

COLLÈGE COOPÉRATIF EN BRETAGNE

DPITH

***Diplôme de Chargé de Projets d'Insertion Professionnelle
des Travailleurs Handicapés***

Certification professionnelle de Niveau II
délivrée par l'Établissement Collège Coopératif en Bretagne
(J.O. du 27/08/2008 – Code NSP 332p)

L'ESAT :

Un lieu de travail et de formation
Comment accompagner le développement d'une
culture naissante de la formation en ESAT

Présenté et soutenu publiquement par :

Benoist – Agnès

Promotion 15

Tuteur :

Loher – Arlette

Responsable d'une antenne de formation continue
du médico-social

RENNES – Date : décembre 2010

Université Rennes 2 – Campus La Harpe
Avenue Charles Tillon – CS 24414
35044 Rennes cedex

Tél. : 02.99.14.14.41 – Fax : 02.99.14.14.44

Email : ccb@uhb.fr – Site Internet : <http://www.ccb-formation.fr>

N° de SIRET : 32712493900056 – N° de déclaration d'existence : 53 35 00693 35 – Code APE : 8559A

Établissement d'enseignement supérieur technique privé, laïque et associatif conventionné avec l'Université Rennes 2

Remerciements

Ce travail n'aurait pu être réalisé sans le concours de toutes les personnes qui ont contribué à son bon déroulement et que je tiens à remercier ici.

Tout d'abord, mes remerciements vont à Madame Arlette Loher qui m'a accompagné dans ma démarche de changement et la construction de mon écrit.

Je remercie également l'ensemble des formateurs qui sont intervenus durant les deux années de DPITH, ainsi que le Collège Coopératif de Bretagne pour la richesse de ses apports théoriques.

Un grand merci également aux étudiants de la promotion 15 du DPITH, pour ses deux années qui ont été riches d'échanges théoriques et pratiques et dont l'esprit de soutien mutuel m'a beaucoup apporté au niveau professionnel et personnel.

Je remercie également Madame Rouen pour avoir accepté de m'accompagner dans ma démarche, pour son soutien et sa disponibilité.

Tous mes remerciements au directeur des EPMSF, Monsieur Lamailière, pour avoir accepté de me laisser poursuivre mon projet.

Un merci tout particulier à tous ceux qui ont partagé cette aventure et plus spécialement à mon entourage proche qui, par ses conseils avisés et son soutien, m'a permis d'aller jusqu'au bout de cette démarche.

A ma fille en particulier pour avoir accepté les absences, et le manque de disponibilité parfois, de sa mère tout au long de ces deux ans.

Sommaire

Avant-propos	4
Introduction	6
Partie I – Contexte de recherche : le travail en milieu protégé	8
Introduction de la première partie	8
1. Descriptif de l'ESAT de Fécamp	8
2. Le public accueilli en ESAT	12
3. Contexte institutionnel de l'ESAT de Fécamp	24
Conclusion de la première partie.....	28
Partie II – Une des missions des ESAT : la formation professionnelle des travailleurs	30
Introduction de la deuxième partie	30
1. L'ESAT : un lieu de travail et de formation ?.....	30
2. La formation professionnelle : un droit pour tous les travailleurs	33
3. Méthodologie de la recherche	40
Conclusion de la deuxième partie	52
Partie III – Les préconisations, les possibilités d'actions	53
Introduction de la troisième partie.....	53
1. Les enjeux de la formation professionnelle.....	53
2. Théorie de la professionnalisation et de l'identité professionnelle	58
3. Les préconisations	65
4. Les moyens de mise en œuvre.....	70
Conclusion de la troisième partie	73
Conclusion	75
Annexes	77
Liste des principales abréviations	102
Bibliographie	104
Table des matières	106

Avant-propos

Le choix d'un sujet de recherche n'est pas une décision anodine et trouve souvent son ancrage dans le vécu personnel. Il me semble donc pertinent d'expliquer dans cet avant propos les raisons qui ont influencé mon choix de sujet de recherche.

J'ai commencé ma formation DPITH en janvier 2009 alors que je travaillais depuis 2004 dans le DASAA (Dispositif d'Appui et de Soutien à l'Apprentissage par l'Alternance) de la PRFIPH (Politique Régionale pour la Formation et l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) de Haute Normandie.

Ce dispositif accompagne des jeunes en situation de handicap sortant d'établissements spécialisés ou de sections adaptées de l'éducation nationale, et qui sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour valider un diplôme ou un titre professionnel par le biais de l'alternance.

J'ai changé d'emploi en mai 2010 et suis maintenant en poste de Chargée du Suivi Social de l'ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) de Fécamp.

Il ne m'était pas possible de poursuivre l'écriture de mon mémoire sur mon emploi passé. J'ai préféré poursuivre une recherche en lien avec mon nouvel emploi.

Mon expérience dans le cadre du DASAA m'a permis d'acquérir des compétences dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap en formation professionnelle. Je souhaitais les utiliser et garder un sujet en lien avec la problématique de la formation et du handicap pour mon objet de recherche de mémoire.

Il se trouve qu'en parallèle de cette démarche personnelle ma responsable a évoqué son souhait de développer et d'organiser la formation professionnelle des travailleurs de l'ESAT de Fécamp. Ayant connaissance de mes compétences en la matière et de mon désir de travailler sur le sujet, elle m'a proposé d'inclure dans ma fiche de poste une partie concernant cette problématique avec comme premier objectif d'établir un état des lieux de la formation professionnelle des travailleurs de l'ESAT.

La première étape de ma recherche a donc été de m'imprégner du fonctionnement des ESAT en général et de celui où je travaille en particulier car je n'ai pas jusque maintenant travaillé dans ce genre de structure. Il m'a fallu dans le même temps faire connaissance de mes collègues et des adultes accueillis ainsi que du réseau de l'établissement.

Cette investigation m'a permis d'écrire un mémoire de recherche qui tient compte de mon positionnement nouveau et en conséquence d'un recul de courte durée.

Je l'ai donc plutôt construit sous la forme d'un état des lieux de la formation professionnelle des travailleurs au moment de mon arrivée avec une amorce de réflexion sur les enjeux de celle-ci sur l'identité des différents acteurs de l'ESAT; m'aidant en cela de ma recherche pour l'évaluation de l'an passé sur l'identité professionnelle.

Cette réflexion autour de la formation professionnelle demanderait, sur du plus long terme d'un approfondissement, mais j'ai tenu à produire un écrit qui réponde à la fois à la demande de ma hiérarchie et au mieux aux exigences du DPTIH.

Introduction

Je suis arrivée à l'ESAT de Fécamp il y a quelques mois, forte de mon expérience d'accompagnement de parcours de formation professionnelle de jeunes en situation de handicap. Je me suis tout naturellement penchée sur ce qui se fait en matière de formation professionnelle en ESAT tout en faisant connaissance avec l'institution où j'interviens et son environnement économique, politique et social.

C'est ainsi que j'ai pu rapidement me rendre compte du contexte particulier de la formation professionnelle des travailleurs de l'ESAT. Cela m'a incité à poursuivre une recherche sur ce thème afin d'en comprendre les enjeux.

A partir de maintenant le « nous » sera employé pour être plus dans la posture du chercheur.

Les ESAT sont aujourd'hui face à des changements en profondeur qui nécessitent pour eux de questionner leur identité et de s'adapter à leur environnement.

Comme le dit Gérard Zribi¹ : « *Aucune institution n'est immuable; elle se transforme en même temps que son environnement; elle se doit cependant de conserver ses valeurs et ses objectifs.* »

Il s'agit bien là du paradoxe face auquel les ESAT se trouvent aujourd'hui: ne pas perdre leur mission première d'accueil et d'accompagnement médico-social de personnes en situation de handicap suffisamment fragilisées pour avoir besoin d'être en structure dite « protégée », et répondre aux bouleversements liés à une injonction de résultats et d'alignement au monde économique et à ses exigences.

Les ESAT doivent vivre et sont, au-delà de leur éthique et de leur volonté, dépendants de la politique actuelle. Ce sont les répercussions des moyens politiques qui font fluctuer leurs missions.

Les ESAT ont donc obligation aujourd'hui de trouver des biais pour répondre aux modifications de la protection sociale, du marché de l'emploi et aux décisions publiques tout en se préservant des effets pervers consécutifs aux pressions politiques et financières.

¹ Les cahiers d'andicat « Comment les esat peuvent s'adapter à un environnement en mutation » n°8 juin 2010 p: 9

Les ESAT attachent de plus en plus d'importance à la formation professionnelle des travailleurs accueillis car ils ont aussi pour mission la professionnalisation de la personne en situation de handicap. C'est ce thème que nous avons choisi comme objet de notre étude.

La reconnaissance de compétences des travailleurs handicapés d'ESAT et les enjeux de celle-ci sont un moyen pour les établissements de répondre à cette injonction. Nous ne pouvons traiter l'aspect formation professionnelle des travailleurs sans aborder le contexte d'étude à savoir les ESAT.

Ce qui nous amène à demander : « en quoi la formation professionnelle pour les travailleurs d'ESAT peut-elle avoir son importance pour leur identité professionnelle? »

L'éclairage sur notre contexte de recherche, à savoir l'ESAT de Fécamp, constituera la première partie de notre recherche.

L'énoncé de notre problématique autour des ESAT et de nos hypothèses de recherche sur la formation professionnelle ainsi que la méthodologie utilisée pour notre démarche seront traités dans la deuxième partie de cette étude.

A l'issue de cette étude, nous présenterons dans une troisième partie les enjeux de la formation professionnelle pour chacun des acteurs, suivie du développement de notre concept puis d'éventuelles pistes de réponse à nos constats de départ.

Partie I

Contexte de recherche : le travail en milieu protégé

Introduction de la première partie

Nous avons choisi d'exposer dans un premier temps le cadre dans lequel nous intervenons, à savoir l'ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) de Fécamp. Après une présentation du public accueilli à l'ESAT de Fécamp et un élargissement vers le profil des travailleurs de ces établissements en général, cette première partie se terminera par une présentation du contexte institutionnel d'étude et une présentation de notre poste au sein de cet établissement.

1. Descriptif de l'ESAT de Fécamp

A. Historique et contexte environnemental

a. Historique de l'établissement

Dès 1963, quelques parents réunis autour de Monsieur Robert Le Dantec se sont préoccupés du sort des enfants dits « inadaptés » pour lesquels il n'existait pas encore de solution à cette époque, si ce n'est le bon vouloir d'instituteurs qui font parfois l'effort d'une intégration pas toujours acceptée.

L'A.P.A.E.I (Association des Parents et Amis d'Enfants Inadaptés) de Fécamp et des cantons voisins est donc née en avril 1964.

Un don des chiffonniers d'Emmaüs a permis l'ouverture en octobre 1964 de l'IMP (Institut Médico-Pédagogique).

En janvier 1965, l'association décide la création d'un atelier d'assistance par le travail pour répondre aux demandes d'accueil. Ainsi est né ce qui sera le futur ESAT « l'Espoir ».

En octobre 1968, l'IMPRO (Institut Médico- Professionnel) « Terres Neuves » a été créé avec l'aide de la CAF (Caisse d'Allocations Familiales).

En octobre 1969, ce nouvel établissement à peine achevé, le BAS (Bureau d'Aide Sociale) ouvre un foyer d'hébergement pour les travailleurs du CAT (Centre d'Aide par le Travail) : le foyer Lepiller est resté dans le même lieu jusqu'en septembre 2005, date du déménagement vers le nouveau foyer installé dans une résidence appelée « Maupas ».

A la demande de l'association et pour une meilleure coordination locale, les différentes structures ont été rattachées en octobre 1969 au BAS de la Ville de Fécamp, devenu depuis le CCAS (Centre Communal d'Action Sociale).

L'ESAT de Fécamp fait donc partie des EPMSF (Établissements Publics Médico-Sociaux de Fécamp) qui sont des structures publiques non autonomes dépendant du CCAS de Fécamp. Le

maire de la ville préside le conseil d'administration et délègue son pouvoir et ses responsabilités au directeur de l'établissement.

Les EPMSF accueillent ou suivent 420 personnes déficientes intellectuelles pour un budget de 6,5 millions d'euros.

Ils se composent des structures citées plus haut ainsi que de plusieurs structures annexes rattachées depuis :

- D'un IME (Institut Médico--Educatif), composé de l'IMP et de l'IMPRO « Terres Neuves » qui reçoit 100 jeunes de 6 à 20 ans
- De l'ESAT « L'espoir » où travaillent 200 adultes de 20 à 60 ans
- Du Foyer d'hébergement « Maupas » qui accueille 35 travailleurs handicapés.
- D'un SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale), créé en janvier 1989, qui accompagne 67 travailleurs handicapés,
- D'une maison commune qui est gérée par le SAVS. Les personnes sont locataires de leur logement et accompagnées par le SAVS.
- D'une association AGLAE (Association de Gestion des Loisirs et des Activités Educatives), depuis mai 2001.

b. Contexte environnemental

L'ESAT est situé à Fécamp, ville du littoral cauchois, chef lieu de canton qui compte environ 22 000 habitants. Autrefois grand port de pêche à la morue, Fécamp se consacre désormais à la pêche artisanale. Les activités industrielles de la ville sont liées à l'activité nautique. Fécamp est également un port de commerce et de plaisance ainsi qu'une station balnéaire qui cherche un second souffle dans le développement des activités touristiques. Le dernier quart du 20^e siècle a été difficile à Fécamp au niveau de l'emploi et de la démographie avec de nombreux départs. Le taux de chômage ne cesse d'augmenter, il est aujourd'hui de 11,2% pour le bassin d'emploi de Fécamp. Les plus gros employeurs sont la ville de Fécamp et le centre hospitalier.

B. Un établissement en deux sites

L'ESAT se compose depuis le mois de juillet 2010 de deux sites distincts.

a. Le site « Saint Jacques »

C'est le plus ancien des sites de l'ESAT. Il se situe à la sortie est de la ville sur le plateau Saint Jacques, à proximité d'un lycée et de l'hôpital clinique de la ville. Il est implanté sur le site d'une ancienne ferme depuis 1978, l'établissement s'étend sur près de deux hectares où l'on trouve de grandes surfaces engazonnées et arborées. Sur ce site se trouvent plusieurs bâtiments où sont regroupés l'administration générale des EPMSF, l'administration de l'ESAT, les lieux d'animation et plusieurs ateliers :

- L'atelier blanchisserie :

Il est composé de quatorze travailleurs à temps plein ou temps partiel et un encadrant. L'activité de cet atelier consiste à effectuer des travaux de lavage, repassage et couture pour des entreprises ou pour des particuliers.

- Les ateliers espaces verts :

Ces ateliers sont répartis en six équipes de sept travailleurs avec un encadrant par équipe. Leur travail consiste majoritairement à effectuer de la tonte, du débroussaillage, de la taille de haies, de petits chantiers d'élagage et abatage, de la création d'aménagements paysagers, de l'engazonnement, de l'entretien de jardin, de la réalisation de clôtures et de la petite maçonnerie. Les équipes travaillent prioritairement pour des particuliers, mais aussi pour des entreprises et pour la ville de Fécamp.

- L'atelier propreté urbaine :

Il est composé d'une équipe de cinq travailleurs à temps plein, quatre à temps partiel et d'un encadrant qui effectue sa prestation pour la ville de Fécamp et un bailleur social.

Leur mission consiste à intervenir sur des secteurs définis afin de retirer les papiers et divers détritres ainsi qu'à faire du balayage et du traitement par arrachage manuel des mauvaises herbes des trottoirs.

- L'atelier peinture en bâtiment :

Il est composé de deux équipes de cinq adultes et un encadrant. Leurs interventions s'effectuent principalement chez des particuliers. Elles peuvent cependant intervenir également en entreprise ou en industrie car les travailleurs et les responsables d'équipes ont reçu une formation leur permettant d'intervenir sur des sites à risques.

Elles ont un savoir-faire technique extérieur et intérieur qui leur permet de faire le lavage à haute pression, le décapage, le lessivage, le ponçage, le ragréage, la préparation et la pose de peinture sur différents supports, la pose de plaques de plâtre, le crépi, la faïence, le lambris, le papier peint, la pose de moquette et de revêtement de sol.

Ces ateliers sont en contact avec le client, que ce soit sur le site (pour la blanchisserie), en prestation à domicile (pour les ateliers espaces verts ou peinture), ou en prestation dans des espaces publics (pour la propreté urbaine), ce qui est stimulant pour les travailleurs et contribue à les valoriser professionnellement.

b. Le site des « Hautes Falaises »

Il se situe sur une zone industrielle à la sortie sud de Fécamp. Il est dans d'anciens locaux d'une entreprise fécampoise. Il regroupe des ateliers du site Saint Jacques (les trois ateliers du câblage) qui sont arrivés en juillet 2010 suite à une restructuration des sites. Les ateliers sont regroupés dans un seul local, un autre bâtiment du site a été réaménagé en réfectoire.

Les différents ateliers du site sont :

- Les ateliers câblage :

Les trois ateliers sont composés de cinquante adultes à temps plein ou temps partiel et de trois responsables d'équipe. Cette activité consiste en des câblages multiples pour le branchement de boîtiers, le sertissage de cosses pour le montage d'armoires électriques, l'implantation de composantes de circuits imprimés, la fabrication de monoblocs de résistances.

C'est une activité qualifiée « d'activité de l'électrotechnique » comprenant de l'électricité, l'électronique, et nécessite une grande rigueur dans la réalisation et le contrôle. Elle est destinée à des travailleurs ayant un niveau correct de lecture et de compréhension de consignes.

- L'atelier conditionnement :

Il regroupe aujourd'hui les travailleurs qui étaient dans cet atelier et ceux qui étaient sur l'atelier papeterie qui n'existe plus faute de marchés. Il comprend une quarantaine de travailleurs et quatre responsables d'équipes. C'est un atelier qui a dû évoluer et s'adapter car sa fonction de base était le conditionnement de bobines de film sur le site de l'entreprise où il était en mise à disposition collective. Cette activité s'est arrêtée suite à la rupture du contrat avec le client.

Il s'est donc diversifié et a demandé aux travailleurs de s'adapter à de nouvelles tâches telles que le montage de chariots à roulettes, le montage de monoblocs de résistances en relai de l'atelier câblage, le nettoyage de coquilles saint jacques qui vont servir pour l'alimentaire, le repassage de linge pour particuliers en relai de l'atelier blanchisserie. Cet atelier conditionne également des sucreries de toutes sorte et de l'alimentaire avec un pic important durant les trois mois précédant les fêtes de fin d'année. Ils effectuent parfois également de la mise sous sachet de sacs poubelle et de la pose d'étiquettes sur des sachets.

Le travail de conditionnement sous sachet et le nettoyage de coquilles demande de la méthode et du soin mais reste accessible au plus grand nombre de travailleurs pour qui des tâches plus complexes seraient impossibles.

C. L'ESAT « Hors les murs »

L'ESAT a également deux équipes en mise à disposition sur l'hôpital de Fécamp; une en ménage et l'autre à la blanchisserie de l'hôpital. Chaque équipe comprend des personnes à temps plein ou temps partiel qui sont intégrées aux services de l'hôpital. Les adultes de ces équipes suivent les horaires du personnel hospitalier.

a. L'équipe blanchisserie de l'hôpital

Elle est composée de 12 travailleurs à temps plein ou temps partiel et un encadrant présent toute l'année. Sa mission consiste à repasser les tenues de travail du personnel de l'hôpital,

ainsi que les draps, alèses, serviettes de table et tenues des résidents des maisons de retraite de Fécamp.

L'équipe est soumise à des exigences de rendement et aux impératifs horaires de l'hôpital.

b. L'équipe ménage de l'hôpital

Elle est composée de 14 travailleurs à temps plein ou temps partiel et un encadrant présent toute l'année. Sa mission consiste à assurer l'entretien des secteurs ouverts au public et quelques bureaux.

Sur ces deux équipes il y a des personnes qui viennent en remplacement, ce qui permet d'alterner la présence des travailleurs et permettre à certains plus fatigables de retourner sur le site de l'ESAT avec des horaires moins rigoureux et éviter ainsi l'épuisement professionnel. Cette activité est en effet compliquée par ses horaires décalés (les personnes démarrent à 6h30 du matin et finissent à 13h) car elle intervient en dehors des heures de visite aux malades.

Ces deux ateliers rapprochent la personne en situation de handicap d'un fonctionnement professionnel en milieu ordinaire. Elles sont détachées collectivement sur de la prestation de service. Le soutien éducatif de ces personnes est moins important, mais elles font toujours partie de l'effectif de l'ESAT et peuvent ainsi également bénéficier de certaines activités d'animation ou du suivi du chargé de suivi social.

2. Le public accueilli en ESAT

Nous allons à présent nous attarder sur les personnes accueillies en ESAT en commençant par une description des travailleurs de l'établissement de recherche.

A. Contexte historique et évolution des accompagnements

Au temps des peuples primitifs déjà, ces derniers se débarrassaient volontiers des personnes handicapées en les mettant à mort. Leurs proches s'arrogeaient alors le droit de supprimer ces êtres considérés comme inutiles et embarrassants. Dans l'Antiquité, la personne handicapée mentale, « l'a-mentia » est quelqu'un privé d'esprit et par conséquent privé de raison et du pouvoir de juger. Chez les grecs déjà, « l'idiot » est un homme ignorant, privé de ses fonctions de compréhension affective et intellectuelle.

Dans la civilisation islamique, on avait pitié des personnes ayant une déficience intellectuelle et on les « prenait en charge », ce qui n'était pas le cas en Grèce ou à Rome où les dirigeants ordonnaient la mise à mort des personnes handicapées en recourant au nom de la science et de la charité, au droit de mettre un terme à la vie inutile, à la vie de souffrance de ces malheureux.

Avec l'avènement du christianisme, on cessa d'exploiter et de maltraiter les personnes atteintes d'une déficience intellectuelle. On les enfermait dans des « asiles ». On ne faisait

rien pour comprendre et améliorer leur état, mais on se préoccupait cependant de leur procurer des conditions de vie plus ou moins acceptables.

L'origine du mot handicap vient du jeu anglais du 17^e siècle « hand in cap », traduit par la main dans le chapeau, un jeu où l'on se disputait des objets personnels dont le prix était proposé par un arbitre, la mise étant déposée dans une coiffure (cap). Par la suite ce terme était utilisé lors de courses de chevaux. Le glissement de sens progressif s'explique par l'idée de jugement comparatif de valeur (des objets puis des chevaux). Le mot handicap est introduit en français comme d'autres termes hippiques avec l'idée d'égaliser les chances des concurrents en imposant aux meilleurs de porter un poids plus grand ou de parcourir une distance plus longue.

Au 17^e siècle, la personne handicapée n'est ni homme ni animal, elle est réduite à la mendicité pour subsister. On la définit cependant comme « infra humain », un « bouffon », un sans âme. A partir du 19^e siècle les termes pour désigner les personnes handicapées se multiplient. On parle de « crétins », « d'anormaux », « d'inadaptés », jusqu'en 1936 où ce terme est remplacé par « arriéré ».

Après avoir amélioré les conditions de vie des handicapés mentaux dans les asiles, l'idée de la possibilité d'éducabilité des personnes déficientes intellectuelles commence à émerger. Quelques médecins du 19^e siècle s'y sont attardé tel que Jean Itard, auteur de nombreuses études sur les maladies de l'oreille, la rééducation des sourds et muets et sur la question du retard mental; il fut l'un des pionniers de l'éducation spécialisée. Ces recherches et découvertes vont servir de références à d'autres pédagogues comme Maud Montessori.

En 1913 apparaît le sens figuré d'entrave, gêne, « infériorité » et, par extension en 1964, celui d'infériorité momentanée en parlant d'une collectivité par rapport à une autre.

En 1980 l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) établit une CIH (Classification Internationale des Handicaps) prenant en compte trois situations qui sont la déficience, l'incapacité et le désavantage.

Elle définit alors trois dimensions du fonctionnement et du handicap ;

- Les déficiences concernent tout ce qui est relatif au corps dans ses fonctions et structures (organiques ou des systèmes anatomiques), ce sont les problèmes des fonctions manifestés par un écart ou une perte importante
- Les limitations de la personne par rapport à une activité désignent les difficultés qu'une personne peut rencontrer pour mener une activité
- Les restrictions de la participation de la personne par rapport à la société désignent les problèmes qu'une personne peut rencontrer pour participer à une situation réelle.

Cette nomenclature n'est plus d'actualité. En 2001 cette classification a évolué en CIF (Classification Internationale du Fonctionnement) du handicap et de la santé. Elle a pour but d'offrir une base scientifique des conséquences des problèmes de santé et d'établir un langage commun pour améliorer la communication.

L'OMS distingue aujourd'hui cinq catégories principales de déficience :

- La déficience motrice comme la paralysie, l'amputation...
- La déficience organique liée à une maladie invalidante comme la sclérose en plaques, la polyarthrite, les maladies respiratoires...
- La déficience mentale que constituent les déficiences intellectuelles
- La déficience psychique qui correspond à un dysfonctionnement psychologique
- Les déficiences sensorielles comme la déficience visuelle ou auditive

Aujourd'hui le handicap est donc considéré comme la résultante d'un ensemble de facteurs et notamment des ressources que l'individu trouvera dans son environnement pour compenser ou non sa déficience. Le handicap se manifeste dès qu'une personne est désavantagée à cause d'une incapacité ou d'une déficience. Le handicap peut survenir à la naissance, à la suite d'un accident ou d'une maladie ou bien être la conséquence du vieillissement. Il peut concerner chacun d'entre nous à un moment de notre vie.

Les ESAT s'inscrivent dans la continuité de la prise en compte de la situation de handicap des personnes. Ce processus jalonné de lois s'est accéléré au début du 20^e siècle. Les associations de parents d'enfants handicapés ont joué un rôle important dans la reconnaissance de ceux-ci et un rôle déterminant dans la politique menée en leur faveur.

Elles ont influencé la prise de conscience de l'importance des problèmes liés au handicap. Les premières mesures ont porté sur la création de classes de perfectionnement, au sein de l'éducation nationale, pour les enfants handicapés mentaux légers. Cette évolution est la conjugaison de deux éléments, à savoir d'une part la suite de la loi de 1882 sur l'obligation scolaire et d'autre part l'émergence d'un courant pédagogique et non plus uniquement médical.

Parallèlement à cela, après la Première Guerre Mondiale, la promulgation des premières lois d'obligation d'emploi des mutilés de guerre, illustraient la gratitude de la société à l'égard de ses combattants. Ces lois de 1923 et 1924 seront actualisées par la loi de 1946 qui étend l'obligation d'emploi aux accidentés du travail puis à tout travailleur handicapé. Le climat de solidarité durant les années qui ont suivi la Deuxième Guerre Mondiale a favorisé une écoute positive des besoins de santé et d'éducation. Il a encouragé les familles à faire valoir auprès des autorités législatives la nécessité de les aider à créer et financer des établissements d'éducation spéciale.

Cela a vu jour dans les premières annexes XXIV de 1956 qui créent les IMP et IMPRO. Les CAT sont quant à eux définis administrativement en 1954 et les EA (Entreprises Adaptées) (ex-ateliers protégés) sont créés en 1957. Elles étaient à l'origine destinées aux personnes atteintes de troubles moteurs.

Les années 1970 et 1980 sont particulièrement riches en matière de législation. Tout d'abord les lois du 30 juin 1975 dites « loi d'orientation en faveur des personnes handicapées » et « loi relative aux institutions sociales et médico-sociales ». La philosophie de la loi d'orientation est « 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 handicapé physique, sensoriel ou mental, constituant une obligation nationale ».

Dans le cadre de la prise en compte des problèmes spécifiques rencontrés par les personnes en situation de handicap la loi indique trois types de dispositions :

- L'orientation
- La rééducation ou la formation
- Le placement

En parallèle la loi relative aux institutions sociales instaure des aides financières aux établissements, organismes et employeurs afin de faciliter la mise au travail en milieu ordinaire des travailleurs en situation de handicap.

Ces lois ont correspondu à une évolution des mœurs qui accompagne une meilleure perception de l'image de la personne en situation de handicap. La perception des potentialités remplace la vision du handicap. La possibilité d'insérer prime sur l'exclusion. Les personnes en situation de handicap se sont constituées une identité collective et via les associations ont été reconnues par les pouvoirs publics.

Au cours des dernières décennies, le vocabulaire utilisé pour désigner les personnes handicapées a bien évolué.

Si vers 1960, on désignait ces personnes comme étant des infirmes ou des invalides, on parle aujourd'hui de « personnes handicapées » ou de « personnes en situation de handicap ».

B. Le cadre législatif

➤ Les lois 75-534 et 75-535 du 30/06/1975

Ces deux lois, dites respectivement « loi d'orientation en faveur des personnes handicapées » et « loi relative aux institutions sociales et médico-sociales » ont été fondamentales dans la prise en charge du handicap. Elles affirment l'identité et l'indépendance du secteur social et médico-social en le séparant du secteur sanitaire. Les droits de la personne handicapée sont donc affirmés par le législateur, qui confirme la définition de 1957 du travailleur handicapé :

« Est considérée comme handicapée, toute personne dont les possibilités d'acquies ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ».

La loi 75-535, accompagnée des différents décrets qui suivront, devient la pierre angulaire permanente pour le fonctionnement des CAT. Elle définit précisément le statut et le cadre juridique auquel un CAT devra se conformer pour sa création ou son extension et régit ses relations avec les autorités de contrôle ainsi que les fonctions de son personnel.

Elle définit le système de rémunération du travailleur handicapé selon son lieu de travail (milieu ordinaire, atelier protégé, CAT) en octroyant un complément de rémunération versé par l'Etat, et en déterminant les modalités de perception de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé) en fonction des revenus². Elle précise les conditions d'accueil des travailleurs handicapés, les interactions avec les COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel) et les modes de financement des deux parties budgétaires³.

L'impact de ces lois reste cependant insatisfaisant. L'insertion professionnelle en milieu ordinaire n'a pas atteint les objectifs escomptés. De plus on relève une absence de rôle laissé à la personne handicapée dans le choix de sa prise en charge, dans la participation à son projet de vie.

➤ La circulaire 60AS du 8 décembre 1978 et la circulaire n°DGAS/3B/2008/259

La circulaire 60AS du 8 décembre 1978 définit les missions des CAT :

« Les Centres d'aide par le travail ont une double finalité: 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 production ou en atelier protégé; permettre à celles d'entre 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 un atelier protégé »⁴

Elle a été abrogée par la circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} août 2008. Celle-ci détaille les dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007 concernant les ESAT et leurs travailleurs handicapés, telles qu'elles résultent des décrets pris en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.⁵

² Décret 77-1465 du 28 décembre 1977

³ Décret 77-1546 du 31 décembre 1977

⁴ Circulaire 60AS, op.cit., Titre premier paragraphe 110.

⁵ Décret n°2006-703 et n°2006-1752 des 16 juin et 23 décembre 2006, arrêté du 28 décembre 2006, décret n°2007-874 du 14 mai 2007, arrêté du 14 mai et juillet 2007

Elle définit notamment les différents types d'activités en se basant sur l'article L.3121-10 du code du travail qui dit que « la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile ». Pour les travailleurs d'ESAT, cette durée vise à la fois les activités à caractère professionnel et les activités de soutien. Cette distinction entre les premières activités qui ouvrent droit à une rémunération et les secondes qui ne donnent pas lieu au versement d'une rémunération garantie est nouvelle. Elle se substitue à celle antérieure, entre les activités de soutien de premier type et les activités de soutien de second type, telle qu'elles étaient prévues par la circulaire 60 AS.

Elle mentionne également les règles relatives à la formation professionnelle et les nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle des travailleurs d'ESAT comme nous le verrons plus loin.

- La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 s'articule selon quatre grands principes :
 - L'affirmation et la promotion des droits des usagers, mais aussi de leur entourage. Elle aborde ce sujet sous l'angle « d'une meilleure reconnaissance du sujet citoyen, en définissant les droits et les libertés individuels des usagers du secteur social et médico-social [...] puis en fournissant des outils propres à ces droits ». ⁶
 - L'élargissement des missions de l'action sociale et médico-sociale et la diversification des interventions des institutions concernées. Ces missions s'articulent sur deux axes prioritaires : le respect de l'égalité de tous et l'équité territoriale.
 - L'amélioration des procédures techniques de pilotage du dispositif: redéfinition des schémas départementaux, de leurs liens avec les procédures d'autorisation également revisités.
 - L'évaluation des établissements, celle-ci est double : évaluation en interne faite par l'établissement tous les cinq ans, évaluation externe tous les sept ans. L'agrément de l'établissement dépend désormais des résultats de cette évaluation. Objectif recherché par cette disposition : « obtenir la garantie que les droits et les attentes des usagers sont bien au centre des préoccupations des professionnels ». ⁷

Elle fixe ainsi les droits et libertés des personnes accueillies⁸. Elle évoque le respect de la dignité, de l'intégrité, de la vie privée, de l'intimité et de la sécurité des personnes.

La loi prévoit l'élaboration de différents textes comme :

⁶ BAUDRET J.F, JAEGER M. Réinventer l'action sociale et médico-sociale, histoire d'une refondation – Dunod 2002, p.99.

⁷ Ibid. p 146

⁸ Article 7 « art.L.311-3 L'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toutes personnes prises en charge »

- le livret d'accueil, remis à tout nouvel arrivant dans l'établissement
- la charte des droits et des libertés de la personne accueillie
- le règlement de fonctionnement définissant ses droits et devoirs
- le projet d'établissement qui définit les objectifs de l'institution établi pour cinq ans et l'oblige à une démarche de planification
- le contrat de séjour qui définit la nature et les objectifs de la prise en charge⁹ « élaboré avec l'usager ou son représentant légal, il définit les objectifs et la nature de la prise en charge ou de l'accompagnement dans le respect des recommandations de bonnes pratiques professionnelles et du projet d'établissement. De plus, il détaille la liste et la nature des prestations offertes ainsi que leur coût prévisionnel »¹⁰

➤ La loi 2005-102 du 11 février 2005 et le décret 2006-703 du 16 juin 2006

Le CAT, nouvellement appelé ESAT devient par cette loi l'unique établissement de travail protégé. La loi 2005-102 et surtout le décret d'application 2006-703 modifie profondément le fonctionnement de ces établissements en matière financière par la participation des budgets commerciaux aux frais de siège et le maintien des rémunérations des travailleurs en arrêt maladie.

Le rôle de la MDPH (Maison Départemental des Personnes Handicapées) se trouve renforcé pour toute décision sur l'admission, le maintien et la levée de la prise en charge d'une personne handicapée. Sur l'aspect administratif, la loi crée le CVS (Conseil de la Vie Sociale) et offre la possibilité aux ESAT d'accueillir des jeunes adolescents à partir de 16 ans sous condition d'orientation de la CDAPH (Commission des droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) en commission plénière. De même la MDPH peut « décider d'orienter vers les ESAT des personnes handicapées dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale lorsque leur besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, expressément motivé dans la décision, le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail »¹¹

C. Les travailleurs de l'ESAT de Fécamp

L'ESAT est actuellement agréé pour 181 places à temps plein. Il accueille 192 personnes à temps plein, partiel ou en stage. La tranche d'âge va de 20 ans à 60 ans. La plupart des travailleurs viennent de Fécamp et de ses alentours ce qui représente un rayon de 25 km autour de Fécamp.

⁹ Article 6 « art.L.311-2 ; art.L.311-4 ; art.L.311-7 ; art.L.311-8

¹⁰ Idem p 109

¹¹ Décret 2006-703 du 16 juin 2006, art 2-VI

La population est mixte, certaines personnes sont en couple avec ou sans enfants. Le nombre d'hommes est plus important (57%) que le nombre de femmes (44%).

Un service de transport est mis à disposition moyennant une participation financière des travailleurs.

L'ESAT est un lieu de travail qui ne comporte pas de structure d'hébergement. Les travailleurs rentrent chez eux chaque soir après le travail. Il existe différents modes d'hébergement qui reflètent le niveau d'autonomie de chaque personne :

- Autonomie complète en appartement ou maison
- Autonomie partielle en appartement ou maison avec un suivi du SAVS
- Dans une famille d'accueil
- En structure d'hébergement avec un suivi éducatif
- Dans leur famille naturelle

Toutes les candidatures proposées à l'ESAT font l'objet d'une étude. Cependant l'ESAT accueille prioritairement les jeunes issus de l'IMPRO des EPMSF en raison du peu de places disponibles. Des personnes sont également proposées par les Cap Emploi, ou par des ESAT voisins, (suite à un déménagement par exemple), ou d'autres IMPRO. L'établissement est agréé pour recevoir des personnes présentant une déficience intellectuelle.

La procédure d'admission à l'ESAT de Fécamp est la même que dans tous les autres ESAT.

L'admission se fait selon la procédure suivante :

- Un entretien individuel avec le responsable
- Un stage d'observation de quelques mois
- Une rencontre avec la psychologue
- Éventuellement une période d'essai de six mois

Les stages ont pour objectif de faire découvrir la structure afin que la personne puisse s'y repérer, rencontrer les autres travailleurs et le personnel de l'établissement et approcher directement une activité professionnelle en lien avec des impératifs de production. Le but du stage est de dresser un bilan dans lequel l'équipe éducative va apprécier :

- La ponctualité
- Le rapport aux autres travailleurs et aux responsables d'équipes
- Les difficultés rencontrées en situation de travail
- Le niveau de compétences

L'admission à l'ESAT dépend ensuite de l'obtention de la notification d'orientation de la MDPH, de la place disponible, de la possibilité de transport ou de déplacement entre le domicile et l'ESAT. A son entrée dans l'ESAT le travailleur signe avec l'établissement par le biais du directeur un CSAT (Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail) qui doit être signé

dans le mois suivant son admission. C'est un engagement à respecter les droits et les obligations réciproques. Le CSAT a été mis en place par le décret du 23 décembre 2006. Il s'agit d'une adaptation du contrat de séjour, obligatoire dans tout établissement médico-social depuis la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002¹². Ce contrat est conclu pour une durée de un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction. Par contre un avenant au CSAT peut être signé chaque année.

D. Le profil des travailleurs d'ESAT

Le profil des personnes accueillies dans un ESAT peut être défini comme suit :

« Elles ont des capacités de travail qui ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps complet ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée ou pour un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Elles ont une capacité de travail inférieure à un tiers. Toutefois, elles peuvent tout de même être orientées dans ces établissements ou services avec une capacité de travail supérieure à un tiers, lorsqu'elles ont besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques. »¹³

Comme nous l'avons évoqué plus haut, les ESAT accueillent des adultes de 20 à 60 ans dont la capacité de travail est inférieure au tiers de la capacité d'un travailleur valide, ou des personnes dont la capacité de travail est égale ou supérieure à celle d'un valide mais qui ont besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

Les travailleurs d'ESAT ne sont donc pas directement « embauchés » par le directeur de l'ESAT. Tout ce qui peut intervenir dans la vie d'une personne en situation de handicap et qui travaille en milieu protégé doit être connu par la MDPH qui est garante du respect des droits de la personne et décisionnaire pour les orientations souhaitées. L'ESAT relevant du secteur du médico-social, cela s'applique pour lui.

Par ailleurs, dans le cadre des prestations collectives mises en place, chaque personne doit pouvoir bénéficier d'un projet individualisé reprenant les apprentissages cognitifs, les activités de socialisation, les relations avec la famille, adapté à ses attentes, ses capacités et à son évolution. Par nature flexible et réactualisé régulièrement, il a l'intérêt d'éviter une uniformité des réponses au sein d'une structure et d'instaurer une dynamique dans la relation entre celle-ci et le travailleur.

¹² Code de l'action sociale et des familles- art.L243-4

¹³Rambour Laurence « Les nouveaux droits des personnes handicapées », éditions Vuibert, collection social en pratiques, mai 2007

Les dispositions du Code du Travail s'appliquent aux ESAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité, la médecine du travail, le droit aux congés et à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Le droit aux congés est équivalent à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Le droit au congé s'applique pour la visite médicale ainsi que pour le congé parental. Les récentes évolutions de la législation tendent à rapprocher le statut de travailleur d'ESAT à celui de salarié. Depuis 2007 les établissements ont obligation de maintien du salaire pour les arrêts maladie. Ils versent au travailleur sa rémunération, déduction faite des trois jours de carence, et perçoivent alors directement les indemnités journalières de la sécurité sociale. C'est ce qu'on appelle la subrogation.

Les travailleurs de l'ESAT peuvent travailler à l'extérieur de l'établissement, en stage, en mise à disposition individuelle ou collective, en entreprise de milieu ordinaire. La mise à disposition individuelle impose de reverser intégralement la facture client à la personne, déduction faite des charges. La mise à disposition est limitée dans le temps à deux contrats de un an maximum. Le but de la mise à disposition est une évolution vers le milieu ordinaire de travail. Toute mise à disposition doit être communiquée à la MDPH car toute prolongation est subordonnée à l'accord de la CDAPH.

Lorsqu'une personne en situation de handicap, accueillie en ESAT, conclut un CDD (Contrat à Durée Déterminée) ou tout autre type de contrat, elle peut bénéficier d'une convention passée entre l'ESAT et son employeur dans la limite d'une durée de un an. Cette convention est renouvelable deux fois un an. En cas de rupture du contrat de travail, ou de non recrutement par l'employeur au terme du contrat, la personne en situation de handicap peut réintégrer l'ESAT de plein droit, dans un délai de deux ans après la sortie de l'établissement.

Un départ de l'établissement se fait en accord avec la MDPH. Le directeur de l'ESAT ne peut mettre fin unilatéralement à la présence d'un travailleur handicapé. C'est-à-dire qu'il ne peut le licencier. Il est donc clair que c'est l'intérêt de la personne qui doit motiver une demande de réorientation.

L'orientation en ESAT par la MDPH n'est pas définitive, elle est actuellement valable cinq ans dans la plupart des cas. C'est pourquoi une synthèse est organisée un mois environ avant le terme de la prise en charge. Cette synthèse est animée par le chef de service. Elle réunit l'éducateur référent du travailleur, le psychologue et/ou le psychiatre, les référents du foyer d'hébergement ou du SAVS, le délégué à la tutelle peut être invité. La synthèse a pour but à la fois de faire le point sur la situation de l'adulte avant l'échéance et de poser les pistes de travail avec celui-ci. A partir des éléments recueillis, une demande de prolongation ou de réorientation est proposée à la MDPH.

La rémunération des travailleurs ne constitue pas un salaire au sens du code du travail. Elle est en revanche considérée comme une rémunération du travail¹⁴. Elle comprend trois parties :

- La part ESAT qui ne peut être inférieure à 5% du SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance), prélevée sur le budget commercial de l'ESAT. Cette rémunération est due même en période d'essai.
- L'aide au poste versée par l'établissement, qui ne peut excéder 50% du SMIC. L'ASP (Agence et Service de Paiement) ; (ex : CNASEA – Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles), finance l'aide au poste. Les établissements avancent l'aide au poste des travailleurs qui leur est ensuite remboursée par l'ASP. L'aide au poste est déterminée en fonction de la part versée par l'établissement. A ces éléments peut s'ajouter une prime d'intéressement dont le montant, au niveau de l'établissement est plafonné à 10% du montant de la « masse salariale ».
- L'AAH qui est l'allocation attribuée par la MDPH et gérée par la CAF.

Le cumul des ressources atteint 100 à 110% du SMIC. Si la part de la rémunération directe augmente, l'AAH diminue et vice versa. La composition de la rémunération est basée sur le principe de la protection envers les travailleurs handicapés.

Le versement d'une rémunération sur la base d'un temps plein présuppose qu'elle résulte d'une durée légale de 35 heures hebdomadaires comme il est dit plus loin,¹⁵ de sorte qu'une proratisation de la rémunération est effectuée si la durée du travail est inférieure à cette durée légale.¹⁶

La rémunération des travailleurs liée à leur statut fait l'objet depuis le début des années quatre-vingt, d'un large débat. En effet le statut financier des travailleurs d'ESAT n'inciterait pas au passage vers le milieu ordinaire. Les travailleurs d'ESAT se voient accorder, grâce au cumul de la garantie de ressources et de l'AAH, un revenu supérieur à celui d'un travailleur ordinaire payé au SMIC.

¹⁴ Code de l'action sociale et des familles art L243-5

¹⁵ Article R.243-5 du CASF renvoyant l'article L.3121-10 du code du travail

¹⁶ Article R.243-5 du CASF

E. Le statut de travailleur handicapé

Selon l'article 2 de la loi du 11 février 2005 :

« Constitue un handicap au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition fondatrice du nouveau statut juridique rejoint bien, avec la notion de « droit à la compensation », la logique « d'aménagement raisonnable » à savoir « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales »¹⁷.

Ainsi, comme le dit Gérard Zribi¹⁸ « Lors de l'adoption de la loi du 2 janvier 2002 et de la loi du 11 février 2005, la réflexion a été insuffisante et frileuse pour ce qui était d'élargir les droits des personnes handicapées travaillant dans les ESAT. Si un consensus assez large existait sur ce principe, la question aurait été de savoir si l'accroissement des droits se ferait à partir du statut actuel d'usager d'institution sociale ou par l'application pleine et entière du droit du travail avec quelques mesures de protection supplémentaires. On s'est orienté finalement vers la première solution (les droits additionnels)... »

L'accès possible aux activités professionnelles constitue une modalité de celui au travail, considéré lui-même comme une nécessité pour qu'il ne puisse être constaté de discrimination entre les personnes valides et les personnes en situation de handicap. Cette notion de discrimination fait l'objet de développements plus précis qui déterminent le périmètre des obligations des États signataires.¹⁹

En effet, selon l'article L. 5213-1 du code du travail, « est considéré comme handicapée toute personne dont les capacités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites

¹⁷ Article 2 de la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, signée par la France le 30 mars 2007 et ratifiée le 20 mars 2010.

¹⁸ Gérard Kribi « L'avenir du travail protégé, les est dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées » 2008, éditions EHEPS,

¹⁹ Article 5 de la convention de l'ONU sur l'égalité et le non discrimination

par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

La MDPH a été créé par la loi du 11 février 2005 dans le but de fournir un guichet unique aux personnes en situation de handicap pour toutes les problématiques liées à ce handicap. Elle remplace la COTOREP et le SVA (Site pour la Vie Autonome). Elle exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées, d'attribution des droits et l'autonomie des personnes, de sensibilisation de tous les citoyens au handicap. Elle gère un fonds départemental de compensation du handicap chargé d'accorder des aides financières destinées à permettre aux personnes handicapées de faire face aux frais de compensation restant à leur charge après déduction de la prestation de compensation du handicap. Elle est constituée d'une équipe pluridisciplinaire ayant des compétences médicales ou para médicales, psychologiques, du travail social, de la formation, de l'emploi.

La qualité de travailleur handicapé doit faire l'objet d'une reconnaissance administrative donnée par la CDAPH²⁰. Celle-ci se situe au carrefour du monde du travail et de celui des institutions du médico-social. La CDAPH assure l'évaluation des personnes en situation et prononce l'attribution de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) avec une orientation vers le milieu ordinaire ou protégé. La décision de la CDAPH s'impose à tous.

La RQTH s'acquiert de deux manières : soit la personne est reconnue travailleur handicapé et se trouve ensuite orientée par la CDAPH vers un ESAT ou vers le milieu ordinaire ou vers un centre de rééducation professionnelle, soit elle est directement orientée vers un ESAT, cette orientation vaut alors RQTH.

L'orientation en ESAT ne constitue qu'une possibilité parmi d'autres, le statut de travailleur handicapé permet alors à la personne de basculer vers le milieu ordinaire et bénéficier alors des dispositions du code du travail et des mesures incitatives à l'emploi d'un travailleur handicapé.

3. Contexte institutionnel de l'ESAT de Fécamp

A. La direction

Le personnel des EPMSF est constitué de professionnels qualifiés, leur statut est celui du Titre IV de la fonction publique hospitalière (voir organigramme annexe 1).

a. L'équipe de direction

Elle est constituée :

- du directeur général des EPMSF

²⁰ Article L.5213-2 du code du travail

- d'un directeur adjoint sur le pôle enfance
- d'une directrice adjointe sur le pôle adulte

Les directeurs adjoints sont chargés de la gestion générale avec le directeur et plus particulièrement en matière d'hygiène et sécurité, ainsi que pour la mise en œuvre de l'évaluation interne et de la démarche qualité.

b. Les chefs de service

Les chefs de service des EPMSF sont des cadres socio éducatifs. Sous l'autorité du directeur, ils sont responsables de l'organisation et du fonctionnement de leurs services. Ils participent à la définition des orientations relatives à la collaboration avec les familles et les institutions.

La chef de service de l'ESAT, appelée également responsable des sites de l'ESAT, est notre supérieure hiérarchique directe.

B. L'équipe de production

a. Le responsable de production

Le responsable de production est directement sous la hiérarchie de la chef de service de l'ESAT. Il travaille en partenariat avec l'équipe éducative. Il a en charge la coordination de la production. Il est associé à l'ensemble des études liées au développement de l'activité commerciale des ateliers : implantation des locaux, recrutement du personnel technique. Il étudie et réalise les achats nécessaires à la production et veille au suivi et à l'entretien des matières, il planifie, tarifie, répartit et suit les travaux de sous-traitance, de chantiers et des prestations de service. Enfin, il travaille à l'adaptation des postes de travail et organise les activités favorisant l'insertion des travailleurs en milieu ordinaire de travail (formations, stages).

b. Les responsables d'unités

Les unités de travail, ou ateliers, sont encadrées chacune par un responsable d'équipe qui organise son unité, vérifie la qualité de la prestation dans le respect des délais. En tant qu'enseignant technique, il met en œuvre une pédagogie spécifique pour transmettre aux personnes la maîtrise du geste professionnel voire des acquis technologiques. Il transmet ses compétences et son savoir être professionnel.

Ponctuellement, il propose des activités extraprofessionnelles (organisation de loisirs, d'activités sportives, d'ouverture sur l'extérieur, d'initiation à la vie quotidienne). En tant qu'intervenant social, il doit être soucieux de valoriser les potentialités des personnes en difficulté. Il doit se montrer disponible et apte à la communication, à une qualité de contact et à une grande disponibilité. Son rôle de référent doit permettre à chacun de trouver équilibre et sécurité grâce à ses compétences technologiques et éducatives. Il évalue régulièrement et par écrit les progrès et les difficultés des travailleurs.

Pour pallier les éventuelles absences des responsables d'unités, l'établissement a opté pour l'embauche de trois éducateurs remplaçants qui sont donc amenés à intervenir ponctuellement sur tous les ateliers.

Dans le cadre du projet d'établissement, le responsable d'unité participe aux réunions et aux formations internes. Il est également amené à partager son expérience et à accompagner des étudiants du secteur médico-social.

C. L'équipe soignante

a. Le médecin psychiatre

Le médecin psychiatre est présent une journée 1/2 par semaine, il intervient également au foyer d'hébergement et au SAVS des EPMSF. Il supervise le mode d'intervention des professionnels. Il assure la communication avec les médecins de ville, les spécialistes hospitaliers, les services de psychiatrie. Il suit et prescrit les traitements de certains travailleurs. Il est présent à chaque réunion de synthèse et rencontre les personnes au préalable de celles-ci et lors de leur accueil. Il apporte un éclairage indispensable et son intervention, lors des rencontres avec les familles, s'avère souvent indispensable pour comprendre les problématiques.

b. Le psychologue

Le psychologue est présent une journée par semaine à l'ESAT et intervient également à l'IMP. Il propose des entretiens d'aide à la demande des adultes ou à l'occasion des renouvellements de prise en charge. Il appuie les éducateurs pour des difficultés ponctuelles : agressivité, mal être, conflit. Il rencontre également les travailleurs à leur accueil et au préalable des synthèses.

D. Le soutien médico- social et éducatif

L'objectif prioritaire d'un ESAT est de développer l'autonomie de la personne tant sur le plan professionnel que sur le plan social, autrement dit, permettre aux adultes accueillis de développer une aptitude à s'intégrer de manière individuelle dans la société. Ainsi, la double vocation d'un ESAT est de favoriser la meilleure insertion sociale et professionnelle possible par la mise au travail et le soutien médical, social et éducatif.

Les trois pôles suivants, présents à l'ESAT de Fécamp, tentent de répondre à cet objectif.

a. La structure intermédiaire

Ce lieu a été créé en 2003 pour d'abord répondre aux besoins d'une population vieillissante, mais pas seulement. En effet les observations des équipes éducatives ont montré que certains travailleurs manifestaient des régressions dans leurs capacités de travail. Cela se traduit par de la fatigue et un manque de motivation qui entraîne la personne dans un isolement relationnel.

Ce service propose aux travailleurs particulièrement fatigables de continuer à fréquenter les activités professionnelles en aménageant un accompagnement non productif qui veille à leur épanouissement et leur développement personnel. La structure intermédiaire offre des activités de loisirs ou culturelles à un rythme adapté à ces personnes, cela permet de les inclure dans une dynamique de groupe par le biais d'intérêts partagés. Cet ensemble vise au bien être de la personne et garantit le maintien du lien social, ce qui évite une régression trop rapide de l'intérêt des travailleurs pour leur environnement et de la vie sociale en général par un effort pour nouer ou renouer des liens avec des structures existantes (associations de quartier, maisons de retraite...)

Les personnes accueillies au sein de la structure intermédiaire ne perdent pas leur statut de travailleur d'ESAT car elles conservent à mi-temps leur poste de travail. Elles sont divisées en deux groupes de douze personnes qui sont là en alternance une semaine sur deux, ils sont encadrés par deux monitrices éducatrices.

Les activités sont variées pour une ouverture vers l'extérieur :

- L'atelier cuisine qui inclut l'achat des aliments, le choix du repas, sa préparation et le partage de celui-ci.
- La danse et la gymnastique qui sont associées à de la relaxation animées par un intervenant extérieur.
- Le soutien dit « scolaire » qui est proposé par une aide éducatrice du pôle animation.
- L'activité attelage qui se passe dans le centre équestre de l'établissement.
- Les sorties culturelles (concerts, comédies musicales, cinéma etc....)

b. Le pôle animation

Il paraît important de proposer ce genre d'accompagnement car il permet aux travailleurs de l'établissement de choisir un loisir, une aide, un projet dans un cadre où ils se sentent en sécurité. Comme ce cadre est largement ouvert sur l'extérieur, il s'inscrit complètement dans les objectifs de socialisation et d'intégration de la personne dans la société.

Deux animatrices leur proposent ainsi de s'investir dans de nombreuses activités extra professionnelles visant un mieux être et une socialisation. Elles peuvent être sportives, culturelles, de soutien, de découverte, de création. Les sorties et activités concernent l'ensemble des travailleurs, y compris ceux en mise à disposition à l'hôpital. Elles se font souvent à leur demande mais peuvent aussi répondre à une demande de l'établissement. Les animatrices proposent ainsi des activités variées (tennis, football, photo, informatique...)

Le pôle animation coordonne également l'activité des bénévoles du soutien scolaire, ainsi que les manifestations organisées par l'ESAT (kermesse, portes ouvertes...) et encadre les stagiaires infirmières.

c. Le chargé du suivi social

Le pôle suivi social est composé d'une seule personne. C'est le poste que nous occupons depuis le mois de mai 2010. Ses domaines d'intervention sont variés et s'adaptent aux besoins des travailleurs.

Le chargé du suivi social est la personne ressource au sein de l'ESAT pour les travailleurs suivis par aucune autre structure extérieure. Il peut être amené à intervenir au domicile des travailleurs qu'il accompagne pour des démarches de la vie quotidienne. Il a un rôle de proximité auprès des adultes qui favorise les échanges et permet de maintenir une relation de confiance.

Il maintient en permanence les relations avec les autres services internes et externes de l'ESAT. Ses interventions se font en fonction des demandes :

- Des travailleurs ou de leurs familles
- De l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT
- Des autres services des EPMSF
- Des partenaires externes (services de protection de majeurs, travailleurs sociaux...)

Il est présent à chaque réunion de synthèse où il se charge d'inviter les partenaires extérieurs. Lors des réunions sur le projet individualisé il est chargé de transmettre les informations « sociales » des travailleurs, même de ceux dont il n'a pas le suivi direct. Il a un rôle essentiel de lien et de médiation entre tous les acteurs qui gravitent autour des travailleurs.

Conclusion de la première partie

Cette première partie nous amène à faire différents constats par rapport à l'ESAT de Fécamp :

- Les activités de l'ESAT sont diverses et éclatées ce qui rend difficile la lisibilité de la mission de chacun et du lien entre les différents pôles. Les acteurs semblent autonomes dans leur rôle, mais les informations sont découpées et manquent de continuité ce qui rend difficile la compréhension du fonctionnement global.
- Les temps de rencontres sont essentiellement informels entre les gens qui sont nombreux (191 travailleurs, 30 encadrants), il y a un grand nombre d'informations à retenir sans support explicite.
- La formation professionnelle des travailleurs existe mais elle est peu structurée. Les informations concernant sa mise en place sont morcelées. Personne ne semble en avoir une vision globale.

Ces constats nous amènent à notre problématique autour de l'existence de la formation professionnelle des travailleurs.

La construction de notre étude suit notre assimilation du fonctionnement de l'établissement. Nous en sommes à ce stade à nous intéresser à ce qui se fait en matière de formation professionnelle pour un public d'ESAT et ce que notre regard neuf et notre expérience de la formation professionnelle de personnes handicapées en milieu ordinaire peut apporter. Cela nous amène à poser la question suivante : La formation professionnelle peut-elle être aussi un outil de valorisation de soi pour les travailleurs d'ESAT ?

Partie II

Une des missions des ESAT : la formation professionnelle des travailleurs

Introduction de la deuxième partie

La description de l'ESAT de Fécamp nous a permis de poser le cadre dans lequel nous intervenons et qui fait l'objet de notre recherche. Les constats que nous avons pu effectuer ainsi que la mission qui nous est confiée au sein de cette structure nous ont conduit à identifier l'accès à la formation continue comme étant une des pistes d'amélioration à la fois du mieux-être des travailleurs et du développement qualitatif de la production à l'ESAT.

La formation professionnelle existe sous de nombreuses formes dans la plupart des ESAT. Certains insistent sur la formation personnelle et sur la formation à l'exercice des droits des travailleurs handicapés, d'autres insistent sur la formation professionnelle « en situation » et/ou dispensée par des organismes extérieurs. Bien entendu les options de formation doivent s'inscrire dans le projet institutionnel, lui-même s'adaptant aux caractéristiques des travailleurs handicapés. Ces deux options complémentaires existent dans l'ESAT où nous travaillons. Elles sont le reflet des valeurs et de l'éthique de l'établissement. Le travailleur handicapé est accompagné dans son ensemble, de manière individualisée. L'aspect commercial est important, mais le travail reste adapté à chaque personne et doit rester dans une logique de valorisation de soi et de prise en compte des difficultés de chacun.

Nous allons maintenant voir quelles sont ces missions et obligations vis-à-vis des personnes handicapées qui y travaillent et dans quel cadre législatif il intervient. Nous pourrions ensuite aborder la formation professionnelle à travers l'étude de nos entretiens.

1. L'ESAT : un lieu de travail et de formation ?

Il semble important à ce stade de définir ce qu'est un ESAT pour situer le contexte d'étude.

A. Définition et contexte historique

L'orientation en milieu protégé se fait par décision de la CDAPH. Le milieu de travail protégé comprend aujourd'hui exclusivement les ESAT. Ce qu'on appelait auparavant les AP (ateliers protégés) sont devenu des EA relevant du milieu ordinaire depuis la loi de 2005.

Selon Gérard Zribi²¹, les ESAT « *offrent aux personnes handicapées qu'ils accueillent, 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.* ». Destinés à des personnes handicapées adultes (au départ, essentiellement à des handicapés mentaux), les CAT, rebaptisés ESAT par la loi du 11 février 2005, se sont développés à un rythme soutenu au cours de ces trente dernières années. Les ESAT offrent aujourd'hui de nombreux emplois protégés.

Un ESAT relève du milieu « protégé » de travail. Il est à la fois un établissement du médico-social relevant des dispositions de Code de l'Action Sociale et des Familles et une structure de mise au travail qui donc peut être considérée comme une entreprise ayant un rôle de production contribuant à son budget.

Cette phrase de Bernard Lory²² est une autre définition de ce qu'est un ESAT « *Les Centres d'Aide par le Travail sont destinés à accueillir des personnes qui compte tenu de certaines particularités physiques ou psychiques, ne peuvent trouver place dans le circuit économique normal, et qui, par contre, placées en milieu protégé peuvent exercer une activité économique efficace* ». Les personnes qui sont accueillies en ESAT bénéficient d'une structure et de conditions de travail aménagées qui ont pour but de les faire accéder à une certaine vie sociale et professionnelle.

Le financement de l'ESAT se fait sur deux plans. Il est financé d'une part par le BPAS (Budget Principal d'Action Sociale) que l'ARS (Agence Régionale de Santé), (qui est l'ancienne DDASS (Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales)), verse pour les salaires des professionnels et le fonctionnement de l'établissement (eau, électricité, consommables...). La seconde part du financement est assurée par le BAPC (Budget Annexe de Production et de Commercialisation) pour une partie de la rémunération des travailleurs et le fonctionnement des activités de production (matière première de production, électricité, eau, investissement pour les ateliers...). Ce budget est crédité par la vente des produits issus des ateliers et le revenu des prestations extérieures.

Depuis le 1^{er} avril 2010, un ESAT est agréé par la délégation territoriale de l'ARS sur appel à projet. Auparavant l'agrément était donné par le CROSMS (Comité Régional de l'Organisation Sociale et Médico-sociale) et le Préfet. La création récente des ARS suscitent

²¹ Gérard Zribi « L'avenir du travail protégé ; les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées » éditions EHESP, 2008

²² Bernard lory, ancien directeur de l'Action Sociale au ministère des Affaires Sociales du milieu des années 1970

encore des interrogations sur leur fonctionnement et les modalités d'attribution des budgets des ESAT.

B. Missions d'un ESAT

Les missions d'un ESAT sont définies par un ensemble de décrets mettant en application les lois relatives au médico-social. Elles sont dictées par la circulaire du 8 décembre 1978 puis par la circulaire du 1^{er} août 2008.

Les activités productives des ESAT permettent les apprentissages pour exercer dans des emplois en milieu ordinaire de travail dont les EA, L'ESAT est un tremplin vers celui-ci.

Afin d'être conforme à ses attentes et pour répondre à la demande des clients, l'ESAT impulse la même nécessité de production et se montre exemplaire, ainsi il prépare les personnes à la sortie.

L'exemplarité se fait aussi en amont ; en IMPRO ; dont le rôle est de faire émerger des souhaits d'apprentissage professionnel. Ils permettent aux jeunes accueillis de s'habituer au travail, d'acquérir une certaine dextérité, une certaine discipline, de réaliser des travaux adaptés aux possibilités et d'être satisfait du travail réalisé. Tout cela a pour but de leur apprendre à prendre du plaisir à travailler et à se valoriser.

Les ESAT concilient protection et mise au travail. C'est-à-dire une articulation entre les options des associations, représentatives des personnes en situation de handicap, les politiques publiques, les relations au monde économique, les choix des professionnels et les réactions des travailleurs en situation de handicap.

L'évolution des termes et la transformation de « centre » en « service » est en lien avec l'esprit de la loi 2005-102 qui vise à une ouverture vers l'extérieur par une intégration non discriminatoire et un renforcement de la citoyenneté des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire.

Cette nouvelle écriture a inévitablement des conséquences sur le projet des ESAT et leurs choix d'actions, comme le dit J.J Trégoat aux journées d'ANDICAT : « [...] *Les responsables d'ESAT vont à l'évidence être confrontés à des choix stratégiques qui vont conditionner leur positionnement à court et moyen terme ; en particulier, choix de privilégier la dimension médico-sociale, ce qui implique d'être largement « ouvert » aux personnes les plus handicapées (y compris les personnes handicapées psychique) et d'exercer des activités susceptibles de les mobiliser, ou choix plus « économique » se traduisant par l'investigation de créneaux plus rentables, mais ne nécessitant ni le même nombre, ni le même profil de personnes handicapées* »²³.

²³ Les cahiers d'ANDICAT, « préparer l'excellence des ESAT pour l'avenir ou de l'utilité des bonnes pratiques », TREGOAT. J.J, numéro 5, 2006, p : 9

Les activités de soutien à caractère non professionnel ont été prévues par la circulaire du 8 décembre 1978. Elles sont réaffirmées par la circulaire du 2 août 2008. Elles peuvent prendre la forme d'une aide psychologique, qui est proposée dans notre ESAT par la psychologue du service qui reçoit les travailleurs à la demande; par des activités culturelles, artistiques et sportives organisées par l'animatrice de l'établissement. Ces activités s'adressent également aux personnes de la structure intermédiaire par les monitrices éducatrices qui encadrent le groupe.

Des actions de scolarisation sont mises en place également par le pôle animation avec l'intervention de l'aide animatrice qui s'attache particulièrement à cette action en proposant, par groupes, des activités de médiation, de soutien et de maintien des acquis. Ces formations doivent cependant avoir depuis la circulaire de 2008, un lien avec l'activité professionnelle.

« La nouvelle réglementation comporte une avancée importante pour le secteur du travail protégé en prévoyant la compensation par l'État des charges liées à la participation de l'établissement ou du service d'aide par le travail au financement de la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés (art R.243-9 du CASF). La mobilisation de ses nouveaux moyens de financement va favoriser la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle comme le prévoit l'article L. 344-2-1 du CASF. »²⁴

2. La formation professionnelle : un droit pour tous les travailleurs

A. Définition

Avant toute chose il est important de définir ce que le mot formation professionnelle veut dire.

Selon le petit Larousse illustré, édition 2008, c'est « l'ensemble des mesures adoptées en vue de l'acquisition ou du perfectionnement d'une qualification professionnelle pour les travailleurs, prise en charge en France par l'état et les employeurs. Formation en alternance assurée pour partie en entreprise et pour partie en établissement de formation. Ensemble de connaissances, savoirs acquis dans un domaine déterminé, culture etc. menant à une validation des acquis. »

La loi du 4 mai 2004 sur « la formation professionnelle tout au long de la vie » donne une définition de celle-ci dans son article 2 :

²⁴ Art 3.2 de la Circulaire n°DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.

« La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. ».

« Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés. ».

Dans son article L.900-5 elle stipule : « les personnes mentionnées (...) notamment les personnes handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévue (...) Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. »

L'insertion sociale passe, pour beaucoup, par l'insertion professionnelle. La personne handicapée travaille donc quand son handicap le lui permet. Dans ce cas, l'environnement nécessite alors d'être adapté pour rétablir l'égalité des chances avec les travailleurs valides. C'est le principe de non discrimination.

Selon son handicap, la personne peut travailler en milieu ordinaire ou adapté. Cette orientation ne vaut pas pour toute la durée de la vie professionnelle de la personne ; elle peut être modifiée en fonction de ses compétences mais aussi de ses souhaits. En effet, la loi de février 2005 tend à faciliter le passage entre le milieu protégé et le milieu ordinaire.

Les aménagements raisonnables correspondent aux mesures appropriées prises par l'employeur, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

B. Repères historiques et législatifs

Nous allons remonter jusqu'au début du siècle dernier avec l'apparition des cours professionnels obligatoires.

En 1919, la loi Astier crée la charte de l'enseignement technique qui organise l'apprentissage. Ce texte instaure les cours professionnels obligatoires.

En 1934, c'est la création des comités pour la formation professionnelle des chômeurs

En 1946, on voit une unification des structures de formation pour adultes qui deviendra AFPA (Association pour la Formation professionnelle des Adultes) en 1966.

A la suite de mai 1968 et les partenaires sociaux s'entendent pour « étudier les moyens d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels ».

Un premier ANI (Accord National et Interprofessionnel) est signé le 9 juillet 1970, il servira de base à la loi du 16 juillet sur la formation professionnelle qui devient une « obligation nationale ». Cette loi 71-575 du 16 juillet 1970 instaure le CIF (Congé Individuel de Formation). Elle oblige les employeurs de plus de 10 salariés à participer au financement de la formation continue, elle met en place les fonds d'assurances formation et régit la rémunération des stagiaires.

En 1981, est créé un ministère de la formation qui est désormais intégré au ministère du Travail.

Les lois de décentralisation du 2 mars 1982 et du 6 janvier 1983 relatives à la répartition des compétences entre les différentes collectivités territoriales transfèrent aux régions la mise en œuvre des actions d'apprentissage et de formation professionnelle continue. L'État devient le donneur d'ordres et les collectivités territoriales les maîtres d'œuvre.

La loi du 24 février 1984 réforme celle de 1971. Elle élargit le droit au CIF aux salariés d'entreprises de moins de 10 salariés et introduit l'obligation de négocier sur la formation professionnelle dans les branches professionnelles ou dans les entreprises en renforçant le rôle du comité d'entreprise. Elle amène une obligation de transparence des organismes de formation.

La loi de finances de 1985 instaure la défiscalisation de l'obligation de participation au financement de l'alternance.

La loi du 23 juillet 1987 sur la réforme de l'apprentissage ouvre la possibilité de préparation de l'ensemble des titres et diplômes professionnels.

La loi du 4 juillet 1990 instaure le crédit formation et le principe du droit à la qualification pour tous publics.

La loi du 31 décembre 1991 incorpore au Code du Travail le droit à la formation des titulaires de CDD. Elle généralise l'obligation de financement de la formation, l'étendant aux entreprises de moins de 10 salariés.

La loi 92-678 du 20 juillet 1992, créé un dispositif légal de VAE

La loi de finance de 1993 instaure la défiscalisation de la formation applicable aux jeunes apprentis.

La loi du 6 mai 1996 sur la réforme de l'apprentissage instaure le financement du tutorat et la notion de capital temps de formation.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 introduit une nouvelle voie d'accès pour les diplômes, titres et certificats: la VAE

Le 20 septembre 2003, un nouvel ANI est signé qui débouchera sur la loi du 4 mai 2004 : création du DIF (Droit Individuel à la Formation), mise en place d'une période de professionnalisation, fusion des différents contrats en alternance en un outil unique le contrat de professionnalisation.

Loi du 4 mai 2004, sur la formation tout au long de la vie, rénove en profondeur le paysage de la formation professionnelle continue en France, avec notamment la mise en place du DIF. La formation professionnelle tout au long de la vie constitue désormais une obligation nationale. Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Elle a deux objectifs : réduire les inégalités d'accès vis-à-vis de la formation et des qualifications, et accompagner le plus grand nombre dans la construction de meilleurs parcours professionnels. Désormais on parle de formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi du 4 mai 2004 ne s'applique pas aux travailleurs d'ESAT car ils ne relèvent pas du code du travail, par contre elle évoque la formation des travailleurs en situation de handicap dans le droit commun.

Le salarié est acteur de son parcours professionnel puisqu'il est coresponsable avec son employeur de sa formation. Il peut prendre l'initiative de plusieurs outils pour se former : le DIF, le CIF, la VAE, le passeport formation.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il peut également proposer des formations pour le développement des compétences. C'est principalement grâce au plan de formation qu'il va satisfaire à cette obligation. Face à un salarié qui a besoin d'une formation, l'employeur va pouvoir mettre en place une période de professionnalisation. Avec les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, les employeurs peuvent choisir de former des jeunes de moins de 26 ans.

Loi du 13 août 2004, dite loi de décentralisation. Engagé 20 ans après la première vague de réforme lancée en 1982-1983, l'acte 2 de la décentralisation s'est achevé par le vote de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Mise en application en janvier 2005, la loi ouvre le nouvel acte de décentralisation et détaille notamment les nouveaux transferts de compétences en matière de formation professionnelle (titre 1^{er}).

Le 7 janvier 2009, signature d'un nouvel ANI.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, créé le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) destiné à faciliter l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés. Elle réorganise la gestion des fonds de formation professionnelle en réduisant le nombre d'organismes collecteurs agréés. Elle renforce le DIF.

C. Un droit en évolution également pour les travailleurs handicapés

« Les enjeux de la formation sont les mêmes pour les travailleurs handicapés et les salariés : trouver un sens à leur travail, s'adapter à l'emploi et développer les compétences »²⁵.

Dans le prolongement de la circulaire de 1978, les nouvelles lois produites depuis 2002 dans le domaine de la formation professionnelle, du handicap et de l'action sociale introduisent des changements profonds.

La formation professionnelle des travailleurs handicapés est évoquée pour la première fois dans la loi du 4 mai 2004. Elle ne s'applique alors que pour les travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.

Le décret du 9 janvier 2006²⁶ stipule que les centres de formations doivent mettre en place au titre de la formation professionnelle continue, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle pour les personnes handicapées. Ces modalités peuvent être individuelles ou collectives. Elles portent sur les méthodes et supports pédagogiques. Elles sont mises en œuvre à partir des informations fournies par la personne elle-même, par les organismes de placement (pôle emploi), par la CDAPH, par les organismes participant à l'élaboration du projet d'insertion sociale ou professionnelle (cap emploi).

L'adaptation de la validation de formation professionnelle porte sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Il faut attendre 2007 pour voir évoquer la formation professionnelle des travailleurs d'ESAT. C'est une évolution importante en la matière qui fait suite à la loi de 2005 sur les droits des personnes en situation de handicap. Cette évolution est donc récente et explique la progression timide de sa mise en place. Il faut du temps aux ESAT pour s'adapter et mettre en œuvre cette politique.

²⁵ « Les cahiers d'andicat, préparer l'excellence des ESAT pour l'avenir ou de l'utilité des bonnes pratiques », V. Marson, n°5, 2006, p 87

²⁶ Décret n°2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant pris en application de l'article L.323-11-1 du code du travail

L'arrêté du 6 juillet 2007 prévoit que la compensation par l'État est calculée sur la base d'une contribution globale versée par l'ESAT à un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé).

L'arrêté précise également que la compensation par l'État est égale au double de la cotisation prise en charge directement par l'ESAT pour chaque travailleur handicapé accueilli. La cotisation de l'ESAT est assise sur la part de rémunération garantie qu'il finance directement. Seuls les ESAT qui versent une contribution globale à un OPCA au titre du financement des actions de formation professionnelle de leurs travailleurs handicapés, bénéficient de l'aide de l'État.

Cette compensation par l'État s'applique aux cotisations payées à compter du 1^{er} janvier 2007. L'État conclut des conventions-cadre avec les OPCA auxquels adhèrent les ESAT. L'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier) est l'organisme paritaire de l'établissement de notre étude. La cotisation versée par l'ESAT à l'ANFH est de 4,8% de la masse salariale des travailleurs handicapés.

Les conventions cadre ont pour objectif de fixer le régime de la contribution globale pour la formation professionnelle des travailleurs handicapés versée à un OPCA ainsi que les modalités de financement des actions de formation destinées aux travailleurs handicapés.

Le rôle de l'OPCA au-delà de la collecte des contributions globales versées par les ESAT, consiste à définir chaque année les actions de formation prioritaires, les critères ainsi que les conditions de prise en charge des demandes de financement sur la base des orientations en matière de formation.

Cette obligation temporelle est aussi dictée par la circulaire d'août 2008 obligeant à ce que le soutien se passe pendant la durée du travail hebdomadaire, ce qui en réduit la latitude. Auparavant la circulaire de 1978 était plus souple sur les modalités de mise en place du soutien.

Le décret 2009-565 du 29 mai 2009²⁷ est relatif à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la VAE des travailleurs handicapés en ESAT. Lorsqu'un travailleur accueilli dans un ESAT accède à une formation professionnelle, il bénéficie d'un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité à caractère professionnel. Il bénéficie alors du maintien de sa rémunération garantie. Un OPCA peut assurer la prise en charge des dépenses de formation, si l'établissement ou le service d'aide

²⁷ Décret n°2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences à la VAE des travailleurs accueillis en établissements ou services d'aide par le travail, modifiant le chapitre III du titre IV du CASF.

par le travail lui verse une contribution globale au titre du financement de la formation professionnelle.

Pour chaque action de VAE, le travailleur handicapé a droit à un congé de formation de 24 heures minimum, notamment pour bénéficier de l'accompagnement renforcé. Le travailleur handicapé doit en faire la demande au directeur de l'ESAT qui doit faire connaître par écrit sa réponse (report possible de six mois maximum). Pendant le congé, la rémunération garantie est maintenue. La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Il est assimilé à un temps d'activité à caractère professionnel pour la détermination des droits au congé ou de tout autre droit ou avantage subordonné à une condition d'ancienneté. Le contrat d'aide et de soutien par le travail doit faire état de la progression du travailleur handicapé dans la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et mentionner les diplômes, titres ou certificats de qualification obtenus en tout ou partie dans le cadre de la VAE.

Les ESAT peuvent favoriser l'accès des travailleurs handicapés à la VAE à travers des actions de soutien et d'accompagnement renforcé, des modules de formation technique. Elle passe par la formation des équipes d'encadrement concernées et la mise en place d'une nouvelle organisation de travail prenant en compte les principales activités du référentiel et la reconnaissance de la progression des savoirs faire des travailleurs.

Il concerne aussi les modalités de passage des épreuves par la possibilité d'utiliser un transcritteur pour aider à la rédaction du livret.

Les formations produisent des effets dans tous les secteurs de la vie de la personne et de manière durable dans son existence. Il semble donc pertinent de concevoir la formation des travailleurs à partir de la personne, à travers son projet individualisé, et de ses demandes ; mais aussi de privilégier le rythme et le sens de la formation.²⁸ La formation des travailleurs handicapés ne peut se réduire seulement à la transmission des savoirs construits en vue d'une insertion en milieu ordinaire. Celle-ci est d'ailleurs souvent aléatoire et rendue difficile par des freins de différentes origines. La nouvelle réglementation comporte une avancée dans le secteur protégé en prévoyant la compensation par l'État des charges liées à la participation de l'établissement ou du service d'aide par le travail au financement de la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés²⁹. Cependant cette avancée est récente, peu mise en application encore dans les établissements malgré une volonté affichée de progrès ; ce qui est le cas à l'ESAT de Fécamp.

²⁸ « Les cahiers de l'actif » Patrice Leguy n°404-405 de janvier-février 2010 p : 122

²⁹ Art R243-9 du CASF

3. Méthodologie de la recherche

Les ESAT sont actuellement dans une situation délicate. Ils doivent tenir compte du bien être des travailleurs qu'ils accueillent mais aussi du rendement commercial. Les obligations politiques et économiques auxquelles ils sont soumis tendent donc à les mettre en situation paradoxale auprès d'eux. Ils doivent composer avec les moyens mis à leur disposition pour anticiper et innover afin de répondre à l'injonction politique et économique, tout en tenant compte de leur mission médico-sociale.

Les ESAT sont en recherche de moyens pour développer et valoriser les compétences des travailleurs. Notre objectif est de les amener à un bien être social et à une plus grande autonomie dans leur vie quotidienne.

Les textes qui régissent l'organisation des ESAT et définissent leurs missions, évoquent la nécessité pour eux de former leurs travailleurs handicapés. Cette démarche est encore naissante dans les ESAT et c'est le cas à celui de Fécamp qui affiche cependant une volonté de développer la formation professionnelle des travailleurs.

Ces constats nous amènent plusieurs questions auxquelles nous tenterons d'apporter des réponses à travers les différents entretiens que nous avons menés :

- Existe-t-il une volonté de la direction de permettre aux travailleurs de bénéficier de formation professionnelle ? Cela est-il pris en compte dans la gestion des ressources humaines des travailleurs ?
- Y-a-t-il une bonne connaissance des possibilités et de la législation en matière de formation professionnelle dans l'établissement ?
- Les travailleurs ont-ils une bonne connaissance de ce qui existe en matière de formation professionnelle? Formulent-ils des souhaits ?
- Les formations proposées sont-elles adaptées aux profils des travailleurs ?

A. État des lieux de la formation à l'ESAT de Fécamp

Après cette présentation théorique de la formation professionnelle et du cadre relatif à sa mise en place, nous allons pouvoir nous pencher sur l'état des lieux de la formation professionnelle dans l'établissement de référence de notre recherche à savoir l'ESAT de Fécamp.

Nous sommes dans une phase d'assimilation du fonctionnement de l'établissement. Nous n'avons donc pas de recul ni de vécu par rapport à l'histoire. Cela a pour avantage de nous mettre dans la situation du chercheur qui n'a pas d'a priori par rapport à son objet d'étude. C'est pourquoi nous avons opté pour des entretiens les plus ouverts possible sur le thème choisi.

Cela justifie également notre choix d'effectuer des entretiens semi directifs à partir d'un guide d'entretien. Nous pouvons ainsi récolter des informations qualitatives plutôt que quantitatives et ainsi nous aider également dans une meilleure connaissance de notre établissement.

Ce guide d'entretien se compose de questions balayant un maximum d'item autour de la formation professionnelle. Notre but étant que toutes les rubriques soient abordées dans tous les entretiens mais de façon variée selon la fonction de l'interlocuteur.

Nous avons ainsi récolté beaucoup d'informations mais faute de temps nous n'avons retenu que ce qui nous intéresse aujourd'hui. Nous avons ainsi rencontré :

- La responsable de l'ESAT
- La responsable des ressources humaines des EPMSF
- Le responsable de production de l'ESAT
- La responsable du pôle animation de l'ESAT
- La monitrice d'atelier qui a participé à une formation

Nous allons dans un premier temps exposer les raisons qui nous amené à choisir chacun des interlocuteurs et la nature des données recherchées auprès de chacun d'entre eux.

a. Données de la responsable de l'ESAT

La responsable de l'ESAT a une fonction d'encadrement des professionnels et des travailleurs handicapés de l'ESAT. Elle a entre autre pour rôle de mettre en place la politique de formation de l'ESAT. C'est elle qui définit les priorités en matière d'utilisation du budget formation, en accord avec la directrice adjointe des EPMSF qui a en charge les questions de sécurité et de formation pour les établissements. Nous n'avons pas rencontré la directrice adjointe pour un entretien car elle était absente des établissements ces derniers mois.

La responsable nous a fourni des informations sur les choix qui ont été faits en matière de formation des travailleurs handicapés. Elle mène une réflexion globale autour de ce thème en impliquant les professionnels à chaque niveau d'intervention. Cet entretien a guidé notre choix des autres interlocuteurs de l'ESAT, car elle nous a livré dans ses réponses les fonctions des différentes personnes qui interviennent dans la mise en place et le suivi de la formation des travailleurs.

Il apparait au regard des éléments qu'elle nous a fournis qu'il y a une volonté de l'établissement de renforcer la mise en place de formations pour les travailleurs et d'implication pour les professionnels.

Le principe retenu est de rechercher un compromis entre le souhaitable, c'est-à-dire une formation qui corresponde aux obligations de marché de l'ESAT et le possible à savoir une formation la plus adaptée possible aux capacités des travailleurs.

Les formations ont lieu le plus souvent au sein de l'établissement pour permettre aux travailleurs de se former sur leur poste de travail selon le principe du « Learning by doing », en apprenant des gestes de plus en plus complexes dans un contexte qu'ils connaissent et où ils se sentent donc en sécurité, ce qui facilite les apprentissages.

Les stages en entreprises sont des moments très formateurs. Ils permettent une évaluation des savoirs, savoir-être et savoir-faire d'un travailleur. Ils sont cependant utilisés avec parcimonie car il n'y a pas de chargé d'insertion au sein de l'établissement. C'est l'encadrant du travailleur qui fait le suivi du stage mais en plus de sa charge de travail et sur la base du volontariat ce qui constitue un frein à leur développement. L'établissement reconnaît que cette démarche est indispensable en préalable à l'envoi en milieu ordinaire des travailleurs qui le souhaitent, le demandent et en auraient les capacités. La formation peut se faire aussi en centre de formation lors de stages de durée variable allant de quelques heures à quelques jours. Cela suppose une préparation en amont tant au niveau des contenus de formation qu'au niveau de l'accompagnement durant celle-ci. La formation au CACES qui a eu lieu a été évoquée à plusieurs reprises comme ayant été un échec par le manque de préparation en amont et un niveau d'exigence trop élevé par rapport à celui des travailleurs qui y ont été envoyés.

Il ressort de l'entretien avec la responsable de l'ESAT de Fécamp que malgré une volonté affichée de développement de la formation des travailleurs de l'ESAT, il persiste des freins à sa mise en place. Le poids des activités économiques, l'absence de personnel d'accompagnement spécialisé dans l'insertion en milieu ordinaire et le faible budget alloué à la formation des travailleurs sont autant d'obstacles à la mise en place d'une politique de formation significative et d'envergure.

b. Données de la responsable des ressources humaines

La responsable des ressources humaines des EPMSF est chargée de la gestion de l'ensemble du personnel des EPMSF et des travailleurs handicapés de l'ESAT. Son rôle par rapport à la formation professionnelle est d'établir le plan financier de formation du personnel et des travailleurs de l'ESAT. Elle nous a donc fourni des données financières sur les cotisations et leur utilisation par l'établissement.

Les EPMSF sont des établissements qui relèvent de la fonction publique hospitalière. Leur OPCA est donc l'ANFH qui a conventionné avec l'État pour la formation professionnelle des travailleurs. La cotisation annuelle de l'établissement est donc de 4,8% de la masse salariale brute des travailleurs, ce qui représente pour Fécamp 12.000 euros par an.

La responsable des ressources humaines des EPMSF est en contact avec l'ANFH puisqu'elle s'occupe de tout ce qui relève de la formation du personnel et des cotisations. Nous avons pu

voir que l'établissement cotise depuis 2008 pour la formation professionnelle des travailleurs. Cette cotisation a servi à financer six formations en 2009 qui ont recouvert la totalité de la cotisation.

c. Données du responsable de production

Le responsable de production a dans ses missions de trouver et planifier les chantiers et de gérer les remplacements dans les équipes. Il a également le rôle de trouver les formations des travailleurs et de les organiser. Il nous a donc fourni des données relatives à la nature des formations suivies par les travailleurs.

Il apparaît au regard des éléments fournis par le responsable de production que des formations ont eu lieu depuis 2006, donc avant la signature de la convention avec l'état.

La première des formations a été le N1 (certification qui donne une qualification de sécurité). « Elle s'est mise en place pour une équipe qui devait intervenir sur un site où il n'est pas possible d'entrer sans ce niveau de sécurité ». Cette formation s'est donc mise en place pour répondre à un marché. C'est également le cas des formations qui ont eu lieu depuis. « Ce sont des formations courtes, pour la plupart validées par une attestation de présence mais sans qualification ou validation reconnues. »

Seules les formations au N1 et au CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité) ont été sanctionnées par une validation. Nous aurons l'occasion de revenir sur ces certifications lors de l'analyse des entretiens menés auprès des personnes qui ont participé à ces formations.

Le choix de l'établissement est d'envoyer en formation les responsables d'unités (ou moniteurs d'atelier) concernés par la formation, « en accompagnement des travailleurs de leur équipe ». Comme l'indique le responsable de production : « Leur présence a pour but de rassurer les travailleurs car les formations ont eu lieu dans le centre de formation. Le fait d'être en formation à l'extérieur de l'établissement dans un lieu inconnu renforce l'inquiétude des travailleurs qui manquent de confiance en eux. »

Nous avons recensé les formations effectuées entre 2006 et 2010 dans le tableau suivant à partir des informations récoltées auprès du responsable de production et de la responsable des ressources humaines.

Ces formations au nombre de 7 ont concerné 70 travailleurs (sur 191) et 9 moniteurs d'atelier différents (sur 20) même si certains ont participé à plusieurs formations.

Formation	Nombre de jours	Nombre de travailleurs	Nombre d'encadrants
N1	1	17	1
Monteur d'échafaudage	3	5	4
Aide monteur d'échafaudage	2	7	1
Utilisation des échafaudages fixes et roulants	1	18	1
Prévention des risques professionnels	1	61	8
CACES	5	4	2
Techniques de grimpes et de déplacements dans le huppier	3	4	3

d. Données de la responsable du pôle animation

Le rôle de la responsable du pôle animation est de coordonner les activités de soutien des travailleurs leur permettant un épanouissement personnel et une amélioration de leur travail. Ces activités doivent avoir un lien avec le travail.

Sa participation à certaines formations avait pour but d'aider les participants dans la compréhension du contenu de la formation et l'aide lors d'aménagements des conditions de passage des évaluations, notamment lors de la formation au N1.

Elle a pu avant la formation obtenir le référentiel de la formation et préparer les travailleurs notamment sur la partie théorique qui leur pose le plus de problèmes. Elle a pu ainsi préparer avec l'organisme de formation l'adaptation des supports théoriques et être présente pour le passage de la validation en support à la lecture des consignes. Tous les travailleurs ont validé la formation.

Elle a été aussi présente lors du passage de validation du CACES pour la lecture des consignes, mais n'avait pas préparé en amont le contenu de la formation avec les formateurs.

La formation CACES a concerné les travailleurs d'un seul site qui sont amenés à utiliser des véhicules de transport de palettes. Les encadrants qui ont participé à cette formation sont également ceux du site. Il y a eu un fort taux d'échec sur cette formation, seuls un encadrant et un travailleur ont validé la certification en entier. Cette formation a été très mal vécue par les travailleurs et les encadrants qui ont eu le sentiment de ne pas avoir été suffisamment préparés et d'être face à une formation non adaptée à la problématique des travailleurs.

e. Données de la monitrice d'atelier

La monitrice d'atelier que nous avons rencontrée a une formation d'aide soignante et intervient également à ce titre sur l'IME. Son rôle à l'ESAT est d'encadrer un atelier du site des Hautes Falaises, où les activités de sous-traitance nécessitent l'utilisation de chariots élévateurs. Quatre moniteurs d'ateliers intervenaient sur ce site jusque ces derniers mois.

La formation au CACES évoquée plus haut a été mise en place pour cet atelier et a concerné deux moniteurs d'atelier dont la personne que nous avons interrogée.

Nous avons souhaité la rencontrer pour avoir un retour de « l'intérieur » sur le déroulement de cette formation qui a laissé un mauvais souvenir dans l'établissement.

Nous avons ainsi appris que les conditions de passages de la validation ont été aménagées:

- le stage s'est déroulé sur deux semaines au lieu de quatre jours. Le matin était consacré à la théorie et l'après midi à la pratique.
- Le contenu a été adapté par les formateurs pour être compréhensible par les travailleurs
- Le matériel était adapté aux capacités techniques des travailleurs
- Les travailleurs ont eu un accompagnement pour la lecture des consignes lors de l'évaluation

Malgré ces aménagement il y a eu un fort taux d'échec que la monitrice explique par :

- Un niveau des pré-requis de formation qui restait malgré les aménagements supérieur à celui des travailleurs
- Une absence de concertation en amont avec les formateurs qui aurait permis de se rendre compte de la difficulté de la théorie de cette formation par rapport aux capacités des travailleurs
- Une absence de concertation en amont au niveau de l'ESAT. La formation leur a été imposée sans qu'ils aient connaissance du contenu.

Cette formation est vécue comme un échec tant pour les travailleurs que pour les encadrants. La monitrice d'atelier que nous avons rencontrée n'a pas tout validé non plus. Ce sujet reste aujourd'hui un peu « tabou », il n'y a pas eu de mots posés, ce qui est un regret pour tous.

Le récit de cette expérience est riche d'enseignements sur la démarche de formation, nous en reprendrons les éléments instructifs dans la suite de notre analyse.

Nous avons à travers ces entretiens en interne collecté des informations qualitatives mais aussi quantitatives d'un état des lieux exhaustif de la formation professionnelle des travailleurs handicapés de l'ESAT de Fécamp :

- Elle a concerné des travailleurs essentiellement amenés à intervenir sur site extérieur ou chez des clients : N1, utilisation d'échafaudages, élagage. Elles ont un objectif de rendement, mais aussi de valorisation de compétences et de savoir-faire gage de valeur ajoutée à leur travail. Le but étant de garder les marchés et d'en gagner d'autres.
- Les formations citées ci-dessus ainsi que la formation PRP (Prévention des Risques Professionnels) et le CACES ont été mises en place pour former les travailleurs à des techniques de travail en sécurité. L'accent a été beaucoup mis ces dernières années sur la sécurisation des conditions de travail et la sensibilisation des travailleurs aux conduites à risque dans une démarche de prévention globale et d'apprentissage de leurs droits de citoyens.

B. Données des entretiens externes

Au préalable, nous souhaitons préciser que nous sommes tout à fait conscientes des limites de notre recherche. En effet, nous avons interrogé quatre établissements différents dont celui où nous travaillons. Nous ne pouvons déduire que des tendances. Nous avons à travers nos entretiens effectué un balayage global mais nous n'avons retenu que ce qui nous intéresse aujourd'hui à savoir un état des lieux de la formation professionnelle des travailleurs d'ESAT. Pour avoir un regard plus large sur la formation professionnelle des travailleurs nous avons trouvé intéressant d'élargir notre recherche aux ESAT alentours. Nous avons utilisé le même guide que pour les entretiens en interne afin de pouvoir recouper et comparer les informations recueillies sur des thèmes communs.

Notre choix d'établissements s'est porté sur les ESAT de : Bacqueville en Caux, Bolbec, Yvetot, Dieppe. Il s'est fait suivant des critères exhaustifs qui nous ont permis de cibler les établissements.

- Le bassin d'emploi de Fécamp a des caractéristiques bien particulières comme nous l'avons décrit dans la première partie (contexte environnemental). Nous avons choisi des ESAT limitrophes à celui de Fécamp au niveau du territoire géographique pour savoir s'ils rencontrent les mêmes difficultés. Trois des ESAT choisis ont donc des « frontières » communes avec le nôtre. Les relations avec ces établissements sont fréquentes au niveau des échanges de marchés, des échanges dans les accueils de

travailleurs. Il nous paraissait intéressant de voir comment ces échanges peuvent se diversifier autour de la formation professionnelle.

- Certains ESAT, dont celui de Fécamp ont décidé, pour faire face aux contraintes commerciales, de se regrouper en GIE (Groupement d'Intérêt Économique). Il a vocation à favoriser le développement économique des ESAT et EA qui en sont membres. Son objectif est de pérenniser et développer l'emploi des travailleurs handicapés à travers une réponse locale à des demandes globales. Il nous a paru intéressant d'arrêter notre choix sur des établissements qui sont dans le GIE (Groupement d'intérêt Économique) dont l'ESAT de Fécamp fait partie.
- Nous avons choisi trois établissements de la fonction publique (Bacqueville en Caux, Bolbec, Yvetot). Ils ont le même OPCA que notre établissement et ont également signé une convention avec l'État. Cela signifie que leur calcul de budget formation pour les travailleurs est calculé sur des bases similaires. Nous voulions avoir un aperçu de l'utilisation qu'ils en font et de celle qui pourrait en être faite collectivement.
- L'ESAT de Dieppe est plus récent que les trois autres, il a une vingtaine d'années. Il a donc une population plus jeune aussi et n'est pas encore confronté aux problèmes du vieillissement. Il fait partie du GIE mais relève du privé et n'a donc pas le même OPCA. Notre intérêt était de voir si les interrogations sur la formation professionnelle sont les mêmes pour lui malgré toutes ces différences.

C. Analyse des données

Notre analyse va porter sur l'ensemble des entretiens internes et externes que nous avons menés. Elle va se faire selon trois thèmes qui vont regrouper l'ensemble des informations nécessaires à notre étude :

- Les formations autour de l'activité commerciale
- Les formations visant le développement personnel
- Les formations transversales
- Les formations visant l'insertion en milieu ordinaire

Il existe une politique de formation dans tous les établissements rencontrés. Elle est plus ou moins formalisée et a été démarrée antérieurement à la signature de la convention avec l'Etat. Le plan de formation des travailleurs n'est pas formalisé par écrit dans beaucoup d'établissements, comme à Fécamp par exemple. Celle-ci est récente, les textes de loi régissant la formation professionnelle des travailleurs d'ESAT n'ont que deux ans. Il faut du temps pour formaliser une démarche et la structurer.

Dans tous les établissements, la politique de formation est menée par le responsable en consultations avec les équipes d'éducateurs. En fonction de la structure il est accompagné de

sa secrétaire, c'est le cas à Bacqueville ou à Bolbec. A Fécamp, qui est une structure plus grande où les rôles sont plus répartis, la politique de formation est partagée avec la directrice adjointe, le responsable de production, la responsable des ressources humaines et la responsable de l'animation. Il y a un plus grand partage des tâches liées à la formation. Il n'y a de « référent » formation qu'à l'ESAT d'Yvetot. Ce rôle est tenu par un éducateur spécialisé qui gère le plan de formation en lien avec le Directeur de l'établissement, mais en remplacement uniquement. Il n'y a pas de chef de service dans cet établissement en ce moment et c'est lui qui a en charge le plan de formation. Il est donc amené à ne plus s'occuper du plan de formation dans l'avenir.

Les formations sont essentiellement impulsées par la direction et les éducateurs car les travailleurs sont peu demandeurs de formations. Ils adhèrent quand on leur propose mais ne sont pas force de proposition. Cela peut peut-être s'expliquer par ce qu'a dit la monitrice d'atelier : « Il y a un tri dans les jeunes qui viennent maintenant , il y en a beaucoup qui savent lire, qui sont plus autonomes ; parce qu'on a quand même le vieillissement ici, on n'a pas beaucoup de jeunes » ; « c'est vrai que la notion de mouvement est importante à prendre en compte, et puis pour les plus de trente ans qui n'ont pas changé d'équipe c'est compliqué. C'est vrai que pour monter des projets il faut voir avec les vingt-vingt cinq ans, parce qu'ils sont dans une dynamique de mouvement. »

Dans le choix des formations l'accent est mis sur le contenu autant que possible, à savoir l'utilisation d'éléments concrets plus parlant pour les travailleurs et répondant mieux à la compensation de leurs difficultés. En effet selon l'ESAT de Bolbec « Il leur faut du concret pour les valoriser (...) après on se rend compte que les ouvriers ils ont une capacité d'adaptation, même ceux qu'on pense les plus démunis (...) et puis on trouve le petit truc (...) ils réalisent des choses chacun à son niveau. »

Pour la plupart des travailleurs, et c'est le cas pour les formations citées plus haut, la formation se passe en même temps que l'activité professionnelle proprement dite où le travailleur est formé sur son lieu de travail. Cette option est privilégiée à Bolbec notamment où il est plus simple que le formateur se déplace sur le site car cela lui permet de voir le contexte de travail des personnes et ainsi prendre en référence des situations connues des travailleurs. Pour l'ESAT de Bolbec « C'était déjà énorme que les ouvriers puissent arriver à s'exprimer comme ça (...) leur demander d'aller ailleurs où il y a du monde c'est pas la peine. »

La formation peut aussi s'effectuer par une succession de modules de durée variable avec des stages en entreprise ou au sein d'organismes de formation pour les apprentissages pratiques et scolaires, c'est ce qui s'est passé pour la formation CACES qui se valide par une partie

théorique et une partie pratique. Cette session a eu lieu dans le centre de formation par obligation matérielle.

Les formations sont en lien avec l'évolution de l'activité de l'ESAT; pour son maintien ou répondre à de nouvelles demandes de clients. Elles sont ciblées en fonction des besoins des travailleurs sur leur atelier ou pour changer d'activité. L'idée est aussi de développer la polyvalence chez les travailleurs comme à Bolbec « Nous, la finalité, c'est l'épanouissement, la personne est polyvalente, elle est bien à travers ce genre de chose, on le retrouve forcément, ils sont épanouis, bien au travail ; les éducateurs sont aussi polyvalents. »

Il ressort que les formations sont d'ordre professionnel et adaptées aux activités commerciales des établissements, mais aussi à visée plus personnelle pour répondre au versant médico-social des missions des ESAT.

a. Les formations autour de l'activité commerciale

Dans ce domaine les formations mises en place ont pour objectif le développement de compétences techniques mais aussi la sensibilisation à la sécurité. Il n'y a pas de travail sur des référentiels pour la plupart des établissements, par manque de temps et de connaissance des référentiels. Les choix de formation sont motivés par des impératifs liés à des besoins de production et exprimés par des clients de l'ESAT; ça a été le cas pour la première formation mise en place à Fécamp à savoir l'habilitation sécurité au N1 qui a été mise en place pour un chantier dans une entreprise industrielle obligeant les personnes intervenant sur son site à avoir ce niveau de sécurité.

Tous les établissements rencontrés ont un atelier espaces verts. Certains ont mis en place des formations sur l'élagage, les échafaudages, l'entretien mécanique du matériel, sur les produits phytosanitaires. Leur but est de valider et développer des compétences dans ces domaines porteurs de l'activité économique des établissements.

De même pour les formations à la pose de revêtements muraux, notamment à l'ESAT de Fécamp, qui permettent à un plus grand nombre de travailleurs de développer une plus grande autonomie sur des chantiers diversifiés.

Plusieurs ESAT ont mis en place une formation à la conduite de chariots élévateurs présents dans les ateliers de sous-traitance. Ce niveau de technique inférieur à celui du CACES a pour objectif de permettre en interne à un plus grand nombre de personnes de manipuler le matériel en sécurité.

Ces formations visent le développement de compétences techniques mais aussi la sensibilisation des risques au travail. Plus généralement, dans la plupart des établissements des formations aux risques professionnels ont été organisées, comme la SST (Santé Sécurité au Travail) ou la PRP. De même les établissements ont tous mis en place des formations sur

les postures au travail; comme le port de charges lourdes ou l'utilisation de matériel dangereux. Elles ont une visée sécuritaire du poste pour éviter les accidents du travail ou une usure physique prématurée, liés à une mauvaise posture.

Dans d'autres ESAT, notamment à Bacqueville où l'établissement vient d'ouvrir un restaurant, l'accent a été mis sur les formations aux normes d'hygiène par la méthode HACCP (voir liste des sigles). De même, à Dieppe, des formations aux risques alimentaires ont été mises en place car l'établissement fabrique un produit nommé « le caramel de pommes ». Ces formations répondent à un nouveau marché pour lequel de nouvelles compétences sont nécessaires.

La mise en concurrence des centres de formation est réévaluée à chaque formation. Cela est valable dans tous les ESAT rencontrés. Cela évite à un centre de formation de s'habituer et à une certaine routine de s'installer. Cela permet de remettre en question à chaque fois les supports et les contenus et de les réadapter si nécessaire.

Le permis de conduire est important pour l'autonomie des personnes. Il est également valorisant quand il permet, comme à Bacqueville, de conduire ses collègues sur les chantiers, ou comme à Fécamp d'être chauffeur livreur sur les différents sites.

b. Les formations visant l'insertion en milieu ordinaire

A Fécamp, la dimension insertion en entreprise est peu développée pour trois raisons selon la responsable : « d'une part du fait du contexte économique qui n'est pas favorable, avec un fort taux de chômage, d'autre part car la population n'est pas forcément demandeuse, et enfin on n'a pas les moyens à long terme de développer des actions. » C'est « l'insertion au sens large qui prévaut : d'être le plus adapté à son poste, y trouver le maximum de bénéfice et de valorisation. »

Par contre à Bolbec par exemple, plusieurs personnes sont en détachement dans des entreprises avec pour objectif une future embauche. Cette démarche a été progressive. Elle a démarré par la formation au CACES, qui était exigé par l'entreprise, puis des petits contrats de mise à disposition pour aboutir à un détachement officiel acté auprès de la MDPH qui a abouti à une embauche.

Selon la responsable de Bolbec, l'insertion en milieu ordinaire c'est « un état d'esprit, un dynamisme porté par toute l'équipe. Si ce n'est pas partagé généralement ça ne peut pas marcher. » Cependant le contexte économique a rendu les entreprises frileuses pour embaucher : l'ESAT de Bacqueville avait une personne en détachement mais l'entreprise a fait machine arrière. Il ne fait maintenant que de la mise à disposition ponctuelle pour limiter les risques de rupture qui sont vécus comme des échecs par les travailleurs.

Certaines personnes comme à Yvetot ont validé un permis E qui leur permet de conduire des véhicules plus gros. C'est aussi un outil d'aide à l'insertion car les entreprises sont sensibles à ce genre de compétences.

c. Les formations visant le développement personnel

A l'ESAT de Fécamp, les formations à visée de développement personnel sont encadrées par la responsable du pôle animation. Elles ont été développées dans la première partie.

Dans les autres établissements elles sont mises en place par le responsable de l'établissement en accord avec les éducateurs. Elles portent aussi bien sur la prévention des risques domestiques ou la prévention de la maltraitance, comme à Dieppe qui a mis ses formations en place surtout pour sensibiliser les travailleurs qui sont parents. De même sur la prévention en matière de santé publique sur les addictions, le SIDA, comme à Bacqueville.

Certaines formations sont mises en place pour travailler autour du bien être des travailleurs, comme par exemple la formation « estime de soi » mise en place par l'ESAT de Yvetot

Les formations de soutien à la vie quotidienne telles que le soutien scolaire sont sous traitées auprès d'organismes de formation qui travaillent sur l'illettrisme, comme à Bolbec ou Yvetot. Ce principe a pour avantage de travailler également l'autonomie puisque les personnes se rendent seules dans le centre de formation. L'ESAT a également le projet de revoir l'organisation du soutien en créant un partenariat avec un organisme local pour les personnes les plus autonomes qui en expriment le souhait et de garder le soutien scolaire pour les moins autonomes en interne par des bénévoles du secours populaire.

d. Les formations transversales

Si l'on doit faire l'inventaire des points dissonants et concordants entre les établissements rencontrés, il ressort que la mise en place de la formation en est au même point dans chacun d'entre eux.

Il existe quelques différences de forme, par exemple Dieppe est le seul établissement à avoir envoyé l'un de ses travailleurs en formation par alternance pour valider un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle). Cela s'explique par la jeunesse de la moyenne d'âge de cet établissement qui permet des réponses plus adaptées à un public jeune.

Il y a une même volonté de faire avec un discours autour du « partage de compétences par le biais des encadrants qui passe par l'activité de soutien professionnel » comme le dit le responsable de Bacqueville, qui ajoute « j'y tiens parce que c'est encore le côté social de notre boulot, même si effectivement le commercial est prépondérant ».

La formation de travailleurs peut aussi être liée à un objectif d'intégration en milieu ordinaire où une mise à jour de gestes techniques et de sécurité est nécessaire: les personnes de l'établissement mises à disposition sur une équipe de ménage de l'hôpital de Fécamp ont reçu

une formation technique autour des machines utilisées pour effectuer le travail ainsi que sur les normes de sécurité à respecter.

Même s'il est clair que les formations sont mises en place pour répondre à un besoin commercial, la plupart d'entre elles sont transversales et répondent également à la mission d'accompagnement vers le bien être des travailleurs.

Par exemple à l'ESAT de Dieppe une formation sur l'accueil client a été mise en place dans le cadre de l'atelier blanchisserie où les travailleurs sont en relation avec la clientèle, il est donc nécessaire par respect pour le client d'avoir une bonne présentation. Mais cette formation a également été mise en place pour aborder par ce biais la présentation et l'hygiène. Elle a également permis d'aborder le relationnel avec les clients mais aussi de façon plus large le savoir vivre entre collègues et donc dans les relations sociales le respect de soi et des autres.

Conclusion de la deuxième partie

Chacun s'appuie sur le fait qu'il a un manque de moyens financiers et humains pour mettre en place une politique de formation d'envergure. Comme le dit la responsable de Fécamp « on n'a pas actuellement les moyens à long terme de développer ces actions ».

Cela freine les établissements qui voudraient développer la formation. Ils sont obligés de freiner les projets des encadrants ou des travailleurs. La question centrale aujourd'hui est de « définir comment on peut mobiliser les ressources internes pour mettre en œuvre une véritable structure de formation. »

La formation professionnelle des travailleurs d'ESAT n'en est encore qu'à ses prémices mais nous paraît importante à développer, car les enjeux de la formation sont les mêmes pour les travailleurs handicapés et les salariés: trouver un sens à leur travail, s'adapter au monde économique et développer des compétences.

Il est peut-être possible dans l'attente de budgets plus importants de « ne pas faire des choses supplémentaires mais au moins les faire avec davantage de soin et de se créer des outils d'évaluation et de mesure par rapport à ce qui est mis en place », comme le dit la responsable de Fécamp. C'est ce que nous allons voir dans la partie suivante après une description des enjeux de la formation pour chacun des acteurs.

Partie III

Les préconisations, les possibilités d'action

Introduction de la troisième partie

Nous avons exposé dans les deux premières parties un état des lieux du contexte de recherche et de la formation professionnelle des travailleurs à l'ESAT de Fécamp. Nous avons ainsi répondu aux questions concernant la volonté de la direction en matière de formation professionnelle et la connaissance des possibilités et de la législation sur le sujet. Nous allons dans cette troisième partie exposer les enjeux de la formation professionnelle pour chacun des acteurs et tenter de répondre aux questions en suspens sur la connaissance des dispositifs par les travailleurs, la formulation de leurs souhaits et l'adaptation des formations réalisées. Nous formulerons pour cela des préconisations et des pistes de travail pour optimiser l'existant.

1. Les enjeux de la formation professionnelle

A. Pour les ESAT : une réponse à un malaise identitaire ?

a. Une logique d'intention mais un manque de moyens

Les établissements sont dans des logiques d'intention par rapport à la formation, guidées par la loi mais aussi par le souci de bien être des travailleurs. Ils sont cependant dans une situation paradoxale entre l'injonction de la loi et les moyens attribués pour y répondre.

Ils ont donc des choix à faire par manque de moyens humains et financiers suffisants pour répondre à toutes les demandes et besoins en termes de formation. Cela explique pour l'instant que celle-ci réponde en priorité aux besoins commerciaux et financiers liés à l'activité de production. Les ESAT sont dans une logique de qualité nécessaire à leur survie.

La valorisation de compétences peut être un moteur social pour les travailleurs d'ESAT par la dynamique de progression qu'elle crée. La formation professionnelle des travailleurs peut alors être envisagée comme un outil pour répondre à la problématique des ESAT, et les aider dans leur démarche d'adaptation à leur contexte.

Comme le dit Gérard Zribi³⁰, « Le glissement de charges autrefois assurés par l'État vers les comptes économiques oblige les ESAT à trouver des moyens d'augmenter leurs chiffres d'affaires et présente donc le danger de mettre à l'écart des ESAT des personnes handicapées peu performantes professionnellement et de dénaturer profondément les ESAT en remettant en question leur projet social. »

³⁰ Zribi G. « L'avenir du travail protégé. Les ESAT dans le dispositif de l'emploi des personnes handicapées », éditions EHESP, 2008

Cette citation pointe deux éléments importants décrivant le malaise actuel des ESAT, à savoir le paradoxe entre l'injonction du législateur dans des lois importantes certes mais difficiles à mettre en application. Les moyens mis à disposition, tenant compte du désengagement progressif de l'État, obligent progressivement les ESAT à puiser dans leur budget commercial pour compenser le manque à gagner du budget social en diminution. Cela les oblige à axer leur activité sur le versant économique sans tenir compte des freins que cela soulève.

b. La nécessité de s'adapter aux marchés

Les ESAT suivent les évolutions du marché de l'emploi du territoire de l'ESAT. Cela veut dire également que lorsque le marché de l'emploi est favorisé, le passage vers le milieu ordinaire est plus aisé, ils peuvent plus facilement envisager le milieu ordinaire pour leurs travailleurs. En revanche, dans les périodes où le marché du travail est défavorable, la difficulté est plus grande de faire valoir les compétences d'une personne en situation de handicap alors même que de nombreuses personnes valides sont exclues de l'emploi.

Cependant la difficulté de sortie des travailleurs d'ESAT n'est pas seulement due au contexte économique. Nous allons faire ici une parenthèse avec l'emploi en milieu ordinaire de personnes en situation de handicap pour montrer que même si les ESAT connaissent leur mission de passerelle vers le milieu ordinaire, ils ont des difficultés à la tenir et ce n'est pas uniquement par peur de se démunir des meilleurs « éléments ».

Il existe en effet d'autres freins liés à la personne ou aux exigences de l'entreprise :

- Une expérience antérieure qui s'est soldée par un échec pour des personnes qui ont souvent vécu l'exclusion (du système scolaire, de la famille...)
- Une diminution des revenus en passant du milieu protégé vers le milieu ordinaire notamment par la signature de contrats de travail précaires
- Une difficulté ou instabilité face aux exigences de productivité de l'entreprise
- Un côté rassurant de l'ESAT. C'est un milieu de travail protégé. Seule la CDAPH peut statuer sur leur sort et celle-ci s'intéresse essentiellement à leur handicap pas à leur productivité
- Une surprotection des familles qui ont parfois attendu longtemps avant d'obtenir une place à l'ESAT pour leur enfant
- Le nombre de personnes occupant un emploi non qualifié a un niveau scolaire plus élevé qu'il y a quelques années, ce qui laisse peu de place aux personnes sans qualification sortant d'ESAT
- Une méconnaissance du handicap dans l'entreprise
- Une crainte d'une moindre productivité
- Une crainte de risques d'accidents du travail accrue

Cette peur se manifeste lorsque le handicap est visible ou lorsque la déficience a des effets variables. Ces freins s'expliquent également par une conjoncture peu rassurante au niveau de l'emploi dont les conséquences se font plus sentir encore pour les personnes en situation de handicap.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap s'élève aujourd'hui à 17% contre 8% en moyenne pour l'ensemble des personnes en âge de travailler (entre 15 et 64 ans). Plus le niveau de handicap est élevé, plus l'est aussi le taux de chômage. Seuls 44% des personnes les plus handicapées exercent une activité professionnelle contre 71% de l'ensemble de la population, tous âges confondus. Cet écart est à son maximum pour les 40-49 ans : alors que 90% de cette partie de la population est en activité, seulement 57 % des personnes en situation de handicap le sont. Ceux qui occupent un emploi sont le plus souvent sur des postes moins qualifiés ; 80% des travailleurs en situation de handicap reconnus par la MDPH sont ouvriers ou employés, contre 57% de l'ensemble des actifs. Les cadres en situation de handicap sont seulement 3% contre 11% des actifs.³¹

L'urgence se situe pour les ESAT dans la nécessité d'avoir bonne image auprès de leurs clients en produisant un travail compétitif pour garder les marchés en cours et en développer d'autres. Ils sont obligés de développer des compétences qui placent le travailleur d'ESAT sur un pied d'égalité avec le salarié de milieu ordinaire.

B. Pour les responsables d'unité : une réinterrogation de leur rôle ?

a. La nécessité de formation

Comme nous avons pu le constater lors de nos entretiens, plusieurs moniteurs d'ateliers concernés par des opérations de formation témoignent de transformations importantes. Elles ont été acquises individuellement mais aussi au cours de confrontations collectives ; internes et externes à leur établissement. Elles concernent leur posture, leur relation éducative, leur conception de la formation et de l'apprentissage des travailleurs. Ce sont donc les pratiques professionnelles et le positionnement identitaire qui sont interpellés. Cela se traduit par un changement dans les pratiques de management et d'animation des équipes. Les encadrants sont plus attentifs à leur façon de faire et d'expliquer. Ce n'est plus le contenu qui est au premier plan mais la personne encadrée dans son individualité. Il ne s'agit pas de négliger les résultats mais faire en sorte que la personne s'y retrouve mieux et donc comprenne mieux dans un souci de production optimisée.

Il s'agit de passer à une organisation apprenante centrée sur l'apprentissage et la formation permanente en cohérence avec les finalités sociales et économiques. Cette démarche ne va pas

³¹ Observatoire des inégalités : les personnes en situation de handicap face à l'emploi, septembre 2009

de soi, les travailleurs doutent d'eux-mêmes, de leurs compétences; ils ont peur de l'échec. Les encadrants ont donc un rôle important à jouer dans le soutien et la préparation des travailleurs

Les encadrants ne sont pas forcément formés à l'accompagnement de valorisation de compétences mais connaissent le public. Ils utilisent les outils de l'établissement et les adaptent. Pour ce qui concerne la formation professionnelle il paraît nécessaire que les encadrants fassent un travail en amont pour évaluer les pré-requis des travailleurs handicapés. Ils doivent construire ensuite avec eux un projet professionnel ou évoquer les difficultés que ces derniers rencontrent dans l'activité et trouver des formations correspondantes. A l'image du salarié et de son employeur; l'encadrant et le travailleur vont réfléchir ensemble à l'évolution du parcours professionnel de celui-ci.

Il paraît aussi important qu'eux-mêmes soient formés aux nouvelles techniques et à leur enseignement pour mieux transmettre les informations. On retrouve le principe de codécision mis en exergue dans la loi du 4 mai 2004 pour les salariés. Les travailleurs sont alors vus comme des alliés qui s'engagent et réciproquement les responsables d'unité ne sont plus les seuls détenteurs du savoir et de la technique. Il apparaît alors que l'on ne peut séparer la question de la formation des travailleurs handicapés de celle des responsables d'unité, mais aussi de tous les acteurs de l'ESAT. Car ce sont bien les encadrants qui sont en mesure d'initier, d'encourager une politique de formation, qu'elle vise l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, qu'elle vienne en support d'une nouvelle orientation de l'activité de l'ESAT, ou d'une amélioration de la qualité de production ou du service. Cette implication est d'autant plus importante si elle vise à une reconnaissance de compétences.

b. Une posture nouvelle

La formation professionnelle des travailleurs interroge le rôle et la fonction du responsable d'unité. En effet si l'accent est mis sur l'impulsion d'une dynamique de formation envers eux, on peut supposer que leur positionnement par rapport à la hiérarchie et le travail en général va bouger. Ils vont progressivement afficher des opinions, des souhaits voire des revendications au fur et à mesure de leur évolution professionnelle et personnelle.

Cela risque de bousculer l'ordre établi de la détention du savoir et réinterroger la posture de l'encadrant par une mise en concurrence de son savoir par rapport au travailleur. Il s'agit d'une remise en question du rôle et de la place de l'encadrant qui va devoir accepter d'être d'égal à égal avec le travailleur. Il s'agit d'une réinterrogation des représentations de chacun du handicap et de gestion d'une équipe, donc de ressources humaines. Il apparaît nécessaire, et nos entretiens nous l'ont prouvé, que les encadrants soient aussi dans une dynamique de polyvalence et de formation souple pour pouvoir répondre aux changements.

C. Pour les travailleurs : une identité professionnelle ?

Nous avons remarqué dès notre arrivée que les travailleurs de l'ESAT ont du mal à faire des demandes de formation. Ils sont à l'ESAT depuis de nombreuses années, il ne faut pas oublier que l'ESAT est ancien et que la moyenne d'âge des travailleurs tourne autour de 47 ans. Ils sont dans le même atelier, ce qui est valable pour les faibles niveaux qui sont sur des activités de sous-traitance. Ils n'ont pas changé d'atelier depuis de nombreuses années également, ils ne sont plus dans une dynamique de changement.

Les travailleurs de ces ateliers présentent souvent une déficience intellectuelle qui par définition rend difficile la réflexion. De plus, ils commencent pour certains à avoir des difficultés supplémentaires liées au vieillissement. Ils donnent donc l'impression de ne plus se poser de question. Ce sentiment est renforcé par les familles, elles aussi vieillissantes, qui sont rassurées de la solution trouvée pour leur enfant et ne cherchent pas à remettre les choses en question.

Nous pensons également que l'ESAT a un rôle protecteur, surtout peut-être celui de Fécamp qui est grand. En effet il se suffit à lui-même par les moyens internes qu'il propose et fonctionne quasiment en mini-société. Il y a peut-être un phénomène d'enfermement involontaire dans un esprit de protection mais dont la conséquence est une absence de mouvement et de dynamique des personnes à aller vers l'extérieur.

Le paradoxe réside dans les moyens qui sont insuffisants pour créer une dynamique d'autonomie et de mobilité mais ces mêmes moyens sont suffisants à l'interne pour assurer bien-être au travail et sécurité.

On peut supposer qu'il faudra du temps pour qu'une culture de la formation s'installe vraiment dans un tel contexte.

Les ESAT ont pour mission l'épanouissement et la valorisation de soi des travailleurs handicapés à travers leur activité professionnelle. Celle-ci ne relève pas, comme nous l'avons décrit plus haut, du Code du Travail mais du Code de l'Action Sociale et de la Famille ce qui n'enlève rien au fait que le travailleur handicapé soit en situation de travail dans son atelier.

Dans son ouvrage³², Zribi, cite Olivier Poinot qui relève pour sa part le paradoxe que *Dans les ESAT, on n'applique pas intégralement le droit du travail à des personnes en situation de travail.*

³² Zribi G « l'avenir du travail protégé, les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées », édition EHEPS, 2008

Il nous paraît important à ce stade de notre réflexion de nous arrêter sur ce qui définit la situation de travail et par extension ce que regroupent les termes de métier, profession pour ensuite nous pencher sur le concept d'identité professionnelle.

2. Théorie de la professionnalisation et de l'identité professionnelle

Nous allons tout d'abord expliquer diverses notions autour de la professionnalisation puis nous attarder sur diverses théories autour de l'identité professionnelle.

A. Définitions de métier et profession

Nous avons utilisé le dictionnaire Larousse³³ pour chercher les différentes définitions.

Pour commencer voici comment est défini le travail :

➤ Travail :

- Activité de l'homme appliquée à la production, à la création, à l'entretien de quelque chose.
- Activité professionnelle régulière et rémunérée.
- Exercice d'une activité professionnelle, lieu où elle s'exerce.

Nous arrivons ensuite à l'activité professionnelle et donc à la profession :

➤ Profession :

- Activité rémunérée et régulière exercée pour gagner sa vie.
- Métier de caractère intellectuel, artistique qui donne une position sociale plus prestigieuse.
- Ensemble des personnes exerçant un même métier.

Pour ensuite définir ce qu'est le métier :

➤ Métier :

- Activité sociale définie par son objet, ses techniques.
- Profession caractérisée par une spécificité exigeant un apprentissage, de l'expérience et entrant dans un cadre légal.

Il nous semble pertinent de relever des termes comme spécificité, formation (par le terme apprentissage), et expérience sans occulter la notion de moyens d'existence, qui peuvent s'appliquer également aux travailleurs d'ESAT.

Dans leur ouvrage³⁴, C Levy-Leboyer et JC Spérandio notent au chapitre X intitulé « l'évolution des métiers » que le choix n'est pas toujours aisé entre métier, profession et emploi.

³³ www.larousse.fr

³⁴ LEVY-LEBOYER C. SPERANDIO JC « traité de psychologie au travail », édition PUF, avril 1987

Selon le dictionnaire Larousse³⁵ l'emploi est défini comme : un travail rémunéré dans une administration, une entreprise ou chez quelqu'un.

Dubar et P. Tripier³⁶ rappellent que c'est en Grande Bretagne et aux États-Unis qu'ont été publiés les premiers manuels de sociologie des organisations. Ils soulignent que le terme profession constitue un sujet de controverse théorique au sein de la sociologie anglo-saxonne, certaines activités ayant été reconnues tardivement comme des professions, d'autres, au contraire, ne l'étant plus.

En France on utilise le mot profession dans des sens très différents et hétérogènes. Dubar et Tripier évoquent trois champs sémantiques associés à trois types d'usage du terme :

- Une action déclarative publique d'une convention, d'une idée ou d'une vocation liées à des croyances politiques ou religieuses Dans son ouvrage « la socialisation »³⁷, Claude Dubar précise d'ailleurs que le terme « profession » dérive de la profession de foi qui était accomplie lors des cérémonies rituelles d'intronisation dans les corporations.
- Un travail que l'on fait et qui permet d'en obtenir un revenu financier.
- Un ensemble de personnes ayant le même « métier » ou le même statut professionnel.

Richard Wittorski³⁸ établit une distinction entre métier et profession. Il indique que le mot profession évoque une occupation dont on peut tirer des moyens d'existence et que classiquement cette distinction réside dans le fait que le métier serait à dominante manuelle et la profession à dominante intellectuelle ou relationnelle, celle-ci s'accompagnant d'une position sociale plus ou moins prestigieuse. Le métier, depuis le Moyen Age, était quant à lui, plus rattaché à l'artisanat et renvoyait à une forme de transmission de savoirs et de compétences dites « sur le tas ». On parle de la profession de médecin ou d'avocat, alors qu'on parle du métier de boulanger ou de maçon.

Wittorski relate également les travaux d'Eliot Freidson qui tendent à prouver que la différence entre les deux termes se situe dans les niveaux d'organisation du champ d'activité et de formalisation de celui-ci. Il définit ainsi « la profession comme un métier socialement organisé et reconnu, doté d'une autonomie ».

³⁵ www.larousse.fr

³⁶ Dubar C, Tripier P, « sociologie des professions » édition Armand Colin, 2^{ème} revue et argumentée, Paris, juillet 2005

³⁷ Dubar C. « la socialisation » édition Armand Colin, 3^{ème} édition revue, Paris, février 2005

³⁸ Wittorski R. « savoirs d'action, compétences et professionnalisation » dans « savoirs en action et acteurs de la formation » laboratoire CIVIIC, publication de l'Université de Rouen, 2005

Nous retiendrons qu'une profession est une occupation financièrement rétribuée, qui se caractérise par des compétences spécifiques à partir desquelles des individus se reconnaissent et se nomment.

Vaste définition et larges domaines pour ces termes de métier et de profession.

On en arrive toutefois au terme de professionnalité qui induit à la fois les compétences mises en jeu dans le travail et le sens que les individus accordent à ces pratiques professionnelles.

La professionnalité est un terme peu utilisé et renvoie à la notion de professionnalisation.

B. La notion de professionnalisation

Pour le dictionnaire Larousse³⁹, la professionnalisation est le fait pour quelqu'un ou quelque chose de se professionnaliser.

Pour G. Jobert⁴⁰, la professionnalisation est « le processus faisant évoluer une catégorie de praticiens d'un statut occupationnel vers un statut professionnel ».

Selon Wittorski, la professionnalisation revêt trois sens différents :

- La professionnalisation des activités, voire des métiers au sens de l'organisation sociale d'un ensemble d'activités. C'est la création des règles d'exercice de ces activités, de la reconnaissance sociale de leur utilité et la construction des programmes de formation pour ces activités.
- La professionnalisation des acteurs qui permet à la fois la transmission des savoirs et des compétences indispensables pour exercer la profession et la construction d'une identité entre les professionnels.
- La professionnalisation des organisations qui ne va pas de soi; elle se construit puisque c'est selon Wittorski, une mise en scène des acquis personnels ou collectifs comprenant les savoirs, les connaissances et les compétences.

Il est important de souligner que la professionnalisation conduit obligatoirement à l'acteur qui doit acquérir des compétences pour se professionnaliser.

On peut en déduire que la professionnalisation est un processus qui tend à faire reconnaître l'autonomie et la spécificité d'un ensemble d'activités. Elle permet de dire qu'un individu est un professionnel, c'est-à-dire qu'il est doté de l'ensemble de connaissances, savoirs et compétences caractérisant sa profession.

Lorsqu'on évoque la professionnalisation et ses acteurs, nous pouvons donc nous interroger sur le processus d'accès à l'identité professionnelle.

³⁹ Idem autres définitions

⁴⁰ Jobert G. « la professionnalisation des formateurs, approche sociologique », « actualité de la formation permanente », n°103, 1989

C. L'identité professionnelle

Nous devons tout d'abord définir le mot identité. Selon le Larousse⁴¹, elle est :

- Le rapport que représentent entre eux deux ou plusieurs êtres ou choses qui ont une similitude parfaite.
- L'ensemble des données de fait et de droit qui permettent d'individualiser quelqu'un
- Le caractère permanent et fondamental de quelqu'un, d'un groupe, qui fait son individualité, sa singularité.

On parle d'identité pour caractériser un individu. Cette identité se construit au fil des années et est le fruit des savoirs et expériences acquis avec et par les autres. L'individu se socialise. Il va se construire par lui-même mais aussi par les autres. On va pouvoir parler d'identité pour soi et d'identité pour les autres.

L'organisation est un espace d'identités collectives qui comporte des règles et des codes permettant la socialisation de l'ensemble des individus du groupe. C'est elle qui va déterminer le statut et le rôle de chacun et lui permettre de se reconnaître professionnellement. Les acteurs se construisent des identités propres à leur profession par le biais de stratégies identitaires pour se situer dans un processus de reconnaissance sociale et professionnelle. C'est l'identité professionnelle.

Blin⁴² indique d'ailleurs que cette identité comporte deux pôles, le pôle individuel dans lequel l'individu se définit pour se faire reconnaître : c'est le concept de Soi, et le pôle social dans lequel l'individu se conforme aux attentes des autres membres du groupe et s'adapte au contexte de son environnement. Il s'exprime à travers Autrui. L'identité professionnelle se construit en revendiquant une appartenance au groupe (Autrui) tout en reconnaissant une position au sein de ce groupe (Soi).

Il explique aussi qu'il est nécessaire de repérer comment les représentations professionnelles s'ancrent et se reproduisent dans les groupes mais participent aussi au processus de transformations identitaires dans des contextes de changement organisationnel.

Dubar a étudié les travaux de nombreux chercheurs en sociologie. En rapprochant leurs théories des conclusions de ses propres recherches, il met l'accent sur la dimension professionnelle dès la construction identitaire. A partir des phénomènes qui gravitent autour de l'identité, (crises d'identités, recherches des identités, perte d'identité) cet ouvrage permet de comprendre comment se construit et se reconstruit l'identité humaine, dès l'enfance, et tout au long de la vie.

⁴¹ Idem autres définitions

⁴² Blin JF « Représentation, pratiques et identités professionnelles », édition l'Harmattan, collection action et savoir, 1997

L'identité est perçue comme un produit de socialisations successives. Dubar s'intéresse à la problématique de la socialisation qui peut être perçue comme un processus de construction de l'identité individuelle « l'identité pour soi » et celle attribuée par les membres de la société « l'identité pour autrui ». Ces deux théories s'affrontent et l'individu n'est jamais sûr que son identité pour soi coïncide avec son identité pour autrui.

La transaction « biographique ou subjective » qui consiste à projeter des avenir possibles avec un passé reconstitué (identités héritées et visées) et la transaction « relationnelle ou objective » visant à se faire reconnaître ou non par les autres (identités attribuées et assumées), sont des composantes importantes de l'identité de l'individu qui lui permettent de construire sa propre identité professionnelle.

Il propose de reconstruire les quatre identités qu'il avait définies dans ses travaux précédents et qui reprenaient les théories de Sainsaulieu. Il les fait d'ailleurs fortement évoluer au fil des rééditions de son ouvrage sur la socialisation et nous propose les quatre processus identitaires suivants : « l'identité d'entreprise », « l'identité catégorielle ou de métier », « l'identité de réseau », « l'identité de hors travail ».

- **L'identité d'entreprise** correspond aux salariés reconnus par leur institution et qui sont en continuité dans leur trajectoire professionnelle. Ils se trouvent dans un processus de promotion interne à l'entreprise. Cette identité semble faire coïncider identité pour soi et identité pour autrui.
- **L'identité de métier** quant à elle, concerne les salariés qui ne sont pas ou plus reconnus dans leur entreprise mais qui sont toujours en continuité dans leur trajectoire professionnelle. Ils sont dans un processus de blocage. Il y a rupture entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui.
- **L'identité de réseau** se développe chez les salariés qui sont reconnus par leur hiérarchie mais qui sont en rupture dans leur trajectoire professionnelle. Dubar souligne que ces individus sont dans une démarche permanente de construction de leur identité pour soi, notamment par le biais de la formation. Cette identité est incertaine et se trouve dans un processus de conversion, souvent externe à l'entreprise.
- **L'identité de hors travail** caractérise les salariés qui sont à la fois en rupture dans leur trajectoire professionnelle et non reconnus institutionnellement. Ils sont dans une identité menacée et se trouvent dans un processus d'exclusion, souvent externe à l'institution. La rupture de la trajectoire professionnelle s'accompagne d'un conflit entre l'identité pour autrui attribuée par l'institution et l'identité pour soi forgée par l'individu.

Ces différentes identités peuvent être représentées dans un tableau :

Identité Pour soi	Identité Pour autrui	Transaction objective (ou relationnelle)	
		Reconnaissance	Non reconnaissance
Transaction Subjective (ou biographique)	Continuité	Promotion (interne) Identité d'entreprise	Blocage (interne) Identité de métier
	Rupture	Conversion (externe) Identité de réseau	Exclusion (externe) Identité de hors travail

Dubar tente de dépasser les clivages pour montrer qu'il y a transaction permanente entre les individus qui essaient de développer des stratégies individuelles et le système culturel (valeurs et normes) qui s'imposent à eux.

Dans une de ses conférences Wittorski évoque ses travaux de recherche concernant l'engagement des enseignants dans la conception et la mise en œuvre de pratiques innovantes qui permettent le développement de compétences et de savoirs différents.

Ces travaux portent donc sur les métiers de l'enseignement mais au cours de la conférence, Wittorski explique la méthode sur laquelle il s'est appuyé. Celle-ci peut correspondre à tout secteur professionnel puisqu'elle s'appuie sur une méthodologie d'approche du développement des compétences de travail.

Il distingue différentes catégories de compétences :

- **Les compétences d'action** donc tournées vers la réalisation d'une action. Le but est de transformer quelque chose de l'environnement.
- **Les compétences tournées vers l'analyse de l'action** ou l'analyse de la situation. Ce sont des compétences qui interviennent de manière à préparer une action à venir par l'analyse des situations et de ses propres capacités d'action.

Il différencie également :

- **Les compétences individuelles** qui sont produites et mobilisées par l'individu seul, en interaction avec l'environnement.

- **Les compétences partagées** qui sont transmises d'un individu à un autre.
- **La compétence collective** qui relève plutôt de la coproduction ou de la co élaboration à plusieurs, qui s'accompagne souvent d'une transformation importante des conceptions habituelles du travail.

Il existe pour lui différentes formes de développement des compétences :

- **La logique d'action** quand les individus sont placés dans des contextes connus au moment de la mise en œuvre des innovations.
- **La logique de la réflexion** et de l'action lorsque la situation est inédite et qu'il faut produire une façon de faire en rupture complète avec les façons de faire habituelles.
- **L'analyse de pratiques** qui consiste à demander aux individus d'analyser leurs propres pratiques en groupe et de mettre en mots les compétences par une prise de recul par rapport aux façons de faire individuelles.
- **La conception de pratiques innovantes** par un travail d'élaboration par anticipation d'un certain nombre de façons de faire qui seront ensuite expérimentées. Elles nécessitent une prise de recul pour définir de nouvelles pratiques. Cette phase est souvent liée à la précédente comme étant sa suite logique.

On suppose que ces savoirs vont enrichir les capacités d'actions et, plus tard, permettront de développer des compétences.

Il ressort des théories de Dubar et Wittorski que l'identité professionnelle est liée à l'identité sociale de chacun. Elle est en constant mouvement; elle varie et s'adapte sans cesse aux situations et aux contextes dans une logique d'assimilation-intégration par la transmission de savoirs repérés, formalisés et validés socialement.

Le choix s'est porté sur ces deux auteurs car ils développent des théories qui sont complémentaires.

Le travail de Claude Dubar sur les identités au travail est une suite de celui de Renaud Sainsaulieu. Celui-ci est l'un des principaux théoriciens français de la sociologie des organisations. On lui doit d'avoir mis en évidence la sociologie de l'entreprise en prenant celle-ci comme institution, lieu de socialisation et d'intégration des travailleurs.

Il est lui-même héritier de Michel Crozier à qui l'on doit une définition du pouvoir dans les organisations : « Le pouvoir est défini comme une relation structurante caractérisée par le déséquilibre d'une relation qui est réciproque, et par la possibilité de certains individus ou groupes d'agir sur d'autres individus ou groupes. Dans ces relations de pouvoir les contraintes

cohabitent avec une part de liberté qui est à défendre, à gagner, à élargir au moyen de la négociation. »⁴³

Richard Wittorski a développé sa théorie autour de la professionnalisation par la formation professionnelle. « Ne peut-on penser par ailleurs que cette évolution procède de l'évolution du travail et de son organisation, marquée par l'abandon de modèles dominants tels que le modèle taylorien ou celui de la qualification des emplois, au profit d'une recherche de « qualité » qui exige des opérateurs de penser leur action, une implication accrue, un engagement... ; qui fait que l'exercice du travail devient aujourd'hui exercice d'une activité professionnelle ? Ne peut-on alors penser qu'en écho à cette réorganisation, la nécessité de fonder le travail sur une logique des compétences s'est traduite en une nécessité pour les dispositifs de formation de produire des compétences ? »⁴⁴.

3. Les préconisations

A. Optimiser le potentiel interne

Les ESAT regroupent un fort potentiel de compétences qu'il n'est pas forcément aisé d'évaluer en arrivant dans l'établissement car les nombreuses informations semblent diffuses, pas mises en valeur et ne permettent pas une bonne lisibilité. Cependant, il est clair que les niveaux des travailleurs sont très variables et les compétences accumulées au fil des années sont considérables.

L'un des moyens de gagner en crédibilité au niveau des compétences serait de les mettre en valeur de façon plus formelle. Il s'agit de repositionner le travailleur dans sa place de bénéficiaire majeur du système par le biais de son projet individualisé, pierre angulaire de ce processus.

Nous proposons de nous appuyer, à titre d'exemple, sur le dispositif « différent et compétent » en Bretagne qui prend appui sur une éthique commune des ESAT formalisée autour de plusieurs thèmes. Il vise à assurer la promotion de la personne handicapée, reconnaître et développer ses compétences, affirmer la citoyenneté de la personne handicapée et redynamiser les équipes d'encadrement. Il montre une volonté de se rattacher au « droit commun » par la formation tout au long de la vie et la VAE. Il s'appuie sur des concepts d'organisation apprenante et d'éducabilité.

Trois modalités différentes de reconnaissance sont proposées en préalable à la VAE. Chacune de ses trois modalités fait référence au niveau du traitement cognitif de l'information, privilégié par chaque personne.

⁴³ « L'acteur et le système » Michel Crozier et Erhard Friedberg, seuil 1977

⁴⁴ Wittorski R. et Sorel M. « La professionnalisation en actes et en questions », édition l'Harmattan, collection action et savoirs, 2005

Les modalités de validation

Phases et progressivité	Type 1 CONCRET Montrer	Type 2 ABSTRAIT Expliquer	Type 3 TRANSFERT Comparer Adapter
Lieu de reconnaissance	ESAT d'origine avec moniteur référent	Centre valideur Avec moniteur référent	Centre valideur avec moniteur référent
Préparation pour l'expression des compétences	Prépositionnement référentiel métier Préparation à l'expression	Pré positionnement Référentiel métier, dossier de présentation +photographies	Entretien en salle accompagné du moniteur
Modalités	Entretien lors d'une situation de travail accompagné du moniteur	Entretien en salle accompagné du moniteur	Entretien en salle accompagné du moniteur
Composition du jury	Moniteur autre ESAT, + professionnel(s) + directeur ESAT	Évaluateurs externes organisme valideur	Évaluateurs externes organisme valideur tuteur de l'entreprise représentant de l'ESAT
Documents émis	Attestations descriptives des seules compétences acquises + mise en perspective	Attestations descriptives des seules compétences acquises + mise en perspective	Attestations descriptives des seules compétences acquises + mise en perspective

A titre d'exemple dans le cadre de l'utilisation d'un tournevis :

Type 1 concret : c'est reconnaître le tournevis parmi différents outils, montrer son utilisation dans le cadre d'un travail habituel et le ranger après usage.

Type 2 abstrait : c'est expliquer le choix du tournevis, puis l'action pour visser ou dévisser : je dois le tenir dans l'axe de la vis...

Type 3 transfert : c'est comparer plusieurs têtes de tournevis afin de choisir la plus appropriée, c'est adapter la pression de serrage en fonction des matériaux...

Comme nous l'avons dit la culture de la formation est naissante donc pas ancrée dans les esprits et nous savons qu'il faut du temps pour qu'une pratique soit reconnue. Cette démarche de valorisation de compétences va se faire progressivement, par étapes successives et en s'appuyant sur les réussites. D'où l'intérêt de bien réfléchir aux projets de mises en stages et aux formations envisagées dans l'avenir.

B. Accentuer le lien avec le partenariat

Les ESAT de Seine Maritime se sont regroupés en un GIE afin de favoriser leur développement économique, par la mise en place d'une stratégie commerciale et de communication pour trouver de nouveaux marchés. Il est le fruit de longues années de coopération entre établissements de Seine Maritime; une extension à la Région Haute Normandie est envisagée. Cette démarche volontaire initiée lors de réunions réunissant les responsables d'ESAT du département a suscité l'adhésion de nombreux établissements confrontés à des problématiques économiques communes nécessitant une démarche coordonnée.

En Seine Maritime, la quasi-totalité des établissements a une activité de sous-traitance importante. Certains emploient jusqu'à 80% de leurs travailleurs pour des prestations de tri de pièces ou de conditionnement pour les entreprises de leur bassin d'emploi. Ces travaux correspondent bien aux capacités des personnes ayant les plus bas niveaux de production.

Dans le département, les établissements travaillent beaucoup pour les secteurs de l'automobile, de l'électricité et de l'électronique (c'est le cas à Fécamp) ou encore de la verrerie. Ces secteurs ont été très touchés par la crise économique. Les travaux de sous-traitance qui leur étaient confiés par les entreprises leur ont été retirés du jour au lendemain, ce qui a engendré des difficultés importantes de production et d'activité dans les ateliers concernés.

Suite à ces constats, il leur est apparu important de se reconverter dans de nouveaux secteurs d'activité adaptés au public accueilli. Les démarches locales mises en place par chacun des établissements n'ont pas suffi à être à la hauteur des enjeux.

La multiplicité des établissements présents sur le territoire (33 environ) ne permet pas de communiquer de manière efficace avec les entreprises d'envergure nationale ou internationale qui ne savent pas à qui s'adresser pour confier du travail aux établissements de la région.

Il en va de même pour les entreprises locales qui ne connaissent souvent que les activités des établissements présents sur leur bassin d'emploi; limitant ainsi considérablement les possibilités de sous-traitance avec le secteur médico-social. Ce défaut de communication est d'autant plus préjudiciable que le renforcement des pénalités de l'AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) conduit les entreprises à rechercher de nouvelles activités à confier au secteur médico-social. De même, les réponses locales et partielles apportées par les établissements n'étaient plus adaptées aux attentes des entreprises qui réclament un interlocuteur unique.

Face à ces constats, les établissements ont mis en place une démarche de réseau qui permet de mutualiser les moyens et répondre de manière coordonnée aux attentes des entreprises ; offrant ainsi de réelles perspectives de développement aux établissements médico-sociaux. Le GIE a donc vocation à favoriser le développement économique des ESAT et EA qui en sont membres. Son objectif ultime est de pérenniser et développer l'emploi des travailleurs handicapés.

Le GIE dispose d'un salarié qui connaît les activités des établissements membres. Il assure l'interface entre les entreprises désireuses de sous-traiter une partie de leur activité et les établissements membres. Il a pour mission de faire le lien entre les demandes des entreprises et les établissements susceptibles de répondre à celle-ci.

En ce qui concerne les appels d'offre et les marchés dépassant la capacité d'intervention d'un établissement, le GIE prend le marché et en sous-traite l'exécution aux établissements concernés. Il s'agit là d'une démarche souvent imposée par les grands groupes qui souhaitent avoir un seul interlocuteur.

Le GIE a également pour vocation de développer les partenariats entre les ESAT et les EA en matière de formation des travailleurs et de démarche d'insertion.

Les intérêts du GIE sont d'avoir une grande liberté dans sa constitution et son fonctionnement ; il n'a pas de capital minimum ; il a pour but une mise en commun des moyens et donc une réduction des coûts pour les membres.

L'inconvénient du GIE est que la responsabilité des membres est solidaire et indéfinie et il y a nécessité d'une bonne entente des membres.

Il nous paraît important de développer ce lien avec les autres ESAT par le biais du GIE. En effet la mutualisation des marchés peut servir à l'ESAT de Fécamp pour répondre s'il est en difficulté sur l'un de ses marchés. La mutualisation des marchés peut également servir à développer l'activité de sous-traitance qui concerne une grande partie des travailleurs.

C. Structurer les actions de formation

a. Les stages en entreprise

Depuis notre arrivée à l'ESAT, deux projets de stages en entreprise ont vu le jour. Nous avons participé à la mise en place du premier d'entre eux dans sa phase de préparation. Notre intervention s'est faite sur l'aspect financier par la prise en compte de frais supplémentaires, sur l'organisation de l'hébergement puisque l'un des objectifs du stage était de travailler l'autonomie et la rédaction avec le travailleur et son encadrant de la convention de stage. Nous avons créé pour l'occasion une trame de convention qui va servir pour les prochains projets. Nous avons également fait le suivi du stage en entreprise en faisant une visite de stage pour les signatures de conventions. Nous avons rencontré le travailleur plusieurs fois pendant la semaine sur des temps de repas qu'il venait prendre à l'ESAT. Ce stage a été une réussite pour le travailleur qui a été « étonné de si bien y arriver ». D'autres périodes de stage sont envisagées avec lui pour continuer sur la reconnaissance de compétences techniques. Le travailleur a depuis un statut un peu à part. Il a un rôle de leader positif renforcé par le fait que son encadrant le met en autonomie sur des tâches avec la responsabilité d'autres travailleurs à qui il enseigne des gestes techniques qu'il a appris en entreprise.

Le deuxième travailleur est encore en entreprise car son stage se passe sur plusieurs semaines entrecoupées de retours à l'ESAT. Il a exprimé le fait que le stage en entreprise pour lui est « une bouffée d'oxygène » au point qu'il ne veut pas venir déjeuner à l'ESAT le midi et préfère rentrer chez lui. C'est un lieu où il apprend des gestes techniques de réparation de matériels d'espaces verts qu'il peut mettre en application à l'ESAT.

Ces deux expériences sont positives et riches dans le retour qu'en font les travailleurs et dans la dynamique de valorisation de soi, d'entraide et de partage de compétences acquises qu'une telle démarche déclenche.

Nous souhaitons que ces expériences se multiplient pour les travailleurs et les encadrants qui sont prêts à se lancer sur de tels projets.

b. Le partenariat avec des organismes de formation

Nous avons vu que le pôle animation organise le contenu des différentes actions de soutien pour les travailleurs. Comme nous l'avons dit plus haut le soutien à la vie quotidienne va être développé par des actions de prévention en matière de santé publique et de sensibilisation aux risques de la vie courante. Cela se fera par les animatrices du pôle. Le soutien scolaire,

d'apprentissage de la lecture et de l'écriture va être délégué, pour ceux qui le souhaitent, à des associations de bénévoles.

Cela va libérer du temps aux animatrices pour travailler avec nous sur un projet de partenariat avec un organisme de formation de la ville. Nous souhaitons mettre en place une action de formation centrée à la fois sur les apprentissages fondamentaux et sur une approche des apprentissages techniques autour des métiers se rapprochant des activités des ateliers de l'ESAT.

Nous envisageons de proposer ce soutien aux travailleurs qui sont déjà dans une démarche d'évolution, nous pensons à ceux qui sont allés en stage en entreprise ou qui souhaitent en effectuer.

Nous allons prendre contact avec l'organisme de formation pour évaluer les matières pratiques et professionnelles sur lesquelles peuvent s'inscrire nos travailleurs. Nous souhaitons lui proposer de travailler à l'adaptation du contenu et des supports des référentiels métiers contenant les compétences utilisées en atelier à l'ESAT. Le coût de la formation serait pris sur le budget formation de l'ANFH. Ce projet va se mettre en place dans l'année qui vient car il demande du temps dans sa réalisation.

Chaque ESAT a mis en place des actions sur son budget de plan de formation. Celui-ci ne répond pas à tous les besoins. La mutualisation de formations inter ESAT serait un moyen à développer pour permettre à un plus grand nombre de travailleurs de partir en formation. Cela aurait aussi comme intérêt de développer la mobilité des travailleurs et une ouverture vers l'extérieur.

4. Les moyens de mise en œuvre

A. Mutualiser les actions

Les moyens financiers alloués par l'état à l'ESAT ne sont pas en augmentation. Il est possible pour y pallier de mettre en place une structuration de l'existant un peu différente pour optimiser les moyens et donc les résultats à moindre coût.

- La mise en place de binômes entre le chargé de suivi social et un encadrant sur les mises en stages et la formation professionnelle des travailleurs permettrait un regard croisé de compétences au service des travailleurs dans l'objectif d'un meilleur suivi à la fois technique et social.
- Une meilleure utilisation des acquis de stages permettant aux personnes qui sont allées en stage de réutiliser leurs nouvelles compétences dans les ateliers. Cela pourrait se faire en développant un système de parrainage sur le modèle de la *pair-émulation*, où le travailleur pourrait transmettre à d'autres ses compétences. Cela serait valorisant à la fois pour celui qui serait en situation de transmission de savoirs et pour les autres

pour qui la situation d'apprenant serait moins angoissante puisqu'elle serait faite par l'un de leurs pairs.

- Ce système aurait comme avantage pour l'établissement de faire émerger des forces en sommeil et de repérer ainsi des personnes capables d'apprendre et de transmettre des connaissances.
- Cela permettrait de mettre en place des binômes par métiers pour permettre une meilleure réactivité lorsque de nouveaux marchés se présentent.

Ces différents outils pourraient permettre une utilisation des projets individualisés plus vivante et une actualisation au plus près de l'évolution des compétences. Cela sous-entend que les projets individualisés soient centralisés par une personne qui puisse les tenir à jour.

Nous pensons qu'il est indispensable pour optimiser les compétences de mutualiser les actions, entre les professionnels de différents secteurs (social et technique), entre les travailleurs dans un esprit de pair-émulation, et entre les ESAT car comme nous l'avons vu lors de nos entretiens chacun a des forces en présence et met en place des actions innovantes. Il nous paraît important de renforcer les liens car comme le dit le proverbe « seul on va plus vite mais à plusieurs on va plus loin. ».

B. Créer une commission formation

La formation est naissante et actuellement répartie sur plusieurs postes en fonction de la mission de chacun. Il apparaît nécessaire pour la rendre plus efficace de la centraliser pour assurer une cohérence institutionnelle qui permettrait un gain de temps et d'efficacité.

Il paraît nécessaire, en préalable à tout ce qui peut être mis en place, d'obtenir une cohérence dans les parcours, les demandes et la mise en place de formation afin d'éviter la perte d'informations et surtout l'échec dans une formation. C'est pourquoi nous souhaiterions créer une « commission formation » au sein de l'établissement. Cette commission aurait pour but de créer un lieu de concertation rassemblant des représentants de l'établissement, des encadrants et des travailleurs.

Les représentants de l'établissement seraient les personnes qui interviennent sur la formation professionnelle d'un point de vue administratif et organisationnel. Ils seraient là à chaque commission :

- La responsable de l'ESAT aurait pour mission de statuer et entériner les choix de formation, elle aurait un rôle d'arbitre entre les demandes et les moyens à disposition.
- La responsable des ressources humaines qui gère le budget du plan de formation avec l'ANFH. Sa participation permettrait une meilleure circulation des informations financières concernant la formation. Elle serait mieux à même d'expliquer à l'ANFH où en sont les projets de formations et donner un état d'avancement des réalisations.

En retour elle pourrait dire où en est le compte formation et les possibilités restantes en terme de moyens financiers disponibles.

- Le responsable de la production qui pourrait faire remonter les besoins de formation pour répondre aux demandes des clients. Il est l'intermédiaire avec les encadrants. Il a une vision d'ensemble des activités des ateliers et peut donc évoquer les projets en termes de priorités.
- La responsable du pôle animation qui met en place les formations de soutien. Elle peut être présente aux passages d'examen éventuels. Il est plus facile pour elle d'intervenir si elle connaît les façons d'apprendre et les difficultés de chacun. Elle peut ainsi mieux préparer les travailleurs et adapter le contenu et les supports en amont.
- Le chargé du suivi social que nous sommes, car nous sommes en lien avec la famille des travailleurs et les intervenants qui gravitent autour d'eux. Nous avons donc un rôle de médiation par la connaissance globale du contexte familial des travailleurs. Nous intervenons sur tout ce qui n'est pas lié au professionnel. Nous pouvons organiser l'aspect logistique du stage (hébergement, budget, déplacements...)

Nous souhaiterions prendre la coordination de cette commission sur le temps de travail qui nous a été dégagé pour la formation. Cela nous permettrait de la faire vivre pendant les temps de concertation mais aussi en dehors. Nous pourrions mettre en action les décisions prises lors des réunions. Nous pourrions préparer les suivantes, en établissant l'ordre du jour ou en constituant des dossiers par exemple.

La commission pourrait selon l'ordre du jour inviter des encadrants et des travailleurs :

- Les encadrants concernés par le départ en formation de gens de leur équipe nous semblent importants à inviter lors de cette commission. Leur regard technique et leur connaissance de leurs travailleurs est indispensable pour mener à bien un projet de formation quel qu'il soit. Que ce soit pour une mise en stage ou pour une formation.
- Les travailleurs qui auraient un projet pourraient venir seul ou avec leur encadrant exposer leur projet à la commission. Cela leur permettrait de venir formuler leur souhait. Ce serait une autre façon de s'approprier et de s'investir dans un projet.

Cette commission serait un lieu de centralisation de l'histoire des formations. Celles qui ont été faites, leur déroulement, leurs points forts et points faibles, leur taux de réussite...

Elle serait un regard d'ensemble des besoins par secteur commercial, de leur évolution, des réponses apportées. Elle permettrait d'identifier également les liens existants avec le milieu ordinaire et le réseau en facilitant la définition de lieux de stages vers l'extérieur.

Elle serait garante de la pérennisation de la formation professionnelle des travailleurs et de sa mémoire. Il n'y aurait plus de problèmes de perte d'attestations de stages (ce qui s'est vu déjà

à l'ESAT), elle permettrait de formaliser la remise des diplômes et attestations éventuels. Elle serait donc un moyen de mettre en avant la plus value apportée par la formation.

a. Quels sont les leviers ?

Cette commission serait le moyen de mettre en valeur la formation au sens large, d'impulser une dynamique interne d'échanges et de projets.

Chacun se sentirait concerné et investi dans la démarche puisque chacun pourrait venir s'y exprimer. Ce serait un moyen supplémentaire de donner la parole aux travailleurs; à ceux qui ont des souhaits et des revendications mais aussi à ceux qui n'osent pas s'exprimer ou n'imaginent pas qu'ils puissent le faire.

Si elle n'était pas mise en place, cela priverait l'établissement d'un levier pour impulser une dynamique de valorisation de compétences.

b. Quels sont les freins ?

La mise en place d'une telle commission ne va pas aller de soi. En effet même si certaines personnes vont adhérer facilement, il n'en va pas de même pour tout le monde. L'établissement est une structure ancienne où chacun a trouvé son rythme et a ses habitudes de travail. Il se peut qu'il y ait des résistances au changement. Même si cette commission n'a pas volonté à créer une surcharge de travail, puisqu'il s'agit de structurer et coordonner ce qui se fait déjà, elle peut être vécue comme déstabilisante. La remise en question qu'elle sous entend au niveau des pratiques peut être mal vécue par certains.

C'est pourquoi il nous paraît nécessaire dans un premier temps de développer de la communication autour de sa mise en place pour rassurer et montrer la valeur ajoutée de cette instance.

c. Sous quels délais ?

Nous envisageons de démarrer la démarche avant la fin de l'année en cours car les budgets sont annuels et sont à rendre en ce moment. Même si les projets ne sont pas finalisés nous pourrions évoquer l'état de leur avancement auprès de l'ANFH et ainsi assurer la pérennité des budgets. Ce sera une phase d'analyse de l'existant et de définition des rôles de chacun

Nous pensons la mise en œuvre pour l'année prochaine, ce qui laisse une année pour faire communiquer autour de cette commission et recenser les besoins actuels.

Conclusion de la troisième partie

Il va falloir du temps pour que les esprits évoluent. La priorité aujourd'hui est donnée au commercial. L'accent est mis sur une recherche de réponses aux difficultés du bassin de l'emploi et au développement de nouveaux marchés mais pour répondre également, et cela est nouveau, au manque à gagner du budget social qui n'a pas évolué par rapport à l'année

dernière. Il se voit donc amputé cette année d'une partie, ce qui pose question pour boucler celui des années à venir.

Une autre des priorités est le vieillissement de la population et le manque de réponses face à cette problématique. Cela constitue un frein au développement de l'activité économique de l'établissement. Les personnes vieillissantes sont moins performantes et développent des troubles liés au vieillissement. Elles ne sont plus dans une dynamique d'évolution.

Conclusion

Ma récente arrivée au sein d'un ESAT m'a permis de découvrir une structure de travail protégé. J'ai commencé ma formation DPITH alors que je travaillais dans l'accompagnement en « milieu ordinaire » de personnes en situation de handicap.

Ma démarche de formation était donc entamée à mon changement de poste. Elle avait pour but de me permettre de prendre du recul par rapport à ma pratique professionnelle antérieure.

Mon mémoire s'est construit au fur et à mesure de mon intégration dans l'établissement et de la phase d'assimilation de mon contexte de travail et de recherche.

Mon interrogation de départ portait sur la formation professionnelle des travailleurs d'ESAT et l'importance de celle-ci dans la construction d'une potentielle identité professionnelle pour eux.

Ce mémoire est le reflet de l'état des lieux en matière de formation professionnelle des travailleurs d'ESAT et surtout ceux de Fécamp, point de départ d'une démarche de développement d'une culture de formation pour les travailleurs handicapés en milieu protégé.

Les résultats de cette recherche sont le point de départ d'une réflexion plus large sur la notion d'appartenance des travailleurs d'ESAT: Où se situe leur sentiment d'appartenance ? A celle de l'ESAT comme lieu de travail ou à une profession exercée dans leur atelier ? Sont-ils travailleurs handicapés d'ESAT ou s'identifient-ils par rapport à l'activité de leur atelier ?

JF Blin⁴⁵ indique qu' « une profession n'est ni assimilable à un emploi ni réductible à un travail car les professionnels détiennent une spécificité technique associée à une composante identitaire ».

Le travail peut être vu sous son autre aspect à savoir comme une expérience sociale créatrice d'identité. Il serait intéressant dans une recherche future d'interroger les travailleurs d'ESAT sur ce thème pour voir où se situe pour eux leur identité professionnelle.

Le secteur médico-social traverse une période riche en bouleversements. Les lois qui cadrent son intervention orientent des changements considérables aux répercussions importantes dans les modes d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Les ESAT sont face à une mutation dont l'enjeu est leur survie. La réorganisation des moyens existants peut constituer un début de réponse notamment pour l'établissement de recherche. Ceux-ci sont importants mais perdent de leur efficacité par manque de structuration. La

⁴⁵ Blin JF « représentation, pratiques et identités professionnelles », édition l'Harmattan, collection action et savoir, 1997

formation si elle est optimisée peut dans ce cas devenir un outil et un levier pour l'ESAT pour impulser une nouvelle dynamique.

Les pédagogues nous ont montré depuis quelques décennies que la compétence ne réside pas dans les ressources (capacités, connaissances) à mobiliser mais dans la mobilisation de ses ressources. Elle est de l'ordre de savoir mobiliser. C'est en mettant en œuvre la compétence qu'on devient compétent. Elle suppose la capacité d'apprendre et de s'adapter, c'est aussi un savoir transférer.

Cette démarche de reconnaissance de compétences suppose une volonté de chacun pour porter le projet de tous. Il faut y croire, c'est la base du cheminement et sans doute un détour par lequel aborder les changements en cours dans les ESAT.

Il n'y a plus de possibilités de projets nouveaux vu la stagnation des budgets. Comme l'a souligné un parent de travailleur lors du dernier CVS : « La qualité de travail n'apporte pas le financement ».

On peut le regretter mais de toute façon c'est une réalité avec laquelle il faut composer. Nous ne savons pas si cette situation va durer dans le temps. Il est donc important d'innover à travers des réponses qui peuvent perdurer dans le temps.

Sommaire des annexes

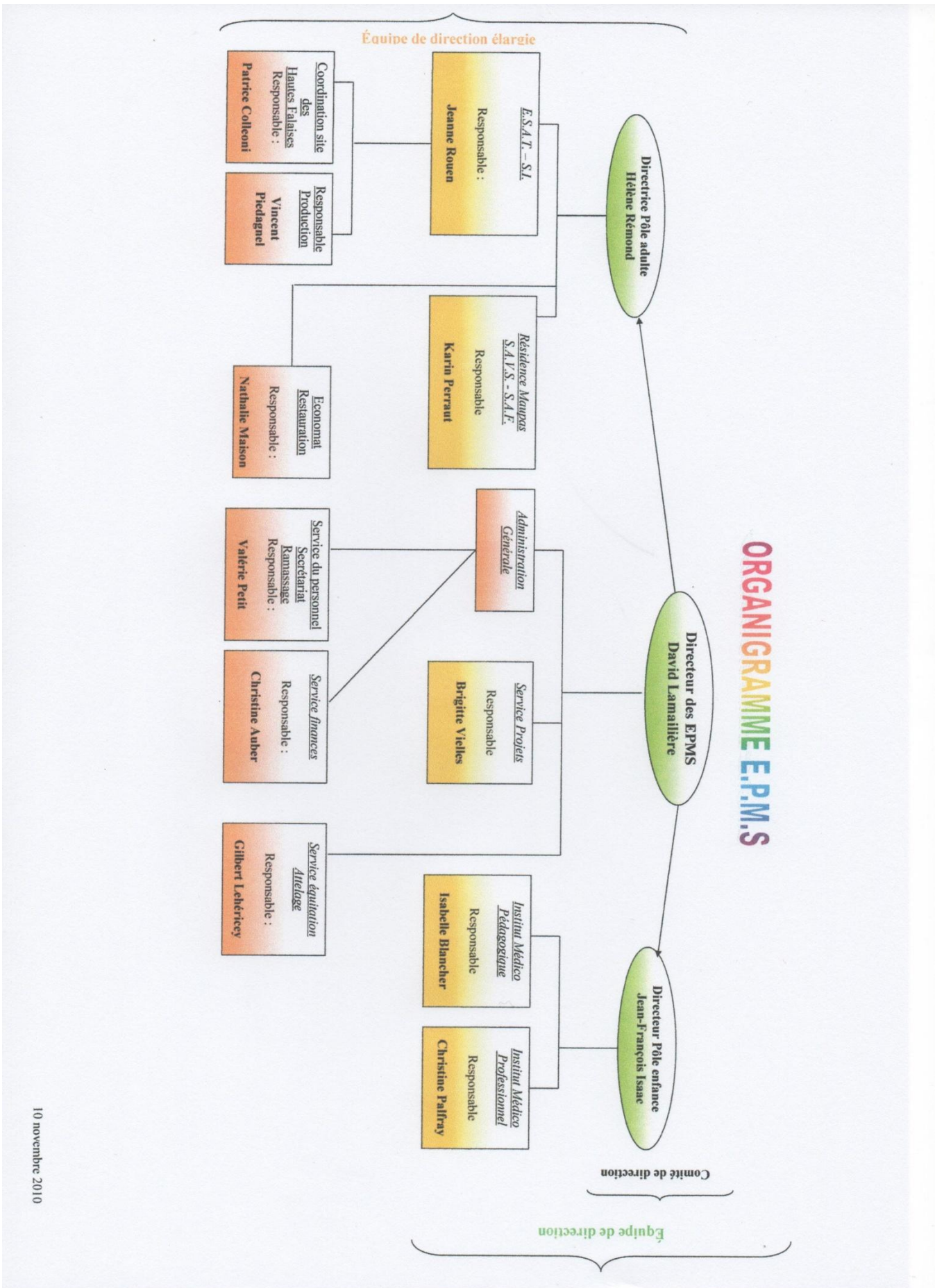
Annexe 1 – Organigramme des EPMSF

Annexe 2 – Projet individualisé

Annexe 3 – Statistiques ESAT

Annexe 4 – Guide d'entretien

Annexe 1 – Organigramme des EPMSF



Annexe 2 – Projet individualisé

E.S.A.T. de Fécamp

PROJET INDIVIDUALISE

De M.....

Né(e) le

Référent :

DATE :

**GUIDE EN VUE DE L'ELABORATION
DU PROJET INDIVIDUALISE**

OU

RECUEIL ET TRAITEMENT DES OBSERVATIONS

COMPETENCES PROFESSIONNELLES

- **ATELIER :**

date d'arrivée :

- **POSTE(S) OCCUPE(S) :**

date :

date :

CAPACITES INTELLECTUELLES

- Savoir lire
- Savoir écrire
- Savoir compter
- Connaitre les couleurs

Quel rapport au temps ?

- Savoir l'heure
- Conscience du temps qui s'écoule : *heures, jours, semaines, mois...*
- Capacités d'anticipation / projection

Quels repères dans l'espace ?

- Autonomie dans les déplacements quotidiens
- Autonomie dans un nouvel environnement
- Mémorisation

Observations :

CAPACITES PHYSIQUES

- Résistance – Fatigabilité (*santé, horaires de travail, hygiène de vie, âge, handicap, vieillissement*)
- Motricité
- Adresse -dextérité –agilité- finesse
- Latéralité
- Équilibre
- Visuel / auditif

Observations :

CAPACITES AU TRAVAIL

Capacités d'anticipation

- Les initiatives sont-elles présentes et adaptées?
- Proposition d'une action, d'une nouvelle façon de faire dans l'organisation de l'atelier
- Devant la panne, la difficulté, l'initiative est adaptée, en lien avec la production ou avec la sécurité
- Confiance en soi, en l'encadrant pour prendre des initiatives

Observations :

Respect des consignes de sécurité

- L'usager a-t-il conscience du danger?
- les consignes de sécurité prennent-elles sens ?
- Une responsabilité / la sécurité est-elle développée ?

Observations :

Capacités dans la réalisation de la tâche

- Quelles sont les capacités développées ?
 - Persévérance - continuité - concentration - constance
 - Représentation de la finalité : contrôle, évaluation
 - Sens de l'organisation dans la tâche
 - Soigneux - méticuleux - ordonné - respect du matériel
 - Dispersion / déconcentration
 - Rapidité / lenteur dans la tâche

Observations :

Adaptation

- Quelles sont les capacités d'adaptation face au changement ?
 - Adaptabilité face au changement, à la nouveauté
 - Transférabilité / au changement
 - Résistance, refus face au changement

Observations :

Travail en équipe

- Quelle place et quelle relation au sein de l'équipe ?
 - Place dans l'équipe : Leader, passif, humour, râleur, bosseur, bouc émissaire, solitaire / isolé
 - Se sentir utile /aux autres / à la tâche
 - Polyvalent, accepte la répartition des tâches
 - Respect des autres / solidarité dans la tâche, aide aux collègues, esprit d'équipe
 - Rivalité dans les tâches ou le poste occupé

Observations :

Synthèse des observations

Ce document est accompagné d'un document par atelier qui décline chaque tâche et les compétences correspondantes

DIMENSION SOCIALE

VIE AFFECTIVE

La relation familiale (parents, fratrie, autres)

- Quelle relation avec la famille ? : *Dépendance –autonomie –sur protection –rejet - mise à distance - attachement*
- Quelle place occupe-t-elle à l'ESAT ?
- La relation à la famille est elle évoquée spontanément ?
- Que s'exprime- t- il ?
 - de la part de la famille
 - de la part du travailleur handicapé

Observations :

La relation parentale – relation aux enfants

- Quelle place occupe l'enfant (s) ? *Est-il évoqué ? Quelles observations ?*
- Quelle place occupe l'autre parent ?
- Un désir d'enfant est-il exprimé ? *Comment est-il exprimé ?*

Observations :

La relation conjugale

- A-elle des incidences au sein de l'ESAT ?

Observations :

La relation amoureuse

- Les attitudes sont-elles adaptées dans le cadre des activités de l'ESAT ?
Caractérisées : Vulnérabilité - Emprise dans la relation
- La question de la contraception, de la protection est-elle abordée?

Observations :

Relation à ses pairs

- Y a-t-il des relations amicales ? Privilégiées ?

Observations :

Synthèse des observations « VIE AFFECTIVE »

VIE SOCIALE

Relation dans le groupe

- Quelle participation à la vie de groupe ?
- Quelle est la place occupée dans le groupe ?
- La notion de solidarité, l'esprit de groupe se manifestent-ils ? Comment ?
- Quel mode de communication ? *verbal, gestuel, agressif, fuyant, le jeu, duelle-collective*

Observations :

Relation à l'encadrant

- Comment se traduit-elle ? : *Distante, réservée, indifférente, privilégiée, envahissante, conflictuelle*
- L'encadrant est-il reconnu dans sa fonction ?
- L'usager est-il respectueux vis à vis de l'encadrant ?
- Quelle est le mode de communication ? *Verbal gestuel, le jeu, agressif, fuyant...*

Observations :

Relation aux personnes extérieures

- Quelle image renvoie-t-il ? Comment est-elle vécue ?
- Le mode de communication est-il adapté ?

Observations :

Rapport aux loisirs ou activités (type II + vacances, individuelles)

Les activités proposées par l'établissement

- s'inscrit-il spontanément dans les projets d'activités de type II ?
- s'implique-il dans l'activité proposée ? Comment ?
- est-il demandeur d'activités ? (ses envies, ses désirs, ses souhaits°)
- en tire-t-il une satisfaction personnelle ? Comment est-elle exprimée ?
- Y a-t-il des répercussions et quelles sont-elles sur le mieux être de la personne ? (confiance en soi, épanouissement, initiative ...)
- Comment se comporte-t-il dans l'activité ?
- Adaptation à un nouvel environnement ? Repère, angoisse, besoin d'accompagnement, notion de danger...
- La personne est-elle demandeuse de vacances ?

Observations :

Les centres d'intérêts (hors institution)

- Quels sont-ils ?
- Participe-t-il activement à certaines activités ? *Destination – thème – organisation*
- Quel type de vacances ?
 - Organisme de vacances adaptées
 - Familiales
 - En autonomie

Observations :

Citoyenneté

- Les contraintes de la vie en société sont-elles intégrées ?
 - Conscience et respect des règles : *compréhension, connaissance, non respect : tabac, alcool, horaires, politesse...*
 - Indifférence

Quel est le positionnement sur ses droits?

- Mimétisme- Influences- Rôle de l'environnement (*famille – conjoint – amis..*)
- Compréhension de ses droits
- Capacités à faire des choix (en opposition au mimétisme) prise de position
- Revendication

Quel est le degré d'autonomie?

- Connaissance des administrations
- Gestion des dossiers administratifs
- Gestion du budget

Quelle participation à la vie sociale?

- Intérêt ou non des activités de quartier
- Implication dans le bénévolat, aide à des commerçants, des associations à des personnes en difficulté...

Observations :

Synthèse des observations « VIE SOCIALE »

SANTE – IMAGE de SOI

Quelle évaluation du handicap ?

- Type de handicap
- Effets du handicap
- Évolution du handicap
- Perception du handicap : *acceptation – déni*

Observations :

Quel est le rapport à l'hygiène?

- Hygiène corporelle
 - Propreté : *toilette quotidienne – passage au lavabo - brossage de dents – odeurs*
 - Tenue vestimentaire : *adaptation / saison – adaptation / morphologie – négligence – propreté - coquetterie*
- Hygiène de vie
 - Conditions d'habitation, équipement : *salle de bains WC cuisine..*
 - Équilibre alimentaire
 - Consommation de tabac, alcool, drogue
 - Activités physiques
 - Activités intellectuelles : *mots mêlés, jeux de cartes, lecture....*
 - Le sommeil

Observations :

Médical

- Quel est le rapport au médical ?
 - Maladies
 - Rapport au médical : *suivi, recours important aux médecins, à l'hôpital-négligence - banalisation*
 - Rapport aux traitements : *suivi, négligence, sur - consommation*

Observations

Synthèse des observations « SANTE – IMAGE DE SOI »

LE PROJET INDIVIDUALISE

DATE :

EXPOSE DE LA SITUATION

Synthèse de la dimension professionnelle :

Synthèse de la dimension sociale :

LE PROJET

Demandes de l'utilisateur :

Propositions / demandes de l'encadrant :

- Objectifs :

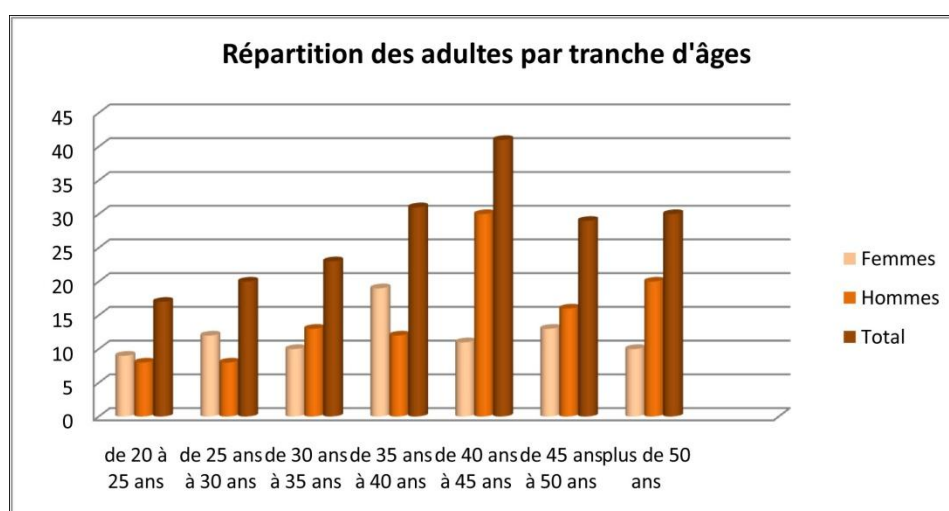
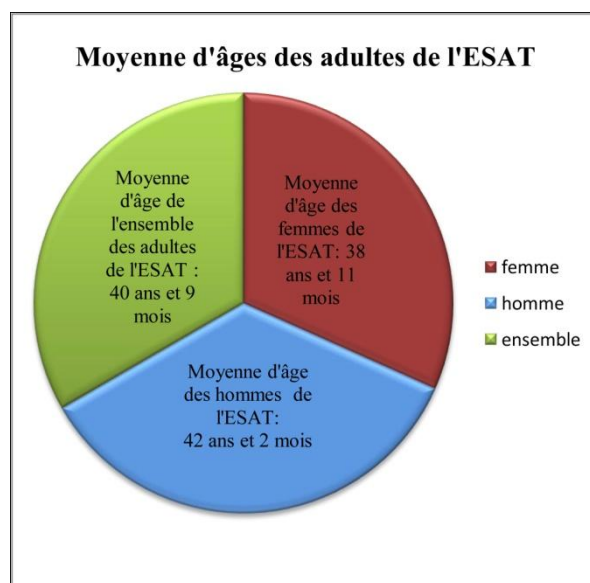
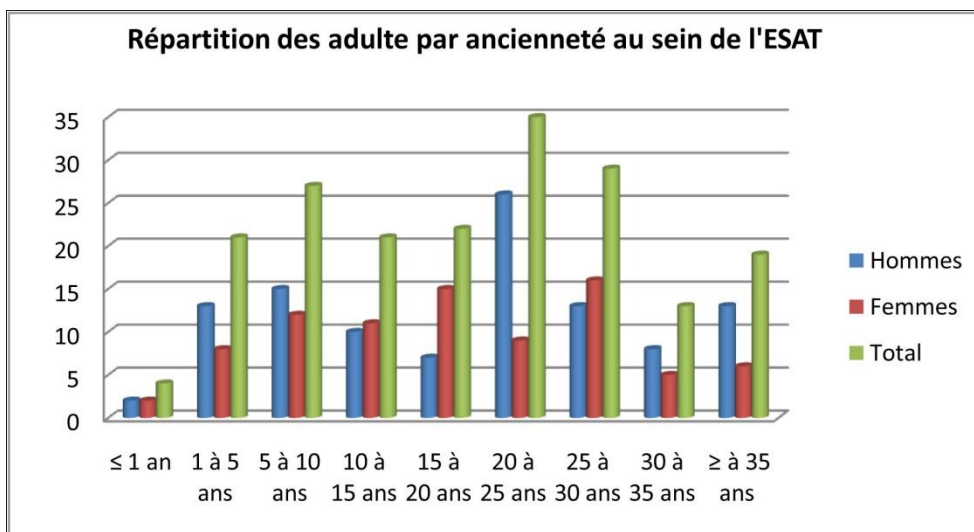
-
-
-
-

- Actions:

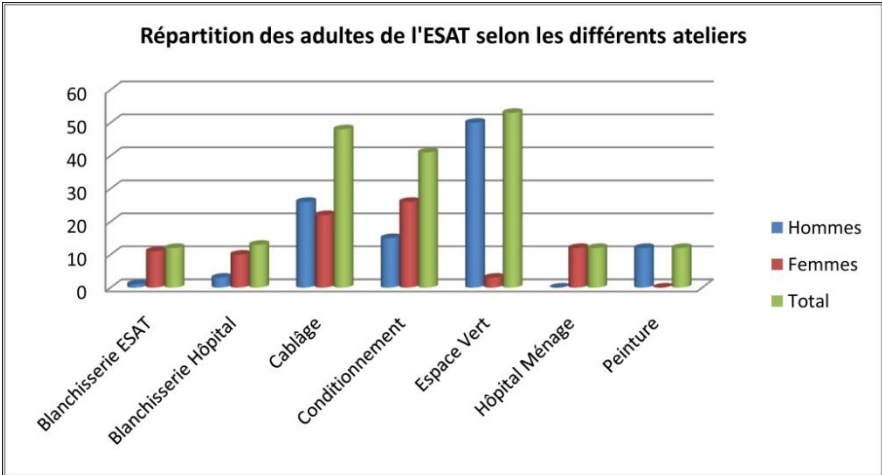
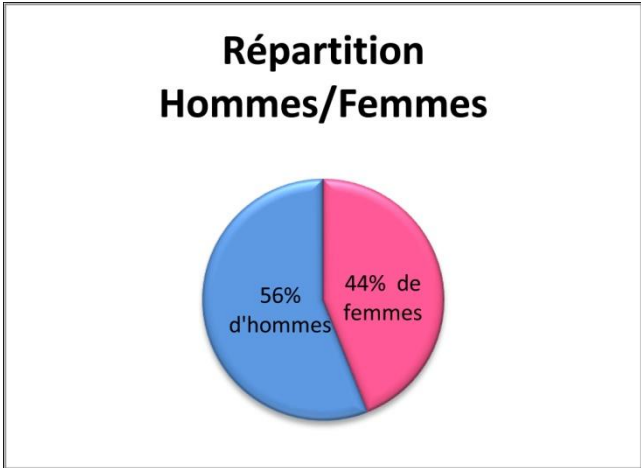
-
-
-
-
-

- Date de l'échéance

Annexe 3 – Statistiques de l'ESAT



(Suite Annexe 3 – Statistiques de l'ESAT)



Annexe 4 – Guide d’entretien

La Politique de formation :

- Existe-t-il une politique de formation dans votre établissement ?
- Sur quelle(s) procédure(s) s’appuie-t-elle ?
- Qui la définit ?
 - La direction ?
 - Sur proposition du responsable de production ?
 - Les représentants du personnel ou des travailleurs ?
 - Sur proposition des encadrants ?
- La politique de formation est-elle formalisée par écrit ?
- Cette formulation donne-t-elle lieu à une communication :
 - Au près des représentants du personnel ?
 - De la hiérarchie ?
 - Des moniteurs d’ateliers ?
- La formation est-elle en lien avec la politique de l’institution ?
- La fonction formation est-elle associée dès le départ aux projets :
 - Opérationnels
 - Techniques
 - Industriels
 - Commerciaux
 - Autre
- La politique de formation est-elle déclinée en objectifs ou orientations ?
- Le responsable de formation connaît-il les perspectives d’embauche ou d’insertion en milieu ordinaire et en tient-il compte dans le plan de formation ?
- Qui a en charge la formation ?
- Quel est l’intitulé de l’emploi ?
 - Directeur de la formation, responsable, chargé, assistant, comptable, secrétaire, autre ?
 - Quelle est sa place dans l’organigramme ?
 - Quelle autonomie et force de proposition a-t-il ?
- La politique de formation est-elle réalisée avec les acteurs concernés en tenant compte de la culture d’entreprise, de la situation interne et de l’environnement ?
- Dans l’établissement, aller en formation, est considéré par l’établissement d’une part et par les autres travailleurs d’autre part, comme :

- Une récompense
- Une sanction
- Faisant partie de l'emploi
- Y-a-t-il une rencontre des moniteurs d'atelier pour un repérage des orientations et des priorités ?
- Les budgets formation sont-ils connus de tous ?
- Le responsable de la formation est-il informé des évolutions et des exigences en termes de compétences ou de métiers ?
- Travaille-t-il avec des référentiels ?
 - D'activités ou d'emploi
 - De compétences
 - De formation

Le plan de formation :

- La formation est-elle mise en œuvre pour :
 - Répondre à l'obligation
 - L'entretien et le perfectionnement des connaissances techniques et professionnelles ?
 - La promotion et la gestion de carrière
 - La demande des travailleurs
 - L'adaptation des personnels
 - L'anticipation des évolutions de l'emploi
- Existe-t-il une procédure d'analyse des « besoins » de formation
- Par quelle(s) méthode(s)
 - Entretiens
 - Questionnaires
 - Réunion de service
 - Demandes individuelles
 - A partir d'entretiens d'évaluations, d'objectifs
- Qui a en charge ce travail :
 - Le responsable seul
 - La hiérarchie est-elle impliquée ?
 - Les encadrants
 - Les intéressés
- L'inscription en formation est-elle concertée entre le participant et sa hiérarchie, sur les objectifs et leur application ?

- La demande de formation émane-t-elle d'une concertation entre les encadrants et les travailleurs ?
- Y-a-t-il une procédure structurée de l'inscription ?
- Tout projet d'équipement ou d'investissement est-il accompagné par une réflexion ou un budget formation ?
- Qui élabore le plan de formation ?
- De quoi tient-on compte :
 - Politique de l'établissement
 - Orientations
 - Demandes individuelles
 - Décisions des services
- Comment s'effectuent les arbitrages ?
- Le responsable de formation s'appuie-t-il sur un cahier des charges du projet ou d'une procédure établie ?
- Le responsable de formation réalise-t-il une fiche synthèse de la demande ou de la rencontre des encadrants ?
- Le plan est-il annuel ?
- Quel pourcentage de la masse salariale depuis trois ans ?
- Quel est le montant de la participation ?
- A combien sont estimés les versements à l'OPCA ?
- Le budget est-il défini au préalable ou est-il ajustable en fonction des choix stratégiques ?
- Les outils de gestion permettent-ils un suivi aisé et régulier ?
- Existe-t-il un ou des tableaux de bord pour le suivi :
 - Administratif
 - Financier
 - De la réalisation des orientations

La mise en œuvre de la formation :

- Quelle est la part entre la formation interne et la formation externe ?
- Sur quels critères ?
- Pour quelles formations ?
- Comment s'effectue le choix des intervenants et des organismes de formation :
 - Selon le coût
 - Par la connaissance du milieu

- Selon la notoriété
- Selon les connaissances techniques
- Travaillez-vous toujours avec les mêmes organismes de formation ?
- Les intervenants sont-ils rencontrés et informés au préalable sur l'établissement et les participants ?
- Des référentiels métiers et compétences ou leur équivalent sont-ils transmis à l'intervenant ?
- Existe-t-il une procédure de conventionnement ?
- Y-a-t-il une rédaction de cahier des charges :
 - Systématique
 - Pour les actions prioritaires ou stratégiques
 - D'une certaine durée ou montant
- Qui le réalise et suit la procédure ?
- La formation prend-elle plusieurs formes :
 - Stages
 - Alternance
 - En situation de travail
 - Par groupe projet
- Le planning des formations est-il diffusé auprès des différents acteurs ?
- La présentation des programmes de formation sont-ils mis à disposition des travailleurs et des encadrants ?
- Un tableau de bord pédagogique est-il opérationnel ?
- Un tableau de bord de suivi et de gestion est-il opérationnel ?
- Les moyens matériels sont-ils adaptés à la formation et au public ?
- Pensez-vous qu'il y ait une coordination interne de la formation ?

L'évaluation de la formation :

- Existe-t-il des données quantitatives sur la formation :
 - Répartition par atelier
 - Type de formation
 - Répartition des budgets
- Existe-t-il une évaluation qualitative de la formation :
 - Sur les acquis des formés
 - Sur les sessions de formation
 - Sur les formateurs

- Sur l'atteinte des objectifs
- Sur la réexploitation dans les ateliers
- Les hiérarchiques sont-ils impliqués dans le suivi d'application de la formation ?
- Tient-on compte des évaluations pour les années suivantes ?

L'évaluation de la formation par l'encadrant participant :

- A combien de formations avez-vous participé :
 - Intitulé de la formation
 - Dates et nombres de jours
 - Nom du formateur ou de l'organisme de formation
 - Nombre de participants
 - Objectifs de la formation
- Les objectifs ont-ils été atteints ?
- Si oui quels ont été les éléments facilitant ?
- Si non pourquoi ?
- Le public était-il adapté à la formation ?
- Si non pourquoi ?
- Quelle suite peut-on donner à cette formation :
 - Thèmes
 - Contenus de formation
 - Application professionnelle
- Les conditions matérielles étaient-elles adéquates ?
- Si non lesquelles ?
- Quelles améliorations seraient souhaitables ?
- L'organisation générale concernant l'environnement, les locaux, la logistique était-elle satisfaisante ?
- La qualité pédagogique était-elle satisfaisante sur :
 - Les contenus théoriques
 - Les contenus pratiques et méthodologiques
 - La documentation
 - La connaissance du fournisseur
- L'animation pédagogique était-elle satisfaisante sur :
 - L'animation du formateur
 - L'écoute et la prise en compte du groupe de chacun
 - Le rythme de travail

- Les méthodes pédagogiques
- Les échanges avec les participants
- L'intérêt personnel et/ou professionnel était-il satisfaisant sur :
 - Les réponses aux attentes
 - La constitution d'un réseau professionnel
 - La transférabilité possible ou envisagée en situation
 - L'intégration ou le renforcement dans le métier
- Les responsables hiérarchiques sont-ils associés dans le suivi de l'application des formations ?
- La démarche formation est-elle mutualisée entre ESAT ?
- Les actions de formations mises en œuvre intègrent-elles dans leur contenu et méthodes pédagogique, le transfert en situation de travail ?
- Disposez-vous d'un outil d'évaluation « à chaud » de la formation ?
- Disposez-vous d'un outil d'évaluation « à froid » en lien avec l'encadrement ?
- Disposez-vous d'un outil d'évaluation par les travailleurs ?

L'insertion en milieu ordinaire :

- Que pensez-vous de l'insertion en milieu ordinaire des travailleurs d'ESAT ?
- Y-a-t-il eu des insertions réussies dans votre établissement ?
- Quels sont pour vous les freins à cette insertion ?
- Que préconisez-vous pour l'insertion en milieu ordinaire de travailleurs d'ESAT ?
- Remarques, suggestions

Liste des principales abréviations

- AAH** Allocation Adulte Handicapé
- AFPA** Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
- AGEFIPH** Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- AGLAE** Association de Gestion des Loisirs et des Activités Éducatives
- ANFH** Association Nationale pour la Formation Permanente du Personnel Hospitalier
- ANI** Accord National et Interprofessionnel
- AP** Ateliers Protégés
- APAEI** Association des Parents et Amis d'Enfants Inadaptés
- ARS** Agence régionale de Santé
- ASP** Agence et Service de Paiement
- BAPC** Budget Annexe de Production et de Commercialisation
- BPAS** Budget Principal d'Action Sociale
- BAS** Bureau d'Aide Sociale
- CACES** Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité
- CAF** Caisse d'Allocations Familiales
- CAP** Certificat d'Aptitude Professionnelle
- CAT** Centre d'Aide par le Travail
- CCAS** Centre Communal d'Action Sociale
- CDAPH** Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- CDES** Commission Départementale d'Éducation Spéciale
- CDD** Contrat à Durée Déterminée
- CIF** Classification Internationale Fonctionnelle
- CIF** Congé Individuel de Formation
- CIH** Classification Internationale des Handicaps
- CNASEA** Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles
- COTOREP** Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
- CROSMS** Commission Régionale d'Organisation Sociale et Médico-Sociale
- CSAT** Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail
- CVS** Conseil de la Vie Sociale
- DASAA** Dispositif d'Appui et de Soutien à l'Apprentissage par l'Alternance
- DDASS** Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale

DIF Droit Individuel de Formation
DPITH Diplôme de Chargé de Projet pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés
EA Entreprise Adaptée
EAJ Espace Activités Jeunes
EPMSF Établissements Publics Médico Sociaux de Fécamp
ESAT Établissement et Service d'Aide par le Travail
FIPHFP Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FONGECIF Fonds de gestion du Congé Individuel de Formation
FPSPP Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
GIE Groupement d'Intérêt Économique
HACCP Hazard Analysis Critical Control Point
IME Institut Médico Educatif
IMP Institut Médico Pédagogique
IMPRO Institut Médico Professionnel
MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées
N1 Formation de Sécurité Niveau 1
OMS Organisation Mondiale de la Santé
OPCA Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PRFIPPH Politique Régionale pour la Formation et l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
PRP Prévention des Risques Professionnels
RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAVS Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SMIC Salaire Minimum Indiciaire de Croissance
SST Santé et Sécurité au Travail
SVA Site pour la Vie Autonome
VAE Validation des Acquis de l'Expérience

Bibliographie

➤ OUVRAGES

BLIN JF « représentation, pratiques et identités professionnelles », éditions l'Harmattan, collection action et savoir, 1997

DUBAR Claude « La crise des identités. L'interprétation d'une mutation », éditions PUF, 3^e édition, collection le lien social, 2007

DUBAR Claude « La formation professionnelle continue », éditions La découverte, 5^e édition, 2004

DUBAR Claude « La socialisation », éditions Armand Colin, 3^e édition, collection U, 2009

DUBAR Claude, TRIPIER P « sociologie des professions » éditions Armand Collin, 2^e revue et argumentée, Paris juillet 2005

DUBREUIL Bertrand « Le professionnalisme en action sociale et médico-sociale. Des savoirs faire à reconnaître », éditions Dunod, 2009

LEGUY Patrice « Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience », éditions Erès, collection EMPAN, 2007

RAMBOUR Laurence « Les nouveaux droits des personnes handicapées », éditions Vuibert, collection le social en pratiques, 2007

WITTORSKI R et SOREL Maryvonne « la professionnalisation en actes et en questions », édition l'Harmattan, collection action et savoirs, 2005

ZRIBI Gérard « L'avenir du travail protégé. Les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées », éditions EHESP, 2008

➤ OUVRAGES CONSULTÉS

BAUDRET Jean François et JAEGER « Renover l'action sociale et médico-sociale, histoire d'une refondation », éditions Dunod, 2002

CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard « L'acteur et le système », éditions du seuil, 1995

FERREOL Gilles et NORECK Jean-Pierre « Introduction à la sociologie », éditions Armand Colin, 3^e édition, collection cursus, 1993

JOBERT Guy « la professionnalisation des formateurs, approche sociologique », « actualité de la formation permanente », n°103, 1989

WITTORSKI Richard « savoirs d'action, compétences et professionnalisation » dans « savoirs en action et acteurs de la formation » laboratoire CIVIIC, publication de l'Université de Rouen, 2005

➤ REVUES CONSULTEES

Les cahiers d'ANDICAT « Préparer l'excellence des ESAT pour l'avenir ou de l'utilité des bonnes pratiques », numéro 5, 2006

Les cahiers d'ANDICAT « L'ESAT, acteur de l'économie sociale dans le contexte de l'évolution des politiques publiques », numéro 7, 2010

Les cahiers d'ANDICAT « Comment les ESAT peuvent s'adapter à un environnement en mutation », numéro 8, juin 2010

Les cahiers de l'Actif « Les ESAT à la croisée des chemins », n°404-405, janvier/février 2010

➤ SITES INTERNET

www.anfh.asso.fr

handicap-rh.fr

www.andicat.org

www.travail-solidarite.gouv.fr

www.legifrance.gouv.fr

Table des matières

Remerciements	2
Sommaire	3
Avant-propos	4
Introduction	6
Partie I – Contexte de recherche : le travail en milieu protégé	8
Introduction de la première partie	8
1. Descriptif de l’ESAT de Fécamp	8
A. Historique et contexte environnemental.....	8
a. Historique de l’établissement	8
b. Contexte environnemental.....	9
B. Un établissement en deux sites.....	9
a. Le site « Saint Jacques ».....	9
b. Le site des « Hautes falaises ».....	10
C. L’ESAT « Hors les murs »	11
a. L’équipe blanchisserie de l’hôpital.....	11
b. L’équipe ménage de l’hôpital.....	12
2. Le public accueilli en ESAT	12
A. Contexte historique et évolution des accompagnements.....	12
B. Le cadre législatif	15
C. Les travailleurs de l’ESAT de Fécamp.....	18
D. Le profil des travailleurs d’ESAT	20
E. Le statut de travailleur handicapé.....	23
3. Contexte institutionnel de l’ESAT de Fécamp.....	24
A. La direction	24
a. L’équipe de direction.....	24
b. Les chefs de service.....	25
B. L’équipe de production	25
a. Le responsable de production	25
b. Les responsables d’unités.....	25
C. L’équipe soignante	26
a. Le médecin psychiatre	26

b. La psychologue	26
D. Le soutien médico-social et éducatif	26
a. La structure intermédiaire.....	26
b. Le pôle animation.....	27
c. Le chargé du suivi social	28
Conclusion de la première partie.....	28
Partie II – Une des missions des ESAT : la formation professionnelle des travailleurs....	30
Introduction de la deuxième partie	30
1. L’ESAT : un lieu de travail et de formation ?.....	30
A. Définition et contexte historique	30
B. Missions d’un ESAT	32
2. La formation professionnelle : un droit pour tous les travailleurs	33
A. Définition	33
B. Repères historiques et législatifs	34
C. Un droit en évolution également pour les travailleurs handicapés.....	37
3. Méthodologie de la recherche	40
A. État des lieux de la formation à l’ESAT de Fécamp	40
a. Données de la responsable de l’ESAT	41
b. Données de la responsable des ressources humaines	42
c. Données du responsable de production	43
d. Données de la responsable du pôle animation	44
e. Données de la monitrice d’atelier.....	45
B. Données des entretiens externes.....	46
C. Analyse des données	47
a. Les formations autour de l’activité commerciale	49
b. Les formations visant l’insertion en milieu ordinaire	50
c. Les formations visant le développement personnel.....	51
d. Les formations transversales	51
Conclusion de la deuxième partie	52
Partie III – Les préconisations, les possibilités d’actions.....	53
Introduction de la troisième partie.....	53
1. Les enjeux de la formation professionnelle.....	53
A. Pour les ESAT : une réponse à un malaise identitaire ?.....	53
a. Une logique d’intention mais un manque de moyens.....	53
b. La nécessité de s’adapter aux marchés.....	54

B. Pour les responsables d'unité : une réinterrogation de leur rôle ?.....	55
a. La nécessité de formation.....	55
b. Une posture nouvelle.....	56
C. Pour les travailleurs : une identité professionnelle ?.....	57
2. Théorie de la professionnalisation et de l'identité professionnelle	58
A. Définitions de métier et profession	58
B. La notion de professionnalisation	60
C. L'identité professionnelle.....	61
3. Les préconisations	65
A. Optimiser le potentiel interne	65
B. Accentuer le lien avec le partenariat	67
C. Structurer les actions de formation.....	69
a. Les stages en entreprise	69
b. Le partenariat avec des organismes de formation	69
4. Les moyens de mise en œuvre.....	70
A. Mutualiser les actions	70
B. Créer une commission formation	71
a. Quels sont les leviers ?	73
b. Quels sont les freins ?.....	73
c. Sous quels délais ?.....	73
Conclusion de la troisième partie	73
Conclusion.....	75
Annexes	77
Liste des principales abréviations	102
Bibliographie.....	104

Mots-clés

Formation professionnelle, identité professionnelle, travail, compétences, reconnaissance, professionnalisation, réseau

Synthèse en 25 lignes

Les ESAT sont dans une situation délicate. Ils doivent tenir compte du bien être des travailleurs qu'ils accueillent mais aussi du rendement commercial. Les obligations politiques et économiques auxquelles ils sont soumis tendent donc à les mettre en situation paradoxale. Ils doivent composer avec les moyens mis à leur disposition pour anticiper et innover afin de répondre à l'injonction politique et économique, tout en tenant compte de leur mission médico-sociale.

Les textes qui régissent l'organisation des ESAT et définissent leurs missions, évoquent la nécessité pour eux de former leurs travailleurs handicapés. Cette démarche est encore naissante dans les établissements.

Ce mémoire a consisté à mettre à plat un état des lieux de la formation professionnelle dans l'ESAT d'étude. Les entretiens menés ont permis de répondre à des questions telles que : existe-t-il une volonté de la direction de permettre aux travailleurs de bénéficier de la formation professionnelle ? Y-a-t-il une bonne connaissance dans les établissements des possibilités et de la législation en la matière ? Les formations proposées sont-elles adaptées aux profils des travailleurs ?

La formation professionnelle existe sous de nombreuses formes dans la plupart des ESAT. Elle est un mélange de sensibilisation à l'exercice de leurs droits et de formation « en situation » sur leur poste de travail.

Il ressort que le manque de moyens financiers freine les projets de formation. La question est de définir comment mobiliser les ressources internes pour mettre en œuvre une véritable politique de formation.

Le statut des travailleurs d'ESAT ne relève pas du Code du Travail mais du code de l'Action Sociale et Familiale. Ils sont cependant en situation de travail avec les mêmes attentes. La formation professionnelle des travailleurs d'ESAT n'en est encore qu'à ses prémices mais paraît importante à développer, car les enjeux de la formation sont les mêmes pour les travailleurs handicapés et les salariés de droit commun; trouver un sens à leur travail, s'adapter au monde économique et développer des compétences.