une situation de référence, des items comme ceux de « résistance à l'effort, persévérance, capacité à respecter une consigne », etc., déterminent une mesure qui dépend avant tout des caractéristiques, de la situation et de l'appréciation de l'évaluateur... et qui se révèle finalement peu fiable, s'il s'agit de « mesurer » une progression.

3 LES ENTREPRISES ADAPTEES : DES PME AUX PRISES AVEC LES QUESTIONS QUE POSE LE TRAVAIL

Une entreprise adaptée (anciennement « atelier protégé ») est une entreprise du milieu ordinaire du travail employant au moins 80 % de travailleurs handicapés, lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Ces structures bénéficient d'aides de l'Etat ; elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelle tenant compte du handicap du travailleur. Elles peuvent servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises non adaptées du marché du travail. Selon les nécessités de leur production, les entreprises adaptées peuvent embaucher des salariés valides dans la limite de 20 % de leurs effectifs.

Les entreprises adaptées ne peuvent embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH, qui s'est substituée aux anciennes « Cotorep »). En fonction des nécessités de leur production, ils peuvent recruter des salariés « valides », dans la limite de 20 % de leur effectif. Leur objet est de permettre à des travailleurs handicapés à efficience réduite d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités, de favoriser leur projet professionnel en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises

Le travailleur handicapé est un salarié possédant un statut de droit commun avec un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il possède tous les droits des salariés et bénéficie de la Sécurité sociale. L'entreprise adaptée est considérée comme employeur.

Le travailleur handicapé en entreprise adaptée reçoit un salaire fixe compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Depuis le 1^{er} janvier 2006, ce salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Plusieurs dispositions sont prévues afin de faciliter le passage de l'entreprise adaptée ou du CDTD vers une entreprise non adaptée du marché du travail.

Les entreprises adaptées peuvent être créées par les collectivités ou organismes publics ou privés et notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, elles sont obligatoirement constituées en personnes morales distinctes de celle qui a présidé à leur création. Elles doivent passer avec le préfet de région, un contrat d'objectifs triennal valant agrément, dont le contenu est fixé par l'article R. 5213-66 du code du travail.

L'entreprise adaptée est soumise aux dispositions du code du travail ; elle bénéficie à ce titre, de l'ensemble des dispositifs destinés aux entreprises et à leurs salariés. Le bénéfice de ces dispositifs ne peut toutefois se cumuler, pour un même poste, avec l'aide au poste versée par l'Etat, ni avec aucune aide spécifique portant sur le même objet.

Les entreprises adaptées qui ont conclu un contrat d'objectifs triennal avec le préfet de région peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une subvention spécifique et d'une aide au poste. Compte tenu des surcoûts générés par l'emploi très majoritaire de personnes handicapées à efficience réduite, les entreprises adaptées perçoivent une subvention, également destinée à permettre un suivi social ainsi qu'une formation

spécifique de la personne handicapée à son poste de travail. Cette subvention spécifique, versée par l'Etat, est composée :

- d'une partie forfaitaire, dont le montant est fixé à 900 euros par travailleur handicapé ;

- et, le cas échéant, de deux parties variables qui peuvent venir majorer la partie forfaitaire : la première de ces parties variables est attribuée en fonction de critères de modernisation économique et sociale ; la seconde est destinée à soutenir les projets liés au développement ou au redressement de l'entreprise adaptée (développement du processus de production, de la politique commerciale, amélioration de l'organisation et de la gestion des ressources humaines, mise en place d'actions de formation et de suivi social des travailleurs handicapés).

[Source : Ministère du Travail, des relations sociales, de la Famille et des Solidarités]

Un aperçu chiffré de la question

A fin là aussi de préciser les termes du périmètre de la question, il faut souligner, en introduction, qu'il existait en 2004, sur le territoire national [source DGEFP], 586 établissements de ce type, accueillant 20055 salariés en situation de handicap, soit 34,2 personnes en moyenne dans chacun de ces établissements (19 entreprises accueillant plus de 120 salariés). Leur capacité d'accueil a progressé de 1,9 % entre 2000 et 2004.

Les personnes accueillies étaient majoritairement des hommes en 2001 : 66,5% [dernière enquête connue, source DREES, séries statistiques 2004]. Leur situation de handicap était déterminée principalement par une déficience intellectuelle (50 %) et psychique (7,7 %). Les personnes salariées en entreprise adaptée sont âgées de 30 à 44 ans, pour 54,8 % d'entre elles, 10,7 % étaient âgées de plus de cinquante ans. Plus d'un tiers des personnes accueillies (38,4 %) l'étaient depuis 6 à 15 ans, 11 % depuis plus de quinze ans et 27,1 % de un à cinq ans.

Enfin, 10,35 % des effectifs accueillis avaient quitté leur établissement en 2001: 349 d'entre elles pour accéder à un emploi en milieu « ordinaire », soit 2,35 % de l'effectif total.

Il n'existe pas d'étude récente (tout au moins rendue publique) concernant les activités des entreprises adaptées, que l'on peut résumer dans une première approximation aux entretiens d'espaces paysagers, blanchisserie, industrie, traitements des déchets électriques et électroménagers, impression numérique et offset et conditionnement (Salam, 2008).

De « petites » PME

Les quelques chiffres disponibles le montrent, les entreprises adaptées sont de « petites » PME, et comme telles sont confrontées aux questions que pose le travail dans la société française. Les enquêtes que nous avons pu conduire auprès de leurs salariés (handicapés ou non), révèlent d'abord un « sentiment diffus d'injustice ». Ce sentiment est aujourd'hui courant dans les entreprises (et particulièrement dans les entreprises de main d'œuvre), car il est vraisemblable que chacun d'entre nous soit de plus en plus sensible aux inégalités et aux injustices (Dubet, 2006). Et singulièrement ceux d'entre nous qui sont confrontés à la discrimination, comme les personnes en situation de handicap justement. Quoi que

complexe à gérer, la question des inégalités et des injustices ne doit pas être niée ou minimisée au nom de cette complexité. Sa prise en compte peut même constituer un levier vertueux du management d'une entreprise adaptée, comme elle en constitue par « vocation » sa mission.

Un premier sentiment d'injustice naît quand les travailleurs handicapés estiment que le principe d'égalité n'est pas respecté. On peut avancer l'hypothèse que la double situation de travailleur et de personne handicapée renforce ce sentiment et les raisons objectives de l'exprimer, notamment quand il s'agit de « l'égalité des opportunités ». Ce qui est alors dénoncé est ce qui empêche (ou semble empêcher) les salariés d'accéder *équitablement* aux diverses positions auxquelles ils ont droit (où pensent avoir droit). Dans les entreprises adaptées, la question est particulièrement posée de la possibilité d'accession des travailleurs handicapés à des postes d'encadrement de proximité dans une culture ancienne (mais en cours de lente évolution) où les « valides » encadraient *naturellement* les « handicapés ». Elle l'est également à propos des rémunérations, pour lesquelles les systèmes de rétributions exceptionnelles (primes notamment), apparaissent opaques⁵

Ce sentiment d'injustice se trouve parfois accentué par un mode de management de proximité pouvant induire le sentiment que « l'égalité des positions » n'est pas respectée, menaçant ainsi le respect dû aux personnes. Ces inégalités n'ont rien de formel. Elles persistent dans les attitudes, dans les échanges les plus banals, et peuvent se focaliser en particulier sur les « cadences » mais aussi sur des formes d'imposition (ou ce qui est vécu comme tel) de modifications des horaires et du temps de travail. Cadences et modifications du temps de travail qui adviennent comme les conséquences de l'intensification du travail du fait des situations de concurrence exacerbée qui dominent les principaux marchés sur lesquels les entreprises adaptées sont positionnées et qui les mettent dans une obligation de forte « réactivité ».

L'absence de reconnaissance

Les travailleurs handicapés de ces entreprises adaptées expriment là, un sentiment de « mal ou non reconnaissance », qui se trouve vraisemblablement renforcé par le manque de structuration de la fonction gestion des ressources humaines et organisation du travail, le plus souvent absente (ou exercée de façon minimale par le dirigeant), du fait de la taille des entreprises concernées. Et ce, que ce soit pour ce qui concerne les procédures de gestion des parcours professionnels et l'organisation de la mobilité interne (mais également externe) des salariés ; la prise en compte des singularités de situations de handicap des salariés (là encore particulièrement mise à mal lors des périodes d'intensification du travail) ; l'organisation du travail proprement dite, dans ses dimensions de planification des hommes et des tâches, et de gestion prévisionnelle des compétences ; l'animation des collectifs de travail, etc.

Soumises également à la concurrence exacerbée, à la relation parfois instrumentale et unilatérale, imposée par leurs clients, ainsi qu'aux effets de la mondialisation des marchés, qui voit leurs clients délocaliser soudainement leurs activités vers des pays à moindre coût de main d'œuvre, les entreprises adaptées sont dans l'obligation de devoir penser, elles aussi leurs nouveaux « métiers ». Cette *obligation* (il y va de la pérennité économique de ces organisations et dans un certain nombre de cas de leur

⁵ dans un contexte où la représentation du personnel est encore balbutiante, du fait du récent changement de statut de ces entreprises, et où ces modalités de rétribution entrent en contradiction avec une culture associative (lorsque les entreprises adaptées ont été créées par des associations de parents notamment), par essence non « redistributive » de profits.

survie même), vécue comme on l'imagine comme une contrainte majeure, peut se révéler comme une opportunité pour repenser le contenu même des activités de travail : des activités si possible plus attrayantes, plus intéressantes, moins répétitives, pour les salariés handicapés. Et des activités qui, tout en prenant mieux en compte les situations de handicap des personnes accueillies, favorisent un modèle économique « vertueux », tout en diminuant les liens de dépendance aux clients.

L'horizon de nouvelles activités à développer

Pour nombre de ces entreprises, dans le contexte de la mondialisation des marchés, pérenniser leur modèle économique, constitue la première des conditions permettant de garantir les principes de la loi de février 2005. Cet horizon nécessite d'interroger, puis de repenser leur stratégie socio-économique. Mais résoudre ce problème nécessite plus que de réaliser de classiques études de marché. De par sa mission même, l'entreprise adaptée se doit « d'adapter » ses recherches et ses choix stratégiques en matière de développement selon une logique (et vraisemblablement) des méthodes spécifiques. Une logique pour laquelle le critère de la rentabilité est un critère déterminant, cela va de soi, mais un critère parmi d'autres : attractivité, intérêt, potentiel d'apprentissage des activités ; mais aussi « territorialisation » de ces activités afin d'éviter les conséquences des délocalisations ; qualité de la relation « clients-fournisseurs » ; développement de prestations sur sites extérieurs comme possibilité d'intégration d'équipes de travailleurs handicapés au sein des entreprises clientes ; adéquation(s) avec les compétences disponibles dans l'entreprise et celles susceptibles d'être développées, etc.

C'est donc une véritable fonction « stratégique » qui est à mettre en œuvre, afin d'élaborer et de réaliser un développement qui prenne en compte l'ensemble des paramètres socio-économiques de la mission dévolue aux entreprises adaptées.

Accompagner le développement des ressources humaines.

Un tel horizon nécessite de définir et d'instrumenter également une véritable fonction des ressources humaines. Accompagner le développement des compétences des salariés ; proposer des actions d'étayage des incapacités physiques et la mise en œuvre d'actions de prévention du vieillissement au travail ; élaborer une politique de rémunération (primes notamment) fondée sur des critères transparents et « justes », ainsi qu'une politique de mobilité professionnelle, apparaît aujourd'hui comme une nécessité urgente dans la plupart de ces entreprises. A la fois pour répondre aux nécessités de production et pour assurer (et assumer) la dimension « d'adaptabilité » du travail aux situations de handicap des salariés. Compte tenu de la taille moyenne des entreprises adaptées (35 salariés), cette fonction « ressources humaines » est vraisemblablement à penser dans le cadre d'une mutualisation de la fonction entre plusieurs établissements, sous la forme d'emplois partagés, par exemple ou à organiser au sein des directions générales lorsque les établissements sont intégrés à des associations ou à des groupes.

Il est également nécessaire « d'outiller » le management de proximité dans sa dimension spécifique d'encadrement de personnes en situation de handicap. La connaissance des situations de handicap, de leurs particularités, de certains comportements que ces situations peuvent générer, doivent être intégrés par le management de proximité, en ce qu'ils conditionnent, dans un certain nombre de situations, leur façon d'animer et de diriger les équipes au travail.

Par ailleurs, la transformation de la culture managériale (et particulièrement celle de l'encadrement de proximité) apparaît comme une condition de (re)dynamisation des salariés. La qualité relationnelle du management et de l'encadrement de proximité, variable décisive dans toutes les entreprises aujourd'hui, se doit d'être particulièrement travaillée dans les entreprises adaptées. Au travers de la nécessité d'instaurer les conditions d'une reconnaissance réciproque des salariés en présence ; d'explicitier ses critères de décision (comme condition d'instaurer les conditions d'une « justice sociale ») ; de faire évoluer la médiation qu'ils opèrent avec les clients (aujourd'hui excessivement vécu au travers du prisme des cadences et des délais)...

Ces « nouvelles manières » d'organiser et de gérer les hommes et les femmes au travail n'est en rien spécifique aux entreprises adaptées, mais a plutôt à voir avec les changements du rapport au travail qui affectent l'ensemble des salariés depuis le début des années quatre vingt. Cependant, la problématique spécifique des entreprises adaptées, qui emploient majoritairement des personnes en situation de handicap, nécessite une prise en compte plus systématique des notions « d'équipes » ou de « collectifs », fondée sur les principes de participation et de citoyenneté des personnes en situation de handicap, induits par la loi de février 2005. Et qui doivent trouver, au sein de l'organisation même du travail, des formes de mise en œuvre. Principes de « participation et de citoyenneté », qui peuvent également trouver une réalité pratique, dans l'association des salariés à la démarche de redéfinition des stratégies socio-économiques, comme ASTREES a pu l'expérimenter sur certains sites.

RÉADAPTER LE TRAVAIL ADAPTÉ !

Donner à voir et à comprendre un peu de ce « continent oublié » que sont les établissements dédiés au travail des personnes en situation de handicap, telle était l'ambition proclamée en introduction de cette note. Et malgré les éclairages apportés sur des réalités très actuelles du « travail adapté », deux interrogations demeurent.

La première est politique. Comme nous l'avons vu, la construction de cette question sociale a abouti à une vision que l'on peut schématiquement résumer ainsi : le travail est perçu comme une voie privilégiée d'intégration de la personne handicapée dans la société et comme la condition supposée à l'accession à sa « normalité » dans le regard de l'autre.

Contestable, en elle-même, cette vision occulte vraisemblablement toute possibilité d'une philosophie de la vie handicapée, où la non discrimination, quoi que se fondant sur le droit et la compensation, penserait l'intégration des personnes en situation de handicap selon une pluralité de voies, dont l'une d'entre elles seraient le travail. Cette vision est d'autant plus discutable que l'intégration par le travail est d'une façon générale mise à mal par les métamorphoses du travail (Charlot, 2007) à l'œuvre depuis la fin des années soixante dix. Il n'est pas surprenant dans ce contexte que l'offre des établissements de travail adapté peine à tenir la promesse d'intégration dans la société. Non que ces établissements aient véritablement « échoué » dans leur mission, mais plus justement parce qu'il leur fut donné d'assumer, dans un contexte d'effritement de la société salariale, une mission vraisemblablement... impossible.

Car l'intégration d'une personne (qu'elle soit en situation de handicap ou non) ne peut se résumer seulement à la proposition d'une « place » dans un établissement dédié au travail. Le processus d'intégration à une société est la résultante d'un ensemble de significations et de sens, dont l'expérience du travail peut advenir, certes, comme un des creusets, mais à condition que ce travail soit l'occasion d'éprouver ses différentes natures : celle de *statut* (qui est un peu plus qu'une « place »), celle de *valeur d'échange* (qui est un peu plus qu'une rémunération) et celle d'*activité créatrice*.

La question même de la pertinence des Ateliers Protégés dans le contexte de l'évolution du travail était donc posée. Le législateur de 2005 a tranché ce débat politique en affirmant la pertinence de ces établissements, reconfigurés en Entreprises Adaptées.

Reste la seconde interrogation. Celle, stratégique, des conditions de fonctionnement de ces entreprises dans ce contexte législatif. Il ne suffit pas de les rapprocher d'entreprises « ordinaires ». Peinant à tenir leur promesse d'intégration des personnes en situation de handicap, aux prises avec une concurrence exacerbée et les effets de la mondialisation des marchés, les établissements de travail adapté bénéficient d'un environnement législatif et réglementaire (loi de 2002 et 2005) exigeant en matière de droit et de participation des salariés et des usagers.

Cette exigence peut devenir l'opportunité d'une reconfiguration de leur métier pour les ESAT et d'un développement « vertueux » pour les Entreprises Adaptées et ce, à un certain nombre de conditions dont nous venons d'esquisser les contours, tout au moins pour les principales d'entre elles. Mais sauf à verser soudain dans un volontarisme forcené promis à la cécité, il faut reconnaître que le problème qui leur est posé est de « taille » !

Bien au-delà des seules questions, finalement assez techniques, que posent l'exploration de « nouveaux » marchés et de « nouvelles » manières plus compétitives de s'y positionner, c'est à la réinvention d'univers de travail (ou pour les ESAT, d'univers d'apprentissages par le travail) qu'est confronté le travail adapté. Mais un travail, nous l'avons dit, qui ne saurait se résumer à la proposition d'une « place ».

Ces « univers de travail » se doivent d'être de ceux qui se donnent pour ambition de permettre à leurs travailleurs de se constituer comme des sujets capables de dire où est leur dignité et comment se forge (pour eux) une vie bonne et acceptable. Ce chantier « ambitieux » nécessite une méthode (c'est-à-dire plus que des outils et des techniques), qui dépasse la réflexion, toujours isolée, toujours morcelée, conduite par chacun des établissements.

Pour espérer être à la hauteur des ambitions (et des nécessités) d'un tel chantier, une telle réflexion ne peut être conduite que dans le cadre de regroupements géographiques de ces établissements pour ceux qui sont isolés, ou de regroupements associatifs ou professionnels quand ils sont fédérés ou associés, afin de mutualiser la créativité, la réflexion, puis les moyens. Cette mutualisation des intelligences n'est pas un choix forcé, elle est la condition nécessaire pour soutenir l'ambition de la réinvention des univers de travail des personnes en situation de handicap, la condition nécessaire pour « réadapter » le travail adapté.

Réadapter le travail adapté ?

Bibliographie

- Alain Blanc, Les handicapés au travail : analyse sociologique d'un dispositif d'insertion, Paris, Dunod, 1999
- Comité Economique et Social, L'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap, 2003
- Robert Castel, Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat, Paris, Gallimard, 1999
- Jean-Luc Charlot, Métamorphoses du travail, Economie et Humanisme n°381, juin 2007
- Fabrice Colomb, La genèse des politiques de l'emploi en France : un référentiel d'adaptation, Documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, 2007
- François Dubet, Injustices. L'expérience des inégalités au travail, Paris, Le Seuil, 2006
- DREES, Les établissements pour adultes handicapés : des capacités d'accueil en hausse. Résultats provisoires de l'enquête ES 2006, Etudes et Résultats, n° 641, juin 2008
- Serge Ebersold, L'invention du handicap : la normalisation de l'infirme, Paris, CTNERHI, 1997
- Michel Fardeau, Personnes handicapées : analyse comparative et prospective du système de prise en charge, Rapport au ministre de l'Emploi et de la Solidarité, 2001
- Michet Foucault, Histoire de la folie à l'âge classique, Paris Gallimard, 1972
- Julia Kristeva, Liberté, égalité, fraternité et... vulnérabilité, in La haine et le pardon, Paris, Arthème fayard, 2005
- Isabelle Martin, Valoriser l'identité professionnelle des travailleurs handicapés par une nouvelle orientation du projet de l'ESAT, Mémoire de l'Ecole Nationale de Santé Publique, CAFDES, 2006, doc. ronéoté.
- Michel Mollat, Les pauvres au moyen-âge. Etude sociale, Paris, Hachette, 1978
- Serge Paugam, L'exclusion : l'état des savoirs, Paris, La Découverte, 1996
- Olivier Poinsot, Le contrat d'aide et de soutien, Revue Droit et santé, n°17, mai 2007
- William Salam, Et pourtant, elles tournent ! Les entreprises adaptées, une logique économique, une mission sociale, une nécessité citoyenne, Paris, 2008, UNEA Edition
- Henri Jacques Stiker, Corps infirmes et société, Paris, APF, 1998
- Dominique Velche, L'emploi des personnes handicapées, in A. Triomphe, les personnes handicapées en France. Données sociales, Paris, CTNERHI, 1995

Réadapter le travail adapté ?

Sommaire

Les Notes d'Astrees – Jean-Marie BERGERE

Introduction – Jean-Luc CHARLOT P 1-2

1 – La construction historique d'une question sociale P 3

La figure du Pauvre et son intégration par le travail P 4

La solidarité par le travail P 5

L'embauche de travailleurs handicapés : une obligation P 6

Une mise en perspective européenne P 6

Egalité ou protection P 8

Différence (s), non-discrimination P 9

Handicap et politiques de l'emploi P 10

2 – Les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) : un Métier à reconfigurer P 12

Un aperçu chiffré de la question P 13

Une spécification des missions qui bouleverse un modèle organisationnel et des cultures professionnelles P 14

Des activités en concurrence P 15

Ajuster le projet commercial à la mission médico-sociale de l'établissement ? P 16

Animer, au sein des ESAT, une démarche de gestion des compétences des personnes accueillies P 17

3 – Les Entreprises adaptées : des PME aux prises avec les questions que pose le travail P 19

Un aperçu chiffré de la question P 20

De « petites » PME P 20

L'absence de reconnaissance P 21

L'horizon de nouvelles activités à développer P 22

Accompagner le développement des ressources humaines P 22

Réadapter le travail adapté ! P 24

Bibliographie

Sommaire