



**COLLÈGE COOPÉRATIF EN BRETAGNE**

**DPITSH**

**Chargé de projets d'insertion professionnelle  
des travailleurs en situation d'handicaps**

***Certification professionnelle de Niveau II  
délivrée par l'Établissement Collège Coopératif en Bretagne  
(J.O. du 12/05/2011 - Code NSP 332p)***

La promotion de l'inclusion  
professionnelle des personnes en situation  
de handicap psychique, nouvel enjeu pour  
les ESAT ?

Présenté et soutenu publiquement par :

**ALEXANDRE Pascale**

Promotion 19

Tuteur : SAVIDAN Anne- Formatrice-consultante

RENNES – Décembre 2014

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](mailto: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

# Remerciements

---

Une fois de plus je me surprends à penser combien un mémoire est loin d'être un travail isolé. Mes pensées s'adressent :

Aux travailleurs handicapés pour leur disponibilité et leur gentillesse. J'aurais voulu pouvoir tous les citer et rendre un meilleur hommage.

À mes collègues de travail pour leur confiance et leur disponibilité. Un grand merci à l'équipe « covoit », vous m'avez souvent sorti de l'ornière !

A la promo 19 pour les échanges et les moments de rires.

À mes proches et à ma famille pour avoir accepté de relire, corriger et critiquer.

Merci Anne pour ta présence et tes relectures, pas sûre que j'aurais réussi à finir sans toi !

Manon, Timon, merci pour votre patience, mes petits louveteaux.

Je remercie tout particulièrement René BAPTISTE pour sa disponibilité. Je dois une grande partie de ma réflexion à certains de nos échanges.

« On a deux vies. La deuxième commence le jour où on réalise qu'on en a juste une. »

Confucius

# Index des sigles

---

## AAH

Allocation adulte handicapé, 48

## ADAPEI

Association Départementale des Enfants et Parents de Personnes Handicapées Mentales, 14

## AFPA

Association pour la formation professionnelle des adultes, 20

## AGAPEI

Association de gestion d'établissement et de services pour personnes en situation de handicap, 14

## ANESM

Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements sociaux et médico-sociaux, 80

## AS

Acteurs Sociaux, 57

## BTS

Brevet de technicien supérieur, 33

## CACES

Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité, 38

## CAP

certificat d'aptitudes professionnelles, 37

## CAT

Centre d'Aide par le Travail, 9

## CDAPH

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, 9

## CIF

Classification internationale du fonctionnement, 31

## CLAP

Centre de ressources et de liaisons pour les associations et les porteurs de projets, 18

## CMP

centre médico-psychologique, 58

## CPAM

la caisse primaire d'assurance maladie, 62

## CRIC

centre de rééducation des invalides civils, 37

## CV

curriculum vitae, 37

## DRH

Directeur des ressources humaines, 70

## DUIS

Directeur d'unité d'intervention sociale, 14  
EA  
les Entreprises adaptées, 86  
EMT  
Evaluation en milieu de travail, 17  
ESAT  
Etablissement et Service d'Aide par le Travail, 9  
GEASE  
Groupe d'entraînement à l'analyse des situations éducatives, 56  
HP  
hôpital psychiatrique, 50  
IME  
institut médico-éducatif, 49  
IMPro  
institut médico-professionnel, 91  
ITEP  
institut thérapeutique, éducatif et pédagogique, 91  
MDH-PPH  
Modèle de développement humain-Processus de production du handicap, 44  
MDPH  
Maison départementales des personnes handicapées, 37  
OMS  
Organisation mondiale de la santé, 31  
PAP  
Projet d'accompagnement personnalisé, 17  
PP  
Partenaires Privée, 57  
RBPP  
Reconnaissance des bonnes pratiques professionnelles, 80  
RH  
Ressources Humaines, 25  
RRH  
responsable des ressources humaines, 59  
RSE  
la Responsabilité sociétale de l'entreprise, 67  
RSFP  
Reconnaissance des savoirs-faire professionnels, 20  
RUIS  
Responsable d'unité d'intervention sociale, 14  
SAV

Service après-vente, 78  
SAVS

Service d'Accompagnement à la vie Sociale, 14  
SMIC

Salaires minimum interprofessionnel de croissance, 47  
TH

Travailleur Handicapé, 57  
UG

Unité de gestion, 14  
VAE

la Validation des acquis de l'expérience, 24  
ZUP

Zone d'Urbanisme Prioritaire, 45

# Table des matières

---

<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>2</b>
<b>INDEX DES SIGLES</b>	<b>3</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>9</b>
<b>PARTIE 1 L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL AU SEIN D'UN ESAT VERSUS HANDICAP PSYCHIQUE</b>	<b>13</b>
<b>1.1 « Les Ateliers du Comminges », dispositif de travail protégé</b>	<b>13</b>
1.1.1 Une structure, au fonctionnement traditionnel, bien implantée sur son territoire	13
1.1.2 Les attentes du législateur à l'égard de la mission d'inclusion professionnelle	21
<b>1.2 Les personnes en situation de handicap psychique au sein de l'ESAT : identifier de nouvelles spécificités</b>	<b>26</b>
1.2.1 Les caractéristiques du handicap psychique sont atypiques en ESAT	26
1.2.2 L'intégration complexe du trouble psychique au sein de l'ESAT	32
1.2.3 L'évolution vers le milieu ordinaire à partir d'un ESAT: un nécessaire constat d'échec et l'origine d'un questionnement	38
<b>1.3 Un étayage de la recherche par des notions choisies autour de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique</b>	<b>42</b>
1.3.1 Les motifs du choix de l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire	42
1.3.2 Les outils de l'inclusion professionnelle	46
1.3.3 La mise en exergue d'une notion venant impacter le choix de vie et l'évolution professionnelle : l'état de passage.	51
<b>Conclusion 1</b>	<b>53</b>
<b>PARTIE 2 TROIS HYPOTHÈSES POUR UNE RECHERCHE AXÉE SUR L'ÉCOUTE ET LA PARTICIPATION DES USAGERS</b>	<b>54</b>
<b>2.1. Les trois hypothèses retenues</b>	<b>54</b>

<b>2.2. Présentation de la méthodologie choisie pour vérifier les hypothèses -----</b>	<b>56</b>
2.2.1. L'entretien semi-directif auprès des professionnels et des entreprises-----	56
2.2.2. Le questionnaire adressé aux personnes en situation de handicap psychique ----	58
2.2.3. Le choix du panel -----	58
2.2.4. Les objectifs poursuivis lors des entretiens-----	60

## **PARTIE 3 LES FREINS AU PROJET VERS LE MILIEU ORDINAIRE : LES REPRÉSENTATIONS DU RÔLE DE L'ESAT ET LE STIGMATE DU HANDICAP PSYCHIQUE 61**

<b>3.1. L'évolution vers l'emploi ordinaire n'est pas une priorité -----</b>	<b>61</b>
3.1.1 L'ESAT apparait comme la seule solution pour répondre au droit à l'emploi -----	62
<b>3.2. Le stigmatisme du handicap psychique et un monde de l'entreprise inaccessible ----</b>	<b>70</b>
3.2.1 Les complexités organisationnelles et le manque de moyens écartent l'idée de l'intégration en entreprise -----	70
3.2.2 Les freins psychologiques difficiles à dépasser chez l'utilisateur -----	76
<b>3.3. Un projet professionnel qui peine à s'inscrire vers les dispositifs de droit commun 78</b>	
3.3.1 La formation professionnelle non qualifiante-----	78
3.3.2 Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP), répond-il à la construction d'un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire ? -----	80
<b>3.4. Les orientations révélées par l'enquête-----</b>	<b>81</b>
<b>Conclusion 3 -----</b>	<b>83</b>

## **PARTIE 4 LES MODES D'INTERVENTION À DÉVELOPPER EN ESAT POUR S'ORIENTER VERS LA PROMOTION DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE 85**

<b>4.1. Proposer une méthodologie adaptée à un ESAT traditionnel -----</b>	<b>85</b>
<b>4.2. Tenir compte de l'évolution des personnes et de leurs attentes -----</b>	<b>87</b>
4.2.1 Identifier les spécificités des personnes face à l'emploi en milieu ordinaire-----	88
<b>4.3. Un service dédié à la mise en œuvre des projets professionnels-----</b>	<b>93</b>
4.3.1 Proposer une offre de service et une information autour des dispositifs de droit commun 93	
4.3.2 Un négociateur avec l'entreprise, un soutien à la personne-----	96

4.4. Le positionnement professionnel nécessaire pour permettre la promotion du travail en milieu ordinaire -----	97
<b>CONCLUSION GÉNÉRALE -----</b>	<b>100</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE -----</b>	<b>102</b>
<b>ANNEXES -----</b>	<b>107</b>

# Introduction

---

Les Établissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT) sont des structures destinées à l'accueil et à la mise au travail des personnes en situation de handicap. Anciennement nommés Centre d'Aide par le Travail (CAT), il a fallu un certain temps et des habitudes bousculées pour que le nouvel intitulé s'impose. L'ESAT, structure particulière au sein des établissements sociaux et médico-sociaux, à l'habitude d'attirer intérêts ou réprobations. Est-ce des entreprises économiques, soumises aux lois du marché ou des services d'accueil et d'aide aux personnes ?

La nécessité de trouver un équilibre entre ces deux missions et de faire face aux détracteurs des camps de l'entreprise et du secteur de l'aide sociale ont fait couler beaucoup d'encre. En effet, dans le monde économique, certains lui reprochent son statut à part qui, selon eux, serait de « la concurrence déloyale ». À contrario, les acteurs sociaux déposent de nombreux réquisitoires sur une entreprise qui profiterait de sa mission pour faire des bénéfices à l'encontre des intérêts de ces usagers. Les ESAT sont sans cesse dans ce paradoxe d'être une entité fondamentale dans la gestion de l'emploi des personnes handicapées, et désapprouvés dans leur fonctionnement et les bénéfices que les personnes pourraient en retirer. Cette situation, difficile à gérer par tous les acteurs concernés, s'ajoute aux développements de cette décennie qui viennent mettre en jeu les facultés d'adaptation et de réflexion prospective des professionnels et de leurs structures.

Les travailleurs handicapés, nommés « Agent de Production » par l'association gestionnaire, sont orientés en ESAT par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) quand elle « *constate que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante.* »<sup>1</sup> Le terme « momentanément » prend tout son sens avec l'émergence de la déficience psychique au sein

---

<sup>1</sup> Article 39 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

de notre établissement. Cette nouvelle génération est en souffrance au sein de l'ESAT et, avec la qualification de Travailleur Handicapé, ce mal-être s'ajoute aux stigmates de « folie » et de « violence » que la société associe aux personnes atteintes d'une maladie mentale. Pourtant, elles sont, très légitimement, en demande d'un accompagnement adapté à leur pathologie et d'une aide qui favorise leurs exigences d'une intégration en milieu social et professionnel. Devant ces échecs répétés face à la prise en charge de ces personnes, je m'interroge sur la part de responsabilité de l'institution et de sa politique d'insertion, mais aussi des professionnels dont la plupart se questionnent profondément sur leur rôle face aux attentes de ces usagers.

Parmi toutes ces questions, je relèverai essentiellement celles qui concernent l'apparition et l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique et le rôle de l'ESAT dans leur formation et leur inclusion professionnelle, notamment en milieu ordinaire.

Nous constatons avec l'évolution des populations et à la différence des personnes issues des parcours institutionnels, l'envie d'être reconnu actif et d'être autonome. Ces nouveaux entrants ne s'imaginent pas faire carrière en ESAT et espèrent travailler dans le monde ordinaire le plus rapidement possible. Mais nous observons, qu'avec le temps, la motivation s'estompe et moins ils croient en la possibilité d'une insertion professionnelle en milieu ordinaire. Ces personnes paraissent ne pas penser qu'il soit du ressort de l'ESAT de leur proposer les moyens de tenter le travail en milieu ordinaire et choisissent la démission lorsqu'ils ne peuvent faire le deuil d'une évolution professionnelle. Ils n'imaginent pas faire carrière à l'ESAT et il ne représente pas un tremplin vers l'entreprise. Ces personnes ont vécu des situations où leur autonomie n'était pas mise en doute, leurs choix leur appartenaient. Comment ne pas imaginer que le cadre proposé par l'ESAT, très normé, puisse leur apparaître comme un enfermement ? Ces règles sont effectivement le cadre de référence et d'action des professionnels, mais elles peuvent également devenir des contraintes, éteindre certaines libertés ou être le frein de solutions innovantes qui fautes de sortir des mises en œuvre habituelles ne trouvent pas leurs places dans le panel des réglementations qui doivent les encadrer. Il n'est pas rare d'entendre « *on a plus le droit de rien faire* » ouvrier de production du nettoyage, déçu de ne plus pouvoir utiliser les véhicules de l'établissement. « *Avant j'étais autonome, j'arrivais le matin on me disait ce que je devais faire et j'organisais mon travail comme je l'entendais pour la journée, c'était dur mais j'étais autonome...* » Aline, Ouvrier de production papeterie, anciennement travail en milieu ordinaire.

Au regard de cette articulation entre cadre de travail/espace de liberté, je pose la question centrale :

- **Pourquoi l'ESAT ne semble pas se présenter, pour les personnes en situation de handicap psychique, comme espace de transition vers le milieu ordinaire ?**

Malgré une législation incitative voire contraignante auprès des entreprises, des mesures visant à favoriser la mise en œuvre de l'inclusion professionnelle à partir de l'ESAT, le taux des personnes ayant accès au milieu de travail ordinaire, ne serait-ce que temporairement, est en diminution régulière.

Ce mémoire s'attachera donc à réfléchir à la problématique : comment parvenir à favoriser l'élaboration des démarches d'insertion professionnelles en entreprise ordinaire auxquelles les personnes en situation de handicap psychique semblent aspirer ?

Mon propos se construira en quatre parties distinctes :

Dans une première partie nous examinerons l'offre de service et les stratégies mises en place par l'ESAT « Les Ateliers du Comminges » pour répondre aux attentes et aux nouveaux besoins émergents. Il nous faudra approfondir les caractéristiques de ces nouveaux besoins et nous analyserons les références utiles à la compréhension des enjeux de l'inclusion professionnelle, plus particulièrement, au travers de ses liens avec la question du travail et la participation sociale des personnes. Ces notions seront étayées par des auteurs ayant développé la question sociale tel Gérard ZRIBI, ou d'autres, du terrain de la santé comme Sébastien MULLER ou Jean René LOUBAT.

Ensuite, le contexte ainsi dressé et les constats posés, je serai à même de camper le cadre des trois hypothèses retenues que j'accompagnerai de la description de ma méthodologie de recherche dans une seconde partie.

Je développerai, dans une troisième partie, mon enquête auprès des personnes en situation de handicap psychique, des partenaires institutionnels et des entreprises en lien avec la structure. Cette enquête sera construite dans l'ordre des hypothèses présentées et s'appliquera à en vérifier les présomptions.

La dernière partie s'appuiera sur les conclusions tirées de l'enquête pour détailler une méthodologie et les principes de l'action que je propose de mettre en œuvre au sein d'un

ESAT dont l'approche traditionnelle ne permet pas la présence d'un chargé d'insertion. Cette méthodologie s'appuiera sur les moyens et les compétences déjà en place et sera l'occasion de décrypter les fondements de l'inclusion professionnelle.

# PARTIE 1 L'accompagnement professionnel au sein d'un ESAT versus handicap psychique

---

## 1.1 « Les Ateliers du Comminges », dispositif de travail protégé

### 1.1.1 Une structure, au fonctionnement traditionnel, bien implantée sur son territoire

Deux finalités sont inscrites dans l'un des documents fondateurs de ce que l'on nommait auparavant les CAT. **L'article 110** de la circulaire 60 AS, intitulée « Vocation des centres d'aide par le travail » décrit cette 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.* <sup>2</sup>». L'ESAT, « Les ateliers du Comminges », répond dans son organisation et dans son rôle à cette double finalité en accueillant des personnes en situation de handicap.

Sa spécificité est celle d'être un dispositif de travail protégé en espace rural<sup>3</sup>. Cette remarque, à elle seule, explique un bon nombre de choix, notamment dans les activités proposées. Le bassin économique, les transports, les loisirs et activités culturelles sont soumis à cette ruralité ainsi que la prise en charge des usagers de l'établissement.

Il s'agit alors d'adapter une offre de service qui permet « *d'offrir une **insertion professionnelle et sociale adaptées aux besoins des personnes handicapées adultes** qui ne*

---

<sup>2</sup>Source : **La circulaire n°60 AS du 8 décembre 1978** relative aux centres d'aide par le travail <http://www.leviaduc.fr/fichiers/juridiques/esat/60as.pdf> consulté le 10 mai 2013.

<sup>3</sup> Cf. Annexe 1

*peuvent momentanément ou durablement travailler ni dans les entreprises ordinaires, ni dans une entreprise adaptée, ou encore exercer une activité indépendante » (ZRIBI, 2008, p. 38).*

L'ESAT<sup>4</sup> « Les Ateliers du Comminges » est le résultat du regroupement de deux CAT,

- La ferme de Joulin, créée en 1984, gérée par l'ADAPEI 31. Sa création est en corrélation avec le foyer de vie le Comtal. Les activités y étaient principalement agricoles et centrées sur l'élevage de canards.
- Le Comminges, créé en 1976 et géré par une association locale. Les activités y étaient centrées sur le papier, les espaces verts, ainsi que sur une unité « travail du bois », axée sur la fabrication de pinces à linge et de palettes.

Depuis 2008, l'ESAT s'intègre dans une unité de gestion (UG), du nom d'UG Comminges. Cette unité regroupe 5 établissements :

- L'ESAT « Les Ateliers du Comminges » ;
- Le service d'accompagnement à la vie sociale ;(SAVS)
- Le service d'hébergement « Le Comtal » ;
- Les foyers de vie « le Comtal », site d'Aurignac et site de Salies du Salat ;
- L'Accueil de jour « le Comtal » ;
- Le Foyer d'accueil médicalisé de Salies du Salat.

L'unité de gestion est sous la responsabilité d'un directeur d'unité d'intervention sociale (DUIS), l'ESAT lui, étant sous la responsabilité de deux responsables d'unité d'intervention sociale (RUIS) qui assurent les fonctions de production, de commercialisation et de gestion des ressources humaines des agents de production. Cette UG Comminges est une partie de l'association de gestion d'établissements et de services pour personnes en situation de handicap (AGAPEI). C'est une entité juridique créée par 3 associations en 2012 (ADAPEI 31, ADAPEI 32, ADAPEI 81) afin de gérer les établissements sous leur responsabilité en gardant des liens étroits avec les trois associations. Au 31 décembre 2012, l'ESAT « Les Ateliers du Comminges » accueille 107 travailleurs, pour un agrément de 110 places.

Les missions des ESAT vis-à-vis des personnes handicapées sont au nombre de trois :

---

<sup>4</sup> Établissement et Service d'aide par le Travail (ESAT) adopté par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

- ✓ *« Proposer une activité à caractère professionnel ;*
- ✓ *Offrir un soutien médico-social et éducatif ;*
- ✓ *Favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale. »*<sup>5</sup>

L'ESAT « les ateliers du Comminges » se définit comme objectif de **concourir au développement personnel et la qualification de travailleurs en situation de handicap orientés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) dans un environnement protégé.**

*« Les finalités de son dispositif d'accompagnement professionnel sont ;*

- ✓ *Le développement d'activités à caractère professionnel adaptées au public ;*
- ✓ *Le développement des aptitudes professionnelles des agents de production ;*
- ✓ *L'adaptation des conditions de travail aux agents de production ;*
- ✓ *le développement et le maintien des potentialités des agents de production ;*
- ✓ *Mettre en œuvre, pour ceux qui le peuvent, la validation de leurs compétences.*
- ✓ *permettre éventuellement des passerelles vers l'emploi en milieu ordinaire »*<sup>6</sup>

En conclusion, la structure est bien repérée sur son territoire du fait de son implantation de longue date sur le site et du nombre de personnes qu'elle emploie. Globalement, son organisation s'avère pertinente et cohérente avec le projet d'accompagnement des personnes accueillies. La mise en œuvre d'une stratégie d'implantation ouverte sur son environnement est élaborée à tous les niveaux d'intervention, par le développement de partenariats de proximité au travers des activités de services, mais aussi sur le volet socio-culturel ou pédagogique et professionnel.

---

<sup>5</sup> Source : Projet d'établissement 2013-2018

<sup>6</sup> Op Cit

### 1.1.1.1 Des services valorisés dans leur ouverture vers le milieu ordinaire

J'insiste sur le travail « *d'ouverture de l'établissement à et sur son environnement* »<sup>7</sup> car cela pourrait impliquer des opportunités de mise en condition pour d'éventuelles situations de travail en milieu ordinaire et venir appuyer mon propos par la suite. Cette politique d'ouverture et notamment la mise en place de journées de portes ouvertes en direction des entreprises, fournisseurs, a permis de faire connaître nos services et le panel des compétences en atelier comme je le démontre dans la description des activités développées au sein de l'établissement.

→ Des ateliers de production : pour permettre des activités extra-muros des ateliers de production vers l'entreprise et les partenaires privés

**Les ateliers** sont la proposition d'activité professionnelle et se divisent en quatre pôles distincts :

① La sous-traitance, avec des activités traditionnelles de conditionnement (filmage, blister, ou cartonnage), de produits très divers. J'intègre l'imprimerie et la vente de produits de bureaux au sein de ce pôle puisqu'il se situe sur le même bâtiment et qu'il s'est institué une étroite collaboration avec la sous-traitance.

② Le nettoyage industriel pouvant tout aussi bien intervenir au sein d'entreprises privées, publiques ou de particuliers. C'est un atelier essentiellement tourné vers des activités en milieu ordinaire au même titre que les espaces verts.

③ Les espaces verts sont les activités à forte valeur ajoutée en pleine expansion. À l'instar du nettoyage industriel, ce sont des ateliers dont les interventions ont lieu à 99% en milieu ordinaire.

---

<sup>7</sup> Expression employée dans la recommandation des bonnes pratiques de l'ANESM de juin 2014 :

④ L'horticulture avec son point vente de fleurs et plants de légumes et très longtemps considéré comme « la vitrine de l'ESAT » jusqu'à ce que de grosses difficultés financières obligent l'établissement à moins investir dans son développement.

On notera deux catégories d'ateliers : celle qui représente des activités en intra assez répétitives, sans contact direct avec la clientèle et proposée à des personnes dont les compétences relationnelles sont faibles ou difficiles et qui réclament un cadre de travail stable et sécurisant. La seconde qui se rapproche des activités de type prestations de services plus proche de la clientèle avec une technicité professionnelle avérée.

Nous pouvons observer une ouverture à l'environnement socio-économique très valorisée sur ces ateliers de service (par exemple l'activité horticole qui bien qu'en difficulté, permet de travailler le contact avec la clientèle), mais qui apparemment ne sont pas des espaces de transitions vers le milieu ordinaire. Je n'ai trouvé aucun exemple de personne ayant travaillé sur ces ateliers qui ont bénéficié des aspects savoir-faire et de la technicité reconnus par des référentiels métiers tels que le nettoyage industriel ou les espaces verts avec à la clé la réussite d'une embauche en milieu ordinaire. Plusieurs exemples de stage ou d'évaluation en milieu de travail (EMT) ont par contre été tentés et il semblerait que les échecs ont fortement impacté les esprits. « *Le boulot là-bas (cuisine de collectivité) c'est trop dur* » Philippe 43 ans, à la suite d'une EMT de trois semaines.

J'ai pour fonction d'assurer la gestion et la coordination d'un atelier de sous-traitance et je m'assure du suivi des projets d'accompagnements personnalisés des personnes (PAP). Ce sont deux niveaux à la fois distincts, mais également en interaction dans la mesure où la dynamique de projet mise en œuvre avec les personnes est essentiellement professionnelle.

L'atelier sous-traitance est l'une des activités traditionnelles des ESAT, mais la mutation du secteur, l'impact de la crise sociale et économique est en passe de changer le regard sur cet atelier. La légitimité de son existence et de ses missions au regard de l'évolution de la population et l'insertion professionnelle remet en cause son fonctionnement et les représentations du travail tels que nous l'organisons à l'heure actuelle. Cette idée inclut une analyse des ajustements envisageables en fonction des profils psychopathologiques des populations.

Sur les trente-cinq heures de présence sur leur lieu de travail, les Agents de production<sup>8</sup> peuvent participer à des activités de soutien socio-éducatif conformément à la réglementation en vigueur.<sup>9</sup>

→ **Le service soutien, trait d'union sur l'extérieur et la formation professionnelle**

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 confirme la mission médico-sociale des ESAT *« chargés d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, et de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale »*<sup>10</sup>

L'activité soutien est formalisée et s'articule autour d'un panel diversifié d'activités favorisant l'activité professionnelle et l'autonomie sociale.

L'accompagnement socio-éducatif dispensé par ce service se décline par l'objectif *« d'animer et concevoir des actions de formation visant à donner aux agents de production les moyens d'une intégration dans leur environnement quotidien (personnel et professionnel) »*<sup>11</sup>.

La participation à une activité est annuelle et se planifie avec les moniteurs d'ateliers. Le choix d'une activité de soutien se définit en fonction des PAP des agents de production et des besoins et des difficultés repérés sur les ateliers.

Les activités proposées dans le cadre du soutien sont l'occasion pour les agents de production de s'ouvrir vers l'extérieur au travers de diverses manifestations à vocation culturelle (le Pied à l'encrier organisé par le centre de ressources et de liaisons pour les

---

<sup>8</sup> Appellation choisie par l'association pour nommer les travailleurs handicapés en ESAT, dans le but de leur permettre d'être valorisés par une identité et reconnaissance sur leur poste de travail

<sup>9</sup> Art. L. 344-2 et L. 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles

<sup>10</sup> Op. Cit.

<sup>11</sup> Source : BILAN D'ACTIVITE SERVICE SOUTIEN 2012-2013, rédigé par les animatrices soutien

associations et les porteurs de projet (CLAP Midi-Pyrénées), la Semaine de la langue française organisée par le Ministère de la culture et de la communication, valorisation des œuvres réalisées par les usagers,...).

L'ESAT facilite et formalise l'accès à la formation professionnelle des ouvriers. Les souhaits et les besoins sont recueillis auprès des usagers, soit lors de l'élaboration du PAP, soit au cours de l'année par les moniteurs d'ateliers.

La mission d'évaluation externe a révélé « *que l'offre est en bonne adéquation avec l'objectif de professionnalisation et d'autonomisation des personnes* ». <sup>12</sup>

#### → L'évaluation externe, la mise en exergue des points forts / points faibles

L'évaluation externe est une obligation pour tous les établissements et services sociaux et médico-sociaux <sup>13</sup>. La mission d'évaluation a révélée début 2014 que l'ESAT est en conformité avec l'exigence de la loi 2002-2 :

- « *Les propos et postures des professionnels sont bienveillants, dans le respect de la dignité des usagers ;*
- *Le cadre de travail est globalement contenant et sécurisé*
- *La dynamique concernant le développement de la bientraitance et la prévention de la maltraitance est en place. »* <sup>14</sup>

Elle indique notamment concernant la qualité de l'accompagnement des usagers proposé :

- « *La variété des ateliers en correspondance avec les capacités des personnes accueillies et permettant des parcours diversifiés en interne*

---

<sup>12</sup> Source : AGAPEI, Rapport de l'évaluation externe de l'ESAT «Les Ateliers du Comminges ». EQR, conseil social & santé, 2014.

<sup>13</sup> Loi 2002-2, art. 22 rénovant l'action et médico-sociale et circulaire N° DGCS/SD5C/2011/398 du 21 octobre 2011 relative à l'évaluation des activités et de la qualité des prestations délivrées dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux

<sup>14</sup> Source : AGAPEI, Rapport de l'évaluation externe de l'ESAT «Les Ateliers du Comminges ». EQR, conseil social & santé, 2014.

- *une section de placement individuelle effective*
- *une mobilité encouragée à travers les activités extérieures*
- *l'engagement dans une démarche de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP) en partenariat avec l'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), « formation en cours des référents moniteurs d'ateliers. »<sup>15</sup>*

Par contre, la mission d'évaluation soulève « *l'insuffisante insertion en milieu ordinaire* ». Le placement collectif, c'est une mise à disposition d'une équipe et de son moniteur en entreprise, et le placement individuel, il s'agit de la personne qui part seule en entreprise grâce à une convention signée entre l'ESAT et l'entreprise, n'ont cessé de diminuer. En 2006, le placement individuel concernait six personnes, aujourd'hui, elles sont deux et l'équipe en placement collectif, vient de connaître presque deux ans sans intervention à l'extérieur faute d'employeur. Mais toutes proportions gardées, ce travail en milieu ordinaire concernait moins de 5 % des effectifs de la structure c'est une donnée qui n'a jamais été très développée. Nous sommes sur le fonctionnement d'un « *ESAT traditionnel* » en opposition aux ESAT « hors-murs » ou « de transition ». Cette organisation est celle posée l'origine du travail protégé et elle respecte strictement le cadre réglementaire et les orientations de politique de santé publique éditées depuis lors, notamment en ce qui concerne l'intervention de la personne sur son projet professionnel et son inclusion dans l'emploi. Il est à préciser que la législation a fortement impacté, depuis plus de dix ans, notre fonctionnement et que le législateur a renforcé certaines de nos missions.

---

<sup>15</sup> Op. Cit.

## 1.1.2 Les attentes du législateur à l'égard de la mission d'inclusion professionnelle

### 1.1.2.1 *Le projet professionnel des personnes, outil d'expression de la citoyenneté*

Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP) est un outil de la loi qui formalise une volonté politique<sup>16</sup> d'associer l'utilisateur à la définition et à l'évaluation des prestations qui lui sont fournies. Voici la définition mise en avant par les techniciens que l'association a sollicités pour son élaboration<sup>17</sup> :

- ✓ « *C'est une approche centrée sur la personne* ». Elle est ici considérée à partir de ses demandes, de ses besoins, de ses droits fondamentaux.
- ✓ « *C'est une approche dynamique* » centrée sur le développement ou l'adaptation des capacités de façon à mobiliser et étayer les ressources de la personne.
- ✓ « *c'est une approche systémique* » par laquelle nous sommes conduits à analyser les données de l'environnement de façon à réduire toutes les incidences socio relationnelles de la situation de handicap.
- ✓ « *c'est une démarche pluridisciplinaire et intégrative* ». c'est la notion de « personne au centre du dispositif » qui est ici invoquée.

Le protocole du PAP précise qu'il est utilisé pour « *résoudre des situations complexes, dénouer des problématiques selon des diagnostics partagés et des approches complémentaires.* » (ESTEVE, 2011, p. 38)

Le PAP est à l'origine de l'ingénierie de l'accompagnement<sup>18</sup> tel que défini au sein de l'association : « *le processus d'accompagnement a pour finalité le développement des capacités d'adaptation de la personne à la condition que cela corresponde à son projet de*

---

<sup>16</sup> Le PAP et le processus de construction et de conduite de projet personnalisé est en conformité avec les obligations réglementaires issues des lois n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et des recommandations de l'ANESM

<sup>17</sup> Anne Marie Estève consultante, intervenante et formatrice dans le cadre de l'évaluation interne.

<sup>18</sup> Cf. Annexe 2, le processus global de la démarche du PAP

*vie, les notions de potentialités, de centre d'intérêt, de choix sont ici déterminantes.* »<sup>19</sup> C'est un des outils d'individualisation et d'implication des usagers dans la prise en charge. Nous nous rendons compte de l'importance de la démarche au travers des réactions assez vives que peut produire ces instants où une forme d'attente se combine en lignes de tensions autour de la personne, de sa famille et de l'institution. Les termes employés pour qualifier le PAP recouvre un domaine affectif vaste qui englobe toute la palette des sentiments d'espoir ou de défiance en passant par la colère, la joie ou le soulagement.

Le second volet à retenir des orientations réglementaires répond à la question essentielle pour chacun d'entre nous et plus encore auprès des personnes handicapées, il s'agit de pouvoir subvenir de façon autonome à ses besoins grâce à son travail. Henri-Jacques Stiker pose le problème ainsi, « *les personnes handicapées inscrivent le risque du non emploi et du non travail dans l'ordre des risques inévitables et font obstacle aux discours néo-libéraux qui font appel à la force de l'individu comme remède aux risques* » (STICKER, 2009, p. 84). C'est ce droit inaliénable que nous allons évoquer maintenant.

### ***1.1.2.2 Répondre au droit au travail et à l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés***

Depuis mon embauche, en 2003, j'ai observé de nombreuses évolutions à la fois structurelles mais également méthodologiques dans l'organisation de ma fonction et de mes missions dont l'origine s'explique par l'adoption de lois et de réglementations venant impacter le secteur. Nous assistons depuis un siècle à ce que désigne un ouvrage écrit sous la direction de Gérard Zribi et Jacques Sarfaty, « *une conquête des droits réellement en marche* » (ZRIBI & SARFATY, 2008, p. 19). L'expression des droits en ce qui concerne le secteur adulte, comme l'accès à l'emploi, à la vie sociale, à la formation et à un minimum de ressources, est caractérisée par une législation abondante. « *... laissant progressivement de côté les espaces clos, la relégation et l'abandon social pour construire un ensemble de droit, sans doute différents, mais assez proche du droit commun* » (ZRIBI & SARFATY, 2008, p. 19).

---

<sup>19</sup> Op. Cit.

Les ESAT sont des outils de développement de l'autonomie, d'insertion sociale et professionnelle. Mais ce rapprochement avec le droit commun, certains auteurs en condamnent la timidité. Avec la loi de 2005, « *le caractère médico-social des ESAT est confirmé et le statut des travailleurs handicapés reste dérogatoire au code du travail.* » (VELCHE, 2009, p. 272) Ce statut écartant les travailleurs handicapés du code du travail certains auteurs l'ont critiqué en le dénonçant comme une stigmatisation supplémentaire à l'encontre des personnes qui en bénéficient. « *Il semble difficile de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, y compris au sein de structures positionnées à l'articulation du social et de l'économique, sans que les personnes employées par celles-ci relèvent du droit du travail. Il nous semble préférable de renoncer au statut actuel **d'usager d'institution sociale**... pour s'orienter vers le statut juridique beaucoup plus adapté et mobilisateur de **salarié**. Celui-ci permettrait de renforcer le sentiment d'appartenance au monde du travail et de favoriser des relations plus « adultes » entre encadrants et employés. Le bénéfice des droits sociaux (notamment la formation professionnelle continue, les droits d'expression et de représentation...) entraînerait en outre de véritables apprentissages, mais valoriserait sensiblement l'image personnelle et sociale des travailleurs handicapés* » (ZRIBI, 2008, p. 47).

Il est important de préciser la mise en œuvre dans le cadre du service soutien d'actions pour l'accès à l'autonomie, de participation à la vie sociale ou de formation professionnelle et la recherche de la valorisation des compétences.

### → *Par la formation professionnelle*

C'est la loi du 11 février 2005 qui aborde plus précisément la notion de formation professionnelle : « *les ESAT mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretiens des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi qu'à des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes qu'ils accueillent* »<sup>20</sup>. Cette disposition sera suivie par le Décret n°2006-703 du 16 juin 2006 venant introduire l'accès à la formation professionnelle continue

---

<sup>20</sup> Art. 26 de la LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

pour les travailleurs handicapés de l'ESAT, avec en prime la possibilité d'une participation de l'État : « (...) l'État assure à l'organisme gestionnaire de l'ESAT la compensation de la participation au financement de la formation professionnelle continue (...) ». Au sein de l'établissement, la formation professionnelle a depuis lors toujours été promue. C'est un des points abordés lors de l'élaboration des Projets d'accompagnement, mais également évoqué en concertation entre moniteurs d'ateliers et les deux responsables d'ateliers, au regard des besoins des personnes ou des équipes. Chaque année ce sont entre seize à vingt agents qui partent sur des formations telles que : sécurité au travail, gestes et postures, communiquer sur son poste de travail, informatique ou sur des actions de formation plus technique comme conditionnement et emballage, conduite d'engins autoportés, etc.,...

Selon le rapport d'évaluation externe « l'offre de formation est en bonne adéquation avec l'objectif de professionnalisation et d'autonomisation des personnes »<sup>21</sup>.

### → Par la valorisation et la reconnaissance des compétences

La loi de 2005 a apporté des modifications importantes en marquant un rapprochement avec les dispositions de droit commun, en ce qui concerne la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet de sanctionner un savoir-faire et de le reconnaître. **Le décret n°2009-565 du 20 mai 2009** relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail, engage un processus de valorisation des compétences des usagers par l'obtention de certifications ou de titres professionnels. Ce processus est engagé dans le dispositif de VAE en partenariat avec l'AFPA Midi-Pyrénées organisme de formation loi 1901 reconnu par l'état. Ce partenariat est appelé « Dispositif de reconnaissance des savoir-faire Professionnels » et tend à s'adapter aux problématiques rencontrées par les personnes en situation de handicap dans l'obtention de formations diplômantes. A l'heure actuelle, deux moniteurs d'ateliers sont en formation pour permettre la coordination des actions.

---

<sup>21</sup> Rapport de l'évaluation externe de l'ESAT « les Ateliers du Comminges » EQR conseil, santé et social, 2014

L'élaboration des référentiels métiers rencontrés en ESAT procède directement de cette réflexion sur la formation et de la stratégie des Ressources Humaine (RH) entamée par la structure auprès des usagers. C'est un travail rigoureux et de longue haleine qui demande une bonne connaissance du métier et un travail multidimensionnel réunissant à la fois les acteurs de la certification et les intervenants de terrain du secteur protégé, donc de l'ESAT. Cette démarche s'élabore en parallèle de celle de l'AFPA, pour ensuite pouvoir définir des certifications sur certaines parties des référentiels professionnels.

→ *Favoriser le passage du milieu de travail protégé vers le milieu ordinaire*

Les orientations de la loi du 11 février 2005 tendent à favoriser les passages entre milieu protégé et milieu ordinaire, pour autant l'ESAT est contesté dans cette mission de transition. On reproche également aux ESAT de ne pas être le tremplin vers une intégration sociale que l'on espère : *« Davantage lieu d'exclusion que tremplin pour l'insertion. Ainsi, il éloignerait les travailleurs handicapés du monde ordinaire du travail, sans pour autant leur apporter les formations et les soutiens qui lui seraient nécessaires. L'attrait de la protection qu'il offre dissuaderait ceux qui en sont capables de tenter leur chance sur le marché du travail, et attirerait même ceux qui ont du mal à s'y maintenir »* (STIKER & BLANC, 1998, p. 237). Pourtant, le législateur a retenu plusieurs dispositifs devant favoriser ce passage en milieu ordinaire. Comme les mises à dispositions par exemple, qui seront non limitées dans le temps et qui permettent aux personnes de rester rattachées à l'ESAT. Il y a aussi la possibilité pour le travailleur handicapé ayant conclu un contrat de travail de bénéficier d'une convention entre son employeur et l'ESAT, voir un Service d'Accompagnement à la vie Sociale (SAVS). Ainsi si le contrat ne prend pas effet, le travailleur réintègre l'ESAT ce qui selon le législateur devrait lever certains freins psychologiques vis-à-vis du milieu ordinaire.

Les « Ateliers du Comminges », propose diverses dispositions pour favoriser l'accès à l'emploi. Le service de placement individuel, les mises à dispositions collectives, les stages en entreprises qui s'apparentent à de l'Évaluation en Milieu de Travail (EMT).

Malgré la législation incitative et les mesures mises en œuvre au sein de la structure, les embauches en milieu ordinaire sont inexistantes et de surcroît, nous assistons au retour dans

nos murs de personnes ayant été mises à disposition depuis parfois très longtemps (plus de 15 ans pour certains). Le projet d'établissement inscrit la possibilité, pour la structure, d'être un moyen d'insertion en milieu de travail en proposant des passerelles. Les constats suivants démontreront que cette donnée n'est que très partiellement prise en compte par les Travailleurs Handicapés, les professionnels ou les partenaires.

## 1.2 Les personnes en situation de handicap psychique au sein de l'ESAT : identifier de nouvelles spécificités

### 1.2.1 Les caractéristiques du handicap psychique sont atypiques en ESAT

Afin d'apporter un éclairage dans l'étude de l'inclusion professionnelle des Personnes en Situation de Handicap Psychique, je me suis fixée les objectifs suivant :

- Identifier les spécificités des profils de personnes handicapées psychiques ;
- Décrire les difficultés rencontrées par ces personnes au sein de notre établissement ;
- Établir les besoins et les demandes qui paraissent émerger.

#### *1.2.1.1 L'organisation globale de la structure mise en cause par l'augmentation du taux d'absence et le renouvellement des travailleurs*

Le projet d'établissement (dernière version du 6 mai 2013) indique plusieurs éléments caractérisant la population :

- ✓ « Un recrutement institutionnel majoritairement tourné vers les IMPro (44% des travailleurs, 29% des autres ESAT, 13% les centres hospitaliers spécialisés) ;
- ✓ Une répartition donnant l'avantage au handicap mental (72 personnes sont déficientes intellectuelles contre 35 pour le handicap psychique – 53% présentent une déficience psychique associées)
- ✓ **Dans le même temps, une tendance à l'augmentation du « turn-over<sup>22</sup> », avec l'admission de jeunes publics atteints principalement de troubles psychiques (70% des 29 admissions survenues ces 5 dernières années), renouvelant les publics et les besoins afférents ; »<sup>23</sup>**

Le « turnover », ou renouvellement des travailleurs handicapés est une des illustrations des difficultés de prise en charge des nouveaux publics ou des personnes en situation de handicap psychique, avec de surcroît des difficultés à tenir les rythmes de travail et les activités choisies à leur embauche. Nous comptons depuis cinq ans 29 admissions et sur ces 29 admissions, 5 sont en réflexion pour un éventuel départ ou une démission, 7 ont fait la demande de changement d'atelier, 2 sont en passe ou ont été réorienté. Cela représente près de 50% des personnes qui après environ un à trois ans de présence chez nous manifeste des signes de démotivation ou d'usure. Dans tous les cas, il est apparent qu'un certain mal-être est exprimé. (*J'attends plus rien et on attend plus rien de moi ; J'attends la retraite et c'est tout ; Qu'est-ce qu'il y à espérer ici on essaie de faire juste ce qu'on nous dit et on n'aura pas de problèmes*), ce sont quelques exemples de paroles collectées au fil du temps. Pour illustrer l'idée d'un renouvellement de population en faveur du handicap psychique, il faut savoir que sur ces 29 admissions nous comptons une grande majorité d'usagers venant du secteur psychiatrique, ou du milieu ordinaire et en recherche d'emploi car en grande difficulté pour y accéder. Les chiffres avancés lors des réunions d'informations annuelles font état, au regard de ces 29 entrées, de plus de 60% d'embauches de personnes en situation de handicap psychique.

---

<sup>22</sup> Terme utilisé par les responsables de l'établissement et dans les comptes rendus de réunion pour explicité les admissions et les démissions ou les départs des usagers.

<sup>23</sup> Source ; projet d'établissement 2013-2018

Il faut savoir que depuis l'augmentation de l'agrément en 2010 à 110 places nous avons des difficultés à atteindre le plein effectif de façon constante alors que les demandes d'embauches restent relativement importantes.

Le taux d'absence<sup>24</sup> est relativement présent et est un réel problème dans l'organisation global des ateliers. Il est attribué à la fatigabilité ou aux psychopathologies des personnes. Notamment en ce qui concerne l'absentéisme observé avec l'apparition du handicap psychique.

Voici le tableau<sup>25</sup> fourni lors des réunions par pôle d'activité, pour nous alerter sur l'inquiétante augmentation des Arrêts de Travail (AT).

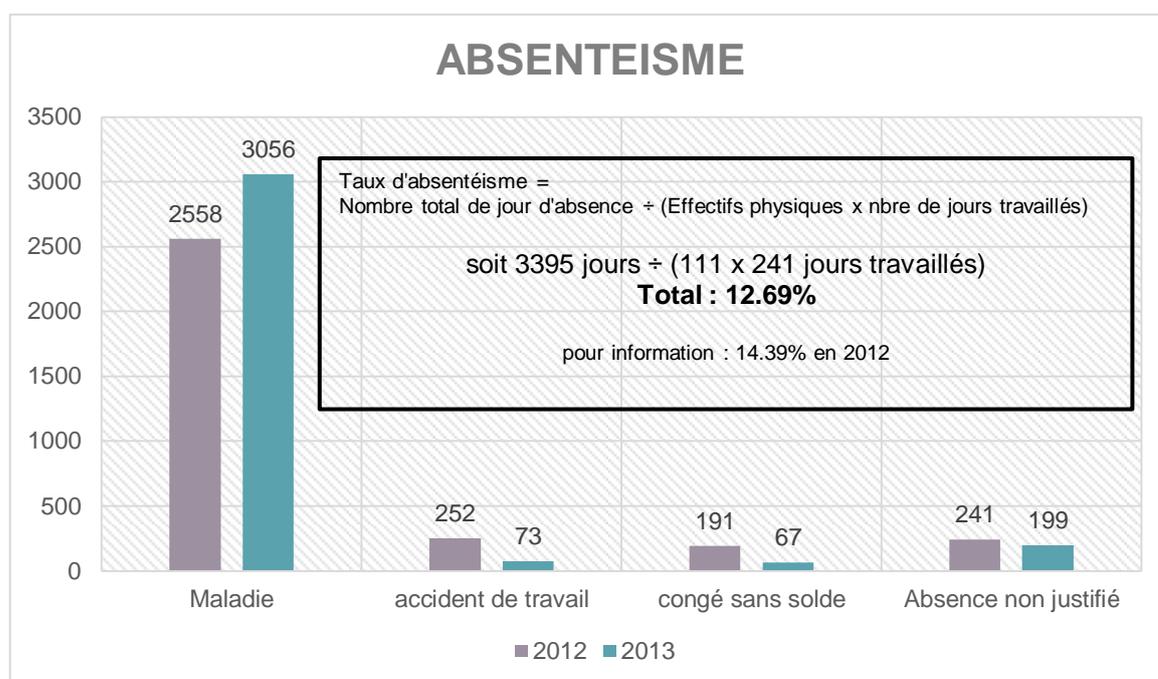


Figure 1 Source : Powerpoint de la réunion d'ateliers 2014 « ESAT les ateliers du Comminges »

Il est à noter que le nombre d'absence (maladie, non-respect des horaires, absences injustifiées) se reportent sur les ateliers de services principalement. Les départs inexplicables ou

<sup>24</sup> Comme soumis en figure 1 le terme absentéisme est utilisé par les responsables de l'établissement pour désigner la proportion des usagers absent.

<sup>25</sup> Source compte rendu de réunion fonctionnelle annuelle de l'ESAT de Mars 2014

lors des essais préalables à l'embauche sont crédités au compte des difficultés psychologiques que la personne éprouve à suivre les règles et le rythme de travail imposé à l'ESAT. Cette explication me paraît être abusivement utilisée lorsque l'on entend certaines paroles de ses usagers : « *je n'ai pas le même profil que les personnes ici* », Sandra, Agent de production de l'atelier papeterie, ou bien « *j'ai l'impression d'être enfermé, j'ai l'impression qu'on attend plus rien de moi ici* » Franck, nettoyage industriel.

Ces deux facteurs questionnent l'organisation de la production notamment celle des activités de services dont chacun des travailleurs à une place essentielle dans une journée de travail. La place limitée dans le camion (elle ne permet que des équipes de six personnes et il est question de réduire à cinq ceux des espaces verts) influence considérablement les délais lorsqu'un travailleur est absent.

### **1.2.1.2 La maladie mentale n'est pas le handicap psychique**

La coexistence entre les termes de « maladie mentale » et de « handicap psychique » continue de faire débat, et cela même depuis la reconnaissance par la loi du 11 février de ce handicap. En effet, **La loi 2005-12 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est une réforme profonde et fondamentale pour le secteur protégé dont l'un des buts serait de changer le regard porté sur le handicap. Elle vise à améliorer les droits des personnes handicapées en particulier par la mise en place de mesures destinées à favoriser l'accès à la vie professionnelle. Elle entérine un certain nombre de pensées sous-jacentes, ou de demandes de prises de positions, qu'il était nécessaire de formaliser une bonne fois pour toutes. Mais surtout, pour la première fois, une définition du handicap est donnée entérinant la notion de handicap psychique: « *constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensoriels, mentales, cognitives ou*

*psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* »<sup>26</sup>. Les enjeux de cette reconnaissance ainsi officialisée recouvrent deux idées :

- Il s'agit d'une part de rendre visible et « *de prendre en considération un certain nombre de besoins spécifiques auxquels la psychiatrie, seule, ne pouvait répondre* » (MULLER, 2011, p. 40).

En effet, le secteur du handicap en opposition avec celui de la santé mentale permet de proposer une combinaison plus large de solutions d'accompagnements aux personnes atteintes de maladies mentales et prises en charge par les services psychiatriques. Sébastien Muller qualifie même, le handicap et sa conceptualisation comme « *la clef de voute d'une manière de réfléchir les conséquences sociales d'une pathologie médicale...* »<sup>27</sup>. Il s'agit par exemple d'utiliser tout l'arsenal législatif autour du handicap et d'offrir aux personnes « *un statut et des garanties de ressources* »<sup>28</sup>.

- Et d'autre part, de reconnaître les difficultés sociales invalidantes des personnes souffrant de troubles psychiques, « *de lui donner les contours garants de sa différenciation* »<sup>29</sup>.

En définitive, l'appellation de « handicap psychique » fait le lien, tout du moins dans le concept si ce n'est dans les faits, entre le secteur de la santé et celui du handicap et permet aux usagers de la psychiatrie d'utiliser les moyens et les institutions sociales et médico-sociales.

→ La maladie mentale à l'origine de la situation de handicap dans un environnement donné

La maladie mentale est caractérisée par une altération des fonctions mentales et la psychiatrie les a classifiées au même titre que les maladies et leurs symptômes. Il n'est donc pas possible de fournir une définition de la maladie mentale car elle recouvre la multiplicité du champ de la santé mentale. C'est d'ailleurs cette dernière qui est définie par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) : « *Il s'agit (la santé mentale) d'un état de bien-être dans lequel*

---

<sup>26</sup> Art. L.114 nouveau du Code d'action sociale et des familles,

<sup>27</sup> Op.cit. S. Muller, 2011

<sup>28</sup> Op.cit. S. Muller 2011

<sup>29</sup> Op.cit. S. Muller 2011

*la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté. » (MULLER, 2011, p. 30).*

Par contre ce sont les éléments qui composent la maladie mentale qui ont des conséquences en termes de « *désavantages et d'incapacités* » et qui vont déterminer la situation de handicap. C'est une distinction importante car il s'agit ici de ne pas faire un amalgame entre le handicap et la maladie dont il est la conséquence. René BAPTISTE résume ainsi cette conception « *ce n'est pas l'atteinte physique ou psychique qui fait le handicap mais la combinaison entre le projet de vie, l'environnement et les capacités de la personne concernée par une déficience et les incapacités qui en découlent* » (BAPTISTE, 2005, p. 32).

### → Le poids des troubles psychiques

La maladie mentale produit donc des conséquences sur les quatre champs du handicap psychique repérés par la Classification Internationale du Fonctionnement (CIF)<sup>30</sup> est décrite dans une étude du réseau Galaxie<sup>31</sup> comme suit : « *les spécificités du handicap psychique ont été déclinée suivant quatre champ : le cognitif, les habilités sociale, les habilités professionnelles et l'identité personnelle* ». Plus concrètement, nous observons dans les ateliers chez ces personnes des symptômes dont nous avons appris à les mettre au compte de leur maladie. Au niveau cognitif, nous remarquons les caractéristiques suivantes :

- Troubles de l'attention
- Troubles de la concentration
- Troubles de mémorisation
- Impatience, rupture

Au niveau relationnel, ce sont les caractéristiques suivantes qui apparaissent :

---

<sup>30</sup> La Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé (CIF) a été élaborée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) afin de fournir un langage uniformisé et un cadre pour la description et l'organisation des informations relatives au fonctionnement et au handicap. Elle a été entérinée par l'Assemblée mondiale de la Santé en 2001.

<sup>31</sup> Le Réseau Galaxie existe depuis 2000 et regroupe les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap psychique. L'association propose une activité d'animation du réseau d'acteurs qu'elle fédère, une activité de recherche, d'étude et d'expérimentation, une activité d'appui technique et de formation, et une activité de communication.

- Inhibition, retrait ou absence
- Familiarité inadéquates socialement
- Mauvaise distance
- Hostilité, fuite

Au niveau des effets secondaires des traitements, nous avons :

- Fatigue, somnolence
- Maladresse gestuelle
- Tremblements, sudation

Ces troubles s'expriment tant au niveau cognitif que relationnel ou dans les effets secondaires des médications et rencontrent auprès des publics traditionnels et des encadrants des réactions diverses, notamment de l'incompréhension du à ce que décrit René BAPTISTE comme « *une absence de stigmatisation qui le rend "invisible" et d'autant plus redouté par l'environnement* »<sup>32</sup>.

## 1.2.2 L'intégration complexe du trouble psychique au sein de l'ESAT

De nombreux facteurs viennent confirmer cette difficulté à effectuer ne serait-ce qu'un travail de socialisation et d'apprentissage d'une autonomie psychosociale suffisante pour, de surcroît et par la suite, envisager le processus d'insertion professionnelle. Gérard Zribi précise que « *rien ne serait plus hasardeux d'affirmer que la nouvelle population est apte à une intégration en milieu normal et que les populations déficitaires antérieures n'y sont plus admises* » (ZRIBI, p. 30). Je suis régulièrement interpellée par les difficultés rencontrées chez les nouveaux entrants lorsqu'il s'agit d'être « au travail ». Même si lors de leurs stages, préalable à l'embauche les difficultés ne se font pas évidentes, la période d'essai de trois mois suivante est bien plus révélatrice. De fait, nombreux sont ceux que je ne reverrai pas car, soit ils interrompent plusieurs fois leur stage, soit ils abandonnent le projet d'une reprise du travail et nous ne les revoyons pas. Nous avons identifié plusieurs facteurs à ces départs:

---

<sup>32</sup> Op. Cit.

- La Reconnaissance de la qualité de travailleur Handicapé (RQTH),

Le **statut de travailleur handicapé** est souvent le seuil le plus compliqué à passer car il entérine un état (JAEGGER, 2000). Pour la plupart des personnes souffrant de troubles psychiques, l'acceptation du diagnostic de la maladie mentale a déjà été le sujet d'un parcours douloureux. Il a souvent été le champ de ruptures familiales, sociales et professionnelles initiées par la décompensation et l'apparition parfois assez tardive des symptômes de la maladie. Le changement de statut vers la « reconnaissance » leur signifie le caractère persistant de la maladie mentale et le passage vers l'acceptation d'un stigmate de plus, celui du handicap.

- Le deuil d'une vie « rêvée » et la crainte du changement

Les personnes en souffrance psychique ont souvent eu le temps de la projection dans une vie idéalisée. Beaucoup ont suivi un cursus scolaire initial, exercé un métier voire vécu des expériences professionnelles qui ont participé à cette projection vers une vie « normale ». De plus, le **changement** est un processus qui remet en cause des défenses construites autour de la maladie mentale. Les personnes ont développé un système de défenses vis-à-vis de l'équilibre mis en œuvre après la décompensation et qui les feraient prendre la place de « sujet », sachant, en ce qui les concerne, que ce sujet est déstructuré et en souffrance.

- La représentation du dispositif du travail protégé pour « les fous »

La nature des tâches et des travaux proposés par l'ESAT leur apparaît, en comparaison de ce qu'ils ont vécu antérieurement (scolarité ou domaine professionnel ordinaire), d'un niveau subalterne qui vient d'autant plus déroger à l'image de soi. Je rencontre certains usagers qui éprouvent le besoin de rappeler qu'avant ils avaient telles ou telles responsabilités, comme Charline qui refuse certains travaux car elle possède un brevet de technicien supérieur (BTS) comptabilité.

- La prise en charge collective est difficile

Passer d'une prise en charge sanitaire à la prise en charge en ESAT, c'est devenir Agent de Production après avoir été patient en Hôpital. Il s'agit ici de passer à une position plus contractuelle qui engage à une production et à des responsabilités et donc implique une certaine pression qui s'ajoute aux souffrances psychiques déjà importantes. D'autre part, la

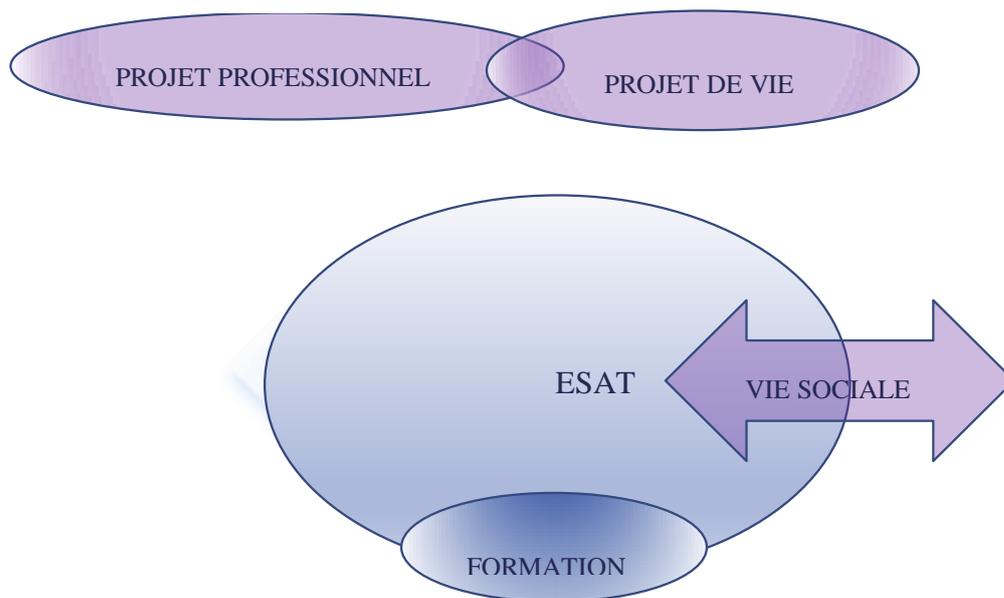
prise en charge sanitaire leur offre une certaine individualité et une protection vis-à-vis des situations de gestion collectives qui leur sont parfois douloureuses.

- Le parasitage de la vie privée

Le dispositif de l'ESAT est très souvent un compromis que les malades ont du mal à accepter tant le travail agit « *comme un mythe salvateur qui fonctionne d'autant plus qu'on en est éloigné* » (D'HEILLY & SORRIAUX, 1995, p. 26). Les contingences professionnelles s'effacent d'autant plus devant les difficultés personnelles.

Si nous nous lançons dans une représentation schématique du positionnement des usagers souffrant de troubles psychiques vis-à-vis de la structure, voici ce que cela donne (fig. 2):

Figure 2



Ce modèle donne une image de la place de l'ESAT dans le projet de vie et dans le projet professionnel à long terme. Il semblerait que la perspective de « faire carrière » au sein de l'ESAT ou d'impliquer l'utilisation des moyens proposés par l'ESAT dans leur évolution soit très éloignée dans l'idée des personnes. En effet, il y a une sorte de scission entre « ma vie à l'ESAT » et « mon évolution future ».

Pour compléter cette analyse j'ajoute ci-dessous un tableau de synthèse des besoins et des attentes manifestés par les usagers lors de leur réunion plénière d'élaboration de projet professionnel. J'ai repéré trois groupes de comportements et de parcours distincts grâce à l'étude des objectifs inscrits dans les PAP.



## Synthèse des attentes et des besoins des personnes handicapées psychiques

PARCOURS	BESOINS	ATTENTES
<p><b>GROUPE A</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vient du secteur santé,</li> <li>▪ vit en famille ou en Foyer d'Hébergement (FH) mais retour en famille le week-end,</li> <li>▪ moins de 30 ans, bon niveau scolaire,</li> <li>▪ pas de mesure de protection ou bien curatelle simple ou tutelle des parents</li> <li>▪ motorisé ou aspire à l'être.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des rythmes de travail structurés et individualisés</li> <li>▪ Apprentissage des règles en milieu professionnel</li> <li>▪ Suivi thérapeutique nécessaire</li> <li>▪ Apprentissage du travail en équipe</li> <li>▪ Apprentissage des gestes techniques de l'atelier et formation sur l'activité</li> <li>▪ Formation Prolearning<sup>33</sup></li> <li>▪ Adaptation des horaires de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obtenir une compétence professionnelle</li> <li>▪ Évoluer vers d'autres ateliers</li> <li>▪ Passer son permis de conduire</li> <li>▪ Ne pas être sans activité</li> <li>▪ Faire un stage « ailleurs »</li> <li>▪ Aller travailler « un jour » en Milieu Ordinaire (MO)</li> </ul>
<p><b>GROUPE B</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vient du secteur santé,</li> <li>▪ entre 30 et 43 ans, bon niveau scolaire,</li> <li>▪ vit seul ou demande de passage en SAVS,</li> <li>▪ expérience de travail en Milieu Ordinaire</li> <li>▪ permis B</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Être polyvalent</li> <li>▪ excellente autonomie en atelier et responsabilisation à des postes clés</li> <li>▪ avoir un travail et une rémunération</li> <li>▪ besoins de qualification</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise à disposition</li> <li>▪ Stage en entreprise</li> <li>▪ Avoir un travail et une rémunération</li> <li>▪ Formation qualifiante</li> </ul>

<sup>33</sup> Pro Learning est un organisme créé par l'AGAPEI pour répondre aux attentes des différents acteurs du secteur médico-social en matière de formation professionnelle, d'audit d'évaluation et de recherche appliquée. Il s'agit du seul dispositif vers lequel nous nous tournons pour former les Travailleurs.

<u>GROUPE C</u>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vient d'IMPro ou d'ITEP</li> <li>▪ Entre 20 et 25 ans, sait lire et écrire, utilisateur assidu des nouvelles technologies</li> <li>▪ Vit en FH, retour en famille le WE</li> <li>▪ Motorisé ou aspire à l'être</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rythmes de travail</li> <li>▪ Apprentissage du travail collectif</li> <li>▪ Rappels des règles sur le lieu de travail</li> <li>▪ Rappel des horaires et attention aux absences</li> <li>▪ Rappel des règles d'hygiène et de tenue vestimentaire</li> <li>▪ Formation Prolearning</li> <li>▪ Apprentissage des gestes technique et formation sur l'atelier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stages en entreprises</li> <li>▪ Nouvelles technologies</li> <li>▪ Ne pas passer sa vie à l'ESAT</li> <li>▪ Être polyvalent</li> <li>▪ Apprendre un métier</li> </ul>

### 1.2.3 L'évolution vers le milieu ordinaire à partir d'un ESAT: un nécessaire constat d'échec et l'origine d'un questionnement

La construction de ma problématique s'est articulée autour de l'observation empirique de mes expériences de terrain et des travailleurs handicapés que j'accompagne. J'ai toujours à l'esprit l'histoire de Philippe pour définir la présentation emblématique du raisonnement exposé par la suite.

Philippe 42 ans, est embauché aux Ateliers du Comminges depuis cinq ans. Il est reconnu travailleur handicapé depuis 1998. Il est détenteur d'un Certificat d'Aptitudes Professionnelles (CAP) cuisine et a travaillé pendant les premières années sur les paquebots de croisière. La première hospitalisation a duré huit mois pour un épisode de délire paranoïaque à la suite de laquelle il n'a pu reprendre son activité professionnelle et s'est retrouvé au chômage. Les années suivantes sont principalement occupées par l'instabilité de ses troubles avec une suite d'hospitalisation et de retour en famille. C'est durant cette période qu'il rencontre la mère de son fils aujourd'hui âgé de huit ans. Ils sont maintenant séparés et leur fils est placé en famille d'accueil.

La question de l'emploi s'est posé après un séjour en centre de postcure à la suite duquel il avait été orienté vers un centre de pré-orientation professionnelle de Toulouse, le Centre de Rééducation des Invalides Civils (CRIC). Après une évaluation de plusieurs mois, la Maison Départemental des Personnes Handicapées (MDPH) lui accorde la reconnaissance de travailleur handicapé, qui lui permet de postuler dans un ESAT. Il a effectué une candidature libre et nous a donc envoyé son Curriculum Vitae (CV) et sa lettre de motivation.

Il postulait plutôt sur un poste en cuisine, mais aucune place ne pouvait lui être proposée. Donc lors de son entretien, il lui avait été offert d'intégrer l'atelier espaces verts, alors en création.

En 2012, lors de la rencontre pour élaborer et signer son Projet d'Accompagnement Personnel (PAP), il a émis le souhait de tenter un retour en entreprise ordinaire. Son CAP cuisine et lui-même l'ont logiquement poussé à demander un stage dans le domaine de la restauration. Les personnes présentes, soit son moniteur d'atelier, le chef de service de l'ESAT, l'éducateur du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et son chef de service, lui ont donc proposé de l'aider dans cette démarche. Le service soutien a été sollicité pour l'accompagner dans la composition d'un CV et d'une lettre de motivation pour postuler en cuisine centrale à Toulouse. À l'issue de cette préparation, un stage de un mois lui a été proposé. Philippe n'a pu terminer son stage. En effet, il s'est trouvé très en difficulté pour suivre les rythmes de travail et s'est plaint de « l'ambiance au travail ». Il a plusieurs fois relevé qu'il avait du mal à supporter « *les petits chefs qui lui parlaient mal et le boulot fatigant* ». Depuis, Philippe n'a pas réitéré sa demande de retour en milieu ordinaire, et refuse même d'y réfléchir.

Aujourd'hui, Philippe est un élément essentiel de l'atelier, il est autonome sur les chantiers, possède le permis de conduire et a été formé au Certificat D'aptitude à la Conduite En Sécurité (CACES) nacelles pour l'élagage. Il évoque certains moments pendant lesquels il entend des voix, mais son moniteur dit que ces instants sont « gérables » et par lui-même et par Philippe. Du point de vue du bien-être de Philippe tout est mis en œuvre et l'ESAT se positionne en espace protecteur et lui offre le cadre dont il dit avoir besoin. Si nous en restons là, nous pouvons penser répondre à l'essentiel des besoins de Philippe. Un cadre rassurant et structurant, un emploi et un logement. Pour autant, je ne peux m'empêcher de penser à cette tentative avortée de retour en milieu professionnel ordinaire. À mon sens, elle vient questionner nos fondements et notre mission de mise au travail.

-la période de stage a-t-elle été préparée au mieux, ainsi que tous les intervenants?

-Avons-nous réunis les bons acteurs autour de ce projet ?

-Avons-nous mis tous les moyens en œuvre ?

En résumé, ma réflexion s'articule autour de ces trois constats :

- ✓ Le dispositif des mises à dispositions individuelles ou collectives utilisées aux « Ateliers du Comminges », s'est, non seulement, réduit de façon significative, mais il ne représente que très rarement une ouverture sur une embauche. Pourquoi aussi peu de réussite alors que tout semble avoir été mis en œuvre?
- ✓ Nous observons une modification des profils de la population handicapée vers un « lissage » de l'hétérogénéité des handicaps en faveur du handicap psychique ou de personnes incapables d'accéder à l'emploi. Ces personnes rejoignent le travail protégé, dispositif qui peut éventuellement souffrir d'un déficit d'image car relié à la déficience, et ne parviennent pas à trouver leur place dans la structure. La plupart, que ce soit au sein de la structure ou les personnes elles-mêmes, considèrent leur présence à l'ESAT comme une erreur et nous confrontent à des réactions défensives de refus, de mises en échec, et à des violences qui semblent suscitées par ces ruptures dans les constructions identitaires. Nous assistons à des départs ou des démissions dans un climat rarement serein.
- ✓ J'ajouterai, en arrière-plan, les aspirations d'un retour vers un travail en milieu ordinaire est une donnée récurrente dans le discours de la plupart de ces personnes, mais que le sujet est peu inscrit dans le PAP, alors que ces jeunes usagers arrivent à l'ESAT motivés, avec à l'esprit l'idée du travail « grand intégrateur » (BAREL, 1990, p. 93), d'acquérir leur autonomie, et de nombreux projets, le temps accroit leur démotivation et moins ils pensent pouvoir quitter l'ESAT. Pourquoi ce projet de travail en milieu ordinaire apparaît rarement dans les projets d'accompagnement et paradoxalement il apparaît central dans les propos des personnes ?

L'ESAT développe une stratégie d'ouverture sur son territoire et son organisation traduit « *une bonne dynamique d'adaptation aux besoins de la population accueillie, doublée d'une prise en compte effective des enjeux économiques et commerciaux* » (BAREL, 1990). Cette organisation permet de proposer des activités variées et adaptées aux agents de production, mais aussi de répondre à l'évolution du profil des publics accueilli. Comment expliquer alors, le sentiment d'être piégé, sans réelle possibilité d'évolution professionnelle que semble exprimer les agents de production ? C'est un sentiment qui se traduit par la démotivation, le découragement des usagers présents dans la structure depuis longtemps ou l'envie de fuite et tout quitter des nouveaux entrants. Plusieurs auteurs s'entendent à dire que l'inclusion professionnelle des personnes souffrant de troubles mentaux devient le sujet de nombreuses analyses pour plusieurs raisons. Bernard PACHOUD dans un article en dénombre certaines, tout en expliquant les facteurs favorisant cette inclusion : « *l'évolution des soins*

*psychiatriques... Les progrès pharmacologiques..., plus respectueux des performances cognitives que les traitements antérieurs, permettent mieux qu'auparavant d'envisager une reprise d'activité. Le raccourcissement des prises en charge hospitalières, ...» (PACHOUD B. , 2009, p. 95)*

Selon ces évolutions, je pense nécessaire de se questionner sur l'espace que nous offrons aux usagers en situation de handicap psychique au regard de leur évolution professionnelle.

**- Pourquoi l'ESAT ne semble pas représenter un espace de transition vers le milieu ordinaire pour les personnes en situation de handicap psychique ?**

Pour tenter de répondre à cette question je propose dans le prochain chapitre d'étayer ma réflexion par des notions articulées autour de l'inclusion professionnelle et de la mise au travail des personnes souffrant de troubles psychiques. Ces notions doivent apporter un certain éclairage sur les motifs d'une réintégration dans l'emploi après un épisode où la maladie mentale est venue modifier les perspectives de travail, mais aussi viendront porter un certain regard sur la liberté du choix de vie.

Les vecteurs de mon raisonnement se construisent autour de trois éléments principaux. Au regard de la complexité de la mise en œuvre du projet professionnel des usagers handicapés psychique vers l'emploi, pourquoi mettre en avant la promotion de l'inclusion professionnelle en milieu ouvert. L'accompagnement traditionnel proposé par l'ESAT n'est-il pas une réponse suffisante ? Ensuite, quels sont les facteurs assez puissants pour activer le choix d'un emploi salarié et enfin qu'est ce qui caractérise l'étape du projet et son élaboration. C'est ce que je vais développer par la suite, en débutant par la notion de travail et sa fonction dans le secteur protégé.

## 1.3 Un étayage de la recherche par des notions choisies autour de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique

### 1.3.1 Les motifs du choix de l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire

Henri-Jacques STICKER accompagne ma réflexion par des propos qu'il tient dans l'ouvrage<sup>34</sup> d'Alain BLANC dans lequel il met en perspective la situation de handicap comme le fondement de l'évolution sociétale. En effet, l'expression du « droit à l'emploi » comme l'un des vecteurs de la participation sociale et donc de l'inclusion des personnes handicapées est inévitablement profitable aux mécanismes en œuvre dans nos sociétés. *« Mais il n'est pas dit que la situation des personnes handicapées, et le combat qu'elles ont déjà mené, ne puissent pas inspirer quelques réflexions utiles pour tous, parce qu'une population particulièrement touchée par le déficit radicalise certaines questions et peut être source de régulations sociétales »* (STICKER, 2009, p. 77). Cet axe de réflexion me permet de justifier la validité du principe de l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment psychique en évoquant le rôle du travail et les leviers, charnières du projet de vie.

#### 1.3.1.1 Le rôle du travail protégé, construction identitaire ou phénomène d'exclusion

L'histoire de la structure s'est définie sur des notions se déclinant autour du travail ; celui des personnes handicapées pour lesquelles il s'agissait de leur offrir une activité qui les structure et leur donne un sentiment d'utilité. Georges Friedman rappelle que le travail est une spécificité de l'espèce humaine ou de toute vie humaine en société. *« L'homme est un animal social, zoonpolitikon, qui, aujourd'hui encore, à travers la variété des complexes écologiques, à travers les diversités de rythmes dans la marche du progrès technique, d'évolution dans la*

---

<sup>34</sup> Op Cit

*structure et le niveau économique des sociétés, est essentiellement occupé de travail. »* (FRIEDMAN, 1960, p. 684). Dans cet article, il en propose une définition partielle qui selon lui expliquerait le problème « *de la dynamique sociale* »<sup>35</sup> en se rapprochant de l'idée marxiste d'un processus de transformation de la nature par l'homme au travail, « *un homo faber* ». <sup>36</sup> Cet « homme du faire » se rapproche de « l'homme du geste » évoqué par Pierre-Paul Chapon à propos de l'éducateur technique spécialisé (CHAPON, 2002, p. 112), personnage central des ESAT, et de son rapport au travail. La valeur travail ici s'articule autour des notions de la fierté du travail bien fait, d'une activité épanouissante car « *on ne reste pas à rien faire* »<sup>37</sup>, et de la production marchande. Cette « *valeur extrinsèque* » (MEDA, éd. 2012) <sup>38</sup> est rarement évoquée tant « *la valeur intrinsèque* »<sup>39</sup> du travail est privilégiée dans le discours. Le travail ici est « *un moyen de se réaliser, de développer des capacités, de s'intégrer dans la société, d'obtenir une reconnaissance sociale, une identité individuelle et collective* »<sup>40</sup> Toutefois l'analyse de Friedman sur la finalité du travail me permet de dire avec lui qu'on ne peut en offrir un dessein unique, « *Théoriser le travail comme une finalité en soi, c'est ne pas prendre en compte les groupes sociaux et les contextes dans lequel il est effectué* » (FRIEDMAN, 1960, p. 694) et que le travail est perçu de façon très diverse. Pour certains travailleurs handicapés le travail en ESAT figure l'essentiel de leur vie professionnelle, pour d'autres, il s'agit d'une situation qu'ils espèrent transitoire voire d'une contrainte. C'est un sujet complexe car subjectif et soumis à un panel de représentations issues du champ individuel et social. Ces représentations vont s'élaborer sur des référentiels culturels, symboliques ou affectifs et détermineront la façon dont les gens vont agir, penser, évoluer... mais également conditionner les interactions dans un groupe social défini. Denise Jodelet caractérise la représentation sociale comme « *une forme de connaissance, socialement élaborées et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* » (JODELET, 2003, p. 113). Je dirais que l'ESAT en tant que système s'est construit sur un ensemble de représentations autour de l'activité, sa valeur intrinsèque, c'est à dire la symbolique de celle-ci. Si l'on fait référence aux interdépendances

---

<sup>35</sup> Op.cit.

<sup>36</sup> Op.cit.

<sup>37</sup> Parole de Travailleur handicapé

<sup>38</sup> Dominique MEDA « Où en est la valeur-travail ? Conférence inaugurale, Lun. 26 mars 2012

MESHHS, espace Baïetto,

[http://www.canal-u.tv/video/meshs/ou\\_en\\_est\\_la\\_valeur\\_travail\\_par\\_dominique\\_meda.11138](http://www.canal-u.tv/video/meshs/ou_en_est_la_valeur_travail_par_dominique_meda.11138) consulté le 16/04/2014

<sup>39</sup> Op. Cit

<sup>40</sup> Op. Cit

manifestées dans le cadre d'un établissement de travail protégé, nous pouvons nous accorder sur le fait qu'elles sont diverses et nourries par de multiples phénomènes à la fois internes mais aussi externes à la structure. En effet, non seulement nous devons prendre en compte l'environnement d'une économie rurale en grande difficulté et les spécificités de l'image du travail et sa valeur dans cette ruralité mais également le vécu de l'établissement et des intervenants professionnels. D'autre part, chaque personne s'intègre au milieu avec ses propres dépendances, familiales, histoire de vie ou la maladie a un jour tout bouleversé. L'arrivée de personnes souffrant de troubles psychologiques ayant expérimenté le milieu ordinaire, avec des parcours de vie peu commun avec les institutions du secteur et donc peu familières de sa culture vient briser tous les schémas jusque-là définis vis-à-vis du travail et de son organisation. C'est ce qui est à l'œuvre dans les observations des « anciens moniteurs d'ateliers », venant du secteur de la petite entreprise ou l'amour du travail et le respect de la tâche de « l'homme du geste » est la valeur centrale, lorsqu'ils déplorent « *la fin de la valeur travail* ». Ce n'est pas tant une fin qu'un redéploiement des priorités, orchestrées par des individus dans leur quête d'un sens nouveau.

Cette quête est une des valeurs centrale de l'expression de la citoyenneté et de la prise en main au droit de choisir sa vie, et dont la participation sociale est une des notions charnières.

### 1.3.1.2 *La participation sociale, un des corollaires du choix de vie*

Jean-René LOUBAT<sup>41</sup> lors d'un colloque<sup>42</sup> interpellait le nouveau champ sémantique qui s'organise autour des nouvelles orientations en faveur de personnes en situation de handicap, avec des termes tels que « *Non-discrimination, compensation, désinstitutionnalisation, mainstreaming, participation sociale et inclusion* » et décrivait ainsi le nouveau défi qui s'offre aux associations, aux établissements et aux professionnels : « *Infléchir considérablement un dispositif global historique basé sur un " développement*

---

<sup>41</sup> Psychologue, docteur en sciences humaines, et consultant et formateur libéral auprès des institutions sanitaires, sociales et médico-sociales.

<sup>42</sup> Colloque organisé par l'association Mode H Europe le lundi 18 octobre 2010 à Tours sur le thème « De l'intégration vers l'inclusion des personnes handicapées ». <http://www.modeh.fr/ActesColloque.pdf> consulté le 10/09/2014.

*séparé " pour l'orienter vers l'inclusion, la participation et la promotion sociales »* (LOUBAT, 2010). Il rappelle également combien ce champ lexical est éloigné de la tradition française mais il reconnaît une double articulation étroitement imbriquée, celle du handicap et de l'évolution sociétale. La pression qui s'effectue sous l'action combinée des décisions européennes mais également des personnes handicapées qui ne veulent plus être considérées comme des « *citoyens de seconde zone* ». Cette perception vient très logiquement interroger la question de la participation sociale. Il s'agit pour J. R. LOUBAT d'un changement de regard, puisque la participation sociale est, selon lui, rendue possible lorsque la société s'adapte aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap et non l'inverse. L'auteur ajoute alors que la notion d'autonomie est alors également remise en cause puisque selon ce point de vue elle n'est plus aussi fondamentale pour exprimer sa participation sociale.

Selon le Modèle de Développement Humain –Processus de Production du Handicap (MDH-PPH) (FOUGEYROLLAS, CLOUTIER, BERGERON, CÔTE, & ST MICHEL, 1998, p. 110) « *la participation sociale correspond à la réalisation de ses habitudes de vie dans son milieu (école, milieu de travail...)* »<sup>43</sup>. Les habitudes de vie sont divisées en deux pôles d'expressions individuelles dans un environnement donné, les activités courantes et les rôles sociaux. Elles s'établissent selon des déterminants socioculturels et « *assurent la survie et l'épanouissement de la personne dans la société tout au long de son existence.* »<sup>44</sup>

<b>ACTIVITES COURANTES</b>	<b>RÔLES SOCIAUX</b>
communications	Responsabilité
Déplacements	Relations interpersonnelles
Nutrition	Vie communautaire
Condition corporelle	Éducation
Soins personnels	Travail
Habitation	Loisirs

<sup>43</sup> Source : <http://www.ripph.qc.ca/> consulté le 28/10/14

<sup>44</sup> Op Cit

**Figure 3 Les 12 catégories d'habitudes de vie selon le MDH-PPH (Source : « La classification Québécoise : Processus de production du handicap », P. Fougeyrollas, René Cloutier, Hélène Bergeron, Jacques Coté, Ginette St Michel)**

Cet aspect de la participation sociale est essentiel pour la suite de mon propos car elle permet de saisir l'importance du changement de regard vis-à-vis de la notion de handicap. Ainsi que le précise J-R LOUBAT « *C'est oublier que l'autonomie est une résultante et qu'elle ne dépend pas uniquement des compétences de l'acteur, mais également des exigences de son environnement.... La recherche d'une certaine autonomie et la mise au travail, même limitée, ont souvent fait écran à la véritable question de la participation sociale. Une personne peut fort bien travailler en journée dans un ESAT, mais n'avoir aucune relation personnelle et se retrouver seule le soir dans son logement inséré dans la ZUP, ou bien rentrer dans un foyer d'hébergement, avec les mêmes personnes qu'elle n'a pas choisies...* »<sup>45</sup>

La question du choix et les moyens de cette liberté de choix est une des observations récurrentes, lorsque l'on aborde le sujet des perspectives de vie avec les usagers de nos institutions et les raisons qui les poussent à venir au travail.

### 1.3.2 Les outils de l'inclusion professionnelle

Les leviers de l'accompagnement professionnel en atelier s'articulent autour de l'autonomie sur le poste et la formation professionnelle « *Il (l'éducateur technique spécialisé)...est spécialement chargé de la formation professionnelle des adolescents et des adultes et favorise l'insertion sociale et professionnelle* » (CHAPON, 2002, p. 204). Cette perspective de carrière professionnelle en milieu protégé correspond de moins en moins aux motivations exprimées par les nouveaux entrants. Lors de mes nombreux entretiens dans le cadre de ma fonction d'encadrement et d'accompagnant à l'élaboration de leur projet professionnel, les personnes lorsqu'elles décrivent ce que représente le travail repèrent trois notions. Par ordre de préférence elles nomment le salaire, la reconnaissance, l'activité. « *Quand le gars, il me voit le matin et qu'il me dit que j'ai de la chance d'avoir un boulot, je*

---

<sup>45</sup> Op. Cit

*comprends que ce qu'il m'envie c'est d'avoir de l'argent à la fin du mois. Mais aussi, je vois bien qu'il ne me regarde pas pareil. On dirait qu'il m'envie de pas trainer à m'em... au bar ou dans la rue... »* Franck, atelier espaces verts. Face aux soucis de productivité, d'absentéisme, de turn-over, des interrelations les questions de motivations sont régulièrement d'actualité.

### 1.3.2.1 Les enjeux de la motivation au travail

Lors des discussions sur un cas particulièrement compliqué et les interrogations sur les raisons d'un trop grand « absentéisme », d'un total désintérêt, chaque professionnel a sa théorie. La disparition des valeurs traditionnelles est souvent évoquée avec l'impact du dispositif de rémunération garantie qui pousse les personnes à ne plus trouver d'intérêt à travailler (ZRIBI, 2008, p. 47). D'autres encore recherchent dans l'organisation structurelle du travail et la perte de sens les motifs de cette désaffection. Pour obtenir une vision synthétique du concept de la motivation il est nécessaire d'aborder une multitude de champs théoriques tant de très larges courants de pensées s'y sont intéressés. La complexité des aspects rencontrés auprès de profils de population me mène à ne pas m'arrêter à la seule pyramide des besoins d'A. Maslow<sup>46</sup>. Abraham Maslow relie dans sa théorie la motivation à cinq catégories hiérarchisées de besoins. Selon cette hiérarchisation, tant que les besoins du niveau inférieur ne sont pas satisfaits, l'individu n'ira pas à la recherche de la satisfaction des niveaux supérieurs<sup>47</sup>. McClelland apporte deux précisions intéressantes par rapport à Maslow, il se place d'une part, du point de vue des interactions professionnelles et ne hiérarchise pas les trois types de besoins repérés, « *ceux-ci peuvent être contradictoires et en concurrence* »<sup>48</sup> :

- Le besoin d'accomplissement défini par les objectifs atteints ;
- Le besoin d'appartenance ou l'adhésion à un groupe
- Le besoin de pouvoir ou va s'exercer un leadership ou une influence.

---

<sup>46</sup> Cf. Annexe 3

<sup>47</sup> Source : [http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide\\_des\\_besoins\\_de\\_Maslow](http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins_de_Maslow) consulté le 12/06/ 2014.

<sup>48</sup> Source : [http://www.wikiberal.org/wiki/David\\_McClelland](http://www.wikiberal.org/wiki/David_McClelland) consulté en le 05/05/2014

Le sentiment d'injustice perçu dans le discours de certains usagers, par exemple, lorsque l'on évoque le rapport rémunération/efforts réalisés me renvoie à la théorie de l'équité de John Stacey Adams<sup>49</sup>. L'individu évalue le rapport entre les avantages (*outcomes*) qu'il retire de son emploi et les contributions (*inputs*) qui s'exprime par son effort au travail. « *C'est pas cher payé pour 35 heures !* » Karine, agent de production. Une chose est certaine, dans tous les cas, la motivation intervient dans les comportements et la performance, « *la motivation conditionne les comportements au travail et il est admis qu'elle est une des composantes de la performance au travail* »<sup>50</sup>

### 1.3.2.2 La rémunération et le statut de travailleur handicapé

La notion de la rémunération permet d'ouvrir sur des perspectives correspondant aux nouveaux publics qui nous sollicitent autrement, aussi bien en ce qui concerne la demande, le cadre ou la manière. Le statut du travailleur en ESAT a cette particularité de ne pas être issu du droit commun. Par exemple, on ne parle pas de salaire mais de **rémunération**. Dans le cadre de l'entreprise la rémunération paie, récompense, encourage et rétribue la performance alors que le salaire rémunère les compétences.

Ce parallèle définit assez bien la perception des usagers pour la rémunération garantie versée par l'ESAT et prévue par le législateur. « *Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une « rémunération garantie » (qui s'est substituée à l'ancienne « garantie de ressources ») versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'il exerce.* »<sup>51</sup>

Depuis déjà de nombreuses années je suis souvent interpellée par les travailleurs au sujet de leur fiche de paie. Il s'agit toujours de moments chargés de sens. En effet, le travail s'inscrit la plupart du temps dans une activité salariée définissant une rétribution numéraire leur permettant autonomie et projection (vacances, voiture...). Pourtant, selon Gérard Zribi « *le statut financier des travailleurs handicapés en ESAT n'inciterait ni au passage vers un*

---

<sup>49</sup> Source : [http://www.wikiberal.org/wiki/Théorie\\_de\\_l'équité](http://www.wikiberal.org/wiki/Théorie_de_l'équité) consulté en 21/07/2014

<sup>50</sup> Source : Les fiches outils du Master Management des Ressources Humaines de l'IAE de Toulouse

<sup>51</sup> Les modalités de fixation de cette rémunération garantie sont précisées par les articles R. 243-5, R. 243-6 et R. 243-7 du Code de l'action sociale et des familles.

*atelier protégé, ni à l'intégration en milieu ordinaire de travail » (ZRIBI, 2008, p. 45) la faiblesse des ressources (88% à 92% du SMIC), et cela même depuis la réforme instauré par la loi de février 2005, ne permettrait pas l'accession à une autonomie suffisante qui favoriserait l'intégration en milieu ordinaire. Il faut ajouter à cela que la part de la rémunération garantie, versée par l'ESAT et calculée sur la fiche de paie qui leur est remise n'est qu'une partie de leurs revenus puisqu'elle est annexée à l'allocation adulte handicapé (AAH) et représente à peine 12.5% du SMIC. La remarque récurrente des usagers handicapés psychiques, qui connaissent la valeur de l'argent, est que « c'est pas cher payé pour 35 Heures ». G. Zribi ajoute « cette insuffisance de ressources est bien évidemment préjudiciable aux travailleurs handicapés en ESAT qui pour 30% d'entre eux, vivent dans un logement qu'ils financent eux-mêmes. Il ne s'agit donc pas, contrairement à une idée courante, d'un niveau de ressources trop élevé qui limiterait l'intégration en milieu ordinaire de travail, mais, dans bien des cas, de limites fortes au processus d'intégration sociale » (ZRIBI, 2008, p. 46).*

René Baptiste que j'ai pu interroger sur le sujet, m'a confirmé « *En ce qui concerne la question des ressources des travailleurs handicapés, je partage complètement le point de vue de G. Zribi. : la loi du 11 février 2005 ne les encourage pas à travailler !* ». Certains gagnent plus en étant à mi-temps et peuvent de surcroit faire des petits boulots non déclarés, sur cet autre mi-temps. C'est le cas, entre autres, de Maurice, agent de production des ateliers espaces verts, venant du milieu de l'entreprise où il a alterné les emplois précaires, souvent absent le vendredi matin car il effectue des « petits boulots » près de chez lui.

Cette contribution de la rémunération à l'autonomie des personnes nous amène à nous interroger sur l'impact dans les choix de vie et la validité de ce choix sur la notion d'évolution professionnelle. C'est une idée que je relie à la capacité de construire son projet professionnel ou de vie. Cette aptitude à s'inscrire dans des objectifs définis et permanents à travers le Projet d'Accompagnement Professionnel (PAP) est un des déterminants de l'évaluation des personnes vis-à-vis de leur implication professionnelle.

### **1.3.2.3 L'inscription dans un projet professionnel**

L'élaboration, l'accompagnement dans le projet professionnel ainsi que l'évaluation ou la ré-évaluation sont extrêmement formalisés et normalisés au sein de l'ESAT, mais aussi dans l'association. Le thème du Projet d'Accompagnement de la Personne fut l'occasion de la diffusion d'un fascicule décrivant les orientations et la mise en œuvre méthodologique. Cette méthodologie est un des points forts de la prise en charge des personnes au sein de l'association, à charge pour le terrain et les divers dispositifs d'accueil (ESAT, IME, Foyer d'hébergement...) de se les approprier et leur donner du sens auprès des personnes handicapées.

Jean-Pierre BOUTINET<sup>52</sup> est l'auteur auquel je ferai appel, en faisant référence à l'étroite parenté, selon lui, entre le terme de **problème** et de **projet** : « *Il n'y a pas de projet sans problème et inversement pas de problème sans projet* »<sup>53</sup>. Je pose donc ici la question quel est le problème et quel est le projet ?

Le problème s'exprime parfaitement, selon moi, derrière ces mots de JP BOUTINET « *c'est dire que les projets auxquels nous recourons sont continuellement menacés de simplification, de banalisation, ramenés à nos petits aménagements quotidiens ; ils perdent alors leur saveur en se laissant dévoyer par telle ou telle dérive de projet totalitaire, de projet fonctionnel, de projet techniciste de projet individualiste... L'utilisation souvent abusive de la démarche de projet devrait pourtant alerter notre vigilance sur le fait qu'elle ne saurait être le remède à tous nos maux ; une telle démarche est destinée à rester exemplaire, donc exceptionnelle, si du moins elle veut produire l'inventivité recherchée et la signification désirée* » (BOUTINET, 1998, p. 6). Toute la difficulté ici est le paradoxe entre la prise en compte globale de l'individu et le fait de ne pas le réduire à une logique de mise au travail et d'adaptation à l'institution. On se pose légitimement la question lorsque l'on observe certaines attitudes vis-à-vis de ce fameux projet, comme cette remarque, « *C'est quand mon procès...* » Michel trente-cinq ans, ouvrier de production, atelier papeterie. Au regard, de ce que vient d'exprimer Michel, on peut effectivement se poser la question du sens qui a été

---

<sup>52</sup> Jean-Pierre Boutinet est professeur à l'Université Catholique de l'Ouest d'Angers, directeur à l'Institut de recherche fondamentale et appliquée (IRFA), Professeur associé aux universités de Sherbrooke (Canada), de Genève (Suisse) et chercheur associé à l'Université Paris X. Il est l'auteur de nombreux ouvrages et fondateur de l'Anthropologie du projet

<sup>53</sup> <http://www.youtube.com/watch?v=MvTjhU87Ri8> consulté le 12/09/2014

donné à sa prise en charge ? Il semblerait qu'il n'ait retenu que la partie évaluation et encore cette évaluation pour lui s'apparente à une sanction. Quelles réponses puis-je lui donner face à sa difficulté de se projeter et de s'imaginer dans un projet de vie qu'il lui faut construire, avec les compromis à trouver entre principe de réalité, la motivation et la frustration.

Le projet d'accompagnement personnalisé (PAP) est un des vecteurs autour duquel s'articulent la prise en charge et le contrat avec la personne en situation de handicap. « *Le PAP des usagers, c'est le trésor de l'établissement* » chef de service ESAT. C'est un processus inscrit dans un mode d'intervention centré autour de la personne qui s'associe à la construction d'un « *projet de vie* »<sup>54</sup>. Cette notion de projet nous évoque implicitement la dimension d'état transitoire dans lequel une personne, en supposant qu'elle soit capable de projection, peut éventuellement se placer. C'est dans un parcours évolutif que les personnes s'inscrivent. Ne viennent-elles pas de sortir du temps de la maladie pour entrer dans celui de la (re) construction personnelle et professionnelle ? Il serait logique alors, qu'elles s'inscrivent dans un état projectif mais aussi de liminalité<sup>55</sup> que je développerai ensuite.

### 1.3.3 La mise en exergue d'une notion venant impacter le choix de vie et l'évolution professionnelle : l'état de passage.

#### 1.3.3.1 La liminalité

Selon M. CALVEZ l'idée de liminalité « *qualifie le moment où l'individu a perdu un premier statut et n'a pas encore accédé à un second statut ; il est dans une situation intermédiaire et flotte entre deux états* » (CALVEZ, 2000, p. 85). Cette idée de l'entre deux se retrouve souvent dans le discours des personnes en situation de handicap psychique. « *Je sais que pour le moment je suis ici, j'suis juste en train de me refaire après ma crise et l'HP*

---

<sup>54</sup> Terme employé dans les Art. 11 et 12 de la loi 2005-102.pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

<sup>55</sup> Terme provenant de l'adjectif « liminal », signifiant « *qui se trouve au seuil de notre perception, de notre entendement (conscience, sensations,...). Relatif à une limite, marginal* » Source : <http://fr.wiktionary.org/wiki/liminal> consulté le 8/08/2014.

(hôpital psychiatrique), *c'était dur l'HP, tu sais t'es enfermé dans ton truc... »*. Martin vingt-cinq ans, ouvrier de production, atelier espace vert.

Ici la liminalité repose sur celle d'un « *rite de passage* » que pourrait représenter l'ESAT vers le milieu ordinaire. Il s'agit d'un rite décrypté par VAN GENNEP<sup>56</sup> dont fait mention M. CALVEZ dans sa définition de la liminalité, « *le modèle de la séquence de passage qui va de la perte d'un statut lié à l'enfermement jusqu'à l'attribution d'un nouveau statut dans le monde ordinaire.* »

Certains auteurs emploient pour qualifier la liminalité le terme « *d'entre-deux* » (BLANC, 2006, p. 10). C'est un état qui s'observe dans l'exemple de Tiago, vingt-trois ans, Agent de production de l'atelier nettoyage industriel, lorsqu'il exprime sa frustration de l'attente. L'attente de la date de la réunion plénière d'élaboration et de signature des objectifs de son projet professionnel. L'attente d'une réponse de l'institution pour que chacun des intervenants trouve sa place et puisse instiller ce projet.

Cet entre-deux se définit également, lorsque Tiago veut savoir si son rêve de devenir chauffeur poids lourd ne sera jamais qu'un rêve. Ou bien sera-t-il considéré apte à la conduite d'engin et intégrera une entreprise. Ici la notion rejoint la thèse de A. BLANC : « *la déficience, expérience si particulière, situe son possesseur-et par extension ses proches, quoique de façon différente- au sein d'un espace qui n'est ni celui de l'exclusion irrévocable ni celui d'une intégration pleine et entière.* » (BLANC, 2006, p. 10) Tiago serait donc en phase liminaire entre sa revendication et sa situation de personne handicapée qui paraît être un stigmate définitif. « *Parce que les personnes handicapées présentent un désordre dans leurs apparences, elles se trouvent quasi mécaniquement placées dans une situation de liminalité. Confinées, durablement ou de façon moins officielle et plus épisodique au sein d'entre-deux sociaux, elles occupent une position inconfortable puisqu'elles ne sont jamais totalement exclues ni définitivement incluses.* » (BLANC, 2006, p. 12) C'est une donnée difficilement acceptable, d'admettre les nombreux paramètres en jeu parfois bien loin de ceux qui s'organisent immédiatement autour de Tiago. Nous avons donc tendance à nous retrancher derrière la valeur centrale de notre action, la reconnaissance de la qualité de son travail et de ses comportements au travail.

---

<sup>56</sup> VAN GENNEP Arnold est un ethnologue et folkloriste français (1873-1957) principalement connu pour son travail sur les rites de passage et sa théorie des trois phases (préliminaire- liminaire- postliminaire)

## Conclusion 1

Pour conclure cette première partie, nous pouvons affirmer qu'il apparaît évident, avec l'appui de l'étude de la population, que l'ESAT connaît une évolution dans les profils de population accueillie. Nous remarquons également une recrudescence des troubles mentaux dit sévères telle la schizophrénie, accompagnés de troubles du comportement et ou d'incapacités psychosociales. Je relève l'obligation, à la fois réglementaire mais aussi de principe, grâce aux concepts évoqués, de poser la réflexion de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique à partir d'un ESAT aux méthodes d'accompagnement traditionnelles.

Dans une troisième partie, présentation du corps de mon enquête, je vais tenter de déterminer et objectiver ces réflexions. Mais pour cela je vais circonscrire ma recherche à trois hypothèses issues de ma réalité de terrain et qui me paraissent les plus à même de répondre à mon questionnement initial dont je rappelle ici les termes :

- pourquoi l'ESAT ne semble pas représenter un espace de transition vers le milieu ordinaire pour les personnes en situation de handicap psychique ?

L'étude des représentations et leur caractère subjectif doivent me pousser à une grande vigilance dans mes questions et dans mon positionnement vis-à-vis des personnes interrogées. C'est ce que je garderai à l'esprit lors de la mise en œuvre de la méthodologie de recherche.

# PARTIE 2 Trois hypothèses pour une recherche axée sur l'écoute et la participation des usagers

---

## 2.1. Les trois hypothèses retenues

Si l'ouverture à et vers l'environnement externe est une des stratégies de l'intégration des personnes handicapées de l'ESAT, elle ne parvient pas pour autant à favoriser (dans le sens d'impulser) une dynamique d'inclusion professionnelle en milieu ordinaire. J'ai repéré des facteurs qui à mon sens entrent en ligne de compte :

- L'organisation structurelle et fonctionnelle de l'ESAT n'est pas tournée vers l'accompagnement professionnel en milieu ordinaire,
- L'information interne et des partenaires externes ne priorisent pas l'insertion en milieu ordinaire,
- L'activité est décrite (ou non) comme la priorité dans l'épanouissement et l'intégration de la personne,

Je tente à démontrer que malgré une bonne adéquation entre les pratiques de la structure et les textes qui la règlementent, certains usagers, et plus particulièrement les personnes en situation de handicap psychique et les nouveaux profils observés, présentent des caractéristiques face au travail en ESAT de démotivation, d'usure professionnelle. Il semblerait que ce découragement soit le fait d'un manque dans l'offre d'aide au travail, d'une possible évolution professionnelle et d'une éventuelle ouverture vers le milieu de travail ordinaire. Ces états s'accompagnent chez ces personnes de phénomènes de retrait ou à l'opposé, de violences. De façon schématique, il paraît possible de décrire à l'avance le parcours que ces publics vont suivre à l'ESAT « les Ateliers du Comminges. Après la période d'essai et les premiers stages, une succession d'évaluations cerne les aptitudes et les potentiels de chacun. Leur vie professionnelle s'articule autour des apprentissages de savoir-faire et de progrès techniques utilisés dans le cadre de l'atelier et de l'acquisition de savoir-être au travail. Il est alors récurrent de voir apparaître des symptômes de dés-implication vis-à-vis de

leurs perspectives professionnelles ou au pire, d'attitudes venant détruire tout le travail d'adaptation auquel ils avaient souscrit. Nous assistons à l'expression d'un ras le bol et à l'envie de tout quitter pour tenter l'aventure vers le milieu ordinaire. Tout au long de ce parcours, elles semblent avoir du mal à s'approprier le projet professionnel pourtant élaboré et construit avec leur participation.

Mon enquête devrait me permettre de vérifier les trois hypothèses construites suite à ce raisonnement :

**Hypothèse 1 : L'organisation de l'ESAT est axée uniquement sur la production, sa mise en œuvre et sa valorisation auprès des agents de production et des partenaires.**

Le premier niveau de question s'attachera donc à saisir quelle est l'idée de mon interlocuteur du rôle et des missions de l'ESAT. Est-il identifié, donc perçu et exploité comme un éventuel tremplin vers le milieu ordinaire. Selon les personnes interrogées, quel rôle l'ESAT joue dans l'inclusion professionnelle ?

**Hypothèse 2 : Les représentations sont des freins à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. Ces représentations sont relevées à tous les niveaux d'intervention, en interne ou en externe, et chez les différents acteurs.**

Ce champ de question approfondira l'idée du handicap psychique chez les divers acteurs. Il sera question de savoir si les représentations peuvent être dépassées, et, où le handicap psychique se situe sur le curseur de l'inclusion. Car, à mon sens, le handicap psychique, plus que tout autre, est « victime de sa représentation ».

**Hypothèse 3 : Les modalités d'élaboration du projet professionnel des personnes ne favorisent pas la mise en œuvre d'un parcours vers le milieu ordinaire.**

Ce dernier niveau devrait établir les faiblesses dans l'élaboration d'un projet d'accompagnement professionnel (PAP) quand le choix de la personne s'oriente vers le milieu ordinaire.

Ces trois hypothèses seront les axes principaux de mon enquête. Elle constituera une vérification, ou non, du caractère tangible de mes affirmations. J'utilise pour cela une

méthodologie essentiellement tournée vers un questionnaire<sup>57</sup> aux usagers et un entretien semi-directif préparé par un guide d'entretien<sup>58</sup>. J'ai construit à partir de ma question centrale : « Pourquoi l'ESAT ne paraît pas être un espace de transition vers le milieu professionnel ordinaire », ces trois hypothèses que je vais m'efforcer de vérifier par mon enquête.

## 2.2. Présentation de la méthodologie choisie pour vérifier les hypothèses

Je savais que l'obtention d'un panel suffisamment représentatif des acteurs institutionnels et des entreprises, partenaires de l'ESAT, par l'intermédiaire d'un questionnaire serait difficile, j'ai donc préféré à des résultats quantitatifs, des entretiens qualitatifs me permettant de saisir l'objet de mon investigation, c'est-à-dire le partage de leurs perceptions vis-à-vis de la maladie mentale et de sa place dans le paysage de l'emploi.

Dès le départ, j'ai présenté aux usagers un questionnaire. Il leur a été proposé, au choix, soit par l'intermédiaire de leur moniteur d'atelier ou en l'envoyant par mèl.

### 2.2.1. L'entretien semi-directif auprès des professionnels et des entreprises

Considérée ici comme méthode d'observation systématique, elle sera la méthode centrale de la collecte de données. (CHAUCHAT, 1995). Dans ce cas l'entretien permet l'étude de variables complexes comme les valeurs, les représentations sociales ou mentales qui vont s'exprimer chez les personnes interviewées. Il s'agit ici de valider les perceptions précédemment évoquées, d'un ESAT dispositif de l'intégration professionnelle des personnes handicapées psychiques mais qui ne sera pas un espace de transition vers le Milieu Ordinaire

---

<sup>57</sup> Cf. Annexe 5

<sup>58</sup> Cf. Annexe 4

(MO). J'espère éventuellement faire apparaître d'autres indicateurs sur lesquels agir comme le levier représenté par la qualification professionnelle, la communication auprès des usagers.

Je suis soumise au temps et à l'environnement, quant au nombre des personnes contactées. La stratégie utilisée se basera sur celle acquise dans ma pratique des Groupes d'Entraînement à l'Analyse des Situations Éducatives (GEASE)<sup>59</sup>, c'est-à-dire :

- Donner les consignes de départ et le sujet central pour déterminer la pertinence du discours par rapport aux objectifs de l'entretien,
- Effectuer des relances et des recentrations grâce à la reformulation pour aider à développer le discours.
- L'entretien sera semi directif, semi structuré et centré (GHIGLIONE & MATALON, 1998, p. 142), et les thèmes du travail en milieu ordinaire, l'insertion socioprofessionnelle ESAT/milieu ordinaire, projet de vie et choix de travail seront imposés.

J'exploiterais deux natures d'informations :

- Le discours, collecté lors des entretiens semi-directifs. Ce sont essentiellement les paroles des personnes interviewées qui me permettront de me faire une idée des représentations qui se sont construites.
- Les « traces<sup>60</sup> », (PAP, compte-rendu de réunions intermédiaires à l'élaboration du PAP et de la nature de décisions d'accompagnement mises en œuvre), il s'agit essentiellement d'une analyse documentaire.

Les trois questions avancées dans ce guide d'entretien sont de l'ordre de :

- Le rôle de l'ESAT dans le paysage de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées psychique ;
- la représentation de la maladie mentale et sa relation au travail ;
- et enfin, les besoins de qualifications en milieu ordinaire et la formation professionnelle proposée au sein de l'ESAT.

---

<sup>59</sup> Il s'agit d'une technique d'analyses de pratiques de groupe issu d'un travail de l'université de Toulouse-Mirail, dans les années 80, où l'on constituait des groupes d'écoutes et de paroles entre pairs, amis sans médiation d'un spécialiste de santé.

<sup>60</sup> Op Cit

## 2.2.2. Le questionnaire adressé aux personnes en situation de handicap psychique

Le questionnaire a été soumis à cinq-six travailleurs handicapés que j'ai moi-même identifié comme souffrant de maladie mentale ou qui se sont identifiés auprès de moi comme tel. Nous n'avons pas au sein de la structure accès à des informations plus précises sur les différentes psychopathologies. Le taux de retour a été satisfaisant puisqu'il est de plus de 75%. Ce premier niveau a donc été effectué de façon empirique, ce qui a pu, peut-être, fausser certains résultats notamment pour ce qui est du parcours au sein du secteur sanitaire et l'histoire de la maladie de ces profils. J'ai tenté, en fin de recherche, d'approfondir cette étape avec quatre entretiens semi-directifs auprès de quatre profils « types » qui semblaient se révéler.

Le questionnaire s'est articulé, au même titre que l'entretien, en quatre champs principaux. La situation familiale et professionnelle, le rôle de l'ESAT, la représentation du milieu ordinaire et la perception vis-à-vis d'une éventuelle évolution dans l'emploi, et la formation professionnelle.

Le guide d'entretien élaboré par la suite est basé sur le même modèle.

## 2.2.3. Le choix du panel

Il s'agira ici de valider et de vérifier les hypothèses précédemment évoquées, auprès de trois niveaux relevés : les Travailleurs Handicapés (TH), les Acteurs Sociaux (AS) et les Partenaires Privés (PP).

J'ai interrogé les travailleurs handicapés en me focalisant sur les personnes en situation de handicap psychique.

Pour expliquer les orientations stratégiques choisies par la structure dans sa mission d'intégration des personnes dans le tissu économique, j'ai ciblé ma recherche sur l'étude des

représentations de l'inclusion des personnes handicapées psychiques auprès des partenaires suivant :

- Les clients de l'ESAT, pour évaluer quelle identification des missions de l'ESAT
- Les partenaires institutionnels internes, le soutien, le service RH, et externe le médecin du travail, CAP EMPLOI, le CMP et l'hôpital de jour.

J'aurais trouvé intéressant d'interviewer les autres structures d'accueil de personnes handicapées pour évaluer le rôle que donnent ces structures à l'ESAT. (Association de réinsertion TREMPLIN, AFIDEL), mais je n'ai pas réussi à obtenir de rendez-vous ou un contact précis.

Je me suis attachée à effectuer les entretiens hors du cadre de l'ESAT pour éviter d'entériner le sentiment que tout se passe en vase clos et pour me situer à ce moment T de l'entretien dans ma position de chercheuse. Je pense ainsi éviter de rester enfermer dans ma fonction et permettre d'autres interdépendances favorisant le discours de chacun. Chez les partenaires, c'était une situation de fait que j'ai accentué en insistant sur mon engagement de recherche et non sur ma profession et mon appartenance. Pour les Travailleurs handicapés cette stratégie a fonctionné plutôt bien car elle m'a permis de faire émerger dans les positionnements de nouvelles variables d'études, comme celles qui ont fait apparaître un quatrième type de réponses et donc de profils vis-à-vis de l'ESAT.

## 2.2.4. Les objectifs poursuivis lors des entretiens

Mon enquête repose donc, sur deux guides d'entretien, l'un à destination des acteurs institutionnels et privés, j'ai d'ailleurs pu rencontrer ou obtenir des réponses écrites à l'envoi de mèl de la part de :

- Quatre clients des ateliers sous-traitance industriel et de nettoyage industriel, en général, j'ai ciblé les Responsables des Ressources Humaines (RRH)
- Un médecin du travail
- Un conseiller de Pôle Emploi
- Le RUIS de l'ESAT
- La RRH de l'UG Comminges
- Une formatrice soutien de l'ESAT
- La responsable, chargée de formation de Pro Learning.

Les représentants du secteur santé ont été difficiles à joindre et ce n'est que très rapidement (5mm entre deux RDV), de façon informelle que le psychiatre du CMP a accepté de partager ses points de vue.

Les acteurs institutionnels rencontrés sont ceux dont les décisions vont indirectement impacter sur les professionnels de terrain et l'action mise en œuvre que je suis allée rencontrer pour évaluer le rôle qu'ils entendent voir jouer par l'ESAT dans l'inclusion professionnel des personnes. J'ai choisi de rencontrer notre RRH car selon moi c'est une position stratégique pour ce qui est de la mise en œuvre des plans d'action et le pilotage de leur réalisation.

L'objectif de l'entretien étant d'obtenir une définition des priorités de l'ESAT et de connaître leur avis sur l'inclusion professionnelle des personnes handicapées psychiques. Il était également important que je me fasse une idée sur la représentation du handicap psychique et de ses freins vis-à-vis de l'emploi. Je devais ainsi collecter des données me permettant de vérifier mes hypothèses, selon lesquelles si l'ESAT n'est pas identifié comme espace de transition par ces acteurs, il ne sera en aucun cas valorisé dans ce sens ni utilisé comme tel. Cette vérification est développée dans la partie suivante.

## PARTIE 3 Les freins au projet vers le milieu ordinaire : les représentations du rôle de l'esat et le stigmatisme du handicap psychique

---

### 3.1. L'évolution vers l'emploi ordinaire n'est pas une priorité

D'une façon générale, les différents acteurs, mais aussi la plupart des auteurs, s'accordent à dire que la question de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique se résout par un accompagnement en milieu protégé. « *L'insertion par l'économie ou l'économique à vocation sociale, auxquelles appartiennent les formes d'emplois non traditionnelles (emplois protégés, emplois aidés, emplois sociaux...), sont des voies valables et, sans doute, les plus efficaces selon nous, pour aider les personnes handicapées à trouver une place active dans la société. Les établissements et services d'aide par le travail s'inscrivent, tout à fait naturellement, dans ces approches où l'utilité sociale va de pair avec un rôle économique.* » (ZRIBI, 2007). C'est un discours observé à la fois dans les entreprises privées, partenaires de l'ESAT, mais aussi chez les acteurs sociaux et le réseau direct de la structure.

Cette première sphère d'interrogation va s'orienter vers une recherche des représentations du rôle de l'ESAT et ce que l'inclusion professionnelle recouvre. Mon enquête auprès des usagers s'est articulée autour des histoires de vie des personnes et de leurs expériences en milieu de travail. J'ai essayé dans un premier temps de vérifier mon hypothèse, selon laquelle étant donné que l'ESAT n'est pas vu comme espace de transition, il ne peut être utilisé comme tel. Mon but premier étant de percevoir si je dois véritablement m'entêter à proposer une méthodologie d'accompagnement basée sur un parcours professionnel vers le milieu ordinaire, ou si l'apprentissage de l'autonomie proposé à l'heure actuelle est suffisante pour permettre aux personnes d'avoir tous les choix de vie possibles.

## 3.1.1 L'ESAT apparait comme la seule solution pour répondre au droit à l'emploi

### 3.1.1.1 Pour les acteurs institutionnels

Par acteurs institutionnels, j'entends :

- Les professionnels ayant un pouvoir décisionnel quant au sens à prendre par l'accompagnement des personnes. Ceux qui viennent garantir l'application des valeurs associatives et la mise en œuvre du projet de l'établissement ;
- Les partenaires de la formation et du soutien professionnel ;
- Les organismes permettant d'activer les appuis spécifiques dans la recherche d'emploi ou la formation professionnelle.

Je n'ai rencontré personne chez nos partenaires institutionnels qui établit l'inclusion comme une priorité ou même un élément de notre prise en charge. *« Ce que je repère dans les missions de l'ESAT ? Je dirais avant tout permettre d'acquérir une compétence professionnelle et responsabiliser professionnellement la personne handicapée, ensuite l'ESAT leur permet de valoriser l'image déficitaire et donc celle que les autres seront amenés à avoir »* Responsable pôle de formation Prolearning<sup>61</sup>.

Par contre, il est établi chez certains interviewés que l'inscription de l'ESAT sur son territoire et sa capacité d'ouverture est une des composantes de l'inclusion des personnes dans le tissu social et professionnel. *« On est connu et on est un des plus gros employeur de la région avec 110 agents de production et 25 salariés. Ça fait longtemps que nous sommes implantés et les entreprises du coin savent bien qui on est. On a une bonne visibilité. Les portes ouvertes et les participations aux évènements comme les journées de l'écriture avec le soutien, ça prouve bien qu'on est ouvert et ça c'est de l'insertion ! Et puis les Travailleurs Handicapés font partie de St-Gaudens, ils y sont connus, ils y habitent y font leur courses et y*

---

<sup>61</sup> Pro Learning est un organisme créé par l'Agapei pour répondre aux attentes des différents acteurs du secteur médico-social en matière de formation professionnelle, d'audit, d'évaluation et de recherche appliquée.

*travaillent. Quand on va faire un chantier pour la CPAM ou la commune ils sont dehors. »*  
RUIS production

Cette donnée est également retenue par les animatrices soutien même si le sentiment d'un défaut dans la recherche de l'intégration professionnelle est exprimé : « *ça ne suffit pas, aider à faire un CV, une lettre de motivation, ça suffit pas, Je pense qu'on nous laisse pas aller assez loin, le rôle de référent prestation individuel est en train de mourir il y a un mouvement de recentration sur l'espace de travail ESAT* ». Animatrice soutien. Le rôle auquel se réfère l'animatrice soutien de « référent prestation individuelle » a été une des fonctions anciennement accordés à ce service. Il consistait à être le contact au sein de l'ESAT auprès des employeurs ayant embauché sous forme de mise à disposition un Travailleur Handicapé. Depuis 2008, ces formes de conventionnement n'ont cessé de diminuer, en effet, nous sommes passés de cinq mises à dispositions individuelles à deux personnes et l'équipe de placement collectif a failli disparaître.

Cette dimension de l'ouverture vers l'extérieur et facteur favorisant s'inscrit dans le discours des personnes lorsqu'elles veulent démontrer l'impératif d'une fonction d'étayage qui ne serait possible qu'en structure protégé et impossible en entreprise. Cette fonction est l'argument principal avancé par la grande majorité des interviewés, « *Notre mission ce n'est pas d'être une plateforme transitoire vers le milieu ordinaire, donner du travail aux personnes en leur assurant un environnement stable. Remettre quelqu'un au travail. Je pense qu'on peut parler d'insertion à l'ESAT mais en mettant un cadre et en ayant des exigences de production mais dans la limites de la capacité des personnes. Je pense sincèrement que la personne va travailler dans le rythme attendu, l'entreprise c'est d'abord l'économique* »  
RRH.

C'est une conception également retenue par le psychiatre du Centre Médico-psychologique fréquenté par la plupart des Agents de Production (AP) ayant un suivi psychiatrique. « *L'ESAT protège ces personnes de l'extérieur, ce serait terrible pour elles, de se retrouver dehors, vous ne pouvez pas vous imaginer ce que vivent les patients qui n'ont même pas le statut d'un travailleur d'ESAT ! Elles y trouvent une structuration essentielle. Ce sont avant tout les règles et le cadre de vie qui les aident, pas le travail ! Le travail, c'est un support, une réalité à laquelle ils se raccrochent. Si vous les en sortez c'est là qu'elles vont rechuter.* »

Cette idée développée par le secteur santé d'un ESAT « espace de soin », je l'avais rencontrée dans un article de Frédérique Debout, psychologue clinicienne : « *le droit au soin vient là rencontrer un certain droit au travail... Sans que soit niée la possibilité d'une qualité de vie hors travail, la reconquête de l'identité et du lien social que semble apporter un emploi est souvent la seule confirmation objective, aux yeux du malade (mais aussi de sa famille et des soignants sans doute), de la stabilisation à laquelle il aspire et que les soins curatifs lui assurent, pour des périodes de plus en plus longues.* » (DEBOUT, 2008). Mais l'auteure avait également dénoncé les éventuels méfaits de cette conception, en lui opposant le risque d'une dépendance pernicieuse du point de vue de l'autonomie de la personne, « *À contrario, cette confirmation peut également desservir le malade en renforçant l'illusion qu'il est guéri par le travail : la sortie ou l'entrée d'une structure de travail protégé remet en question toute l'identité que confère le statut de malade, engendrant un vacillement identitaire qui peut être autant profitable pour certains que dangereux pour d'autres. La nuance entre stabilisation et guérison entretient alors des liens étroits avec le statut protégé* »<sup>62</sup> Pour autant F. DEBOUT ne nie pas au travail protégé son caractère transitoire, « *L'ESAT peut être un espace-temps potentiellement transitionnel.* »<sup>63</sup>

Mes entretiens avec le conseiller à l'emploi de CAP Emploi ont été reportés par trois fois, j'ai donc fini par abandonner l'idée de le rencontrer et je suis allée interviewer le conseiller à l'emploi spécialisé pour les travailleurs handicapés de l'antenne de Saint-Gaudens. Sa compréhension de l'ESAT s'est déclinée sur trois thèmes majeurs :

- Le manque de place en ESAT, « *il est sûr que vous manquez de place, il y a tellement de demandes !* »,
- La sélection des profils, « *c'est clair que l'embauche n'est pas gagnée quand le gars ça fait un bout de temps qu'il n'a pas travaillé et qu'il sait rien faire, même en ESAT, il aura du mal s'il ne peut pas trop travailler* »,
- La sécurité de l'emploi, « *mais une fois qu'il est rentré et qu'il a sa place son avenir professionnel est assuré, il a plus de souci à se faire, il aura même droit à sa retraite à la fin !* ».

---

<sup>62</sup> Op. Cit.

<sup>63</sup> Op. Cit.

De toute évidence, le discours est explicite d'une conception d'un ESAT comme une « fin en soi » lorsque l'on est handicapé. Le conseiller a ajouté cette idée, concernant un éventuel emploi salarié, « *ce serait illusoire de penser qu'on puisse trouver une embauche en entreprise pour ces personnes, le bassin de l'emploi est déjà tellement défavorable en temps normal, alors avec un handicap, je ne pense pas que les employeurs vont prendre le risque...* ». Je n'ai malheureusement pas pu approfondir certaines réponses n'ayant réussi qu'à obtenir une demi-heure d'entretien.

L'hypothèse sur le fait que l'Esat n'est pas identifié comme un espace de transition vers le milieu ordinaire est donc vérifié auprès des acteurs institutionnels. Mais qu'en est-il auprès des travailleurs handicapés ?

### 3.1.1.2 Pour les travailleurs handicapés en situation de handicap psychique

Le thème de l'inclusion lorsqu'il a été abordé dans les entretiens l'a été à travers l'idée de l'ouverture de l'établissement vers le milieu ordinaire comme élément favorisant le travail d'intégration du handicap dans le tissu social. A la question, que pensez-vous de l'inclusion des personnes handicapées psychiques ? Les réponses ont à 65 % fait référence aux activités proposées dans le cadre du service soutien : « *On a rencontré des artistes, ils ont même appréciés notre travail ! Il y en a un qui est venu nous le dire d'ailleurs, c'était cool parce que on était des artistes parmi d'autres artistes...* » Christine, Agent de production. C'est une opinion partagée par l'animatrice soutien à laquelle j'avais posé la même question, « *C'était super quand on est allé au CLAP on a rencontré un artiste, c'était une reconnaissance et un évènement auquel on a participé en milieu ouvert et on se bat pour ça* ». Même si cette dernière avoue les limites de cette forme d'action « *On navigue avec nos idées, notre philosophie, on est dans les textes mais répondons nous aux besoins des personnes* ». L'animatrice fait ici référence aux aptitudes et aux capacités qui ne sont, selon elle, peut-être pas suffisamment en lien avec les attentes des personnes.

Avec la question : l'ESAT est-il un espace de transition, je pensais mettre en lumière l'idée que cela ne l'était pas au sens de tremplin vers le milieu ordinaire. La définition du terme se construit autour de la sémantique du saut vers quelque chose, d'un moyen dont on se

sert pour parvenir à... En réalité, l'analyse du questionnaire mais plus encore celle des entretiens viennent nuancer mon hypothèse. Ils le considèrent bien comme tel, mais de façon différente de celle que j'imaginai.

Pour eux, il s'agit effectivement d'un moyen de s'évaluer et de réapprendre le milieu de travail. *« Je suis juste là pour me remettre en selle, réapprendre les gestes de la vie et du travail, sortir de la clochardisation dans laquelle j'étais quand j'étais malade. »* Michel, sous-traitance.

Ou encore, d'obtenir une expérience professionnelle que la maladie est venue interrompre. *« L'ESAT ça m'a intéressé parce que je n'avais pas d'expérience professionnelle et que j'étais à un stade où il fallait que j'ai une expérience professionnelle pour essayer de me reconstruire un peu et pour essayer de me prouver à moi-même que j'étais capable de travailler, quand même. Donc l'ESAT c'est pour avoir une première expérience professionnelle. »* Joaquim, Atelier espace vert.

Mais dans plus de 85% des réponses l'ESAT, c'est avant tout, le travail qui donne une autonomie par une activité et un salaire. *« Avoir une activité professionnelle pour l'équilibre c'est quand même pas mal, ça t'occupe l'esprit et ça t'aide à remonter la pente. Bon moi j'avais quand même bien remonté la pente. Ce qui m'a beaucoup aidé, c'est que j'ai admis la maladie très rapidement mais le boulot c'est sain pour l'équilibre mental. L'ESAT m'a apporté de l'indépendance parce qu'avant j'étais chez papa-maman. Le truc c'est cette question d'argent, je me retrouve à 35 H à 850 euros par mois, y'en a qui sont pas au courant à l'ESAT mais moi je connais ce qu'on gagne quand on est au smic ! »*

C'est ce que vient illustrer le tableau ci-dessous (fig. 3).

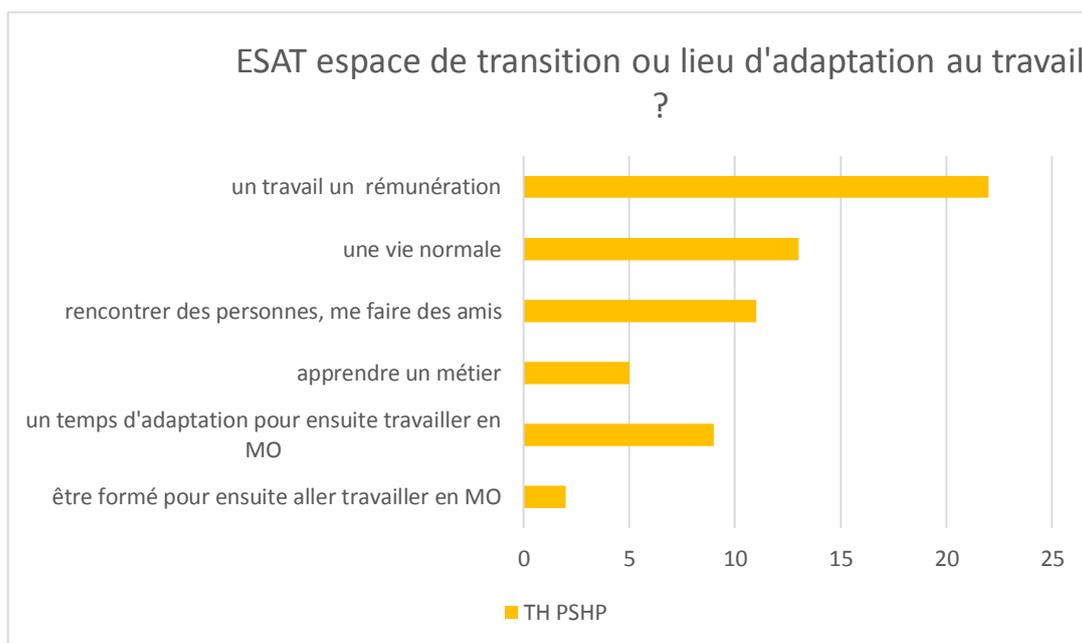


Figure 4

Ces résultats montrent combien nous sommes loin de l'idée d'un dispositif d'aide à l'inclusion professionnelle, déployant les moyens et les méthodes pour permettre aux usagers d'avoir l'opportunité de rejoindre le milieu ordinaire s'il en a les capacités et les aptitudes. Cela rejoint le discours que René Baptiste a partagé avec moi lors d'un échange que nous avons tenu par mël. Lorsque je lui ai soumis cette conception : « *La grande majorité des ESAT traditionnels ne font pas d'insertion. D'ailleurs la loi prévoyait les deux situations (accueil temporaire ou à long terme). Les ESAT traditionnels ne sont pas à proprement un frein à l'accueil des personnes handicapées psychiques. Ils en accueillent et sont une orientation pour les personnes handicapées psychiques qui ne peuvent pas aller en milieu ordinaire. Par contre, ils ne peuvent pas faire de l'insertion tout simplement parce qu'ils n'ont pas la méthodologie qui le permet et que développe, par exemple, Messidor. En conclusion, il ne faut pas opposer les deux approches. Il faut les deux !<sup>64</sup> ».*

### 3.1.1.3 Pour les partenaires privés

<sup>64</sup> René Baptiste entretien mël de septembre 2014

La plupart des entretiens obtenus auprès des entreprises partenaires de l'ESAT se sont déroulés par téléphone. J'ai délimité mes questions, pour cette première hypothèse, à la représentation des missions de l'ESAT. Toutes les réponses sans exception à la question directe : quel est le rôle de l'ESAT ?, ont bien validé l'idée que l'ESAT est une forme adaptée d'accueil pour les personnes dont le handicap ne permet pas de travailler en entreprise ordinaire. « *Selon moi il s'agit d'un centre de travail encadrant des personnes handicapées, Le rôle est permettre à des personnes ne pouvant avoir une activité en entreprise, de par leur handicap, d'avoir une activité professionnelle.* » Responsable société P.

Certains ont ajouté le lien avec la démarche RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) rappelant que leur action en faveur de l'emploi des personnes handicapées est soumise à la contribution des 3% d'obligation d'emploi. « *Nous avons choisi notre action RSE dans la réduction de l'impact environnemental, ça a paru plus profitable à notre société et plus faisable, plus facile quoi! Et puis, sinon nous avons le CAT ! C'est une entreprise sociale, non ? Et ça nous permet de réduire notre taxe d'obligation d'emploi* » RRH, société S.

D'ailleurs, aucun de mes interlocuteurs n'a paru s'insurger sur la forme hybride de la tarification des ESAT et les avantages dont, selon eux, la structure bénéficie pour favoriser l'emploi de ses usagers. « *Nous n'avons pas vraiment de politique handicap, et la démarche RSE se retrouve dans l'amélioration des conditions de travail et le dialogue sociale. Le CAT s'est intéressé pour les abattements de la contribution. C'est une entreprise spécialisée dans l'emploi des handicapés et vous avez des avantages pour ça et nous on a des avantages pour vous offrir de l'activité* » Responsable, société T. Cette responsabilité sociale des entreprises est un principe assez régulièrement mentionné dans les discours, pour éviter le sujet de l'embauche des personnes en situation de handicap.

Nous voyons ici que les entreprises ne cherchent pas à participer à l'inclusion des personnes handicapées, encore moins de celles souffrant de handicap psychique. Ils répondent à une obligation légale. Pourtant B. KEROUMI, chercheur associé en sciences de gestion, présente des études ayant prouvées qu'une stratégie globale d'organisation de l'inclusion des personnes handicapées au sein de l'entreprise n'atteint en rien sa performance, « *... dans le traitement de la relation travail-handicap, nous pensons que la mauvaise gestion qui en résulte n'est pas seulement liée aux perceptions erronées des situations de handicap mais plutôt à l'immaturité du management en matière de connaissance de la prospective*

*stratégique, de la gestion de projet, des ressources humaines et de leurs particularités, et, plus globalement, de l'environnement socio-économique* ». (KEROUMI, 2007, p. 165). C'est un discours plus optimiste que celui de penser à l'embauche dans les entreprises de personnes handicapées comme le fait de bonnes volontés et de résultat économique. Il est moins inéluctable et plus pérenne, à mon sens, de travailler sur des perspectives pour chacune des parties.

En conclusion, nous ne pouvons pas exclure le principe de l'inclusion en milieu de travail ordinaire même si ce n'est visiblement pas la priorité des missions d'une approche traditionnelle en travail protégé. Au même titre que Gérard ZRIBI, le président de l'association nationale des directeurs et cadres d'ESAT (Andicat), René BAPTISTE fait référence à des pratiques et des réflexions innovantes en mentionnant l'action de l'Association Messidor. Ils évoquent tous deux la nécessité de changement de point de vue, tout en reconnaissant l'aspect prépondérant de l'environnement dans ces mutations. « *Le recrutement direct de travailleurs handicapés par les entreprises, les administrations et les collectivités publiques confrontées à leurs impératifs budgétaires, restera probablement faible dans les prochaines années. La réflexion et les pratiques, à propos de l'emploi des handicapés, ne peuvent donc que s'inscrire dans un environnement nouveau et, à vrai dire, assez inconnu. L'emploi des handicapés réclamera, très certainement et toujours plus, la mise en jeu de plusieurs types de solutions (emplois ordinaires, emplois aidés, emplois protégés...) et d'approches imaginatives en matière de création d'emplois (par le secteur privé, le secteur public, les collectivités locales, les associations, les coopératives, les entreprises sociales...)*. » (ZRIBI, 2007, p. 22)

## 3.2. Le stigmatisme du handicap psychique et un monde de l'entreprise inaccessible

La vérification de la seconde hypothèse concernant l'étude des représentations et leurs conséquences, s'est formée autour de la conception spécifique d'une image de la personne souffrant de troubles mentaux et de ses aptitudes à l'emploi en milieu ordinaire. Les questions posées ont révélé plusieurs freins exprimés et ressentis à l'inclusion professionnelle du handicap psychique.

Mon but étant de saisir sur quels leviers agir et dans quel sens, les entretiens et les questionnaires ont mis en lumière deux dimensions dans les freins à l'emploi en Milieu Ordinaire (MO). Nous avons d'une part, les acteurs institutionnels et les acteurs privés qui expriment des réticences à la fois de représentation du handicap psychique, mais aussi organisationnels, alors que les travailleurs handicapés vont s'orienter essentiellement vers une dimension psychologique. C'est pourquoi la présentation de l'analyse se présente en deux parties : l'une traitant les réponses des acteurs institutionnels et des entreprises, l'autre présentant celles des personnes en situation de handicap psychique.

### 3.2.1 Les complexités organisationnelles et le manque de moyens écartent l'idée de l'intégration en entreprise

#### 3.2.1.1 *Du côté de l'entreprise*

Rappelons tout d'abord, les modalités de l'obligation d'emploi déterminée par la loi du 10 juillet 1987 et instigatrice de l'obligation d'emploi de 6% des effectifs de l'entreprise lorsqu'elle a au moins 20 travailleurs. Mais cette obligation peut être remplie par d'autres moyens que l'emploi « direct ». Il peut s'agir d'accord collectif sur l'insertion professionnelle

des personnes handicapées ou de contrat de sous-traitance avec le secteur protégé. Il est reconnu que le quota des 6% est difficilement atteint<sup>65</sup>.

Les entreprises contactées ont pour la plupart fait preuve d'un certain intérêt vis-à-vis de la démarche mais aussi du thème de l'inclusion des personnes handicapées psychiques. Sur les douze personnes contactées, six ont répondues à mon questionnaire et trois ont pu me recevoir. Nous pouvons mettre cela sur le compte d'un lien déjà tissé dans le cadre de ma fonction pour quatre d'entre elles. Lors des entretiens, j'ai orienté mes questions de manière à comprendre la représentation de la maladie mais aussi les résistances mises en avant. Ainsi lorsque nous avons abordé le thème de l'inclusion professionnelle des personnes souffrant de maladie mentale au sein des entreprises, les personnes ont évoquées à 71% les coûts supplémentaires engendrés. D'ailleurs dans la plupart des cas les arguments avancés appartiennent le plus souvent au champ économique, en évoquant un manque de moyen et de temps dans la prise en charge des personnes, « *Manque de temps, et ce n'est pas une priorité* ». DRH société de distribution, c'est une donnée qui apparait surtout dans les petites entreprises entre deux à six salariés. « *Mon entreprise est trop petite et ce serait trop lourd à supporter* » chef d'entreprise R.

Une des constantes apparues dans les entretiens reflète la peur du handicap. En effet, mes interlocuteurs avaient une image plutôt négative du handicap (moindre productivité et compétences restreintes dans le meilleur des cas) avec une persistance pour cette idée du malade dangereux, « *Je n'ai pas les compétences pour accueillir ce genre de personne, ça pourrait être dangereux pour mes salariés, franchement, ce serait compliqué de gérer un gars qui disjoncte* »DRH société de distribution. D'autres craignaient que la personne soit plus encline à des comportements inadaptés ou à des absences répétées. « *On les voit des fois dans la rue sans leurs moniteurs, je les reconnais. Ils ont l'air comme les autres, sont pas méchants. Je pense que c'est bien qu'ils soient avec leur moniteur au travail, lui il saura quoi faire. Mais nous on ne peut pas se permettre de se retrouver avec un gars toujours absent ou qui fait pas son boulot* » Responsable achats entreprise C.

D'autres encore, craignaient que certaines tâches ne soient trop complexes comme l'utilisation de machines de nettoyage et de polissage du sol. Ce dernier cas est d'autant plus

---

<sup>65</sup> DARES. « Le parcours des employés en contrat aidé chez leurs employeurs » DARES ANALYSES, Paris, 2011. [http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Publications/Contrats%20aides/dares2011JAN\\_004.pdf](http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Publications/Contrats%20aides/dares2011JAN_004.pdf) consulté le 29/09/2014.

étrange que notre équipe de placement individuel intervient chez lui pour le nettoyage et le balayage du parking avec un matériel autoporté. En l'interrogeant plus avant il s'agissait plutôt d'une crainte vis-à-vis de son équipe de salariés (« *il faut pouvoir discuter entre nous, pour préparer le boulot et parfois faut avoir du répondant pour pas toujours se retrouver à faire le sale boulot et puis je ne sais pas comment les gars il le prendrait de se retrouver avec un type pas réglo et dont on doit faire le boulot* »). J'ai également entendu un des interviewés avoir un questionnement éthique sur les tâches à confier à une personne handicapée. Son souci étant de ne pas profiter de « *sa faiblesse* ».

Pour résumer, nous retrouvons les trois grands freins à l'embauche ou au travail quotidien avec une personne handicapée psychique révélés par la plupart des auteurs : des coûts élevés à la prise en charge au quotidien (aménagements de poste, accompagnement par un salarié qui ne ferait pas autre chose, les problèmes de sécurité, ...) les difficultés dans les relations interpersonnelles au sein des équipes de travail (jalousie, gêne vis-à-vis des comportements inadaptés) et enfin les capacités et les aptitudes insuffisantes. D'une manière générale, j'ai identifié grâce aux entretiens les prérequis déterminés par les employeurs. Ils s'expriment sur l'employabilité des malades psychiques en terme de réponse aux besoins de l'entreprise mais aussi la capacité des personnes et les compensations nécessaires, sur la stabilisation de leur maladie, la connaissance du handicap et des différents facteurs et enfin sur le besoin d'être accompagné dans l'embauche et ensuite le suivi sur long terme par un dispositif agréé et expérimenté dans cette catégorie de handicap.

Nous pouvons affirmer que ma seconde hypothèse se vérifie largement. Or nous avons établi avec notre expérience de placement collectif ou une équipe et son moniteur se rendaient dans l'entreprise que les relations interpersonnelles sont tout aussi aisées une fois la communication et les a priori dépassés. D'autre part, il a été reconnu par de nombreuses études anglo-saxonnes que les capacités de travail ne sont pas toujours atteintes par la maladie. « *Ces recherches portent en particulier sur les déterminants de la réinsertion professionnelle de ces personnes : contrairement au préjugé médical selon lequel la réduction des troubles est une condition à la reprise d'une activité de travail, elles établissent que l'évolution symptomatique n'est que faiblement corrélée aux capacités de travail ; les variables médicales, auxquels on peut associer les variables cognitives, ne sont en fait ni suffisantes, ni même le principal déterminant du retour à l'emploi.* » (PIERREFEU & PACHOUD, 2014)

Il est évident que la marge de manœuvre est plus restreinte lorsque la situation de l'entreprise apparaît dans un contexte économique tendu. Le besoin de maîtriser l'impact sur l'organisation de travail et les rendements de l'entreprise se sont révélés d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de personnes avec des difficultés psychologiques. En effet, il semble qu'une discrimination spécifique s'applique à l'encontre du handicap psychique. S. LABERON ajoute à propos des procédures d'embauche « *les croyances vis-à-vis des caractéristiques nécessaires à la réussite professionnelle, les perceptions "déformées" des candidats, les attributions personnologiques (centrées sur la personnalité) de la réussite d'intégration en emploi du nouveau salarié constituent des éléments aptes à expliquer des phénomènes d'exclusion professionnelle de publics jugés "hors normes".* » (LABERON, 2014). Plus que tout autre handicap, S. LABERON détermine, dans un article sur les freins psychologiques dans l'embauche des personnes handicapées psychiques, que « *les représentations négatives des employeurs semblent constituer un des principaux freins à l'inclusion professionnelle des PSHP.* »

### 3.2.1.2 Du côté des acteurs institutionnels

Les raisons invoquées par les entreprises ou les partenaires privés sont également reconnus chez les acteurs sociaux. Les capacités et les aptitudes physiques rendues difficiles du fait de la prise de traitement, des coûts trop important à supporter par l'ESAT dans une stratégie d'inclusion, les problèmes de sécurité et les risques d'atteintes à l'équilibre mentale de la personne, la discrimination à l'égard de la personne, sont les facteurs les plus fréquemment évoqués par les acteurs institutionnels.

Lorsque je leur ai posé la question de la mise en œuvre au sein de l'établissement, de l'inclusion professionnelle des personnes, le manque de moyen et la nécessité de dédier un poste ou un service sont les opinions le plus souvent citées, « *Structurellement on a pas les moyens, il faudrait un poste d'une personne qui va promouvoir auprès des entreprises les personnes. Les moniteurs ne sont pas en capacités en termes de temps, ils organisent la production. On est sur des injonctions paradoxales, au niveau des politiques publiques ils nous donnent moins de moyens, et on est obligé de faire la qualité avec moins de moyens.* »

RRH

D'autres, abordent la difficulté de sensibiliser les entreprises dans un contexte économique difficile, sur les contraintes particulières du handicap psychique, « *L'employeur il franchi pas le pas, il préfère payer des prestations, il n'a pas de salaire et s'il sait que si il y a un problème on reprend le gars, le problème c'est qu'on est avec du handicap mental, on n'est pas avec du handicap moteur, c'est stigmatiser le handicap mental.* » RUIS production. Mais tous s'entendent pour dire que l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique est particulièrement complexe et difficilement envisageable. « *Les 3% qu'ils doivent embaucher physiquement ils le font avec du handicap moteur, ce n'est pas évident pour le handicap mental de s'intégrer dans une entreprise. Il a besoin d'un tuteur. Les entreprises ne peuvent pas avoir du personnel dédié à ça. C'est essentiellement à cause de la lourdeur de l'accompagnement dans l'entreprise. A.<sup>66</sup> ça a marché parce qu'il y avait le moniteur.* » RUIS Production.

Les partenaires institutionnels et les acteurs associatifs comme les entreprises d'insertion rejoignent cet avis tout en ne comprenant pas toujours mon questionnement puisque pour eux si les usagers sont en ESAT c'est qu'ils ne peuvent pas travailler en milieu ordinaire. « *L'ESAT est là pour accueillir les handicapés psychiques trop lourdement atteint par la maladie, encore heureux qu'ils puissent y rentrer vu le peu de place, alors essayer de les en sortir c'est de l'utopie ! Et puis s'ils veulent en partir c'est souvent qu'ils n'ont encore pas fait le deuil, il y en a qui pensent pas qu'ils sont malades, mais si la MDPH les mets là c'est vraiment parce qu'il y a plus d'autre solution* » conseiller PÔLE EMPLOI. Il est à préciser que les bureaux de CAP EMPLOI sont à Toulouse, donc difficilement accessible pour les personnes handicapées au sud du département.

J'ai choisi de rencontrer le médecin du travail au regard de son positionnement et du rôle particulier de cette fonction à l'articulation entre les employeurs, l'ESAT et ses usagers. C'était d'ailleurs une fonction qu'il me fallait connaître plus avant, car pour la plupart des salariés de l'ESAT et les Travailleurs Handicapés (TH), la médecine du travail n'est là que pour préciser les aptitudes ou inaptitudes aux postes. Le médecin s'est présenté comme un acteur essentiel du maintien dans l'emploi. Elle a, en effet, insisté sur une approche globale de la situation de handicap de la personne (aspects médicaux, sociaux, et familiaux). Elle estime

---

<sup>66</sup> Société de fabrication de cadres pour la grande distribution, pour laquelle l'ESAT intervenait sous forme de placement collectif, soit une équipe d'ouvriers avec leur moniteur qui se rendait sur place. Ce partenariat a été interrompu à l'initiative de l'ESAT faute de viabilité économique.

que le maintien ou l'inclusion passe nécessairement par une analyse des conditions de travail et de réalisation au sein de l'entreprise mais aussi l'activation d'une réflexion de tous les intervenants, autres que les spécialistes de l'insertion professionnelle, autour de la personne que ce soit le médecin de famille, le psychiatre, l'éducateur, ou la famille. Elle imagine pour coordonner le tout un dispositif émanant de pôle emploi, « *Il faudrait créer une structure qui remettent ces règles en place et les accompagnent dans cette resocialisation une structure qui serait une antenne de pôle emploi, Il faut pas qu'ils rentrent à l'ESAT faut anticiper avant la procédure d'inaptitude et là j'interviens pour les diriger vers cette structure comme ça ils restent dans le monde du travail* » car pour elle, l'éloignement durable de la vie active est le premier frein pour la personne au retour à l'emploi, « *Avant l'inaptitude je demande s'ils se projettent ils ne se préparent pas du tout à l'après ils ne se prennent pas en charge, ils se rajoutent un handicap situationnel leur journée est déstructurée et c'est fini* ». Donc l'ESAT est selon ce médecin un des moyens pour éviter une trop grande « *désocialisation* » qui serait ensuite rédhibitoire dans toute tentative d'inclusion tant sociale que professionnelle.

Ainsi, les échanges d'opinion auxquels ont accepté de se prêter les divers acteurs attestent tous d'une vision de « l'insertion » professionnelle, j'emploie le mot à dessein, qui se construit autour « *d'une approche traditionnelle* »<sup>67</sup> ainsi qualifiée par B. PACHOUD. L'auteur déplore le manque de données chiffrées quant au pourcentage de passage du milieu protégé vers le milieu ordinaire, et, il en regrette la faiblesse (le chiffre de moins de 5% est avancé), et questionne cette approche dont les réussites sont toutes relative dans le champ de l'inclusion professionnelle du handicap psychique. L'auteur rappelle à juste titre que « *dans l'accompagnement en milieu protégé par exemple, l'accès au milieu ordinaire de travail est rarement retenu comme un objectif priorisé, à l'exception de Messidor, qui revendiquent et se donnent les moyens de cet objectif* ». Il lui oppose la méthode dite de « *soutien à l'emploi* » en rappelant le succès que semble rencontrer ce système basé sur la modification des démarches d'accompagnement vers l'emploi, voire une modification des dynamiques qui soutiennent l'inclusion en milieu professionnel ordinaire. En effet, il s'agit « *d'insérer d'abord, puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail* ». Les avantages de cette méthode sont évidents au regard donc de l'éloignement durable de l'emploi dont plusieurs professionnels

---

<sup>67</sup> Terme employé par PACHOUD B. dans « Pratiques d'accompagnement vers l'emploi et empowerment des personnes en situation de handicap psychique » Actualité et Dossier en Santé Publique (ADSP) n°84. 2009.

font état, puisqu'il n'y a pas ici de « préparation au retour à l'emploi » qui peut faire obstacle sur le long terme.

Les freins psychologiques ne sont évidemment pas exemptes des convictions observées auprès de chacun des acteurs privés et institutionnels, même si aucun des deux champs ne l'a affiché consciemment. Ma rencontre avec les acteurs institutionnels et privés ont montré un certain nombre d'obstacles face à l'inclusion professionnelle des usagers auxquels je m'attendais plus ou moins étant donné ma pratique quotidienne.

## 3.2.2 Les freins psychologiques difficiles à dépasser chez l'utilisateur

### 3.2.2.1 Du côté des personnes en situation de handicap psychique

Les interviews, auprès des usagers, ont été à bien des égards plutôt surprenantes. J'ai pu réaliser que lors de mes entretiens professionnels avec les travailleurs je n'avais moi-même pas une attitude d'écoute vis-à-vis de leurs aspirations au milieu ordinaire et à une « vie normale », ainsi qu'ils la nomment. Ce sont ces aspirations, et les idées qui s'articulaient autour, que nous avons développés d'abord grâce à mon questionnaire puis aux entretiens. Le sentiment prééminent lors de la question sur l'accession à l'éventuel statut de travailleur ordinaire, c'est une évidente méfiance. Mais cette peur s'exprime sur des champs très différents selon les personnes.

La peur de la crise économique et du chômage s'est exprimée à plus de 90% des réponses. C'est un événement vécu par l'intermédiaire d'un membre de la famille ou alimenté par l'information, (« *je me vois pas me retrouver sans rien faire* », « *le chômage c'est une réalité à laquelle il faut penser* », « *Sentiment d'insécurité face à la crise et ses conséquences* », « *regarde les gens qui ont marché jusqu'à Paris pour pas perdre leur boulot* », « *mon frère il est au chômage, il cherche du travail depuis quatre ans et il me dit de ne pas quitter le mien, même si c'est dur des fois* »). D'autres connaissent les situations de précarité dues à l'emploi et exprime leurs réticences à revivre les effets de l'inactivité subie avec sa perte de repère et de confiance en soi, comme Sandra, par exemple, qui explique que,

certes, « *je n'allais pas bien, mes amis me lâchaient car ils ne supportaient pas mon côté sombre, mes parents me donnaient des ultimatums qui ne servaient qu'à m'enfoncer, donc forcément je trouvais pas de boulot, et ça, ça aide pas à garder le cap* », mais que les journées sans organisation structurée, sans activité à laquelle s'accrocher, ont été un facteur aggravant de sa maladie.

Le manque d'aptitude et la difficulté de suivre les rythmes imposés reviennent à plus 60% (« *Tu te rends comptes, ils l'ont fait bosser comme un nègre pour rien au final puisqu'il s'est fait jeter comme un malpropre.* », « *J'en ai discuté avec SL et elle m'a dit que je risque de me retrouver sur des boulots ingrats et finir par me faire jeter elle était pas trop chaude pour lancer le truc et m'a dit que j'avais peu de chance de trouver une place. Je n'ai pas de voiture et peu de mobilité donc on n'a pas conclu le truc dans mon projet* », « *tu te retrouves à la rue, ils te donnent les boulots les plus pourris, te traitent mal* »).

Par ailleurs, cette peur s'accompagne de l'idée que l'ESAT est un confort et une protection. (« *Il y a quand même des comforts à être en foyer ils s'occupent de tout si la machine à laver elle casse on s'en occupe pour toi, en CAT c'est pareil, on ne va pas te virer parce que t'as salopé le boulot* », « *ici on accepte le manque de confiance en soi et le sentiment d'incapacité* »). Ce sentiment d'incapacité ainsi que le sentiment de ne pas être assez qualifié s'accompagne de la peur de devoir accepter des travaux ingrats et difficiles (« *C'est pas des boulots ou t'as besoin d'une qualification, c'est pas comme si t'avais un CAP en espace vert, paysagiste ou un truc comme ça* ».) c'est une donnée que j'ai cherché à approfondir lorsque j'ai demandé à savoir si la peur de l'inconnu et des conditions de travail pouvaient être une entrave à l'évolution en milieu ordinaire. Seul 10% des personnes ont retenu cette réponse. (« *Et puis comment ça va se passer* » ; « *comment je vais être accueilli* » ; « *J'ai parlé de la paye à l'AS et je me demandais si j'avais mes trimestres* » ; « *c'est comment dans une vrai société de nettoyage ? Ils font le même boulot que nous ? Moi je ne pourrais pas.* »)

Ce sentiment d'insécurité rend circonspect les personnes aspirant à un emploi salarié et ils l'accompagnent de la peur d'être seul dans la recherche d'emploi. Nous rencontrons ce sentiment chez les personnes qui, pour la plupart, ont évoqué l'inéluctabilité d'un départ de l'ESAT (« *je perdrai ma place et il n'y aura pas de retour possible* »).

Enfin, chez ceux qui ont le plus d'ancienneté dans l'établissement, ceux dont le parcours atteste de tentatives de retour à l'emploi sanctionnées par des échecs, les réactions se

sont formées autour de la démotivation : (« *Démotivation, fatigue « plus envie de me battre », « je ne crois plus en rien »* »).

Le travail sur cette seconde hypothèse démontre combien les représentations du milieu ordinaire sur la maladie mentale est à déconstruire, mais également combien l'entreprise se présente comme un univers hostile et semé d'embûches pour les travailleurs handicapés. Il est également étrange de constater que c'est chez les personnes qui n'ont jamais connu le milieu ordinaire que les freins sont les plus forts. Ces freins réels ou non, attestés ou pas, je dois les prendre en compte dans mon approche pour l'intégration en entreprise des usagers. Ils sont récurrents et poussent un grand nombre des personnes à s'autocensurer dans leur expression. (« *Tu vas me prendre pour une nulle si je te dis que je veux aller travailler ailleurs* », sous-entendu le MO). L'évaluation des aptitudes en milieu de travail ordinaire est une donnée centrale dans la construction d'un projet de vie, mais il doit s'articuler autour de la personne et non des contingences externes. C'est la question des modes d'élaboration du projet professionnel au sein de la structure qui intervient ici et la troisième hypothèse que nous allons maintenant développer.

### 3.3. Un projet professionnel qui peine à s'inscrire vers les dispositifs de droit commun

À partir de mon hypothèse selon laquelle le projet professionnel se construit sur les forces internes de la structure et ne propose pas de parcours que ce soit de formation d'apprentissage ou autres vers des processus de suivis externes, il me faut avant tout poser le postulat que l'inscription des personnes dans les dispositifs de droit commun peut concourir à une inclusion en milieu ordinaire.

#### 3.3.1 La formation professionnelle non qualifiante

Depuis maintenant une quinzaine d'années, la formation est une donnée très présente dans notre organisation. Prolearning<sup>68</sup> est une émanation de l'ADAPEI 31 qui avait choisi de créer ce département en réponse à la formation des personnes déficientes mentales qu'elle accueille. Les formations proposées remplissent les critères imposés à l'époque par l'association et toujours d'actualités et qui m'ont été rappelé par mon interlocutrice responsable de formation à Prolearning :

*« Nos orientations en matières de formation sont :*

- *Rassurer la PH (personne handicapée) sur son potentiel*
- *Autonomiser professionnellement et civilement par un accompagnement SAV fort*
- *Valoriser*
- *Affiner compétences*
- *Donner bonne image de soi »* Responsable de formation.

Prolearning ou les différents outils d'accompagnement à l'emploi dans l'ESAT ne proposent pas de contact avec les réseaux de formation du milieu ordinaire et ses dispositifs de stage, milieu de travail ordinaire ou entreprises partenaires. Ce qui réduit singulièrement les opportunités. D'autre part les formateurs intervenants sont dans la plupart des formations techniques des moniteurs d'ESAT de l'association, et nous sommes parfois dans la configuration où le formateur rencontré par la personne est le même moniteur avec lequel il apprend les gestes professionnels dans l'atelier.

Pour les travailleurs, la question sur la formation professionnelle telle qu'elle est organisée à l'heure actuelle ne paraît pas être prise au sérieux vis-à-vis de leurs perspectives d'emploi. Même si le lieu de formation change, mon enquête fait apparaître que cette formule paraît contribuer au cloisonnement ressenti par les Travailleurs Handicapés. *« Ça m'a pas servi à grand-chose, j'ai fait une formation sur les gestes et postures, c'est sûr dans l'atelier ça sert, mais je ne me vois pas mettre ça sur mon CV »* Charline atelier sous-traitance. *« C'est normal qu'on nous forme pour être performant sur notre poste de travail, c'est ce que toutes les entreprises font, non ? Faut qu'on soit efficace et qu'on fasse notre boulot correctement. Je vois mal une entreprise payer une formation à quelqu'un et que ce quelqu'un s'en aille*

---

<sup>68</sup> Jusqu'en 2013, le service de formation se nommait de DFR (Département, Formation Recherche) et faisait partie de l'Adapei 31. Depuis, le centre de formation a pris juridiquement son autonomie.

*ensuite. Donc, non le CAT ne me formera pas pour trouver un boulot dans les bibliothèques ou dans l'archivage, pourquoi il le ferait ce n'est pas dans son intérêt. »* Sandra, atelier papeterie.

Pourtant, les réponses du chargé de formation de Prolearning révèle une posture au regard de la formation qui irait dans le sens d'une orientation vers l'intégration de parcours professionnels construit en se reposant sur des suivis en milieu ordinaire. *« La formation est un levier de l'insertion professionnelle mais elle ne peut se suffire à elle seule : elle doit s'accompagner d'une insertion en milieu ordinaire (stages pratiques de plus ou moins longue durée. Répétés) car tel est, dans le principe, son objectif. »* Responsable Prolearning.

### 3.3.2 Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP), répond-il à la construction d'un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire ?

Nous avons une ingénierie de la construction du projet des personnes qui s'appuie sur notre expérience, mais aussi une réflexion soutenue au niveau du siège de l'association permettant une uniformisation de la trame et des supports. C'est une formalisation sur laquelle nous nous appuyons lors du projet des personnes. C'est un élément que la mission d'évaluation externe a reconnu : *« il est à noter que la démarche d'élaboration des PAP est ancienne sur l'établissement et bien ancrée dans les pratiques des professionnels de l'ESAT. La démarche projet personnalisé fait l'objet d'un descriptif détaillé dans le projet d'établissement et d'une procédure associative formalisée par l'AGAPEI, en accord avec la RBPP de l'ANESM. »*.

Mais avec la plupart des entretiens et l'analyse des questionnaires couplée de l'étude de quelques dossiers de PAP, je peux établir que l'élaboration du projet professionnel est orientée vers les savoir-faire associés aux activités et aux productions de l'établissement. Certaines remarques entendues lors des entretiens pourraient même faire penser que lors des réunions plénières réunissant la personne, l'éducateur référent du foyer, le moniteur d'atelier, et en animateur de la réunion la RUIS chargée de la gestion RH des travailleurs handicapés c'est l'adhésion qui est recherchée plus que la participation. *(« j'en ai parlé (d'un emploi en milieu ouvert), mais dans mon PAP, ils m'ont dit qu'il valait mieux que je travaille d'abord à*

*l'ESAT, tu vois comme une preuve que je peux faire autre chose » ; « bof, ben ils m'ont proposé de faire geste et posture, alors j'ai fait » ; « faire un placement individuel, ça n'a pas été inscrit dans mon PAP, je l'avais évoqué, mais on me l'a déconseillé parce que je suis trop souvent en retard et fatigué ».*

Cette difficulté de voir une des attentes des personnes inscrites sur un projet semble s'expliquer par le manque de maturation dans les attentes. Il est ensuite établi que les besoins sont plus aisés à repérer que ses projections vers un avenir souvent incertain (*qu'est-ce que tu veux que j'y mette toi dans mon projet, que je veux aller bosser dans une médiathèque ! c'est dingue !*). En effet, si je demande pourquoi se serait « dingue » la réponse se construit autour de (« le moniteur pense que je suis trop dépressive et trop lente je n'ai pas l'autonomie suffisante »), « les éducateurs, ils disent que j'ai besoin de la prise en charge du foyer », « à l'ESAT, je peux dormir quand je suis fatigué, parce que avec les médocs je dors trop, c'est adapté ici »).

Je peux donc affirmer suite à mon enquête que effectivement le Projet d'Accompagnement personnalisé (PAP) tel qu'il est mis en œuvre à l'heure actuel, permet de proposer une construction des objectifs professionnels vers l'adaptation et la qualification aux postes de travail de l'ESAT. Un objectif de retour à l'emploi serait pris en compte uniquement dans la dimension évaluation. C'est-à-dire que les différents acteurs de l'établissement viennent s'exprimer sur les aptitudes et les capacités de la personne au travers d'une évaluation faite, soit au sein des ateliers de production, soit auprès des animatrices du service soutien.

### 3.4. Les orientations révélées par l'enquête

Pour comprendre mon choix de préconisations, voici une synthèse des conclusions auxquelles l'enquête nous conduit. Elle s'élabore sur ces observations majeures :

- ✓ Les usagers, malades psychiques, utilisent l'ESAT dans un processus de reconstruction et le considèrent comme un espace de soutien (dans le sens d'étayage) par le travail. Ils sont

véritablement dans l'optique d'une offre de service, une sorte d'offre de consommation. À leur arrivée ils le considèrent comme un temps donné dans leur reconstruction et donc comme un espace transitoire vers une évolution future. Mais il est vrai qu'il ne peut en être autrement car les modes de prise en charge en ESAT ne sont pas orientés vers l'intégration des personnes en emploi ordinaire. Ceci malgré les dispositions exprimées par la législation, les attentes des personnes et la tendance à l'augmentation du handicap psychique qui forcément engagera à la réflexion et à la prise en compte de la situation.

- ✓ Sur le thème de ce que représente l'ESAT et comment ils utilisent les moyens offerts par le secteur du travail protégé, la grande majorité y voit un travail et une rémunération.
- ✓ De plus les entretiens m'ont fournis des précisions utiles sur les questionnaires et m'ont permis, en les rapprochant des caractéristiques socio-familiales et des parcours de vie, de circonscrire quatre profils (contrairement aux trois catégories de profils qui avaient été repérées lors de ma première identification de la population handicapée psychique) présent dans la structure. Ces profils ainsi défini seront l'origine d'une typologie exposée en quatrième partie et permettront d'affiner mes préconisations.
- ✓ Le projet d'évolution vers l'emploi salarié a été évoqué dans toutes les rencontres, mais ce projet se qualifie par son hétérogénéité. Cette disparité s'exprimait autant dans la forme que sur le fond mais tous ont insisté pour que ce soit un choix éclairé et à leur rythme. Les usagers n'ont pas envie d'être bousculé dans leur prise de décision, mais ils ont montré de l'intérêt pour un soutien éventuel dans une élaboration d'un projet éclairé, dans sa préparation, et par la suite un appui dans la prise de poste et son quotidien. Aujourd'hui, malgré le respect de la réglementation, la mise en œuvre des droits des usagers et l'adhésion au principe de citoyenneté et de participation, la démarche d'élaboration des projets professionnels ainsi que la prise en charge dans les ateliers de production ne tiennent pas compte des attentes particulières des personnes souffrant de troubles mentaux en matière d'évolution professionnelle.
- ✓ Lors de ma recherche, les personnes ont toutes exprimées une absence d'information, la méconnaissance des rouages du droit commun ou des intermédiaires qui leurs étaient accessibles. Ces inconnues ne favorisent pas la projection, surtout lorsque le milieu présent est protecteur et sécurisant, la prise de risque est très souvent au-delà du supportable. Il est donc particulièrement complexe de réactiver la dynamique d'évolution. D'autant plus que toutes les personnes ont évoqué le sujet de leur situation financière. Le statut de travailleur handicapé et les modes de rémunération découragent l'emploi, de même que l'emploi à temps plein.

## Conclusion 3

Le retour sur cette enquête, me permet de dire que **pour les personnes en situation de handicap psychique, l'ESAT est un espace de transition, mais pas un tremplin vers le milieu ordinaire**. Il est un espace de « réapprentissage » d'une socialisation perdue pendant une période donnée. Mais ce n'est pas un « lieu ressource » où l'utilisateur va pouvoir trouver les moyens et les informations d'une impulsion vers l'extérieur. « *On peut y poser ses valises, le temps de reprendre son souffle après toutes ces transformations* » comme le montre ses paroles d'Agents de Production (AP). Le diagnostic posé par les personnes est très révélateur du manque de perspectives professionnelles et du peu d'opportunités offert par l'ESAT. Du point de vue interne, la réflexion n'est pas globale et les situations individuelles sont traitées entre le moniteur et le RUIS en charge du social. Ce cloisonnement ne favorise pas une émulation dans la recherche de solutions. Nous proposons des activités mais pas des métiers dont les compétences peuvent être repérées en milieu ordinaire sur une fonction définie. Nous offrons des formations mais elles répondent à un besoin d'apprentissage sur les activités de production interne.

En grande majorité, les entreprises trouvent un intérêt au positionnement de l'ESAT et comprennent son rôle comme celui d'un employeur de la personne handicapée mais ne s'impliquent pas au-delà des contrats de sous-traitance passés avec l'ESAT comme le soulignait déjà Alain BLANC, il y a quatorze ans. « *Avec la sous-traitance les entreprises entretiennent une relation instrumentale et unilatérale avec les établissements de travail protégé, ce qui leur permet de rester à la périphérie de l'insertion des personnes handicapées* » (BLANC, 1999, p. 134). D'ailleurs, **pour les entreprises et certains professionnels de l'ESAT, le travail protégé n'est pas un espace de transition vers le milieu ordinaire**. Nous remarquons donc une profonde scission entre les attentes des personnes et le monde économique.

D'un autre point de vue, l'établissement n'investit pas dans le processus d'inclusion en milieu professionnel ordinaire au nom du principe de réalité. Réalité d'un bassin économique en perte, d'un monde du travail « inhumain », d'un public souffrant de troubles psychiques avec pour conséquence une inadaptation aux contraintes de la vie professionnelle

en milieu ouvert. Dans un même temps, les usagers de la structure s'adaptent, ou bien gardent le cap vers des perspectives en point de mire depuis bien avant leur intégration en ESAT et donc ancrées, ou encore se rebellent face à une donnée, le travail en milieu protégé, qu'ils ressentent comme inéluctable et donc comme un enfermement.

La notion de situation temporaire prend ici tout son sens. La plupart des personnes rencontrées sont des personnes en re-construction. Elles ont des projections même si c'est rarement élaboré et clairement établi. C'est une façon de s'ouvrir au champ des possibles et de matérialiser une alternative autre que celle d'une carrière en ESAT qui somme toute ne devrait représenter qu'une proposition parmi d'autres. Le milieu de travail protégé peut se révéler être un but en soi, la suite d'une limite à ses capacités, ou bien l'étape d'un projet de vie. Une chose est certaine, c'est à l'individu d'en décider au nom du droit au choix de vie et de la liberté individuelle.

La réponse que j'aimerais apporter à ces observations se construit sur la proposition d'une méthodologie à mettre en œuvre dans les ESAT ayant une approche traditionnelle de l'accompagnement à l'emploi. Mon propos n'est pas de présenter une méthodologie clairement définie dans chacune de ces étapes, cela me paraît difficile à faire sans la consultation de tous les acteurs concernés, mais d'en établir les fondements éthiques et un processus global.

C'est ce que je me propose de développer dans la partie suivante.

## PARTIE 4 Les modes d'intervention à développer en ESAT pour s'orienter vers la promotion de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique

---

### 4.1. Proposer une méthodologie adaptée à un ESAT traditionnel

Avant même de développer l'objectif de mes préconisations, il m'apparaît essentiel de préciser la définition des vocables de méthode et méthodologie. La méthode est, « *une manière de mener, selon une démarche raisonnée, une action, un travail, une activité, une technique.* »<sup>69</sup> Et le terme de méthodologie est arrêté à « *l'ensemble des méthodes et des techniques d'un domaine particulier* »<sup>70</sup>, domaine qui, on l'aura compris, recouvre l'inclusion professionnelle. Ces définitions nous donnent un aperçu du déroulement des actions à mener. En effet, nous devons considérer plusieurs niveaux d'interventions et l'idée de processus dans toute sa dimension évolutive. Rappelons également que ce processus doit respecter le rythme de la personne. C'est ce que précise une étude éditée par le réseau Galaxie sur « *les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap psychique au regard de l'emploi* » (ARRIVE, COLOMBO, & LEROUX, 2004). Cette étude établie comme l'un des facteurs de réussite de la promotion de l'inclusion professionnelle, « *le temps incompressible* » durant lequel « *la maturation psychique* » doit donner le temps à la personne de s'inscrire dans son projet de vie professionnelle.

Je me suis fixée comme base de réflexion l'approche méthodologique mise en œuvre dans notre élaboration du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP) et les principes de l'approche déclinée par l'association Messidor, basée en Rhône-Alpes et qui propose un parcours de transition aux personnes fragilisées par des troubles psychiques. C'est une des seules association, à ma connaissance, gestionnaire de plusieurs ESAT et Entreprises

---

<sup>69</sup> <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais> consulté le 15/10/2014

<sup>70</sup> Op. Cit.

Adaptées (EA), proposant un parcours de transition sur le modèle du « soutien à l'emploi ». La réussite affichée par l'approche du « soutien à l'emploi » m'a également encouragée à aller chercher dans ses valeurs les facteurs d'une construction de la méthodologie de suivi d'un projet professionnel pertinent.

J'ai tenté de mettre en œuvre une méthodologie qui s'appuie sur les compétences internes de la structure et qui en terme économique peut s'établir à moyen constant. De plus, je propose une forme de compromis entre l'approche traditionnelle d'un ESAT dont l'offre de service se construit autour des ateliers de production, sur le modèle de type emploi protégé, et l'approche des ESAT de transition. J'établis ce processus en quatre groupes d'interventions majeurs :

- l'étape de « l'étude de situation » s'articule autour d'une analyse globale des personnes (les différents acteurs, la famille, la volonté de la personne...). Cette étude comprend également une évaluation diagnostique nécessairement multidimensionnelle (champs personnels, professionnels, sociaux).
- La mise en œuvre et le soutien dans la démarche de contractualisation du projet professionnel qui regroupe la formalisation des objectifs avec l'indispensable appropriation par la personne, son choix professionnel, le travail sur le CV et l'entraînement aux entretiens d'embauche. Cette étape est également un temps de recherche et de communication sur la formation, la valorisation des compétences, les dispositions à activer.

Je nommerai ces deux premières étapes : « la préparation au projet professionnel vers l'emploi ordinaire ». Elle sera sanctionnée par un contrat signé entre la structure et l'utilisateur. Nous poursuivrons ensuite avec « le processus vers et dans l'emploi » qui s'établira par une accession graduelle au marché de l'emploi :

- Ce processus est constitué du soutien dans la démarche et regroupe les apprentissages, la valorisation des compétences, la formation professionnelle, des EMT répétées dans le but de trouver la situation de travail la plus adaptée et d'acquérir une plus grande autonomie. L'évaluation de la démarche concerne autant l'évaluation des moyens mis en œuvre que l'examen des attentes et des besoins de la personne et de l'entourage.

- Enfin la clôture du processus demande à être pensée dans sa préparation à la fin du travail d'accompagnement dans cette démarche vers l'emploi que ce soit une réussite, une réévaluation des objectifs ou l'élaboration d'un nouveau contrat.

Ces quatre étapes ne peuvent prendre forme sans tenir compte de deux éléments fondamentaux :

- une coordination de tous les intervenants immédiats autour de la personne est essentielle pour la réussite du projet. L'accompagnant au projet professionnel ou le chargé d'insertion est un élément clé du succès de la réintégration au travail, certes, mais si l'équipe d'encadrement et les professionnels du terrain n'adhèrent pas au projet rien ne pourra exister.
- Une préparation en amont, avec la collaboration éclairée de l'utilisateur, qui respecte le rythme qu'il veut imprimer au projet.

Mon parti pris donc, par la suite, est de présenter une méthode d'accompagnement du projet professionnel des personnes en situation de handicap psychique du point de vue **d'un processus**. C'est par ce dernier point que nous allons débiter dans le paragraphe suivant. Nous verrons par la suite quelle forme adopter pour une coordination de l'appui vers et dans l'emploi au sein d'un service dédié.

## 4.2. Tenir compte de l'évolution des personnes et de leurs attentes

## 4.2.1 Identifier les spécificités des personnes face à l'emploi en milieu ordinaire

La première dimension à retenir se construit autour de l'évaluation des perspectives du projet professionnel et de sa congruence avec les aptitudes et le développement personnel des usagers concernés.

L'analyse de population de la première partie m'avait amené à établir une typologie en trois groupes distincts. Les suites de l'enquête me conduisent à repenser ces catégories. Elles s'organisent toujours en positionnement face à l'emploi, mais font état de plusieurs aspects qui n'avaient pas été considérés à l'origine, comme les représentations du milieu ordinaire à dépasser, les freins psychologiques instillés par l'environnement et la dépréciation de l'estime de soi.

Je suggère de commencer par la proposition d'une typologie qui permet de définir les niveaux d'employabilité en milieu ordinaire. Les déterminants de cette employabilité vont se décliner sur le plan de l'environnement social de la personne, mais aussi sur les niveaux internes (culture, histoires, choix, qualifications, etc.)

### 4.2.1.1 Proposition d'une typologie établissant les spécificités des personnes handicapées psychique face à l'emploi

L'analyse des parcours et des entretiens effectués font émerger quatre groupes principaux chez les personnes en situation de handicap psychique rencontrées lors de mes entretiens. La caractérisation de ces groupes explique la place à prendre par l'ESAT dans le parcours professionnel des personnes, mais surtout elle peut être utilisée pour adapter un parcours et des informations pertinentes à proposer aux usagers. Les personnes en situation de handicap psychique ont des profils complexes dans laquelle il est très aisé de se perdre. Mais j'aimerais attirer une attention toute particulière sur le caractère transversal et mouvant de ces catégories. Les personnes au cours du temps ne sont pas figées dans un groupe et évoluent, d'autres peuvent rassembler des aspects appartenant à plusieurs groupes :

## **Groupe A**

- Les personnes dont le handicap psychique s'exprime sous différentes formes d'instabilités ou de ruptures : médicales, sociales, institutionnelles... Ces personnes sont tellement envahies par leurs troubles psychiques que même le travail en ESAT leur est difficile. Elles sont dans une phase de stabilisation.

Avec ce groupe particulier, il m'a été difficile d'obtenir des réponses sur le projet de vie et de travail. Les attitudes et les discours ont été divers et régi par la maladie. Ils sont, soit dans le déni et la revendication, soit la plupart des sujets abordés se forment autour de la pathologie et de ses symptômes.

Avec ce groupe, il est difficile de les voir se projeter. L'ESAT est un point d'ancrage dont ils n'ont pas conscience et vivent au jour le jour repliés sur leur difficulté psychique.

## **Groupe B**

- Les personnes de plus de 35-45 ans, en général, avec des symptômes stabilisés posant des conditions importantes de retour à l'emploi en milieu ordinaire : unique et longue expérience en travail protégé (plus de cinq ans), très limités dans le type d'activités possibles (contre-indications médicales notamment, pas de qualification) et peu de mobilité. C'est chez ces personnes que l'on rencontre le plus de démotivation et d'absentéisme.

Il s'agit d'une partie du public connu à l'origine par l'une des deux associations réunies en 1996. Ce sont des personnes avec de bonnes aptitudes. Ils ont travaillé dans la plupart des ateliers de l'établissement. Ils affichent des signes d'usure professionnelle. Je retrouve chez ces personnes la plupart des symptômes somatiques repérés dans les études sur l'usure au travail : des maux de ventres, troubles gastro-intestinaux, douleurs au dos et très souvent ils se disent fatigués dès le début de journée. Ils affichent peu d'implication et sont très négatifs lorsqu'il s'agit de se projeter.

Ces usagers ont peur du travail en milieu ordinaire avec des expériences et des échecs dans les stages ou les mises à disposition individuelles en entreprise. Ils parlent de « *procès* »,

« *d'évaluation* », lorsqu'ils nomment leur projet d'accompagnement personnalisé et disent « *ne plus croire en rien* ». Paradoxalement, ils sont satisfaits des services qui leur sont proposés et ne s'imaginent pas, ou plus, avoir une vie en milieu ordinaire.

Avec ce groupe, l'ESAT n'est pas un espace de transition mais un mal nécessaire, un choix par défaut au regard de leur aspirations de départ vers le milieu ordinaire.

### **Groupe C**

- Les personnes relativement autonomes, assez mobiles et dites « stabilisées<sup>71</sup> ». Elles sont éloignées d'un emploi en milieu ordinaire par manque d'avoir pu trouver une activité leur correspondant. L'ESAT est clairement une situation transitoire et une façon de s'évaluer sans prendre trop de risques. Ce sont ces personnes qui paradoxalement connaissent le plus de difficultés d'intégration dans l'ESAT et qui démissionnent ou parlent de démissions à plus ou moins brève échéances.

Ils ne considèrent pas l'ESAT comme un tremplin et le milieu ordinaire vers lequel ils se projettent représente plutôt un retour vers les dispositifs de droit commun et une vie qu'ils définissent comme normale. « *Manque d'évolution*, », et « *pas d'espoir de formation et de carrière*, », ou encore « *manque de responsabilité* », sont les mots entendus chez Aline, 32 ans, mère de famille, embauchée depuis deux ans et qui pense se rapprocher de Toulouse pour trouver un emploi dans la grande distribution.

Pour ces personnes, l'ESAT est une période transitoire, lors de laquelle ils se socialisent, ré-apprennent les règles et s'évaluent dans leur capacité de travail.

### **Groupe D**

---

<sup>71</sup> Terme employé par les professionnels ESAT, foyer d'hébergement et SAVS.

- les jeunes entre 20 et 25 ans venant d'ITEP ou d'IMPro, qui connaissent de grandes difficultés à accepter les règles de travail au sein de l'ESAT et ont une mobilité réduite. À plus ou moins brève échéance, l'accumulation de conflits et d'actes de violences conduit l'ESAT à revenir sur l'embauche et à demander une nouvelle orientation.

Pour ces jeunes, l'ESAT est la suite logique de leur parcours institutionnel. Il s'agit pour eux d'une réussite dans une évolution dans laquelle ils se sont inscrits et ils attendent énormément de la structure en termes d'écoute de leurs aspirations et dans leurs apprentissages. Ils éprouvent de grandes difficultés à gérer la frustration que représente la construction d'un projet et sont dans l'immédiateté.

Pour clore cet exposé, il est à préciser que j'ai décelé chez chacun des profils la peur de l'inconnu et de l'échec lors de leur retour au travail. J'ai le sentiment que les attitudes de retrait ou de violence sont des réflexes défensifs dont il faut prendre acte dans l'accueil du travailleur et l'élaboration de son projet professionnel. Ainsi lors des premiers contacts, dès la période de stage la prise en compte de la réelle volonté du retour en milieu ordinaire doit être évaluée.

J'ai construit cette typologie pour permettre de proposer aux personnes un parcours de suivi vers le milieu ordinaire qui leur soit adapté. Elle s'inscrit dans le processus progressif de l'étude de la situation de la personne et apparaît dès la première étape de l'accueil. Cette étape consistera à évaluer l'employabilité et interviendra lors de la phase préparatoire vers la transition en milieu ordinaire.

#### *4.2.1.2 Évaluer l'employabilité et préparer la transition vers le milieu ordinaire*

Avec le terme employabilité, je fais référence à la possibilité pour la personne de s'engager dans un projet qui soit réalisable. Selon ce que j'ai pu observer et que divers auteurs ont pu décrire, (MULLER, 2011, p. 54) ou (BAPTISTE, 2005, p. 112) une partie du travail à effectuer sera de faire le deuil de ses précédentes capacités et du temps avant la maladie, ou se défaire du projet de vie idéalisé. Le but étant ici de constituer le bilan avec la personne, faire

une liste de ces possibilités et l'engager dans un développement équilibré entre aspirations personnelles, aptitudes et l'environnement culturel et social.

Nous avons établi que le retour en travail protégé aide la personne à reprendre confiance en ses capacités professionnelles. Toute la difficulté sera de saisir le moment ou la capacité de se projeter et l'envie de continuer son évolution sera la plus présente. Pour, alors, l'aider de façon progressive, avec la possibilité de se rétracter, ou de modifier les facteurs pouvant contribuer à l'effritement de l'estime de soi et au retour de la maladie. L'action qui me semble pertinente à mener tiendra compte de ses divers éléments et sera axée sur des déterminants à la fois organisationnels mais également des facteurs humains.

La typologie, précédemment définie, reflète les difficultés de fonctionnement socioprofessionnel et permet de dégager trois catégories ciblées au regard de la rupture d'emploi et dans le processus de réintégration au travail:

- ✓ la catégorie 1 représentant les personnes très éloignées de l'emploi en milieu ordinaire ;
- ✓ la catégorie 2 représentée par les personnes susceptibles d'y accéder ;
- ✓ la catégorie 3 pouvant y prétendre dans l'immédiat.

Ces trois catégories déclinent trois stades d'implication face au projet de retour à l'emploi. J'ai rencontré la description de certains de ces stades dans un ouvrage canadien (CORBIERES & DURAND, 2011) que j'ai adapté au contexte. Le premier est déterminé par le fait que les personnes ne parviennent pas à s'impliquer dans les tâches au travail, leur esprit ne parvient pas à les engager dans une vie active. Dans le cadre de la notion du « soutien à l'emploi », c'est ce que ces auteurs nomment « *le présentéisme* » (COUTU, et al., 2011, p. 214). Le second stade se définit par la réintégration d'une personne dans un dispositif lui permettant de retrouver une autonomie dans une activité professionnelle, il s'agit du « *retour au travail* » (CORBIERES & DURAND, 2011, p. 516) et enfin, nous avons « *la réintégration au travail* »<sup>72</sup> qui concerne le retour de la personne dans une structure professionnelle de type Entreprise Adaptée (EA) ou emploi ordinaire lui permettant une autonomie maximale. Les auteurs mentionnent un quatrième stade, « *le maintien dans l'emploi* » qui décrit le processus lors duquel la personne parvient à conserver son emploi et à rester dans cet emploi. Je pense

---

<sup>72</sup> Op. Cit.

important de préciser le caractère transversal de chacune de ces caractéristiques. Ces différents stades nous permettent d'éclairer les dispositions dans lesquelles les personnes se situent face à leur projet socioprofessionnel et dont il faudra tenir compte dans le premier temps de la préparation. C'est une des premières évaluations à laquelle nous devons nous prêter pour pouvoir élaborer un projet vers l'emploi par la suite.

### 4.3. Un service dédié à la mise en œuvre des projets professionnels

L'idée de proposer un service dédié à l'ouverture vers le milieu de travail ordinaire et les réseaux de droit commun est justifiée par :

- D'une part, l'enquête qui révèle un besoin de réunir, répertorier, hiérarchiser et référencer les ressources et les réseaux du territoire pouvant être utiles aux personnes
- Et d'autre part, un espace identifié pour promouvoir une offre de service vers le milieu ordinaire, la nécessité de rassembler et mettre en œuvre les divers éléments épars de la personne apparaît. Ce lieu est une « lieu repère » où l'utilisateur saura pouvoir y trouver une écoute à son projet et une information circonstanciée vis-à-vis de ses attentes lui sera présentée.

Mon objectif ici est de soumettre les grands axes de cette offre de service. Le point commun de cette offre de service s'est de savoir s'adapter aux attentes de la personne.

#### 4.3.1 Proposer une offre de service et une information autour des dispositifs de droit commun

Le maillage complexe des nombreux dispositifs d'aide à l'emploi, la formation ou l'apprentissage et les différents programmes de financement demandent l'accès à des ressources de connaissances auxquels les travailleurs handicapés peuvent avoir du mal à s'y retrouver. Il s'agit ici, selon moi, du premier aspect de l'information. Le second niveau

s'organise autour d'un système d'informations destiné à permettre à la personne de chercher à se projeter et d'en avoir les moyens par la suite. En effet la difficulté première évoqué par les usagers c'est le manque de perspectives, leur champ d'information sur l'extérieur étant singulièrement restreint, entre leur vie à l'ESAT et le quotidien au foyer d'hébergement ou au SAVS. Je pense qu'avant d'être divulguée cette information doit s'organiser en un système de ressources très diversiformes utilisant les technologies et les supports papiers sous forme d'images, de sons, etc. le but étant de donner aux personnes des moyens d'envisager une évolution hors des dispositifs protégés.

La complexité qui entoure le système et les acteurs de l'insertion, de la formation, des aides et de l'emploi rend quasi inaccessible les perspectives tant elles sont diverses. Les acteurs concernés sont nombreux et peuvent même exprimés des opinions contradictoires dont la synthèse peut s'avérer impossible pour des personnes psychologiquement fragiles. Un espace et les professionnels qui l'occupent seront le point d'information des différents dispositifs du milieu ouvert. J'ai déjà identifié cet espace avec le service soutien.

Le cadre d'accompagnement du service soutien paraît tout à fait pertinent pour assister et compléter la démarche. Le service s'organise déjà selon les objectifs de partenariats et d'accompagnements vers l'extérieur. Il représente déjà un espace ouvert grâce aux manifestations sociales et culturelles auquel il participe. Il s'agirait alors de recentrer ses activités vers des thématiques « emplois vers le milieu ordinaire ».

L'offre de service vient compléter cette information à l'aide bien sûr des conventionnements déjà utilisés comme les mises à disposition ou les EMT, mais il me semble nécessaire d'organiser l'encadrement sur deux versants. L'un comprenant l'interface moniteur d'atelier/le travailleur pour mettre en œuvre les aptitudes et les apprentissages en milieu de travail, l'autre interface étant composé d'une des deux animatrices de formation/usager, car c'est dans cet espace que se réalise les différents bilans de la personne. Cette équipe aura besoin d'une coordination s'articulant autour de la personne et d'un réseau externe. La coordination sera à même de produire des réponses opérationnelles dont tous les protagonistes, et l'utilisateur en particulier, ont besoin.

L'importance accordé par les diverses études anglo-saxonnes sur le rôle de ce qu'ils nomment le « *conseiller à l'emploi ou (job coach)* » (PACHOUD & ALLEMAND, 2013) et dans ces pratiques m'amènent à penser qu'il a une fonction centrale dans la réussite du projet d'inclusion professionnel en milieu ouvert. Ce professionnel de l'accompagnement à l'emploi

renforce l'accueil dans l'établissement et le dépistage dès l'entrée dans la structure des attentes vers le travail en milieu ordinaire.

D'autre part, une coordination s'avère nécessaire dans l'entourage immédiat de l'utilisateur pour construire un étayage des actions à mener autour de son projet. En effet, il est important de donner un but commun et de fédérer les différents intervenants autour de la personne. Mais le rôle premier de ce « conseiller à l'emploi » sera sa fonction de médiation avec l'entreprise.

### 4.3.2 Un négociateur avec l'entreprise, un soutien à la personne

Les relations que nous entretenons avec les entreprises se situent pour l'essentiel sur le terrain marketing ou technico-commercial. Il s'agit pour la plupart des relations établies par les moniteurs lors de leurs interventions ou de l'élaboration de devis. La dimension relationnelle entreprise/handicap restant délimiter à ce champ.

Un coordinateur, familier de l'entreprise et de ces codes, portant le rôle de négociateur et de communicant avec les RRH, ou les chefs d'entreprises viendraient élargir ce champ de relations. Des « *compétences comportementales* » (CORBIERES & DURAND, 2011) vis-à-vis de l'entreprise seront essentielles, puisqu'il s'agit de savoir instaurer une relation de confiance avec les différents acteurs, de pouvoir identifier les obstacles et les surmonter, communiquer avec les éventuels collègues de l'utilisateur mais aussi se montrer un référent et un appui.

Cet acteur sera à l'interface des salariés et des dirigeants de l'entreprise qu'il lui faut parfaitement connaître, mais également un soutien à la personne. Sa fonction le place à l'exact « *double logique* » (LAPERRIERE, 2010, p. 86) de l'ESAT. C'est-à-dire, dans une « *logique médico-sociale dans sa relation avec le travailleur, logique marchande dans sa relation avec le client* »<sup>73</sup>. C'est dans cette dernière relation que je le considère comme un négociateur. En effet, son but étant de trouver des compromis entre ces deux logiques qui permettent à chacun des protagonistes d'y trouver leur bien-être.

Sa fonction vis-à-vis du secteur marchand s'établissant en trois objectifs qui peuvent s'emprunter à la démarche marketing décrite par J. M. LAPERRIERE :

- « *se faire connaître en informant ses différentes cibles sur son existence et ses prestations,*
- *Se faire apprécier en créant et en développant une image favorable sur son identité, ses valeurs et ses prestations,*

---

<sup>73</sup> Op. Cit.

- *Susciter l'action en incitant ses cibles à modifier leurs comportements.* » (LAPERRIERE, 2010, p. 88)

Il semble intéressant d'insister sur la relation de confiance ainsi créée qui instaure une permanence dans les relations avec les acteurs de l'entreprise et l'influence favorablement vis-à-vis des actions d'intégrations à engager. Précisons que ce négociateur véhicule l'image de l'établissement mais également celle de l'utilisateur.

#### 4.4. Le positionnement professionnel nécessaire pour permettre la promotion du travail en milieu ordinaire

Les observations précédentes révèlent l'élément majeur que représente la coordination et la médiation qui se construit autour de la personne. L'objectif de ce paragraphe est d'identifier le positionnement professionnel des intervenants.

Je fonde tout mon raisonnement sur le postulat que l'inclusion professionnelle des personnes souffrant de troubles mentaux ne peut exister sans la mise en avant de principes représentés par la « *notion de rétablissement* » (PIERREFEU & PACHOUD, 2014) de la maladie mentale lorsque les personnes sont maintenues dans un milieu social et professionnel ordinaire, accompagné et structuré.

C'est René BAPTISTE lors d'un échange de mail qui m'éclaire, « *L'expérience de Messidor montre qu'il est possible d'aider à la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés psychiques en se plaçant dans une démarche de rétablissement qui évite l'enfermement que vous constatez.* », en évoquant cette idée de rétablissement.

C'est ce que d'un autre point de vue, B. PACHOUD évoque comme « *le changement de regard* » (PACHOUD & ALLEMAND, 2013). Dans son article<sup>74</sup> PACHOUD me permet de réexaminer les fondements des méthodes d'accompagnement traditionnelles à travers trois aspects :

---

<sup>74</sup> Op. Cit.

- Cette conception exprimée par le secteur de la santé, certains professionnels de l’insertion et du secteur médico-social portant sur l’idée que l’intégration en milieu ordinaire peut être dangereuse pour ce public, est un véritable frein à son inclusion professionnelle. c’est une idée que l’auteur développe et il insiste sur la nécessité du « *changement de regard* ». il précise que cet accompagnement dans et vers l’emploi est une voie de rétablissement des personnes. « *Parmi les principes visant à soutenir le processus de rétablissement, nous retiendrons en particulier que les professionnels doivent adopter un "changement de point de vue ou de regard" sur la personne accompagnée, en cessant de la considérer d’abord comme "malade" -- voire comme handicapée – pour la valoriser en tant que personne, reconnue dans son potentiel, comme actrice de sa vie et de son inclusion sociale* »<sup>75</sup> (PIERREFEU & PACHOUD, 2014) ;
- La stratégie qui s’articule autour des processus et des systèmes d’accompagnement vers l’inclusion serait, selon les travaux cités par B. PACHOUD, plus essentielle que les caractéristiques et les limitations des personnes handicapées psychiques ;
- Et dernier point, les méthodes de « soutien à l’emploi » dépendent, pour une réussite optimale, des compétences attestées par le « *job coach* », c’est-à-dire le professionnel qui va garantir et accompagner au cours de la démarche de recherche et d’embauche, mais aussi qui sera un appui pendant les périodes d’activité.

Pour conclure, cette posture professionnelle, JR LOUBAT la décrit comme étant « *la combinaison d’une intervention-conseil, d’une relation d’aide et d’un entraînement personnalisé. C’est tout à la fois un appui technique une posture relationnelle que propose un professionnel (le coach) auprès des personnes qui en manifestent le besoin* ». Une pratique d’accompagnement à l’emploi performante s’appuie donc sur une éthique avec laquelle un ESAT dans une volonté stratégique de promouvoir l’inclusion professionnelle de sa population doit composer.

Ce professionnel coordonnateur et médiateur s’adapte aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap psychique en se plaçant à leur côté en soutien, en érigeant son autonomie en règle de base. Mais cela nécessite par ricochet, une organisation de la fonction permettant une large autonomie, de l’adaptabilité et un pouvoir d’initiative. « *Il*

---

<sup>75</sup> Op. Cit.

*apparaît ainsi que le principe, et la visée, d'empowerment des accompagnants, qui lui-même dépend des modes d'organisation et de gouvernance des pratiques de réinsertion, et des rapports de pouvoir qui en découlent. » (PIERREFEU & PACHOUD, 2014).*

## Conclusion générale

---

L'ESAT est soumis à sa mission première : offrir des services d'aide par le travail tout en représentant un lieu de socialisation et d'intégration aux personnes en perte de repères sociaux. Les évolutions auxquels il doit faire face sur les plans réglementaires, dans son fonctionnement, mais également les conjonctures environnementales avec lesquelles le travail protégé doit composer ne lui permet pas de sans tenir là. Ces mutations questionnent non seulement la forme qu'il doit prendre, mais aussi sa survie.

Mettre en avant l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique dans une situation économique et sociale de crise peut s'avérer un exercice périlleux. En effet pourquoi promouvoir un retour en milieu de travail ordinaire de l'utilisateur, alors que l'organisation du travail protégé l'accueille, lui propose un accompagnement adapté à sa problématique et sécurise tous les niveaux d'interventions. Nous avons vu que l'orientation des politiques de santé restent timorées sur le sujet et que si les entreprises sont soumises à l'obligation d'emploi, l'ESAT n'est pas soumis à une politique d'intégration en milieu ordinaire de ses travailleurs.

Mais l'évolution de la population le soumet à des nouvelles attentes et des nouveaux besoins auxquels la mission médico-sociale et d'aide par le travail ne permet pas de se soustraire. Les réponses face à ces développements dans le contexte médico-social et économique, diffèrent selon l'histoire et la culture de la structure, mais elles font toutes références à sa capacité et à son potentiel d'adaptation.

La prise en charge mise en œuvre par les ESAT dit « traditionnels », trouve sa justification dans la réponse au droit à l'emploi des personnes en situation de handicap lorsque les inaptitudes et les incapacités sont telles que le milieu ordinaire n'est absolument pas une option envisageable ou que la personne n'en a pas le désir. Toutes les structures de travail protégé ne sont pas construites sur le modèle des ESAT de transition car elles n'ont pas toutes les mêmes offres de services vis-à-vis de leur public, et c'est tant mieux. Par contre, et c'est un enjeu mis en exergue par l'ANESM<sup>76</sup> dans sa recommandation, les ESAT doivent

---

<sup>76</sup> Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements sociaux et médico-sociaux

s'adapter. *«Adapter les pratiques professionnelles à la diversité des publics et à leurs besoins et attentes et ce n'est pas le seul défi à relever par les ESAT. Au-delà des publics, ce sont les parcours qui se diversifient. On n'entre plus forcément dans un ESAT pour y rester jusqu'à la fin de sa vie active. Les parcours peuvent être mixtes entre le milieu ordinaire et le milieu protégé et les personnes peuvent également décider de changer d'ESAT.»*<sup>77</sup> Je pense que c'est dans cette sphère d'intervention qu'une méthodologie de projet d'intégration en milieu professionnel peut être proposée pour répondre aux ambitions d'évolution des catégories de profils repérés et exprimant une volonté de se voir rejoindre l'emploi en entreprise ordinaire.

Je suis intimement convaincu que la solution s'exprimera par des actions innovantes et toujours dans le respect de la participation et la citoyenneté des personnes. L'analyse du discours et du parcours des personnes en situation de handicap psychique, nous pousse à déterminer trois facteurs fondamentaux dans l'inclusion professionnelle : le changement et la prise de distance face au regard sur la maladie mentale, le rôle capital du lien social et enfin l'étayage représenté par le travail. C'est donc à l'interface de ces trois vecteurs d'action que nous devons nous placer.

Notre positionnement professionnel nécessitera plus que jamais une vigilance sur le rôle des dimensions humaines et sur les rapports sociaux à l'œuvre dans le travail. L'action mise en place pour faciliter l'expression et l'exercice de la différence est essentielle dans l'identification de nos libertés sociétales. Les progrès en marche pour une partie de la population sont plus que jamais primordiaux au regard de l'évolution de notre société. La position de l'ESAT à l'interface de deux mondes, est un espace privilégié pour être à l'origine de solutions qui soient profitable à tous.

---

<sup>77</sup> Recommandation des bonnes pratiques de l'ANESM « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT » juin 2013.

# Bibliographie

---

## Ouvrages & Articles

- ARRIVE, COLOMBO, & LEROUX. (2004). Les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap psychique au regard de l'emploi. Clermont Ferrand.
- BAPTISTE, R. (2005). Reconnaître le handicap psychique: Développer et améliorer la réinsertion sociale et professionnelle des personnes psychologiquement fragiles. Lyon: Chronique Sociale.
- BAREL, Y. (1990). Le grand intégrateur. *Connexions*(56), p. 93. Consulté le juin 2013
- BLANC, A. (1999). Les handicapés au travail: Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle. Paris: DUNOD.
- BLANC, A. (2006). Le handicap ou le désordre des apparences. Paris: Armand Colin.
- BOUTINET, J.-P. (1998). Tensions et Paradoxes dans les conduites de projet. Dans *Actif, Le projet...en quête de sens* (pp. 5-19). La Grande Motte: Les Cahiers de l'Actif.
- CALVEZ, M. (2000). La liminalité comme analyse socioculturelle du handicap. *39*(2), 83-89.
- CHAPON, P.-P. (2002). L'éducateur technique spécialisé. Genève: Edition des deux continents.
- CHAUCHAT, H. (1995). L'enquête en psycho-sociologie (éd. Coll: le psychologue). Paris: PUF.
- CORBIERES, M., & DURAND, M.-j. (2011). Du trouble mental à l'incapacité au travail: une perspective transdisciplinaire qui vise à mieux saisir cette problématique et à offrir des pistes d'intervention. 408. (P. d. Québec, Éd.) Montréal, Québec, Canada.
- COUTU, M. F., NASTASIA, I. D., CORBIERE, M., LOISEL, P., LEMIEUX, P., LABRECQUE, M. E., & PETIGREW, S. (2011). Une approche systématique d'identification des déterminants de l'incapacité liés au travail et à la santé psychologique dans un secteur ciblé. Montréal: Institut de recherche de Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail du Québec.

- DEBOUT, F. (2008). L'insertion professionnelle des patients schizophrènes: changements dans les ESAT et conséquences cliniques. *L'information psychiatrique*, 84, pp. 841-845.
- D'HEILLY, H., & SORRIAUX, J.-P. (1995). De l'insertion à l'autonomie: quelle réalité pour les malades mentaux. Paris: Eres.
- ESTEVE, A.-M. (2011). PAP, démarche intégrée d'accompagnement personnalisé. le PAP, une démarche dynamique pour le projet d'accompagnement personnalisé, 115. Toulouse: Agapei, Collection Savoirs Partagés.
- FOUGEYROLLAS, P., CLOUTIER, R., BERGERON, H., CÔTE, J., & ST MICHEL, G. (1998). La classification Québécoise: Processus de Production du Handicap. Québec: RIPPH.
- FRIEDMAN, G. (1960). Qu'est que le travail? *Annales, Economies, sociétés, civilisations*, 15(4), pp. 684-701. Consulté le juin 15, 2014, sur [http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/ahess\\_0395-2649\\_1960\\_num\\_15\\_4\\_421644](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/ahess_0395-2649_1960_num_15_4_421644)
- GHIGLIONE, R., & MATALON, B. (1998). Les enquêtes sociologiques, théories et pratiques (éd. col U sociologie). Paris: Armand Colin.
- JAEGER, M. (2000). *l'articulation du sanitaire et du social*. Paris: Dunod.
- JODELET, D. (2003). *les représentations sociales (7ième édition)*. Paris: Presses Universitaires de France.
- KEROUMI, B. (2007). Responsabiliser le management. Dans D. POIZAT, & C. GARDOU, *Désinsulariser le handicap* (pp. 161-167). Toulouse: ERES.
- LABERON, S. (2014). Les freins psychologiques à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. *L'Encéphale*(40), pp. S103 - S114. Consulté le septembre 10, 2014, sur <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2014.04.007>
- LAPERRIERE, J.-M. (2010). Marketing d'ESAT, sens interdit ou sens reconquis? Dans *Actif, Les ESAT à la croisée des chemins* (pp. 85-104). La Grande Motte: Les cahiers de l'Actif.

- LOUBAT, J.-R. (2010). Personnes en situation de handicap: De l'intégration vers l'inclusion?, (p. 6). Tours. Consulté le septembre 10, 2014, sur <http://www.modeh.fr/ActesColloque.pdf>
- MEDA, D. (éd. 2012). Où en est la valeur travail. Que faire du travail? Collection Printemps des sciences humaines et sociales. Consulté le juillet 12, 2014, sur [http://www.canal-u.tv/video/meshs/ou\\_en\\_est\\_la\\_valeur\\_travail\\_par\\_dominique\\_meda.11138](http://www.canal-u.tv/video/meshs/ou_en_est_la_valeur_travail_par_dominique_meda.11138)
- MULLER, S. (2011). Comprendre le handicap psychique, éléments théoriques et analyses de cas. Nîmes: Champs Social éditions.
- PACHOUD B., L. A. (2009). La problématique de l'insertion professionnelle des personnes présentant un handicap psychique: les différentes dimensions à prendre en compte. *Revue française des affaires sociales*, 1(1-2), pp. 257-277.
- PACHOUD, B. (2009). Remarques sur les déterminants de la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. Dans G. ZRIBI, & T. BEULNE, *Les handicaps psychiques. Concepts, approches, pratiques.* (pp. pp 95-106). Rennes: Presses de l'EHESP.
- PACHOUD, B., & ALLEMAND, D. (2013). Le soutien à l'emploi (ou les pratiques de "job coaching"): une nouvelle stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. *Evol Psychiatr*, p. 78. Consulté le octobre 12, 2014, sur [http://www.messidor.asso.fr/site/images/stories/pdf/EVOLUTION\\_PSYCHIATRIQUE\\_2013\\_Soutien\\_a\\_lemploi.pdf](http://www.messidor.asso.fr/site/images/stories/pdf/EVOLUTION_PSYCHIATRIQUE_2013_Soutien_a_lemploi.pdf)
- PIERREFEU, I., & PACHOUD, B. (2014, Mars). L'accompagnement vers et dans l'emploi comme voie de rétablissement pour les personnes en situation de handicap psychique. Les ESAT de transition de l'association de Messidor. *L'Information psychiatrique*, 90(3), pp. 183-90. doi:10.1684/ipe.2014.1172
- STICKER, H.-J. (2009). Le travail au risque des personnes handicapées. Dans A. BLANC, *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés* (pp. 77-88). Grenoble: presses universitaire de Grenoble.

- STIKER, H.-J., & BLANC, A. (1998). L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France. Paris: Desclée D Brouwer.
- VELCHE, D. (2009). Les lois de 1987 et 2005: une chance pour le travail protégé? Dans A. Blanc, L'insertion Professionnelle des travailleurs handicapés. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- ZRIBI, G. (2007). Le rôle des ESAT dans l'emploi des personnes handicapées. Lien Social, 848-849, 42. Consulté le août 22, 2014, sur [http://lien-social.com/spip.php?article1911&id\\_groupe=8](http://lien-social.com/spip.php?article1911&id_groupe=8)
- ZRIBI, G. (2008). L'avenir du travail protégé, les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées. EHESP.
- ZRIBI, G. (2008). L'avenir du travail protégé, les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées. Rennes: EHESP.
- ZRIBI, G., & SARFATY, J. (2008). Handicapés mentaux et psychiques, vers de nouveaux droits. Rennes: EHESP.

## Lois

- Art. 26 de la LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées .....21
- Art. L. 344-2 et L 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles .....16
- Art. L.114 nouveau du Code d'action sociale et des familles .....27
- Article 39 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées .....8
- La circulaire n°60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail <http://www.leviaduc.fr/fichiers/juridiques/esat/60as.pdf> consulté le 10 mai 2013 .....11
- Loi 2002-2, art. 22 rénovant l'action et médico-sociale et circulaire N° DGCS/SD5C/2011/398 du 21 octobre 2011 relative à l'évaluation des activités et de la

qualité des prestations délivrées dans les établissements et services sociaux et médico-  
sociaux .....17

## Sites web

<http://www.leviaduc.fr/fichiers/juridiques/esat/60as.pdf> consulté le 10/05/2013

[http://www.canal-u.tv/video/meshs/ou\\_en\\_est\\_la\\_valeur\\_travail\\_par\\_dominique\\_meda.11138](http://www.canal-u.tv/video/meshs/ou_en_est_la_valeur_travail_par_dominique_meda.11138)  
consulté le 16/04/2014

<http://www.modeh.fr/ActesColloque.pdf> consulté le 10/09/2014

<http://www.ripph.qc.ca/> consulté le 28/10/14

[http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide\\_des\\_besoins\\_de\\_Maslow/](http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins_de_Maslow/) consulté le 12/06/ 2014

[http://www.wikiberal.org/wiki/David\\_McClelland](http://www.wikiberal.org/wiki/David_McClelland) consulté en le 05/05/2014

[http://www.wikiberal.org/wiki/Théorie\\_de\\_l'équité](http://www.wikiberal.org/wiki/Théorie_de_l'équité) consulté en 21/07/2014

<http://fr.wiktionary.org/wiki/liminal> consulté le 8/08/2014

<http://www.youtube.com/watch?v=MvTjhU87Ri8> consulté le 12/09/2014

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais> consulté le 15/10/2014

[http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Publications/Contrats%20aides/dares2011JAN\\_004.pdf](http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Publications/Contrats%20aides/dares2011JAN_004.pdf)  
consulté le 29/09/2014

# Annexes

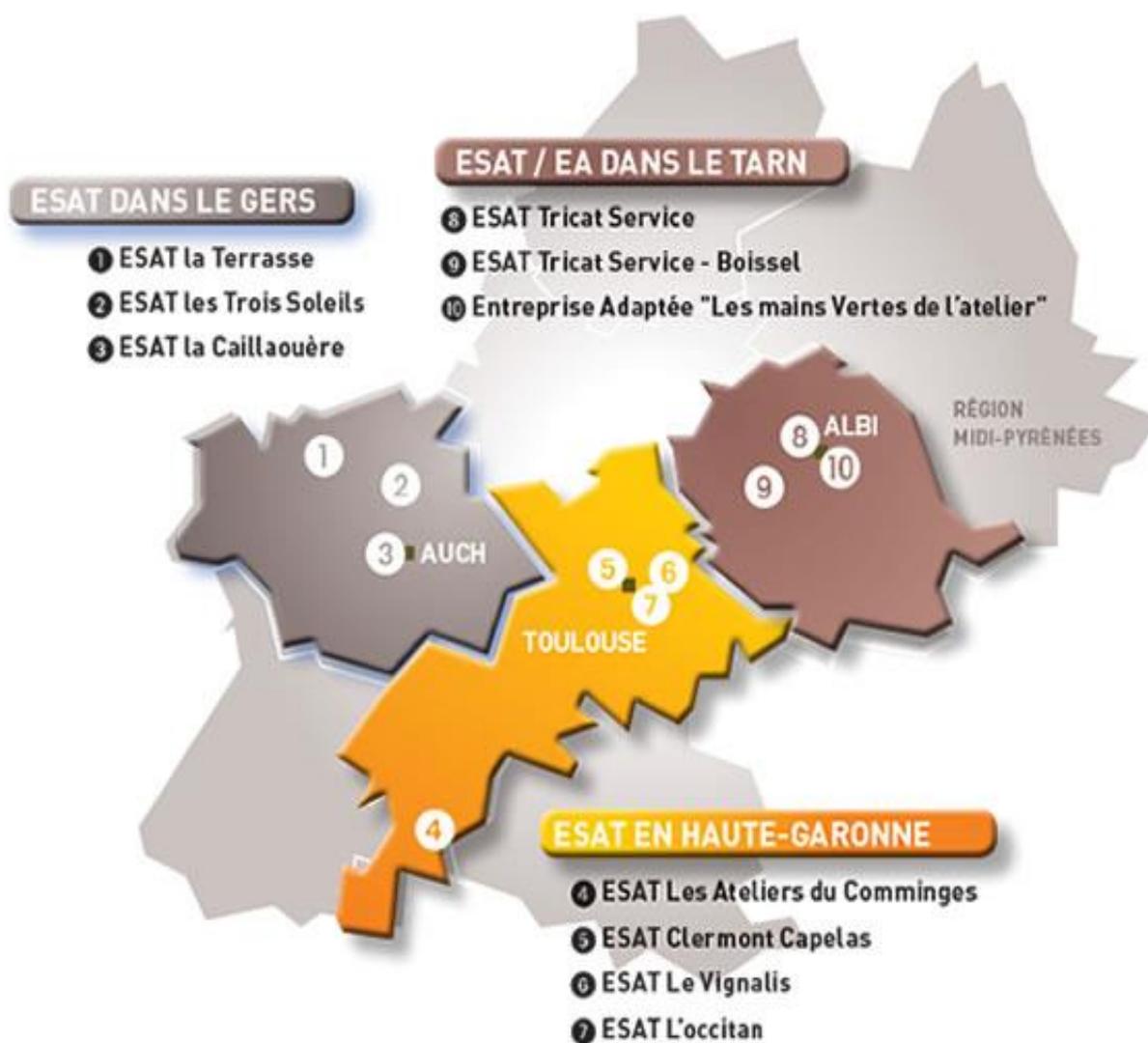
---

## LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1/ Cartographie des ESAT et EA de l'AGAPEI
- Annexe 2/ Processus d'accompagnement des PAP
- Annexe 3/ Pyramide de Maslow
- Annexe 4/ Guide des Entretiens PSHP
- Annexe 5/ Questionnaire aux PSHP
- Annexe 6/ Guide d'entretiens auprès des partenaires institutionnels et privés

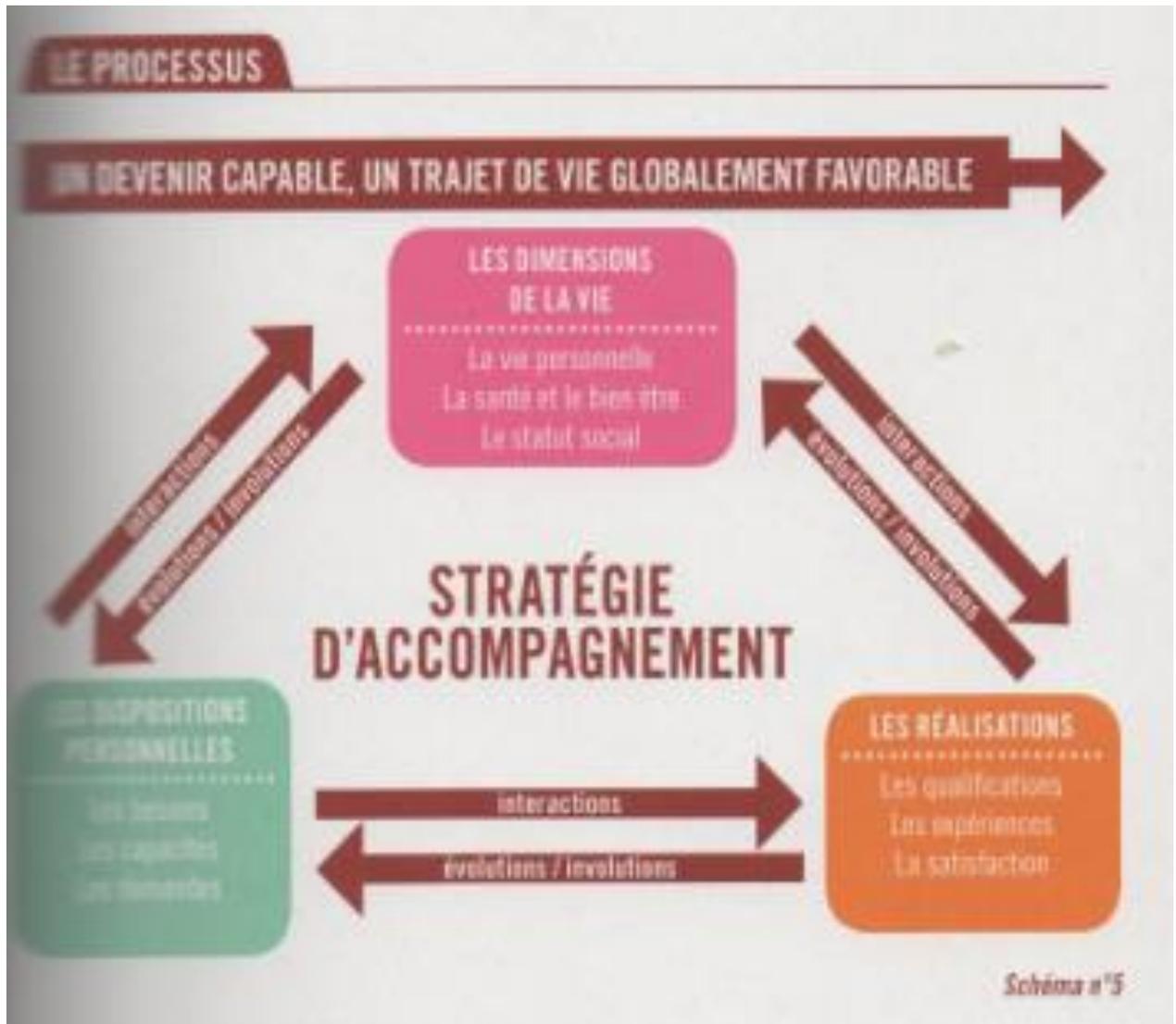
## ANNEXE 1

### Cartographie des ESAT et EA de l'AGAPEI



## ANNEXE 2

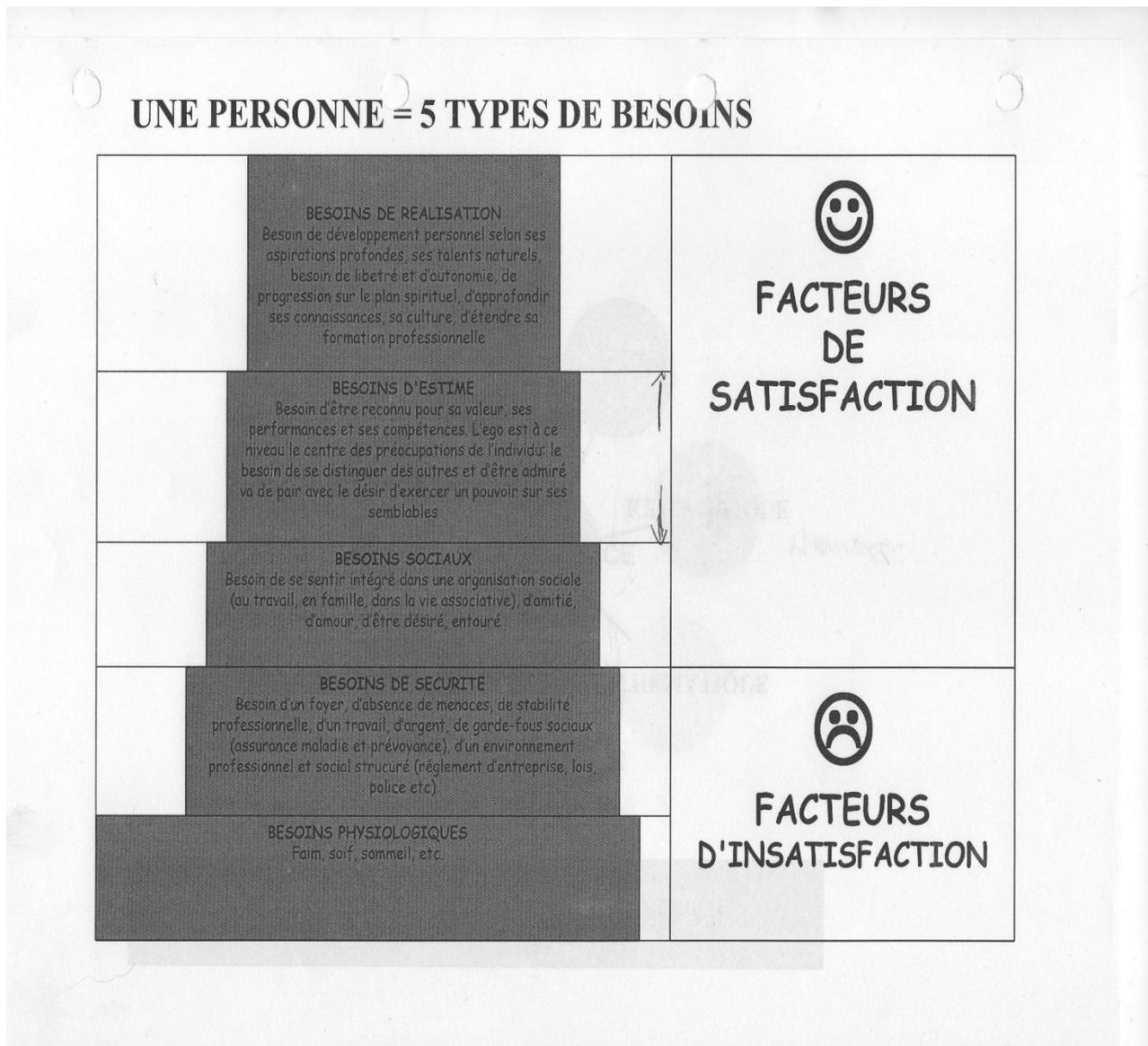
Le processus d'accompagnement des Projets d'accompagnements professionnels



### ANNEXE 3

#### La pyramide de Maslow

Il s'agit d'une modélisation de la théorie de la motivation d'Abraham Maslow. Cette pyramide donne une image de la hiérarchie des besoins. La recherche de la satisfaction du besoin du bas de la pyramide ne disparaît au profit du suivant que lorsqu'il est satisfait. Mais s'il cesse de l'être il redevient prioritaire.<sup>78</sup>



<sup>78</sup> Source : Cours de formation « moniteur d'atelier » organisme de formation ACTIF Octobre 2009.

## LES OBJECTIFS

- ✓ Établir leurs motivations pour une éventuelle expérience ou sortie vers le milieu ordinaire,
- ✓ Connaître leur sentiment vis-à-vis de la mise en œuvre de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire au sein de l'ESAT et ce qu'ils en attendent.
- ✓ Repérer des parcours « types »

### 1. INFORMATIONS GENERALES

- (Age, hébergement, environnement social/familial...)

### 2. PARCOURS AVANT L'ESAT

- Scolarité/diplôme
- Formation
- Vie professionnelle

### 3. Quel est votre projet professionnel/de vie ?

- À court terme/long terme
- Formation
- Évolution de carrière

### 4. Quel projet professionnel avez-vous élaboré avec l'ESAT ?

### 5. Que pensez-vous du milieu ordinaire de travail ? aimeriez-vous y travailler ? sous quelles conditions ?

### 6. Connaissez-vous les dispositifs d'insertion professionnels en milieu ordinaire ?

### 7. Quels sont les mesures qui pourraient favoriser votre entrée en milieu de travail ordinaire

Madame, Monsieur,

Je vous remercie d'apporter votre contribution à mon travail de recherche et vous demande de bien vouloir remplir ce questionnaire. Vous pourrez me le déposer en main propre ou le laisser au secrétariat à mon intention.

Vous en souhaitant bonne lecture, si vous éprouvez le moindre souci de compréhension n'hésitez pas à me contacter.

PASCALE ALEXANDRE

### **QUESTION 1/ situation familiale et professionnelle**

**Quel est votre tranche d'âge ?**

- 18-25 ans
- 26-35 ans
- 36-45 ans
- + de 46 ans

**Depuis combien de temps êtes-vous à l'ESAT ?**

- 0-5 ans
- 6-10 ans
- 11-20 ans
- + de 20 ans

**Êtes-vous ?**

- Marié
- En couple
- célibataire

**Quel est votre lieu de vie**

- appartement ou maison
- appartement ou maison avec suivi SAVS
- appartement ou maison avec suivi foyer hébergement
- famille

**QUESTION 2/ Que présente l'ESAT pour vous ?**

- avoir un travail et une rémunération**
- avoir une vie normale**
- rencontrer des personnes, avoir des amis**
- apprendre un métier**
- un temps d'adaptation pour ensuite aller travailler en milieu ordinaire**
- être formé pour ensuite partir travailler en milieu ordinaire**

**QUESTION 3/ souhaiteriez-vous travailler en milieu ordinaire ?**

- Oui**
- Non**
- Ne sais pas**

**Si oui, est-ce l'un des objectifs de votre PAP (projet d'accompagnement personnalisé)?**

- Oui**
- Non**

**Si ce n'est pas un des objectifs de votre PAP, pourquoi ?**

- On ne vous l'a pas proposé**
- Ce n'est pas le rôle du PAP**
- Vous l'avez proposé mais il n'a pas été retenu**
- Il vous a été proposé, mais vous ne l'avez pas retenu**
- Autre**

**QUESTION 4/ Avez-vous déjà travaillé en milieu ordinaire depuis votre embauche à l'ESAT ?**

- Oui**
- Non**

**Si oui, sous quelle forme ?**

- Un stage en entreprise**
- Une mise à disposition**
- Autre**

**S'il n'y a pas eu d'embauche, comment l'expliquez-vous ?**

- Refus de l'entreprise ?**
- Ce n'était pas le but ?**
- Vous avez refusé l'embauche ?**
- Autre raison ?**

**QUESTION 5/ Pensez-vous qu'il vous soit possible de travailler en milieu ordinaire?**

- Oui**
- Non**

**Si oui, pensez-vous que l'ESAT puisse vous aider dans ce projet de travail en milieu ordinaire ?**

- Oui**
- Non**

**Si non, pourquoi ? (vous pouvez cocher plusieurs cases)**

- Vous pensez ne pas en être capable ?**
- Le travail en ESAT est adapté à mon handicap ?**
- Il n'y a pas de travail à l'extérieur**
- Il faudrait partir de l'ESAT et cela vous fait peur ?**
- Je n'ai pas de moyen pour me déplacer (voiture, moto...)**
- Je n'ai pas les qualifications**

**QUESTION 6/ A quoi sert la formation professionnelle, selon vous ?**

- Acquérir des compétences sur mon poste de travail**
- Obtenir une qualification et des stages en entreprise**
- Valider un savoir-faire professionnel pour mon CV**
- Rencontrer d'autres personnes**

**Seriez-vous intéressés par une formation qualifiante ?**

- Oui**
- Non**

**Pensez-vous que les formations proposées par l'ESAT vous soit utile en entreprise ordinaire ?**

- Oui**
- Non**

Merci de votre participation

THEME 1/ LE RÔLE ET LES MISSIONS DE L'ESAT/TRAVAIL PROTEGE

- QUEL EST LA MISSION IDENTIFIEE EN PRIORITE ?
- SELON VOUS QUEL RÔLE L'ENTREPRISE PEUT JOUER DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE ?
- QUEL EST LE RÔLE DE L'ESAT AU REGARD DE L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

THEME 2/ INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE ?

- SELON VOUS, PENSEZ-VOUS QUE LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE PUISSENT TRAVAILLER EN MILIEU ORDINAIRE
- QUE PENSEZ-VOUS DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE ?
- AVEC UNE QUALIFICATION ? ET DES COMPETENCES EN ADEQUATION AVEC LES BESOINS DE L'ENTREPRISE

THEME 3/ LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE ?

- QUELLE EST SON RÔLE
- COMMENT
- POURQUOI

## Mots-clés

Esat, Maladie mentale, Handicap Psychique, Inclusion Professionnelle, Travailleur handicapé, Inclusion en milieu ordinaire de travail, soutien vers l'emploi, Participation sociale, statut de travailleur handicapé, liminalité, Accompagnement traditionnelle, processus de soutien vers l'emploi en milieu ordinaire

## Synthèse

Culturellement et historiquement les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) sont une réponse au droit à l'emploi des personnes en situation de handicap. À l'articulation du secteur économique et de ces missions médico-sociales, les mutations engendrées par chacun des deux champs impactent fortement sur nos pratiques et la mise en œuvre de « l'aide par le travail ». L'offre de service proposées doit répondre à la fois, à une exigence en terme de réponse au marché, mais également, à la mise en œuvre d'un accompagnement de qualité et adapté aux personnes accueillies.

La loi du 11 février 2005 en reconnaissant les troubles psychiques comme pouvant constituer le fait d'un handicap leur permet de prétendre à l'embauche en ESAT. Relevant du « milieu protégé », les ESAT développant une approche traditionnelle vis-à-vis du travail de ces usagers sont de plus en plus questionnés par ces nouveaux publics, au regard des aspirations au retour en milieu ordinaire. Avec l'évolution de sa population vers des psychopathologies axées sur le trouble mentale et comportements associés, les besoins et les attentes se modifient profondément. Il semblerait que ces personnes en situation de handicap psychique espèrent bien n'être que de passage au sein de la structure et éprouvent le plus grand mal avec la conception de la relation d'aide et la mise au travail en ESAT.

En tentant de vérifier la légitimité de trois hypothèses soutenant que si l'offre de service de l'ESAT ne se construit pas en favorisant la dimension de l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire, il ne sera pas identifié comme dispositif permettant le retour à l'emploi salarié ni par ses partenaires privés, ni par les professionnels impulsant la stratégie d'accompagnement, en enfin, encore moins, par les usagers handicapés psychiques.

Les actions se tourneront vers la proposition d'une typologie de profils d'employabilité permettant la mise en œuvre d'une méthodologie s'adaptant aux personnes et applicable au ESAT traditionnel. Le prise en charge s'appuiera sur les principes du soutien à l'emploi