



HAL
open science

L'insertion des personnes handicapées en milieu “ ordinaire ” de travail

Anaïs Renaud

► **To cite this version:**

Anaïs Renaud. L'insertion des personnes handicapées en milieu “ ordinaire ” de travail. Gestion et management. 2014. dumas-01163385

HAL Id: dumas-01163385

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01163385>

Submitted on 12 Jun 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'insertion des personnes handicapées en milieu « ordinaire » de travail

Mémoire de fin d'études
Master 2 Management des Entreprises de l'Économie Sociale

Présenté par Anaïs RENAUD
Directeur de mémoire : Monsieur J-M. BASCOURRET

Année 2013/2014

Remerciements

Avant de débiter mon mémoire de recherche, je tiens tout d'abord à remercier l'ensemble des personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce travail.

Je remercie tout particulièrement les personnes qui m'ont accordé du temps en participant à des entretiens : les travailleurs handicapés ainsi que les moniteurs de l'association l'EVEIL. Je remercie également Monsieur BASCOURRET, Maître de conférences et également directeur de mon mémoire, pour son écoute, sa disponibilité et ses conseils.

Enfin, je remercie toute l'équipe pédagogique du Master, en particulier Madame COMBES pour ses conseils relatifs à l'élaboration du mémoire de recherche.

« L'Université n'entend donner aucune approbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur. »

Résumé

Au cours de notre Histoire, nous avons assisté à un véritable changement de mentalité à l'égard des personnes handicapées et de nombreuses lois en faveur de l'insertion de ces personnes sont entrées en vigueur. Nous sommes passés progressivement de l'assistance de la personne handicapée et fragile à la reconnaissance d'un citoyen comme les autres. Toutefois, nous constatons que même si l'insertion des personnes handicapées dans les entreprises progresse, force est de constater qu'il reste encore des efforts à fournir. Effectivement, alors que les entreprises et établissements publics de plus de 20 salariés ont l'obligation d'embaucher au moins 6 % de travailleurs handicapés, en réalité le taux n'est que de 4,5 % selon la DARES. A l'aide d'éléments théoriques et d'une enquête réalisée auprès de travailleurs handicapés, nous essayerons de comprendre pourquoi ces personnes sont-elles encore si peu nombreuses à travailler en milieu « ordinaire » de travail, malgré les outils d'accompagnement et les nombreuses lois en faveur de leur insertion.

Mots clés : personnes handicapées, insertion, entreprise, milieu « ordinaire » de travail.

Abstract

During our History, we have seen a real change of attitude towards disabled people especially due to many laws in favor of the integration of these people. We gradually moved from the assistance of the disabled and vulnerable person to the recognition of a citizen like any other. However, we note that although the integration of disabled people in companies progresses, it is clear that there is still some way to go. Indeed, while companies and public institutions of more than 20 employees have to hire at least 6% of disabled workers, in reality the rate is only 4.5% according to DARES. Using theoretical elements and a survey of disabled workers, we will try to understand why these people still have important difficulties to access the "ordinary" working world, despite the accompanying tools and the many laws in favor of their integration.

Key words : disabled people, integration, company, "ordinary" working world.

Sommaire

<i>INTRODUCTION</i>	1
PARTIE 1 : PARTIE THÉORIQUE	5
CHAPITRE 1 – L'ÉVOLUTION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES	6
I. LA QUESTION DU HANDICAP DE L'ANTIQUITÉ AU 20 ^{ÈME} SIÈCLE	6
II. UN CADRE JURIDIQUE FAVORISANT L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES	10
CHAPITRE 2 – L'INFLUENCE DES POLITIQUES INTERNATIONALES	19
I. L'ÉGALITÉ DES CHANCES : PRINCIPE CONDUCTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX	19
II. L'EUROPE FAVORISE L'INTÉGRATION EN MILIEU ORDINAIRE	24
CHAPITRE 3 – L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL	26
I. L'ESAT, UN TREMLIN VERS LE MILIEU ORDINAIRE	26
II. LES AIDES FINANCIÈRES ACCORDÉES AUX EMPLOYEURS DE PERSONNES HANDICAPÉES	30
III. LES FREINS À L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE	33
PARTIE 2 : MÉTHODOLOGIE	36
CHAPITRE 1 – LE PROJET DE RECHERCHE	37
I. LE CHOIX DU SUJET	37
II. LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE	38
III. LES HYPOTHÈSES DE TRAVAIL	39
CHAPITRE 2 – LA MÉTHODE UTILISÉE POUR RECUEILLIR DES DONNÉES	40
I. LA MÉTHODE QUALITATIVE	40
II. LE GUIDE D'ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF	41
III. L'ÉCHANTILLON DE LA RECHERCHE	44

PARTIE 3 : ANALYSE DES RÉSULTATS	46
CHAPITRE 1 – ANALYSE THÉMATIQUE	47
I. LES TRAVAILLEURS ONT ENVIE D'ÉVOLUER MAIS PAS SYSTÉMATIQUEMENT EN ENTREPRISE.....	47
II. L'ESAT PARTAGÉ ENTRE OBJECTIF DE PRODUCTIVITÉ ET DEVOIR D'ACCOMPAGNEMENT.....	54
III. QUELQUES RÉTICENCES DU CÔTÉ DES ENTREPRISES À EMBAUCHER DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	59
CHAPITRE 2 – RÉPONSE À LA PROBLÉMATIQUE DE DÉPART	62
CONCLUSION	65
BIBLIOGRAPHIE	67
WEBOGRAPHIE	69
TABLES DES MATIÈRES	70

Liste des abréviations

AAH	Allocation Adulte Handicapé
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
ANESM	Agence Nationale de l'Évaluation Sociale et Médico-sociale
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CIF	Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé
CIH	Classification Internationale des Handicaps
CNESMS	Conseil National de l'Évaluation Sociale et Médico-sociale
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
DOETH	Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail
FIPH	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapés
HALDE	Haute Autorité de Lutte contre les Discrimination et pour l'Égalité
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
TH	Travailleur Handicapé
UNAPEI	Union Nationale des Parents d'Enfants Inadaptés

Introduction

Si l'insertion des personnes handicapées dans les entreprises progresse, force est de constater qu'il reste encore des efforts à fournir. Effectivement, alors que les entreprises et établissements publics de plus de 20 salariés ont l'obligation d'embaucher au moins 6 % de travailleurs handicapés, en réalité le taux n'est que de 4,5 % selon la DARES. En outre, le taux de chômage des personnes ayant une reconnaissance de leur handicap s'élève à 22 % soit plus double de l'ensemble de la population active¹.

Qu'est ce qu'un handicap ? Nous pouvons retenir plusieurs définitions selon les sources auxquelles on se réfère. Selon l'article 2 de la loi du 11 février 2005, « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la définition du handicap comprend trois dimensions : la déficience, l'incapacité et le désavantage :

- *Déficience : « Dans le domaine de la santé, la déficience correspond à toute perte de substance ou altération d'une fonction ou d'une structure psychologique, physiologique ou anatomique ».*
- *Incapacité : « Dans le domaine de la santé, une incapacité correspond à toute réduction (résultant d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon normale ou dans les limites considérées comme normales, pour un être humain ».*
- *Désavantage : « Dans le domaine de la santé, le désavantage social d'un individu est le préjudice qui résulte de sa déficience ou de son incapacité et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal, compte tenu de l'âge, du sexe et des facteurs socioculturels ».*

¹ INSEE-DREES, Enquête Handicap Santé auprès des Ménages (HSM), 2008

D'après l'article L5212-13 du Code du travail, les personnes pouvant bénéficier de l'obligation d'emploi sont : les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %, les titulaires d'une pension d'invalidité, les titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les titulaires de la carte d'invalidité, les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)...

Aujourd'hui, on estime qu'en France il y a environ 5 millions de personnes handicapées. Et si l'on ajoute les personnes qui déclarent avoir un problème de santé depuis au moins six mois et rencontrer des difficultés importantes dans leur activité quotidienne ou avoir eu un accident de travail dans l'année, ce nombre s'élève à 9,6 millions de personnes². Par ailleurs, à travers le monde, plus de 650 millions de personnes vivraient avec un handicap³. Toutefois, il faut savoir qu'il est difficile de chiffrer de manière exacte le nombre de personnes handicapées. En effet, selon l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE), en France seulement 1,8 million de personnes⁴ de 15 à 64 ans ont une reconnaissance administrative de leur handicap. En fait, la demande de reconnaissance n'est pas obligatoire, ce qui explique pourquoi il est difficile de recenser cette population.

Au cours de notre Histoire, nous avons assisté à un véritable changement de mentalité à l'égard des personnes handicapées et de nombreuses lois en faveur de l'insertion de ces personnes sont entrées en vigueur. Nous sommes passés progressivement de l'assistance de la personne handicapée et fragile à la reconnaissance d'un citoyen comme les autres. Parmi les lois qui ont jalonné la reconnaissance et l'insertion de cette population, nous pouvons citer la loi du 30 juin 1975 qui détermine l'insertion des personnes handicapées comme une obligation nationale. Nous pouvons également citer la loi du 10 juillet 1987 qui détermine les conditions de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ou encore la loi du 11 février 2005 qui impose notamment une sanction plus sévère pour les entreprises ne respectant pas l'OETH. Par ailleurs, des structures spécialisées ont été mises en place afin d'aider les personnes handicapées à s'insérer au mieux dans notre société. Il s'agit notamment des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) auxquels nous nous intéresseront lors de ce mémoire. Leur rôle est de fournir une activité professionnelle ainsi qu'un soutien

² INSEE, Tableaux de l'économie française, édition 2011

³ Haut commissariat aux droits de l'homme : www.ohchr.org

⁴ INSEE, Tableaux de l'économie française, édition 2011

médical aux personnes handicapées mais également de leur faire acquérir des compétences et savoirs-être dans le but qu'ils puissent intégrer un milieu « ordinaire » de travail. Malgré cela, les personnes handicapées rencontrent encore aujourd'hui de grandes difficultés pour accéder à l'éducation et surtout à l'emploi. L'une des raisons est que cette population qui constitue la minorité la plus défavorisée, est régulièrement confrontée à des situations de discrimination. Selon la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)⁵, une discrimination est « *une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, etc. dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc.* ». Il est vrai que les personnes handicapées n'ont pas les mêmes possibilités que les personnes non handicapées, notamment pour accéder à l'éducation et à l'emploi. Mais les discriminations surviennent également en matière de transports, de logement, d'accès aux loisirs. D'après un rapport de l'INSEE sur les discriminations faites aux handicapés⁶, trois millions de français déclarent avoir fait l'objet de discriminations à cause de leur état de santé ou d'un handicap. Chez les jeunes de 10 à 24 ans, il s'agit surtout d'insultes et de moqueries. Chez les 25-54 ans il s'agit davantage de refus de droits et d'injustices.

J'ai choisi le sujet de « l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail » car comme nous l'avons vu, ces personnes éprouvent encore aujourd'hui de grandes difficultés à travailler en entreprise. Ce constat m'interpelle. Nous pouvons nous poser la question suivante :

Malgré l'évolution des mentalités, les outils d'accompagnement et les nombreuses lois en faveur de l'insertion des personnes handicapées, pourquoi celles-ci sont-elles encore si peu nombreuses à travailler en milieu « ordinaire » de travail ?

Plusieurs hypothèses peuvent bien-sûr être émises concernant cette problématique. Pour y répondre, nous avons notamment effectué des entretiens auprès de moniteurs et de travailleurs handicapés de l'ESAT l'EPI situé à Cormontreuil. Tout l'enjeu de cette étude va être de comprendre les raisons pour lesquelles les personnes handicapées ont autant de difficultés à entrer dans le monde « ordinaire » de travail.

⁵ www.halde.defenseursdesdroits.fr

⁶ INSEE Première n°1308 – juillet 2010

Nous nous intéresserons dans une première partie à la manière dont la perception du handicap a évolué au cours de notre histoire, notamment grâce aux nombreuses lois qui sont entrées en vigueur. Nous verrons également comment se positionnent les organismes internationaux face à la question du handicap. Puis nous verrons dans quelle mesure les ESAT aident-ils les travailleurs à s'insérer en milieu « ordinaire » de travail ainsi que les freins possibles à cette insertion.

Ensuite, dans une seconde partie, nous verrons quelle méthodologie et quels outils j'ai utilisés pour mener mon enquête terrain. Enfin, dans une troisième et dernière partie, nous verrons comment j'ai analysé et interprété les résultats ressortant des témoignages recueillis.

PARTIE 1

Partie théorique

Chapitre 1 – L'évolution de l'accompagnement des personnes handicapées

Ce chapitre s'articulera en deux parties. Nous verrons dans un premier temps comment les mentalités ont évolué au cours de notre Histoire face à la question du handicap. Nous verrons ensuite que de nombreux textes législatifs favorisent l'insertion des personnes en situation de handicap.

I. La question du handicap de l'Antiquité au 20^{ème} siècle

De nos jours, l'intégration des handicapés est l'une des priorités du gouvernement mais cela n'a pas toujours été le cas. Nous allons justement voir dans cette sous-partie, comment la perception du handicap a évolué au cours de l'Histoire et quels ont été les moyens mis en œuvre pour favoriser l'insertion des personnes handicapées.

1. L'exclusion des personnes handicapées⁷

A l'époque de l'Antiquité, la personne handicapée mentale (*l'a-mentia* qui signifie privé d'esprit) était considérée comme liée à une action maléfique et ainsi dangereuse pour l'ordre social. Les pratiques d'abandon, d'infanticide et d'esclavage des personnes dites « difformes » étaient courantes. Nous assistons à cette époque à un véritable rejet des personnes handicapées qui étaient qualifiées de « monstres ».

C'est avec l'avènement du christianisme qu'on cessa de maltraiter les personnes handicapées. Effectivement, pour les chrétiens, « *l'homme est créé à l'image de Dieu* », ce qui introduit l'idée d'égalité entre les êtres humains. L'infanticide des nouveaux nés est alors condamné au 4^{ème} siècle et on encourage les femmes qui souhaitent abandonner leurs enfants

⁷ CASPAR P. (1994) *Le peuple des silencieux, une histoire de la déficience mentale*, Edition Psychopédagogie

à les laisser à l'église. Au Moyen-âge, avec les nombreuses famines, guerres et épidémies, on assiste à une baisse de foi qui conduit de nouveau à exclure les personnes handicapées. Celles-ci se font chasser et sont réduites à la mendicité pendant de nombreuses années. A cette époque, se conduit également une politique d'enfermement des handicapés mentaux qui s'accroît par ailleurs à la Renaissance.

2. Les premières initiatives modernes

Les attitudes commencent à changer avec le « mouvement de libération des fous » en 1795 provoqué par Philippe Pinel (1745-1826) et également avec la **mise en place de programmes éducatifs adaptés**. L'abbé de l'Épée (1712-1789) fonde notamment à Paris une école spéciale pour enfants sourds-muets. Valentin HAU (1745-1822) crée à Paris également « l'institution des jeunes aveugles ». Guillaume FERRUS (1784-1861) fût le premier à ouvrir une institution adaptée aux personnes mentalement déficientes « la ferme Sainte-Anne » qui accueille et procura un travail protégé à près de 100 personnes entre 1832 et 1838. Henri-Thomas MARSOULAN (1839-1909) crée en 1899 à Montreuil-sous-Bois, le premier atelier départemental d'assistance par le travail d'ouvriers estropiés et mutilés. A la fin du 19^{ème} siècle, se constituent aussi les premières associations de malades qui regroupent les aveugles, les sourds-muets, les tuberculeux, les mutilés du travail et les blessés de guerre. La question du handicap se pose de plus en plus ouvertement et les diverses initiatives entraînent chez les personnes handicapées elles-mêmes une prise de conscience de leurs droits.

Parallèlement, des textes fondamentaux se mettent en place tels que la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (1789) qui s'adresse à l'humanité entière pour proclamer l'égalité de tous les hommes ou encore la Constitution de septembre 1791 qui accorde une attention réelle aux personnes handicapées : « *Il sera créé et organisé un établissement général de Secours public, pour élever les enfants abandonnés, soulager les pauvres infirmes et fournir du travail aux pauvres valides qui n'auraient pu s'en procurer* ».

Les progrès du machinisme (avec comme corrélat l'augmentation du nombre d'accidents du travail) et les guerres modernes ont également contribué à inscrire la question du handicap au centre des politiques d'aide sociale. Effectivement, au début du 20^{ème} siècle, la question des personnes handicapées tend à s'intégrer dans les programmes nationaux d'aide sociale qui commencent à se mettre en place. Ainsi, après la Première Guerre mondiale, une loi d'obligation d'emploi des mutilés de guerre fût promulguée (28 avril 1924). Celle-ci

impose aux entreprises de plus de dix salariés d'embaucher au moins 10 % de mutilés de guerre.

3. La création des CAT, aujourd'hui appelés ESAT

En 1954, les premiers Centres d'Accompagnement par le Travail (CAT) furent créés, à l'initiative de plusieurs associations dont l'Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés (UNAPEI). Depuis 2005, ces établissements ont été renommés ESAT. Selon la définition du gouvernement⁸, un ESAT est un organisme médico-social chargé de la mise au travail, accompagnée d'un soutien médical et social, des personnes handicapées dans l'impossibilité momentanée ou durable de travailler dans un autre cadre.

Un ESAT relève du milieu « protégé » par opposition au milieu « ordinaire » de travail, il doit mettre en place des actions de maintien des acquis scolaires et professionnels ainsi que des actions d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.

Une personne handicapée souhaitant bénéficier d'une orientation professionnelle en ESAT doit faire une demande à la CDAPH. La commission prend alors une décision d'orientation qui peut s'accompagner d'une période d'essai (généralement 6 mois). En principe, pour être accueillie en ESAT, la personne handicapée doit être âgée d'au moins 20 ans. Toutefois, la CDAPH peut à titre exceptionnel, décider une orientation dès l'âge de 16 ans. L'orientation en ESAT vaut reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé (TH). Le contrat signé entre l'établissement et le TH est un « contrat de soutien et d'aide par le travail » et non un contrat de travail, son licenciement est alors impossible.

Tout travailleur accueilli en ESAT a droit à une « rémunération garantie » comprise entre 55 et 110 % du SMIC dans la limite légale de 35 heures par semaine, ainsi que d'un droit à congé annuel. Les TH bénéficient également de certains congés prévus dans le Code du travail (suivi de grossesse, congé de maternité ou de paternité, congé parental d'éducation, congé de présence parentale et congé de solidarité familiale) et de la validation des acquis de leur expérience.

⁸ www.travail-emploi.gouv.fr

Grace à l'accompagnement de leur ESAT, certaines personnes pourront envisager une intégration en milieu « ordinaire » de travail. Nous verrons ultérieurement⁹ dans quelle mesure les ESAT aident-ils les travailleurs à s'insérer.

Il y a aujourd'hui en France 1538 ESAT. Si nous nous concentrons sur la région Champagne-Ardenne, nous comptabilisons 39 ESAT dont 15 au sein de la Marne.

Nombre d'Établissements et Services d'Aide par le Travail

	Nombre d'ESAT
France	1538
Champagne-Ardenne	39
▪ Marne	15
▪ Haute-marne	4
▪ Ardennes	10
▪ Aube	10

Source : GESAT, 2014

L'évolution de la perception des personnes handicapées s'est confirmée avec la création croissante d'ESAT. Effectivement, nous comptons 225 ESAT en 1975 pour 13 000 places. Près de 40 ans plus tard, nous comptons 1538 ESAT pour 119 211 places.

Évolution du nombre d'ESAT entre 1975 et 2014

Année	Nombre d'ESAT	Nombre de places
1975	225	13 000
2000	1313	88 952
2004	1405	100 168
2014	1538	119 211

Sources : A. BLANC et INSEE

⁹ Se référer au chapitre 3 « L'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail », page 26

II. Un cadre juridique favorisant l’insertion des personnes handicapées

De nombreux textes législatifs encadrent les activités exercées en ESAT et favorisent l’insertion des personnes handicapées. La loi du 30 juin 1975 abordait pour la première fois la question de l’accompagnement de la personne handicapée. Elle a permis d’affirmer et de garantir les droits fondamentaux de ces personnes. Les lois du 10 juillet 1987, du 2 janvier 2002 et du 11 février 2005 marquent quant à elles des étapes importantes dans la manière de concevoir la mission d’insertion et d’accompagnement des personnes handicapées. Par ailleurs, même si dans ce mémoire nous allons nous intéresser uniquement à ces quatre lois principales, il faut savoir que d’autres textes régissent bien-sûr les établissements médico-sociaux accueillant une population handicapée tels que le Code du travail notamment sur la question de la formation et de la médecine du travail, le Code d’action sociale et des familles, la Déclaration des Droits de l’Homme et du Citoyen etc.

1. Loi n°75-534 d’orientation en faveur des personnes handicapées

La loi du 30 juin 1975 présentée par Simone VEIL, ministre de la santé, est le texte de référence au sujet du handicap. Cette loi d’orientation a en effet défini trois droits fondamentaux pour les personnes atteintes de handicap qu’elles soient enfants ou adultes : le droit au travail, le droit d’une garantie minimum de ressource pour ceux exerçant une activité professionnelle et enfin le droit à l’intégration scolaire et sociale. Dans son article 1, cette loi détermine l’insertion des personnes handicapées comme une **obligation nationale** : « *La prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l’éducation, la formation et l’orientation professionnelle, l’emploi, la garantie d’un minimum de ressources, l’intégration sociale et l’accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l’adulte handicapés physiques, sensoriels ou mentaux constituent une obligation nationale. Les familles, l’État, les collectivités locales, les établissements publics, les organismes de sécurité sociale, les associations, les groupements, organismes et entreprises publics et privés associent leurs interventions pour mettre en œuvre cette obligation en vue notamment d’assurer aux personnes handicapées toute l’autonomie dont elles sont capables* ».

Elle a par ailleurs permis la création des Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) chargées de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il faut savoir que les COTOREP ont été remplacées en 2005 par les CDAPH¹⁰ qui sont des organes de la MDPH. Les CDAPH prennent des décisions d'orientation et d'allocation de ressources pour les personnes handicapées après examen de leurs dossiers et en fonction des besoins de chacun. La loi de 1975 a également encouragé le développement du secteur protégé. En effet, elle a permis l'organisation d'ateliers protégés et de CAT, que nous appelons aujourd'hui ESAT.

Enfin, cette loi impose que tous les bâtiments publics soient accessibles aux handicapés : *« Les dispositions architecturales et aménagements des locaux d'habitation et des installations ouvertes au public, notamment les locaux scolaires, universitaires et de formation doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles aux personnes handicapées. Les modalités de mise en œuvre progressive de ce principe sont définies par voie réglementaire dans un délai de six mois à dater de la promulgation de la présente loi ».*

Pour résumer, cette loi qui fait figure de référence dans la législation relative aux personnes handicapées, a pour principal objectif de garantir au mieux les droits fondamentaux et l'intégration de ces personnes.

2. Loi n°87-517 en faveur de l'emploi des personnes handicapées

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, détermine les **conditions de l'obligation d'emploi** : tous les employeurs qu'ils soient privés ou publics, ayant au moins 20 salariés, doivent employer un minimum de 6 % de travailleurs handicapés. On parle d'OETH (Article L.5212-2 du Code du Travail). Les bénéficiaires de la loi sont les personnes reconnues handicapées par la COTOREP, aujourd'hui CDAPH mais aussi les titulaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité. Ainsi, une entreprise de 50 salariés¹¹ devrait employer au moins trois personnes handicapées et une entreprise de 250 salariés¹² devrait en embaucher au moins 15.

¹⁰ Se référer au paragraphe « Loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », page 15

¹¹ Seuil à partir duquel une entreprise devient une moyenne entreprise

¹² Seuil à partir duquel une entreprise devient une grande entreprise

Cette loi crée également l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) qui est chargée d'une mission d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elle permet en fait de consacrer davantage de moyens à l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. L'AGEFIPH est également chargée de la gestion et du contrôle de la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH). Effectivement, en cas de non respect de l'OETH, la structure concernée doit verser une contribution financière¹³ à l'AGEFIPH dont le montant dépend de sa taille et du montant de ses actions. L'employeur peut toutefois s'acquitter de cette obligation ou du moins en partie, en accueillant des personnes handicapées en stage ou en concluant des contrats de sous-traitance avec des ESAT ou des Entreprises Adaptées (EA).

3. Loi n°2002-2 de rénovation et de modernisation de l'action sociale

La loi du 2 janvier 2002 a pour objectif de rénover l'action sociale et médico-sociale. Pour cela, elle se base notamment sur cinq principales orientations :

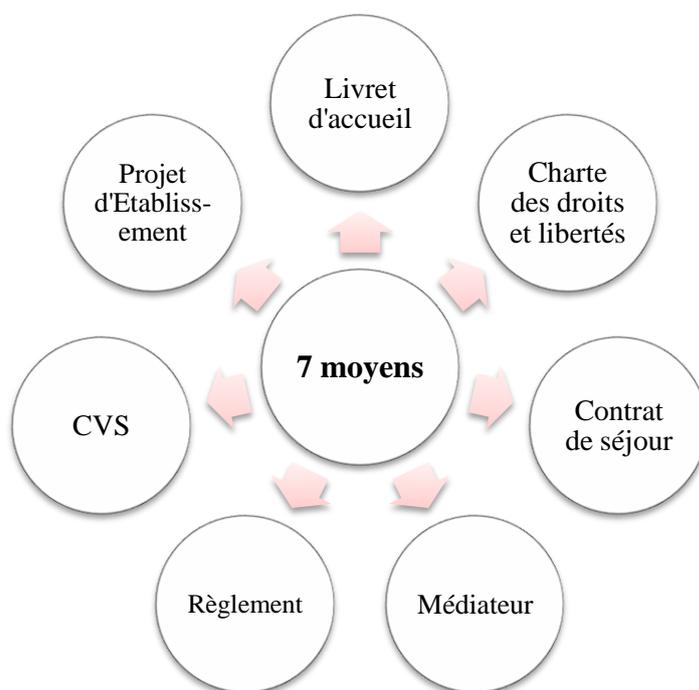
Orientation n°1 : affirmer et promouvoir les droits des bénéficiaires et de leur entourage. Pour cela, il est nécessaire de définir les droits fondamentaux (respect de la vie privée, de l'intimité, de la dignité, de l'intégrité, prise en charge individualisée et de qualité, confidentialité des informations concernant les usagers, etc.) et d'informer les usagers de ces droits et des protections légales et contractuelles dont ils bénéficient. Pour cela, la loi a mis en place sept moyens de garantie des droits des usagers : le livret d'accueil, la charte des droits et libertés, le contrat de séjour, le règlement de fonctionnement, le recours à un médiateur/conciliateur, le projet d'établissement ou de service et le conseil de la vie sociale :

- Le livret d'accueil : *« Afin de garantir l'exercice effectif des droits mentionnés à l'article L. 311-3 et notamment de prévenir tout risque de maltraitance, lors de son accueil dans un établissement ou dans un service social ou médico-social, il est remis à la personne ou à son représentant légal un livret d'accueil auquel sont annexés : une Charte des droits et libertés de la personne accueillie, le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service. » ;*

¹³ Cette sanction ne concerne pas les établissements de la fonction publique

- La charte des droits et libertés : la charte a pour but d'affirmer et de garantir aux personnes accueillies l'exercice de leurs droits fondamentaux et libertés ;
- Le règlement de fonctionnement de l'établissement : il définit les droits, obligations et devoirs des usagers dans le respect des règles de vie collective ;
- Le contrat de séjour : « *Un contrat de séjour est conclu ou un document individuel de prise en charge est élaboré avec la participation de la personne accueillie ou de son représentant légal. Ce contrat ou document définit les objectifs et la nature de la prise en charge ou de l'accompagnement dans le respect des principes déontologiques et éthiques, des recommandations de bonnes pratiques professionnelles et du projet d'établissement. Il détaille la liste et la nature des prestations offertes ainsi que leur coût prévisionnel* ». Il s'agit de formaliser la relation entre l'utilisateur et l'établissement ;
- Le conciliateur ou le médiateur : en cas de conflit, tout usager peut avoir recours gratuitement à une personne qualifiée pour faire valoir ses droits ;
- Le projet d'établissement ou de service : « *Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation.* » ;
- Le conseil de la vie sociale (CVS) : le principe du CVS est de favoriser l'expression des usagers, notamment en les faisant participer à l'élaboration du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement.

Les sept moyens de garantie des droits des usagers



Source : www.legifrance.fr

Orientation n°2 : élargir et diversifier les missions et offres de l'action sociale : il s'agit d'adapter les structures aux besoins notamment en révisant la nomenclature des structures médico-sociales, en diversifiant les modes de prise en charge (permanent, temporaire, avec ou sans hébergement, à temps complet ou à temps partiel, avec internat, semi internat, etc.), en diversifiant les établissements et services (il y a désormais une base légale pour les foyers à double tarification c'est à dire les foyers qui disposent d'un tarif couvrant les prestations de soin et d'un tarif pour l'hébergement. Il y a également de nouvelles catégories d'établissements médico-sociaux : les centres de ressources pour les handicapés rares tels que les sourds-aveugles, les structures pour personnes handicapées vieillissantes, les services d'aide à domicile, les centres de soin et de prévention en addictologie, etc.).

Orientation n°3 : améliorer les procédures techniques de pilotage du dispositif, les rendre plus transparentes et plus rigoureuses, mieux articuler planification, programmation, allocation des ressources et évaluation : la loi prévoit de planifier les politiques sociales et médico-sociales par l'élaboration de schémas départementaux, régionaux et nationaux. Les règles de tarification sont révisées et les établissements médico-sociaux sont dorénavant soumis à une obligation d'auto-évaluation (avec obligation de communiquer les résultats tous

les cinq ans aux autorités compétentes) et à une obligation d'évaluation externe tous les sept ans par un organisme habilité. La loi met également en place un Conseil National de l'Evaluation Sociale et Médico-sociale¹⁴ (CNESMS).

Orientation n°4 : instaurer une réelle coordination entre les différents acteurs et organiser de façon plus transparente leurs relations : en instaurant des objectifs communs, des systèmes d'information communs, des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens de trois à cinq ans, en créant un conseil supérieur des établissements sociaux et médico-sociaux¹⁵ compétent pour donner un avis sur les problèmes généraux administratifs, financiers et médicaux. L'objectif est de clarifier les relations entre l'Etat et les départements, entre les décideurs et les établissements ainsi que les modalités de coopération entre les différents établissements.

Orientation n°5 : rénover en profondeur le statut des établissements publics sociaux et médico-sociaux.

4. Loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 définit pour la première fois en France le terme d'handicap : « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ». Par ailleurs, cette loi complète et/ou renforce certaines dispositions des lois précédentes. Elle crée notamment une **MDPH dans chaque département** sous la direction du Conseil Général. Celle-ci a pour rôle d'accueillir, d'informer, d'accompagner et de conseiller les personnes handicapées ainsi que leur famille, mais elle a aussi pour mission de sensibiliser tous les citoyens au handicap. Chaque MDPH met en place une CDAPH – qui remplace les COTOREP. Les CDAPH sont composées¹⁶ de représentants du Conseil Général, des établissements publics de l'État, des organismes de protection sociale, des organisations syndicales, des associations de parents d'élèves mais aussi de représentants des personnes

¹⁴ Le CNESMS est aujourd'hui l'Agence Nationale de l'Évaluation Sociale et Médico-sociale (ANESM)

¹⁵ www.senat.fr

¹⁶ www.mdph.fr

handicapées et du conseil départemental consultatif des personnes handicapées. Le rôle est de prendre des décisions quant à l'orientation des personnes handicapées mais aussi quant aux aides et prestations qui leur sont proposées.

La loi instaure également un **droit à compensation** des conséquences du handicap, qui permet de couvrir les aides nécessaires aux personnes handicapées : « *La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse de l'accueil de la petite enfance, de la scolarité, de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile...* ». Ce droit constitue l'un des fondements de cette loi. Elle instaure aussi **deux compléments de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)** : le complément de ressources et la majoration pour la vie autonome. De plus, elle rend l'AAH cumulable avec une rémunération de travail.

Par ailleurs, la loi impose une sanction plus sévère pour les entreprises ne respectant pas l'OETH. Effectivement, le montant de la contribution à l'AGEFIPH est augmenté. Cette loi renforce ainsi l'obligation d'emploi et le principe de non discrimination des personnes handicapées. De plus, pour la fonction publique, la loi crée le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapés (FIPH) qui a une mission semblable à l'AGEFIPH. Les établissements publics sont désormais soumis aux mêmes obligations que les autres établissements et ils sont ainsi exposés à la même sanction en cas de non respect de l'OETH, ce qui n'était pas le cas avec la loi du 10 juillet 1987.

Cette loi renforce également l'**accessibilité des bâtiments et transports publics** aux personnes handicapées. Elle donne notamment des délais précis de mise en accessibilité des transports et rend obligatoire la formation à l'accessibilité des personnes handicapées pour tous les professionnels du bâtiment : « *La chaîne du déplacement, qui comprend le cadre bâti¹⁷, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur intermodalité, est organisée pour permettre son accessibilité dans sa totalité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite. En cas d'impossibilité technique avérée de mise en accessibilité de réseaux existants, des moyens de transport adaptés aux besoins des personnes handicapées ou à mobilité réduite doivent être mis à leur disposition. Ils sont organisés et financés par l'autorité organisatrice de transport normalement compétente dans un délai de*

¹⁷ Le cadre bâti désigne l'ensemble des constructions

trois ans. Le coût du transport de substitution pour les usagers handicapés ne doit pas être supérieur au coût du transport public existant » ; « La formation à l'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées est obligatoire dans la formation initiale des architectes et des professionnels du cadre bâti ».

Pour résumer, la loi du 11 février 2005 a renforcé et/ou complété de nombreuses dispositions des lois précédentes, concernant l'accessibilité comme nous venons de le voir mais aussi concernant les ressources et l'obligation d'emploi. Elle demeure l'une des lois les plus importantes en matière des droits des personnes handicapées.

Nous nous rendons compte, qu'au fur et à mesure de l'Histoire, la perception du handicap a notablement évolué. Nous sommes passés d'un véritable rejet de la personne handicapée à la reconnaissance d'un usager citoyen. Voici un tableau retraçant cette évolution à travers plusieurs évènements marquants :

Évolution de l'accompagnement des personnes handicapées

De l'Antiquité jusqu'au 18^{ème} siècle	Véritable rejet des personnes handicapées qui étaient considérées comme dangereuses pour l'ordre social. Politique d'enfermement des handicapés mentaux.
1789	Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.
1795	Mouvement de « libération des fous » provoqué par Philippe Pinel.
19^{ème} siècle	Mise en place de programmes éducatifs adaptés (notamment pour les sourds-muets).
1832	Création de « la ferme Sainte-Anne », première institution adaptée aux personnes mentalement déficientes.
28 avril 1924	Loi qui impose aux entreprises de plus de 10 salariés d'embaucher au moins 10 % de mutilés de guerre.
1954	Création des premiers CAT. L'objectif est de fournir une activité professionnelle à des personnes handicapées mentales afin qu'elles puissent s'insérer au mieux dans notre société.

30 juin 1975	Loi qui détermine l’insertion des handicapés comme une obligation nationale qu’il s’agisse d’enfants ou d’adultes et que ce soit au niveau de l’éducation, de la formation, de l’emploi, de l’accès aux sports et aux loisirs, etc.
10 juillet 1987	Loi qui impose aux entreprises ayant au moins 20 salariés d’embaucher au moins 6 % de personnes handicapées.
2 janvier 2002	Loi qui se base sur 5 orientations pour rénover et moderniser l’action sociale : affirmer les droits des bénéficiaires (mise en place de 7 moyens de garantie de leurs droits), diversifier les offres de l’action sociale, améliorer les procédures techniques de pilotage du dispositif, instaurer une coordination entre les acteurs, rénover le statut des établissements publics.
11 février 2005	Loi qui impose une sanction plus sévère pour les entreprises ne respectant pas l’OETH et pour la fonction publique, qui crée le FIPH qui a une mission semblable à l’AGEFIPH. Les établissements publics se voient alors appliquer les mêmes conditions d’emploi que les autres établissements.

Chapitre 2 – L’influence des politiques internationales

Au cours du 20^{ème} siècle, le handicap a fait l’objet de nombreuses actions de la part des organismes internationaux. Nous verrons justement au cours de ce chapitre, quelles sont ces actions et en quoi elles permettent de favoriser l’insertion des personnes handicapées.

I. L’égalité des chances : principe conducteur des organismes internationaux

L’égalité des chances est un principe selon lequel tous les individus doivent bénéficier des mêmes « chances » notamment dans le domaine de l’emploi et de l’éducation, indépendamment de leur sexe, de leur origine sociale ou ethnique, de leur appartenance religieuse, de leur éventuel handicap, etc.

Selon André Comte-Sponville, philosophe (2004) : « *L’égalité des chances c’est le droit de ne pas dépendre exclusivement de la chance ou de la malchance (...) C’est le droit de ne pas rester prisonnier de son origine, de son milieu, de son statut* ».

Nous allons voir que ce principe d’égalité des chances fait partie intégrante des politiques des principaux organismes internationaux.

1. L’Organisation des Nations Unies (ONU)¹⁸

L’ONU a été créée en 1945 par 51 pays ayant la volonté de maintenir la paix et la sécurité internationales, de développer des relations amicales entre les nations, de promouvoir le progrès social, d’instaurer de meilleures conditions de vie et d’accroître le respect des droits de l’Homme. Cette organisation se consacre à certain nombre de questions fondamentales comme le développement durable, la lutte contre le terrorisme, la promotion de la démocratie ou encore l’égalité des chances entre les individus.

¹⁸ www.un.org/fr/

En matière d'handicap, l'Assemblée Générale a adopté en 1971 la Déclaration des droits du déficient mental, puis en 1975 la Déclaration sur les droits des personnes handicapées. Celles-ci définissent les droits ainsi que les normes pour l'égalité de traitement de ces personnes. Suite à l'Année internationale des personnes handicapées (1981), l'Assemblée Générale a adopté en 1982 un Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées qui a pour objectif de « *promouvoir des mesures propres à assurer la prévention de l'incapacité, la réadaptation et la poursuite des objectifs qui sont la participation pleine et entière des handicapés à la vie sociale et au développement et l'égalité* ». Les personnes handicapées doivent bénéficier de l'amélioration de leurs conditions de vie due au développement économique et social au même titre que l'ensemble de la population.

C'est à partir de la Décennie des Nations Unies pour les personnes handicapées (1983-1992) que les règles pour l'égalisation des chances des handicapés ont été adoptées. Selon l'ONU, « *l'égalisation des chances désigne le processus par lequel les divers systèmes de la société, le cadre matériel, les services, les activités et l'information sont rendus accessibles à tous, et en particulier aux handicapés.* »

En 1992, l'Assemblée a proclamé le 3 décembre comme la Journée internationale des personnes handicapées. En 2006, elle a adopté la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Entrée en vigueur en 2008, elle s'appuie sur un certain nombre de principes fondateurs, tels que :

- Le respect de la dignité humaine ;
- Le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées ;
- Le respect du principe de l'égalité des chances ;
- Le respect du développement des capacités de l'enfant handicapé ;
- Le respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité.

En définitive, nous pouvons dire que l'ONU prête une attention particulière aux personnes en situation de handicap et qu'elle s'efforce d'améliorer leurs conditions de vie. Elle est de plus en plus sollicitée sur le terrain pour aider les pays à se doter de moyens leur permettant d'agir en faveur des personnes handicapées. L'ONU joue un rôle important dans l'histoire de leur reconnaissance.

2. L'Organisation Internationale du Travail (OIT)¹⁹

L'OIT fondée en 1919 sous l'égide du Traité de Versailles, a pour vocation de promouvoir la justice sociale et les droits internationaux de la personne humaine et du travail. Ses actions sont fondées sur le principe de l'égalité des chances et de traitement et sur le principe de non-discrimination.

En matière d'handicap, elle a notamment élaboré un recueil de directives pratiques à propos de la gestion du handicap sur le lieu de travail. Ce recueil a été adopté à l'unanimité lors de la réunion tripartite d'experts qui se tenait à Genève du 3 au 12 octobre 2001. Il s'adresse principalement aux employeurs et a pour objectif de :

- Faire en sorte que les personnes handicapées bénéficient de chances égales au travail ;
- Faciliter le recrutement des personnes handicapées, le retour à l'emploi, le maintien dans l'emploi et la promotion ;
- Promouvoir un lieu de travail, accessible et sain ;
- Réduire les dépenses de l'employeur liées au handicap ;
- Optimiser la contribution que les travailleurs handicapés peuvent apporter à l'entreprise.

Ce recueil prend en compte les différentes composantes des ressources humaines : le recrutement, la promotion, la formation, le maintien dans l'emploi, l'évaluation, l'aménagement du poste de travail...

L'un des objectifs principaux de l'OIT est que chacun puisse accéder à l'emploi, indépendamment de son âge, son sexe, son appartenance religieuse, son origine sociale ou ethnique ou encore son handicap.

¹⁹ www.ilo.org/fr/

3. L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)²⁰

L'OMS, entrée en vigueur en 1948 est l'autorité directrice et coordinatrice, dans le domaine de la santé. Elle est chargée de diriger l'action sanitaire mondiale, de fixer les programmes de recherche en santé, d'établir des normes et des critères et d'en encourager l'application, de présenter des opinions politiques conformes à l'éthique et fondées sur des données probantes, de surveiller la situation sanitaire et d'évaluer les tendances en matière de santé.

En 1980, l'OMS élabore la Classification Internationale des Handicaps (CIH). Cette classification prend en compte trois concepts clés que nous avons définis en introduction : la déficience, l'incapacité et le désavantage²¹. En 2001, l'OMS révisé la CIH pour adopter la Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)²². Cette classification a pour but de décrire les états de santé et du handicap. Elle met toutes les maladies et pathologies sur un pied d'égalité et remet en question les idées généralement admises sur les incapacités. Pour cela, elle s'appuie sur la notion de *fonctionnement*, terme renvoyant à l'ensemble des fonctions de la personne humaine. Cinq concepts fondamentaux sont pris en compte :

- Le problème de santé : est considéré comme un problème de santé tout changement pathologique se produisant à l'intérieur de l'individu (maladie, trouble, lésion, traumatisme, vieillissement, stress, ...) ;
- Les fonctions organiques et anatomiques : les parties anatomiques du corps ;
- Les fonctions liées aux activités de la personne : aptitude de la personne à exécuter une tâche ou une action ;
- Les fonctions qui permettent sa participation au sein de la société : résultat de l'interaction entre la personne et les facteurs externes ;
- Les facteurs contextuels : externes (environnement dans lequel vit la personne) et internes (sexe, âge, niveau d'étude, profession...).

²⁰ www.who.int/fr/

²¹ Se référer à l'introduction, page 1

²² OMS (2002), *Vers un langage commun pour le fonctionnement, le handicap et la santé. CIF Classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé*, Handicap.

L'objectif d'avoir une classification internationale est notamment de pouvoir se baser sur un langage commun et de pouvoir effectuer des comparaisons et statistiques internationales.

Par ailleurs, l'OMS met en avant le fait que les personnes handicapées rencontrent des difficultés pour accéder aux services de santé. Pour améliorer cela, elle :

- Guide les États membres afin de les sensibiliser davantage aux problèmes du handicap et agit en faveur de l'inclusion du handicap en tant que composante des politiques nationales de santé ;
- Facilite la diffusion d'informations liées au handicap ;
- Développe des outils, des lignes directrices pour renforcer les soins de santé ;
- Renforce les compétences des responsables de l'élaboration des politiques de santé ;
- Encourage les stratégies pour que les handicapés connaissent bien leurs propres affectations et pour que le personnel de santé soutienne et protège les droits et la dignité des personnes handicapées.

4. L'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE)²³

L'OCDE est entrée en vigueur en 1961. Elle a pour mission de promouvoir les politiques qui amélioreront le bien-être économique et social partout dans le monde.

Associée à des Organisations Non Gouvernementales (ONG) comme Handicap International, l'OCDE met fréquemment en place des conférences et publications sur le thème du handicap. Dans son rapport « *Transformer le handicap en capacité* »²⁴, l'OCDE affirme que l'un de ses objectifs est de faire en sorte que les personnes handicapées ne soient pas exclues de notre société, qu'elles puissent participer à la vie économique et sociale et qu'elles puissent bénéficier d'un emploi rémunéré.

²³ www.oecd.org/fr/

²⁴ OCDE (2003), *Transformer le handicap en capacité*, OECD publishing.

II. L'Europe favorise l'intégration en milieu ordinaire

Le Programme d'action mondiale pour les personnes handicapées adopté en 1982 par l'ONU, est intégré par la Communauté Européenne en 1992. Les principes généraux sont :

- La prévention du handicap ;
- La participation active à la vie en société ;
- L'aide aux personnes handicapées à mener leur vie de façon indépendante et autonome.

Ces principes sont repris lors de la révision de la Charte sociale européenne en 1996. L'article 15 affirme le droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie en communauté.

Le traité d'Amsterdam, signé en octobre 1997 et entré en vigueur en mai 1999 proclame que l'Union est fondée sur les principes de liberté, de démocratie et de respect des droits de l'Homme. Dans son article 13, le traité prévoit une lutte plus efficace contre la discrimination : non seulement contre la discrimination nationale mais aussi désormais contre la discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la religion, un handicap, les croyances, l'âge ou l'orientation sexuelle.

« Le Conseil statuant à l'unanimité sur proposition de la commission et après consultation du parlement européen, peut prendre toutes les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Il prévoit également la démarche que l'Union devra suivre en cas de violation de ces principes par l'un des États membres : Constatation de la violation → Avis du parlement européen → Suspension possible de l'État membre concerné.²⁵

²⁵ www.europa.eu

La directive 2000/78 du 27 novembre 2000 s'attaque à toute forme de discrimination. Elle introduit le principe d'intégration des personnes handicapées en milieu « ordinaire » de travail avec la notion d'aménagement raisonnable : *« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapés, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées »*²⁶.

Pour conclure, nous pouvons dire que les politiques internationales sont des avancées significatives dans la reconnaissance des personnes handicapées en tant que citoyens à part entière. Elles prônent l'amélioration de leurs conditions de vie et facilitent leur intégration sociale et professionnelle dans notre société.

²⁶ Article 5 de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Chapitre 3 – L’insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail

Nous verrons à travers ce chapitre quels sont les outils favorisant l’insertion des personnes handicapées en milieu « ordinaire » de travail mais aussi quels sont les freins éventuels.

I. L’ESAT, un tremplin vers le milieu ordinaire

La vocation du milieu protégé n’est pas seulement de fournir une activité professionnelle et un soutien médico-social. Il s’agit aussi d’accompagner les personnes handicapées dans leur projet de vie, d’aider celles qui en ont les capacités à s’insérer en milieu « ordinaire » de travail. Comme le présente l’ADAPT, « *le passage en ESAT est conçu comme une étape d’entraînement ou de réentraînement professionnel afin de préparer une intégration à terme dans le milieu ordinaire de travail* ».

Avant d’étudier les moyens concrets par lesquels l’ESAT aide les travailleurs handicapés à s’insérer, il convient de s’intéresser à la valeur du travail puisque le fondement même de l’ESAT repose sur la notion de travail.

1. Le travail comme support d’insertion sociale

Étymologiquement, le mot travail (tripalium en latin) désigne un instrument de torture. Effectivement, le travail est à l’époque considéré comme source de grande souffrance, de douleur et d’épuisement.

De nos jours, même si le travail est avant tout une source de revenu permettant à chacun d’assurer ses besoins, il est également reconnu comme un outil d’insertion sociale et comme **un moyen de se construire une identité sociale**. Pour D. MEDA²⁷, « *le travail est un facteur d’intégration, non seulement parce qu’il est une norme mais aussi parce qu’il est l’une des modalités d’apprentissage de la vie en société. Il donne accès à autrui, à soi-même et à la*

²⁷ D. MEDA (1995), *Le travail une valeur en voie de disparition*, Edition Flammarion.

règle sociale ». Pour J-P. LE GOFF, « *le travail demeure une activité par laquelle les individus sont amenés à se forger une identité sociale, à entrer dans des rapports sociaux et à s'inscrire dans la collectivité*²⁸ ». Selon P. VELTZ, « *le travail reste l'activité fondamentale d'insertion dans la société*²⁹ ». D'après R. SAINSAULIEU, le travail est devenu « *la plus importante machine à produire de l'identité sociale*³⁰ ».

Il est vrai qu'au-delà d'être une source de revenu, le travail est nécessaire à la construction identitaire, au développement personnel et à l'épanouissement, qu'il s'agisse de personnes handicapées ou non. En effet, il est un espace d'échange et de communication, il permet de développer ses capacités physiques et intellectuelles, de développer un sentiment de confiance en soi, de pouvoir se sentir utile à quelque chose et il est également source de reconnaissance sociale.

A. BLANC et H-J STIKER³¹ dans leur ouvrage ont montré l'intérêt que portent les personnes handicapées aux valeurs du travail. Ils ont mis en avant une représentation du travail liée à la satisfaction personnelle et la reconnaissance des autres.

« Pour les personnes handicapées, le travail reste aujourd'hui encore une clé pour une insertion sociale³² » J. LE DANTEC

Si le manque de travail est vécu difficilement par les chômeurs, il en est de même pour les personnes handicapées. Le fait de ne pas avoir d'activité professionnelle peut renforcer le sentiment d'exclusion et le renfermement sur soi. Les CAT que nous appelons aujourd'hui ESAT ont d'ailleurs été construits dans l'optique de lutter contre cette exclusion. L'objectif est de fournir une activité professionnelle à des personnes handicapées en vue de favoriser leur épanouissement et leur insertion notre société : « *Les CAT ont été conçus sur ce principe, comme bien d'autres structures qui utilisent le travail pour soigner et aider des publics en difficulté*³³ ». Si nous reprenons l'acronyme ESAT (Établissement et Service d'Aide **par** le Travail) nous constatons en effet que le travail apparaît comme un moyen, un outil pour réaliser sa mission d'insertion.

²⁸ J-P. LE GOFF cité par M. PIETR (2004), *Travail et handicap*, Revue Empan, n°55.

²⁹ P. VELTZ (2008), *L'évolution du travail*, Séminaire Sociétés européennes en devenir.

³⁰ R. SAINSAULIEU (1995), *Les métamorphoses du travail*, Le monde.

³¹ A. BLANC et H-J STIKER (1998), *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France*, Desclée de Brouwer.

³² J. LE DANTEC (2004), *Travail et handicap*, Revue Empan, n°55.

³³ M. PIETR (2004), *Travail et handicap*, Revue Empan, n°55.

2. Les outils d'aide à l'insertion

Pour aider les travailleurs handicapés à s'insérer en milieu « ordinaire » de travail, les ESAT peuvent avoir recours à plusieurs outils :

- Les stages en entreprise : Tout travailleur handicapé a la possibilité d'exercer un stage professionnel en entreprise. Cela lui permet de découvrir le fonctionnement du milieu « ordinaire », une autre approche du monde du travail. Pour chaque stage, une convention devra être signée entre l'entreprise et l'ESAT ;
- La mise à disposition d'une entreprise : Lorsque l'exercice d'une activité professionnelle en milieu « ordinaire » de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement et surtout la capacité d'emploi d'un travailleur accueilli en ESAT, l'établissement peut avec l'accord de l'intéressé, décider de le mettre à disposition d'une entreprise. Le travailleur exerce alors une activité professionnelle en entreprise tout en restant rattaché à l'ESAT. Il continue ainsi de bénéficier d'un accompagnement médico-social.

Pour cela, un contrat doit obligatoirement être signé entre l'ESAT et l'entreprise concernée. Sa durée est de 2 ans maximum et il doit être communiqué à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) dans les quinze jours suivant sa signature. Il est possible de prolonger la durée de la mise à disposition, après accord du Directeur de l'ESAT ainsi que de la CDAPH ;

- Les soutiens : les travailleurs en ESAT bénéficient de soutiens, ce qui leur permet d'apprendre et/ou de progresser dans divers domaines tels que le français, l'écriture, la lecture, la géographie, les mathématiques ou encore le code de la route. Il s'agit principalement d'activités intellectuelles mais aussi d'activités sportives, artistiques, etc. Ces soutiens apportent aux travailleurs des compétences clés pouvant être demandées en entreprise ;
- La formation et la VAE : Les ESAT mettent en œuvre des actions d'entretien des connaissances, de formation professionnelle. Les travailleurs ont également accès à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui vise l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle. Ils bénéficient du régime de droit commun de VAE déterminé par le certificateur dont relève la certification

visée et si besoin d'aménagements des épreuves liés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

3. Le milieu « ordinaire » de travail³⁴

Comme nous l'avons vu, la loi favorise l'accès en entreprise des personnes handicapées, qu'il s'agisse d'établissements privés ou publics. Elle oblige les structures de plus de 20 salariés à employer au moins 6 % de travailleurs handicapés, et ainsi à respecter le principe de non-discrimination³⁵.

Il faut savoir que les personnes handicapées recrutées en milieu « ordinaire » sont soumises aux mêmes droits et obligations que l'ensemble des salariés. Concernant le contrat de travail, celui-ci peut être à durée déterminée ou indéterminée, à temps partiel ou à temps plein. Le salaire quant à lui, est fixé dans les mêmes conditions que celui des autres salariés.

Par ailleurs, le travailleur handicapé peut être licencié au même titre que l'ensemble des salariés. Mais le handicap en lui-même ne peut bien-sûr être un motif de licenciement. Le salarié handicapé bénéficie tout de même d'un avantage en cas de licenciement par rapport aux autres salariés : sa durée de préavis est doublée (dans la limite de 3 mois maximum) ainsi que le montant de son indemnité de préavis.

L'employeur de son côté, a le devoir d'accorder un poste de travail adapté au travailleur handicapé. Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures d'aménagement : fourniture de matériel spécifique, aménagement des horaires, etc. Après aménagement du poste de travail, les résultats attendus du salarié handicapé sont les mêmes que ceux des autres salariés.

L'intégration en milieu « ordinaire » de travail nécessite une préparation minutieuse et un accompagnement spécifique de la part de l'employeur afin que le travailleur puisse trouver sa place au sein de l'entreprise.

³⁴ www.vosdroits.service-public.fr

³⁵ Se référer à la partie « Un cadre juridique favorisant l'insertion des personnes handicapées », page 10

II. Les aides financières accordées aux employeurs de personnes handicapées

Les employeurs soumis à l'OETH peuvent bénéficier de différentes aides financières de l'AGEFIPH en cas d'embauche d'une personne handicapée³⁶ :

- **L'aide à l'insertion professionnelle** : si l'employeur embauche une personne handicapée âgée de 45 ans ou plus étant au chômage ou sortant d'un établissement protégé, il peut percevoir une aide à l'insertion professionnelle. L'aide est prescrite par le conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui accompagne la personne handicapée.

Montant de l'aide à l'insertion professionnelle

Temps de travail	CDD entre 6 et 11 mois	CDD de 12 mois et plus	CDI
Temps plein	2000 €	4000 €	4000 €
Temps partiel (au moins 16h par semaine)	1000 €	2000 €	2000 €

- **L'aide aux emplois d'avenir** : les employeurs embauchant une personne handicapée de moins de 30 ans, à temps plein, dans le cadre d'un emploi d'avenir, peuvent bénéficier de 6900 € la première année du contrat de travail et de 3400 € la seconde année.

L'AGEFIPH peut également financer la formation du jeune si celle-ci vise l'obtention d'un diplôme. Le montant de la participation peut atteindre 80 % maximum du coût de la formation pour une durée comprise entre 100 et 250 heures maximum.

- **L'aide au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage** : l'entreprise concluant un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 6 mois

³⁶ www.vosdroits.service-public.fr

avec un salarié handicapé peut obtenir une aide dont le montant dépend du type de contrat concerné :

Montant de l'aide

Contrat	Aide au contrat de professionnalisation	Aide au contrat d'apprentissage
CDD de 6 à 11 mois	1500 €	1500 €
CDD de 12 mois	3000 €	3000 €
CDD de 12 à 18 mois	4500 €	4500 €
CDD de 18 à 24 mois	6000 €	6000 €
CDD de 24 à 30 mois	/	7500 €
CDD de 30 à 36 mois	/	9000 €
CDI	7500 €	/

- **L'aide au tutorat** : les entreprises ayant recours à un tuteur pour recruter, maintenir dans l'emploi ou former un salarié handicapé ont droit à une aide spécifique de l'AGEFIPH prenant en charge les coûts liés à l'accompagnement de la personne handicapée.

S'il s'agit d'un tuteur interne, l'AGEFIPH participe au coût de la formation et de la rémunération du salarié handicapé. S'il s'agit d'un tuteur externe, elle participe au financement de la prestation dans la limite de 23€/heure.

- **L'aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière** : concernant les salariés handicapés seniors, une aide peut être accordée aux employeurs afin de les aider à les maintenir dans leur emploi jusqu'à leur départ en retraite.

L'aide concerne les travailleurs de 52 ans et plus, en CDI et pour lesquels le médecin du travail préconise une réduction du temps de travail. Son montant est de 4000 € par an pour une réduction de 20 à 34 % du temps de travail et de 6700 € par an pour une réduction de 35 à 50 %.

- **La reconnaissance de la lourdeur du handicap** : la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap incombe à l'employeur. Celui-ci doit toutefois en informer le salarié concerné. Ce dispositif vise à compenser les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle.

La reconnaissance est une décision administrative de l'AGEFIPH qui donne droit au versement d'une aide à l'emploi pendant une durée de 3 ans, à taux normal ou majoré selon la lourdeur du handicap.

Le montant de l'aide par poste de travail occupé à plein temps est de 4288,5 € (9,53 *450) pour le taux normal et 8577 € (9,53*900) pour le taux majoré.

- **L'aide au suivi d'une personne handicapée sortant d'ESAT** : Afin de faciliter l'intégration en entreprise des personnes handicapées issues d'un ESAT, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide spécifique.

Cette aide consiste à financer l'intervention de l'ESAT d'origine, selon un projet décrivant le suivi envisagé, pour un maximum de 70 heures d'intervention au coût horaire de 50 € maximum. Le suivi doit permettre au salarié handicapé de bien se familiariser avec son nouveau cadre professionnel.

Comme nous pouvons le voir, de nombreuses aides peuvent être accordées aux employeurs afin d'aider les handicapés à s'insérer en milieu « ordinaire » de travail. Malgré ces aides, l'insertion des personnes handicapées en entreprise reste faible.

Après avoir évoqué les mesures mises en place pour favoriser l'insertion des personnes handicapées en milieu « ordinaire », il convient maintenant d'étudier les différents freins possibles à cette insertion.

III. Les freins à l'insertion en milieu ordinaire

Bien que la législation prévoit que les ESAT puissent être un passage temporaire permettant aux usagers de bénéficier d'un accompagnement vers le milieu « ordinaire », nous constatons aujourd'hui que cet objectif n'est pas atteint. Cela peut s'expliquer par différentes raisons. Nous allons justement dresser une liste non exhaustive de ces freins selon les acteurs concernés.

1. Les freins du côté des travailleurs

L'une des raisons pouvant empêcher les travailleurs handicapés à vouloir quitter l'ESAT pour travailler en milieu « ordinaire » est la peur : la peur de l'inconnu mais aussi la peur de ne pas être à la hauteur. Effectivement, les travailleurs peuvent manquer d'assurance car l'entreprise est quelque chose d'inconnu ou presque pour eux. Ils peuvent se poser des questions quant à leur avenir, se demander comment ils vont être capables d'assumer seuls leur quotidien, s'ils vont être capables de répondre aux exigences et aux cadences imposées par l'entreprise.

Une autre raison peut être la famille. Certains parents peuvent en effet s'opposer au départ de leur enfant du secteur protégé, notamment en raison de l'insécurité que peut entraîner l'insertion en entreprise.

2. Les freins du côté des ESAT

Le principal frein pour les ESAT est un d'ordre économique. Effectivement, comme ces établissements sont soumis à des contraintes budgétaires et à des exigences de production, il peut parfois être difficile pour eux de se séparer de leurs travailleurs. D'autant plus que logiquement ce sont les travailleurs les plus performants qui obtiennent des contrats en entreprise. Les ESAT sont alors contraints de se séparer de leurs « meilleurs éléments » ce qui provoque un affaiblissement de la productivité au sein des ateliers concernés.

Les ESAT sont ainsi partagés entre leur objectif de productivité et leur devoir d'accompagnement des personnes handicapées dans leur projet d'insertion en entreprise.

En outre, le développement d'une action d'insertion en entreprise demande une réelle mobilisation de l'équipe, ce qui n'est pas toujours évident, ainsi qu'une politique cohérente.

3. Les freins du côté des entreprises

Le taux d'emploi des personnes handicapées stagne à environ 4 % depuis de nombreuses années, alors que le taux légal est de 6 %. Bien que des nuances doivent être apportées en fonction des secteurs d'activités et de la taille des entreprises, les employeurs d'une manière générale ont toujours beaucoup de préjugés à propos des personnes handicapées. Une enquête de D. VELCHE et B. ANQUETIL³⁷ réalisée en 1998 auprès de 168 entreprises de la région parisienne assujetties à l'OETH, a montré que certaines déficiences étaient particulièrement discriminées par les employeurs car jugées comme incompatibles à leur activité. Il s'agit notamment des déficiences motrices imposant l'utilisation d'un fauteuil roulant, de la cécité, des problèmes cognitifs, de la déficience intellectuelle et des problèmes psychiatriques ou neurologiques. Les employeurs peuvent appréhender le fait de se retrouver avec des personnes n'assumant pas leurs obligations professionnelles en raison de leur incapacité.

Le faible niveau de compétences peut également être un frein à l'embauche des personnes handicapées. En effet, 39 % sont sans diplôme et 38 % ont un BEP ou un CAP³⁸, ce qui est bien plus important que la moyenne nationale. La formation professionnelle des candidats à l'insertion est peut-être insuffisamment adaptée aux besoins du marché.

Aussi, les entreprises peuvent parfois craindre l'instabilité de caractère et de comportement des personnes handicapées. Leur savoir-être peut être perçu comme non adapté. Les employeurs peuvent avoir peur que cela nuise au bon déroulement de leur activité et aux relations sociales.

Par ailleurs, nous pouvons supposer que les employeurs ne soient peut-être pas suffisamment informés des différentes aides financières possibles dont ils ont droit en cas d'embauche d'une personne handicapée.

³⁷ D. VELCHE et B. ANQUETIL (1998), *Les déterminants des choix des établissements en matière d'emploi des personnes handicapées au travers d'interviews d'employeurs*, CTNERHI.

³⁸ INSEE-DREES, Enquête Handicap Santé auprès des Ménages (HSM), 2008

Enfin, la situation économique conjoncturelle difficile est aussi un frein à l'embauche des personnes handicapées. Les personnes valides connaissent déjà des difficultés à s'intégrer professionnellement donc a fortiori, celles présentant un handicap sont encore plus pénalisées. D'autant plus que l'insertion d'un travailleur handicapé nécessite un important travail de préparation et un effort d'intégration de la part de l'employeur.

Comme nous le voyons, plusieurs freins peuvent expliquer le fait que peu de personnes issues d'ESAT sont embauchées en milieu « ordinaire » de travail. Après avoir étudié des éléments de théorie qui nous ont permis de mieux comprendre l'évolution de l'accompagnement des personnes handicapées dans le temps ainsi que l'aide à l'insertion en milieu « ordinaire » et les freins qui y sont associés, nous allons maintenant voir la méthodologie que nous avons utilisée pour réaliser l'enquête terrain.

PARTIE 2

Méthodologie

Chapitre 1 – Le projet de recherche

Dans ce chapitre, nous verrons d'abord pourquoi j'ai choisi le sujet de « l'insertion des personnes handicapées », puis nous étudierons ensuite ma problématique de recherche et les hypothèses de travail qui en découlent.

I. Le choix du sujet

Ayant effectué un stage au sein de l'association l'EVEIL située à Cormontreuil, qui gère un ESAT et un IME, il m'a tout de suite paru intéressant de travailler sur un sujet concernant la population handicapée.

J'ai d'abord souhaité étudier le vieillissement des personnes handicapées car c'est une problématique qui se pose à de nombreux ESAT aujourd'hui. Toutefois, avec un peu de recul j'ai compris que ce sujet ne me passionnait pas réellement. Celui-ci était en effet trop technique.

J'ai alors pris le temps de me documenter de nouveau afin de réfléchir à un nouveau sujet de mémoire. Après de nombreuses recherches et lectures j'ai choisi de travailler sur l'insertion des personnes handicapées en entreprise. La raison est la suivante : de nombreux pays dans le monde dont la France, prônent l'égalité des chances entre les individus, notamment entre les personnes handicapées et celles qui ne le sont pas. L'amélioration de leurs conditions de vie est l'une des priorités des politiques internationales. Toutefois, il persiste d'importantes inégalités entre ces personnes, malgré de nombreuses politiques et évolutions législatives en leur faveur. Les personnes en situation de handicap ont en effet de grandes difficultés à accéder à l'éducation et à l'emploi, elles sont souvent victimes de préjugés et de discrimination. De nombreuses questions me sont alors venues à l'esprit. Interpellée par ce constat, j'ai eu envie d'approfondir le sujet.

II. La problématique de recherche

Pour ce travail de recherche, nous nous posons la question suivante :

Malgré l'évolution des mentalités, les outils d'accompagnement et les nombreuses lois en faveur de l'insertion des personnes handicapées, pourquoi celles-ci sont-elles encore si peu nombreuses à travailler en milieu « ordinaire » de travail ?

Au fil de la partie théorique, nous avons vu comment la perception du handicap et la prise en charge de ces personnes ont évolué. Malgré de nombreux outils et une législation favorisant leur insertion, nous constatons qu'encore très peu de personnes handicapées accueillies en ESAT sont embauchées en milieu « ordinaire » de travail. Nous pouvons ainsi nous demander quelles sont les raisons qui expliquent ce fait. Il y a plusieurs sous-questions autour de ma problématique générale, auxquelles j'aimerais essayer de répondre :

- Les mentalités vis-à-vis des personnes handicapées ont-elles réellement évolué ?
- Les handicapés sont-ils des citoyens de « seconde zone » ? Ont-ils le sentiment d'être exclus de notre société ?
- Les personnes en situation de handicap manifestent-elles l'envie de travailler en entreprise ? Cela leur fait-elles peur ?
- Les ESAT sont-ils vraiment des passerelles vers le milieu « ordinaire » de travail ? N'ont-ils pas tendance à vouloir garder leurs travailleurs les plus performants ?
- Comment les employeurs perçoivent-ils les personnes handicapées ? Ont-ils des préjugés ?
- Les travailleurs handicapés sont-ils victimes de discrimination ?

Tout au long de mon projet de recherche, j'ai essayé de répondre à ces questions, qui m'ont permis au final de pouvoir apporter des éléments de réponse à la problématique générale.

III. Les hypothèses de travail

Pour répondre à notre problématique, plusieurs hypothèses peuvent être formulées. Nous verrons lors de l'analyse des entretiens, si celles-ci sont validées ou non.

H1 : Les personnes handicapées sont victimes de préjugés voire de discrimination de la part des employeurs, ce qui les empêcherait d'accéder au milieu « ordinaire » de travail. Cela est très difficile à apprécier, nous nous baserons uniquement sur les ressentis des travailleurs handicapés interrogés et de leurs moniteurs mais il serait intéressant en prolongement de l'étude de mener des entrevues avec des employeurs ;

H2 : Les personnes handicapées n'ont pas acquis les compétences et savoirs-faire nécessaires pour travailler en milieu « ordinaire ». Nous assistons aujourd'hui à un phénomène de dévalorisation des diplômes : les employeurs exigent dorénavant des diplômes et qualifications pour des postes qui n'en requéraient pas auparavant. Les personnes peu ou pas qualifiées rencontrent ainsi davantage de difficultés pour accéder à l'emploi surtout si ces personnes se trouvent en situation de handicap ;

H3 : Les personnes handicapées ne souhaitent pas travailler en milieu « ordinaire », elles préfèrent rester en structure spécialisée pour différentes raisons, notamment car le monde de l'entreprise leur fait peur. Elles ont peur de l'inconnu mais aussi peur de ne pas être à la hauteur face aux exigences et aux cadences demandées par les entreprises ;

H4 : Les ESAT ont tendance à vouloir garder leurs travailleurs les plus performants, pour pouvoir répondre à leurs contraintes budgétaires et à leurs objectifs de productivité. Dans une situation économique difficile, il devient dur pour les ESAT de se séparer de leurs travailleurs.

Chapitre 2 – La méthode utilisée pour recueillir des données

Ce chapitre s'articulera en trois parties. Nous verrons dans un premier temps la méthodologie utilisée. Nous étudierons ensuite les grilles d'entretiens. Enfin, nous verrons comment se compose mon échantillon.

I. La méthode qualitative

La démarche privilégiée, à la fois pour obtenir des données relatives à mon sujet mais aussi pour analyser les résultats, est la méthode qualitative.

J'ai effectivement mené des entretiens auprès de moniteurs et de travailleurs handicapés de l'association l'EVEIL située à Cormontreuil. Cela m'a permis d'obtenir leurs ressentis sur le sujet. Je n'avais pas besoin de données chiffrées quant à mon sujet mais plutôt de données qualitatives afin de pouvoir étudier la question de manière plus approfondie. La méthode qualitative permet à mon sens d'avoir des résultats davantage précis.

Pour réaliser ce travail de recherche, j'ai travaillé selon une démarche déductive : je suis partie d'un constat et j'ai ensuite vérifié sur le terrain si ce constat se confirmait ou non. Mon constat est que les personnes handicapées travaillant en ESAT ont des difficultés à accéder au milieu « ordinaire » de travail, notamment en raison d'un manque de compétences et également car ces personnes sont souvent victimes de préjugés voire de discrimination de la part des employeurs. J'ai ainsi cherché sur le terrain si cela se révélait être vrai ou non, en réalisant des entretiens semi-directifs.

Chacun des entretiens ont été enregistrés, après accord des personnes concernées. Cela m'a permis de pouvoir les retranscrire en tenant compte des silences et des rires afin de permettre l'interprétation la plus fidèle possible à la réalité. Ensuite, j'ai pu relever les phrases les plus pertinentes pour essayer de répondre à ma problématique.

II. Le guide d'entretien semi-directif

Pour mener les entretiens, j'ai utilisé le guide d'entretien semi-directif. Cet outil permet de centrer les personnes interrogées autour de thèmes définis préalablement. La personne interrogée peut ainsi s'exprimer de manière assez libre mais sur des questionnements précis et sous le contrôle du chercheur, ce qui permet de ne pas s'égarer du sujet.

J'ai utilisé deux guides différents : un pour les travailleurs handicapés et un pour les moniteurs d'ateliers. Nous allons commencer par détailler celui destiné aux personnes handicapées :

Situation personnelle

1. Sexe : F ou M
2. Age :
3. Atelier :

Une première partie concernait l'identité des travailleurs interrogés. Les informations m'intéressant étaient surtout l'âge des personnes ainsi que l'atelier au sein duquel elles travaillent.

Situation professionnelle

1. Depuis combien de temps travaillez-vous à l'ESAT ?
2. Avez-vous choisi de venir à l'ESAT ?
3. Vous plaisez-vous à l'ESAT ?
4. Qu'est ce que vous aimez ? L'activité professionnelle, les relations avec les collègues, l'ambiance, les relations avec les moniteurs, autre.
5. Qu'est ce que vous n'aimez pas ? L'activité professionnelle, mauvaise ambiance, pas assez d'autonomie, autre.

Une deuxième partie était consacrée à la situation professionnelle actuelle des travailleurs. Le but était de savoir depuis combien de temps ils travaillent à l'ESAT et surtout

s'ils ont choisi d'y venir. Il m'importait aussi de connaître le ressenti des personnes sur l'ESAT, de savoir si elles s'y plaisent, ce qu'elles aiment et au contraire ce qu'elles n'aiment pas au sein de l'établissement.

Travailler en entreprise

Souhait de travailler en entreprise

1. Aimerez-vous faire un stage en entreprise ? Pourquoi ? En avez-vous déjà fait ?
2. Aimerez-vous travailler en entreprise ? Pourquoi ? (Est-ce que ça vous fait peur ? Selon vous est-ce que c'est difficile d'aller travailler en entreprise ?)

Compétences

1. Vous sentez-vous capable de travailler en entreprise ? Si non, pourquoi ?
2. Pensez-vous avoir les compétences nécessaires pour travailler en entreprise ?
3. Avez-vous des formations/soutiens pour acquérir des compétences ? Si oui, trouvez-vous ces formations enrichissantes ? Aimerez-vous davantage de formations ? Sur quels thèmes ?

Divers

1. Connaissez-vous des personnes de l'ESAT qui sont aujourd'hui en entreprise ?

Si oui, avez-vous des retours de ces personnes ? Sont-elles heureuses en entreprise ? Préfèrent-elles travailler en entreprise plutôt qu'en ESAT ?

2. Où vous-voyez vous dans 5 ans ? (Toujours à l'ESAT, dans un autre ESAT, dans une entreprise, autre...)

Une troisième et dernière partie était destinée au thème de l'entreprise. L'objectif de cette partie était avant tout de savoir si les travailleurs handicapés ont l'envie ou non de travailler en entreprise (ou du moins d'y effectuer un stage) et pourquoi. Je voulais aussi connaître le ressenti de ces personnes quant à leur estime d'eux, s'ils se sentent capables de travailler en entreprise. Enfin, il m'intéressait de savoir s'ils ont des retours d'anciens travailleurs de l'ESAT actuellement en entreprise.

Nous allons maintenant étudier le guide d'entretien destiné aux moniteurs d'ateliers :

Rôle de l'ESAT

1. Selon vous, dans quelle mesure l'ESAT aide-t-il les personnes handicapées à accéder au milieu ordinaire de travail ?
 - Est-ce qu'elles ont la possibilité d'effectuer des stages en entreprise ? (Comment ça se passe ? Est-ce à la demande du travailleur ? Actuellement combien de travailleurs en font ?)
 - Y a-t-il des mises à disposition ? Combien de travailleurs sont concernés ?
 - Est-ce qu'ils ont la possibilité d'avoir des formations ?
 - Ont-ils des soutiens spécifiques qui les aident à s'insérer en entreprise ?
2. L'insertion des TH en milieu ordinaire fait-il partie des objectifs de l'ESAT ?
3. Actuellement, y a-t-il des anciens travailleurs de l'ESAT en entreprise ? Combien ?
4. Selon vous, est-ce que les travailleurs ont envie de travailler en entreprise ?
5. Avez-vous beaucoup de demandes ?
6. Refusez-vous des demandes ? Pour quelles raisons ?

Une première partie concernait le rôle d'accompagnement de l'ESAT. Le but était surtout de savoir quels outils sont mis en place pour faciliter l'insertion des personnes handicapées en entreprise. Il s'agissait aussi de savoir si selon eux, l'insertion en milieu « ordinaire » fait partie des objectifs de l'ESAT ou non.

Retours d'anciens travailleurs

1. Avez-vous des retours d'anciens travailleurs de l'ESAT qui sont aujourd'hui en entreprise ? Si oui, sont-ils plus heureux en entreprise ?
2. Qu'aiment-ils en entreprise ?
3. Que n'aiment-ils pas ?
4. Regrettent-ils l'ESAT ? Si oui pourquoi ?

Une deuxième partie était consacrée aux retours éventuels d'anciens travailleurs handicapés de l'ESAT se trouvant aujourd'hui en entreprise.

III. L'échantillon de la recherche

Dans le cadre de ma recherche, j'ai souhaité mener des entrevues avec des travailleurs handicapés qui constituent le cœur de ce travail mais aussi avec des moniteurs d'ateliers afin d'avoir un regard davantage professionnel. J'ai essayé de questionner des profils différents afin que les résultats soient les plus concrets possibles et qu'ils reflètent au mieux la réalité. J'ai interrogé 12 personnes au total. Voici mon échantillon :

Échantillon de recherche

	Statut	Atelier	Sexe	Age
Personne 1	Moniteur	Espaces verts	M	/
Personne 2	Moniteur	Espaces verts	M	/
Personne 3	TH	Espaces verts	M	38
Personne 4	TH	Espaces verts	M	26
Personne 5	TH	Espaces verts	M	30
Personne 6	Moniteur	Restaurant	F	/
Personne 7	TH	Restaurant	F	31
Personne 8	TH	Restaurant	M	22
Personne 9	Moniteur	Blanchisserie	F	/
Personne 10	TH	Blanchisserie	F	35
Personne 11	TH	Blanchisserie	F	24
Personne 12	TH	Blanchisserie	F	22

Afin de résumer les éléments importants de mon projet de recherche, voici un QOOQCP :

QOOQCP du projet de recherche

QUI	<p>Sont concernés par la recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les travailleurs handicapés de l'association l'EVEIL, tout âge confondu ; ▪ Leurs moniteurs d'ateliers.
QUOI	<p>Il s'agit lors de cette enquête de comprendre quels sont les freins à l'insertion en milieu « ordinaire » des travailleurs handicapés. Il s'agit aussi de saisir la complexité pour les ESAT de la mise en place d'un parcours d'insertion en entreprise.</p>
OU	<p>La recherche se déroule au sein de l'association l'EVEIL située à Cormontreuil et plus précisément au sein de son ESAT.</p>
QUAND	<p>L'ensemble de la recherche s'étend de janvier à juin 2014.</p>
COMBIEN	<p>Mon échantillon est constitué de 12 personnes au total, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 moniteurs ; ▪ 8 travailleurs handicapés.
COMMENT	<p>Pour réaliser cette recherche j'ai utilisé une méthode qualitative : j'ai effectué des entretiens semi-directifs.</p> <p>L'outil utilisé était le guide d'entretien semi-directif.</p>
POURQUOI	<p>Le rôle des ESAT ne se limite pas à fournir une activité professionnelle et un soutien médico-social aux personnes handicapées. Il s'agit aussi de les aider à s'insérer en milieu « ordinaire ». Toutefois, malgré de nombreux outils et une législation favorisant leur insertion en entreprise, nous constatons que très peu de personnes issues d'ESAT sont embauchées en entreprise. L'intérêt de ce mémoire est d'essayer de comprendre pourquoi.</p>

PARTIE 3

Analyse des résultats

Chapitre 1 – Analyse thématique

Après avoir retranscrit et comparé l'ensemble des entretiens effectués, nous avons pu ressortir plusieurs thématiques. Nous aborderons d'abord les souhaits d'évolution et d'insertion en entreprise des travailleurs handicapés interrogés avant de s'intéresser aux moyens mis en œuvre par l'ESAT pour favoriser cette insertion ainsi qu'aux réticences des employeurs à embaucher des personnes en situation de handicap.

I. Les travailleurs ont envie d'évoluer mais pas systématiquement en entreprise

D'après les entretiens réalisés, les travailleurs handicapés ont généralement l'envie d'évoluer, ils sont ambitieux quant à leur avenir professionnel. Toutefois, même si l'insertion en entreprise reste souvent demandée par les travailleurs car elle apparaît justement comme un moyen efficace d'évoluer, tous n'ont pas forcément envie de s'y orienter définitivement, nous verrons pourquoi.

1. Des profils hétérogènes

Il me paraît tout d'abord important d'étudier les profils des travailleurs handicapés interrogés afin de pouvoir déterminer par la suite s'il existe des corrélations entre certaines caractéristiques et leurs envies ou leurs choix quant au milieu « ordinaire ». Parmi les huit travailleurs :

- Quatre sont des femmes ;
- Quatre sont des hommes.

- Trois travaillent au sein des espaces verts ;
- Deux travaillent au sein du restaurant ;
- Trois travaillent à la blanchisserie.

- Cinq ont entre 20 et 30 ans ;
- Quatre ont entre 30 et 40 ans.

- Quatre travaillent à l'ESAT depuis 1 à 5 ans.
- Un y travaille depuis 7 ans.
- Trois y travaillent depuis plus de 10 ans.

- Une seule personne a décidé d'elle-même de venir à l'ESAT. Elle avait le choix entre deux ESAT. Les sept autres travailleurs ont été orientés directement à l'ESAT par leur foyer ou IME d'origine.

- Cinq personnes disent se plaire à l'ESAT ;
- Trois personnes disent ne pas vraiment s'y plaire.

- Cinq ont déjà fait un ou plusieurs stages en entreprise ;
- Une personne est en détachement au sein d'une entreprise, un jour par semaine.

- Trois personnes aimeraient quitter l'ESAT pour travailler en entreprise : il s'agit de trois hommes ;
- Cinq personnes n'aimeraient pas quitter l'ESAT.

Nous verrons s'il existe des corrélations entre certaines spécificités des travailleurs et leur rapport à l'entreprise. Les plus jeunes sont-ils davantage demandeurs d'insertion en entreprise que les plus âgés ? Ceux ayant peu d'ancienneté à l'ESAT le sont-ils plus que ceux ayant beaucoup d'ancienneté ? Qu'en est-il des personnes ayant déjà fait un stage en entreprise ou étant en détachement ? Cela leur a-t-elles donné l'envie d'y travailler définitivement ?

2. Des travailleurs ambitieux qui aiment leur travail

Lorsqu'on leur demande ce qu'ils aiment au sein de l'ESAT, les travailleurs répondent tous au moins une fois le travail :

Personne 3, TH : « *Les collègues, le métier* » ;

Personne 4, TH : « *Moi la seule chose que j'aime bien c'est les espaces verts. C'est le métier que je voulais faire* » ;

Personne 5, TH : « *Les espaces verts* » ;

Personne 7, TH : « *Le contact avec les clients. La blanchisserie. Avant j'étais en blanchisserie ça m'a aidé pour chez moi* ». « *Les collègues aussi avec qui on peut parler* » ;

Personne 8, TH : « *Le service, le métier* » ;

Personne 10, TH : « *Les particuliers, le contact avec le client* » ;

Personne 11, TH : « *J'aime bien travailler* » ;

Personne 12, TH : « *La blanchisserie* ».

Effectivement, tous les travailleurs ont insisté sur le fait qu'ils aiment ce qu'ils font, qu'ils aiment leur activité professionnelle. De plus, d'une manière générale, ils m'ont paru ambitieux. Ils ont souvent l'envie d'évoluer dans leur métier, d'apprendre de nouvelles choses, ils sont demandeurs de soutiens, de formations... Cela est valable pour quasiment la totalité des personnes interrogées :

Personne 3, TH : « *On a demandé des soutiens espaces verts* ». « *On fait tout le temps la même chose ici. On peut pas évoluer* ».

Personne 4, TH : « *Moi j'ai envie d'évoluer dans le métier espaces verts, faire des trucs qu'on ne fait pas ici quoi, comme de la création* ». « *J'aimerais passer le CACES* ».

Personne 5, TH : « *J'aimerais bien connaître les noms des plantes, des fleurs, des végétaux* ».

Personne 8, TH : « *J'aimerais bien aller au delà de mes compétences, évoluer* ».

Personne 10, TH : « *J'aimerais apprendre pour être plus avec la clientèle* ».

Personne 11, TH : « *J'ai demandé parce que je connais pas les noms des clients et pour les machines, les programmes... y a des trucs que je sais pas* ».

Tous les travailleurs aiment effectivement leur métier et presque tous ont envie d'apprendre davantage de choses par rapport à celui-ci. Le travail leur permet de s'épanouir, il leur apporte de la confiance en eux, de la satisfaction personnelle et aussi la reconnaissance des autres, ce qui peut expliquer pourquoi ils lui accordent tant d'importance. C'est d'ailleurs ce qu'exprime l'un des moniteurs interrogés (personne 9) : « *Pour moi, ici on leur donne une approche du travail, on leur permet d'être plus sûrs d'eux, des fois quand ils arrivent ici ils sont un peu timides, un peu introvertis... on leur permet d'avoir confiance en eux, confiance dans leur capacité, chose qu'ils apprennent en travaillant* ».

Par ailleurs, les moniteurs, en particulier ceux des espaces verts et du restaurant disent avoir beaucoup de demandes de la part des travailleurs pour être orienté en entreprise :

Personne 1, moniteur : « *Tous les jours ils en parlent* ».

Personne 2, moniteur : « *Je vais pas dire tous les jours mais presque. Surtout les jeunes. Ils sont demandeurs* ».

Personne 6, moniteur : « *Surtout pour les stages. A partir du moment où on en envoie un qui a les capacités, ça ouvre un petit peu la porte aux autres qui se disent pourquoi pas moi* ».

Toutefois, même si les travailleurs expriment une envie d'évoluer et que les moniteurs disent avoir beaucoup de demandes, seulement trois travailleurs expriment clairement l'envie de quitter l'ESAT pour travailler en milieu « ordinaire ». Ces trois personnes estiment que l'entreprise pourrait justement leur permettre d'évoluer :

Personne 3, TH : « *Faut pas que je reste là* ».

Personne 4, TH : « *Pour mes projets personnels je suis obligé de partir d'ici* ».

Personne 4, TH : « *Je trouve que j'ai plus ma place ici, j'arrive plus à prendre de plaisir à bosser ici. On fait toujours la même chose, de la taille, de la tonte, du désherbage et du bêchage ... Ça fait 4 ans et demi que je suis là, et ça fait 1 an que j'ai l'impression que j'évolue plus* ». « *J'aime bien le boulot quand il est bien fait mais j'aime bien quand ça avance assez vite quand même* ».

Personne 8, TH : « *Pourquoi pas aller en entreprise. C'est le but* ».

Il est important de souligner que ces trois travailleurs sont trois personnes qui ne se plaisent pas vraiment à l'ESAT :

Personne 3, TH : « *On en a marre. L'organisation ça va plus* ».

Personne 4, TH : « *Avant je me plaisais mais plus maintenant, j'en ai marre* ».

Personne 8, TH : « *Y a trop de conflits. En entreprise y a moins de gamineries* ».

En outre, deux d'entre-elles ont moins de 26 ans et travaillent à l'ESAT depuis moins de 5 ans. Toutefois, la dernière personne est âgée de 38 ans et elle travaille au sein de l'ESAT depuis plus de 10 ans. Ce ne sont donc pas exclusivement les plus jeunes et ceux ayant le moins d'ancienneté qui sont demandeurs.

Enfin, ces trois personnes ont déjà fait un ou plusieurs stages en entreprise. Le fait d'avoir déjà été en milieu « ordinaire » semble leur donner davantage envie d'y travailler définitivement. Lorsqu'on leur demande s'ils trouvent que « c'est mieux » en entreprise, tous les trois répondent positivement :

Personne 3, TH : « *J'aime mieux c'est pas pareil. L'ambiance est différente* ».

Personne 4, TH : « *Je préfère en entreprise. T'es plus autonome. Et j'aime bien quand ça avance assez vite quand même* ».

Personne 8, TH : « *C'est bien parce que tout le monde s'entend au niveau du travail, quand y faut faire un truc tout le monde suit derrière* ».

Si seulement trois personnes sur huit expriment une envie certaine de quitter l'ESAT pour travailler en entreprise, qu'en est-il des autres personnes ?

3. Un sentiment d'inquiétude quant au milieu ordinaire

Cinq personnes ne souhaitent pas travailler en entreprise car elles expriment un sentiment d'inquiétude quant au milieu « ordinaire ». En effet, elles ont peur de l'inconnu et surtout peur de ne pas pouvoir suivre le rythme de travail imposé par l'employeur :

Personne 5, TH : « *Ça me fait un peu peur. Je connais pas c'est pour ça. C'est pas facile quand on connaît pas* ».

Personne 7, TH : « *Ça fait peur, si j'arrive pas à suivre et tout ça...* ».

Personne 10, TH : « *Il faut avoir la méthode, ça va trop vite tu peux pas suivre. La capacité, on la pas, si ça va pas assez vite ils nous gardent pas* ». « *Ici il nous dit rien le client si on lui dit un délai d'une semaine. En entreprise ils disent 3 jours, je sais même pas si on y arriverait* ».

Personne 11, TH : « *Moi je pense que je l'ai pas, la capacité* ».

Personne 12, TH : « *En entreprise faut savoir aller vite* ».

C'est également ce que ressent l'un des moniteurs (personne 6) : « *Y en a beaucoup qui préfèrent être mieux cadrés sur l'ESAT c'est plus tranquille, ils ont peur de ne pas supporter la pression. Le rythme n'est pas le même non plus hein. Surtout en restauration, là ils ne travaillent pas le soir* ».

Il me paraît important de noter que ces personnes n'ont pas particulièrement de points communs entre-elles, elles n'ont pas le même âge, ni la même ancienneté, certaines ont déjà effectué un stage en entreprise, d'autres jamais. Le seul point commun qui réunit ces travailleurs c'est le sentiment de bien-être au sein de l'ESAT. Effectivement, ces cinq personnes disent se sentir bien au sein de leur équipe, elles aiment l'ambiance de travail ainsi que la relation qu'elles ont avec leur moniteur :

Personne 5, TH : « *C'est bien ici* ».

Personne 7, TH : « *Je me plais beaucoup* ».

Personne 10, TH : « *Moi j'aime bien travailler ici* ».

Personne 11, TH : « *Je suis bien ici* ».

Personne 12, TH : « *On s'entend bien entre nous. Aussi avec B. (Nom du moniteur)* ».

L'un des moniteurs m'a d'ailleurs confirmé cette bonne ambiance (personne 9) : « *Il y a une très bonne ambiance, elles sont six et c'est une équipe qui est soudée sur beaucoup de choses. Il y a le relationnel qui se passe très bien avec moi. Je suis là pour les diriger, leur apprendre à travailler, leur apprendre pleins de choses mais le côté relationnel est pour moi très important* ». Cela explique ainsi pourquoi ces personnes n'ont pas envie de quitter l'ESAT. Elles s'y sentent bien et n'ont pas envie de se confronter aux exigences et aux cadences des entreprises. Toutefois, à défaut d'y travailler définitivement, certaines de ces personnes aimeraient éventuellement y faire un stage, pour « tester », même si elles affirment vouloir continuer de travailler à l'ESAT :

Personne 10, TH : « *Faire un essai ça me dérange pas* ».

Personne 11, TH : « *Un test pourquoi pas* ».

Pour conclure, nous remarquons qu'il existe une forte corrélation entre l'ambiance de travail et l'envie de travailler en entreprise. Les trois personnes souhaitant partir de l'ESAT ne s'y plaisent pas particulièrement tandis que les cinq personnes souhaitant y rester s'y plaisent beaucoup. Selon l'un des moniteurs (personne 9), les demandes d'insertion en entreprise sont la plupart du temps liées aux conflits, aux difficultés rencontrées par le travailleur : « *Ça arrive quand ils sont pas bien... un problème avec un moniteur ou un problème dans le groupe* ». « *Les demandes je pense que c'est quand ils ont un problème avec eux-mêmes, un conflit interne ou ce qui se passe à la maison...* ». Les autres facteurs tels que l'âge ou l'ancienneté paraissent avoir beaucoup moins d'influence – même s'ils peuvent bien-sûr en avoir parfois – sur le choix des travailleurs quant au milieu « ordinaire ».

Nous remarquons aussi que tous les travailleurs aiment leur métier et qu'ils souhaitent tous évoluer, apprendre de nouvelles choses quant à ce métier mais pas nécessairement en milieu « ordinaire ». En effet, nous avons vu que seulement trois personnes sur huit aimeraient partir travailler en entreprise car elles estiment qu'elles ne peuvent pas réellement évoluer à l'ESAT.

II. L'ESAT partagé entre objectif de productivité et devoir d'accompagnement

Dans un contexte économique difficile, il n'est pas toujours facile pour les ESAT de se séparer de certains de leurs travailleurs. D'autant plus qu'ils sont tenus d'assurer de plus en plus seuls leur équilibre financier. Ils sont ainsi partagés entre productivité et devoir d'accompagnement. Nous verrons que malgré des outils intéressants, l'ESAT auquel nous nous intéressons se sépare peu de ses travailleurs.

1. Des outils intéressants

Comme nous l'avons vu lors de la partie théorique, différents moyens sont mis à disposition des ESAT pour aider les travailleurs à s'insérer en entreprise³⁹. Nous allons voir si l'ESAT concerné utilise ces différents moyens ou non. Nous verrons aussi ce que ces outils apportent aux travailleurs, tant au niveau professionnel qu'au niveau personnel.

Tout d'abord, nous allons nous intéresser aux stages en entreprise. Parmi les huit personnes interrogées, cinq en ont déjà fait un ou même plusieurs :

Personne 3, TH : « *J'ai déjà fait un stage dans une maison de retraite* ».

Personne 4, TH : « *J'en ai fait au moins 3 ou 4* ».

Personne 7, TH : « *J'ai déjà fait un stage avant* ».

Personne 8, TH : « *J'ai déjà fait plusieurs stages, ça s'est toujours bien passé* ».

Personne 11, TH : « *J'en ai déjà fait, ça s'est bien passé mais ils m'ont pas gardé parce que j'étais trop jeune* ».

Souvent, les stages plaisent beaucoup aux travailleurs dans le sens où ils leur permettent de travailler davantage en autonomie, de voir de nouvelles choses, de nouvelles personnes, une nouvelle façon de travailler.

³⁹ Se référer à la partie « Les outils d'aide à l'insertion », page 28.

Selon deux moniteurs, les stages sont des outils efficaces car ils apportent beaucoup de choses aux travailleurs. Ça leur permettrait notamment de « grandir », de gagner en autonomie et de s'épanouir :

Personne 2, moniteur : « *Ça peut les faire grandir* ».

Personne 9, moniteur : « *Ça leur permet d'avoir une première approche pour travailler à l'extérieur dans le monde ordinaire* ». « *Ça leur permet de s'épanouir* ».

Nous allons maintenant nous intéresser à un deuxième outil : les mises à disposition. Sur l'ensemble des travailleurs de l'ESAT, c'est à dire sur 60 travailleurs, seules quelques personnes sont en détachement en entreprise. Parmi les travailleurs interrogés, une seule personne est concernée :

Personne 6, moniteur : « *En manutention, des filles partent en extérieur faire du ménage chez Boiron* ».

Personne 9, moniteur : « *G. (nom d'une travailleuse) fait aussi du détachement depuis 1 an. Ça lui a donné une assurance, et puis un épanouissement personnel ... moi je trouve que depuis qu'elle fait du détachement elle est plus ouverte, plus épanouie, ça lui a apporté beaucoup de choses et... Après bon chaque personne réagit différemment, G. (nom de la travailleuse) ça lui convient parfaitement. Ça lui permet de s'épanouir sur beaucoup de choses, je trouve que même au niveau conversation, elle est beaucoup plus ouverte* ».

Personne 10, TH : « *Moi je fais du ménage à l'extérieur. En détachement. Ça change un peu, j'aime bien* ». « *Faire autre chose j'aime bien* ».

Le détachement en entreprise semble apporter beaucoup de choses aux travailleurs concernés au même titre que les stages en entreprise. Cela leur donnerait de l'assurance et leur permettrait de s'épanouir davantage.

En théorie, les stages et les mises à disposition sont des outils permettant aux travailleurs de découvrir le milieu « ordinaire » de travail dans le but d'envisager une insertion définitive. Toutefois, les embauches sont très rares. Nous pourrions nous demander si les entreprises n'utilisent-elles pas les ESAT comme des « agences d'intérim », profitant ainsi d'une main-d'œuvre à faible coût.

Pour renforcer les compétences et ainsi améliorer l'employabilité des travailleurs, les ESAT utilisent un autre outil : les soutiens. Ceux-ci apparaissent comme un élément essentiel dans l'accompagnement des personnes handicapées. Tous les travailleurs de l'association en font au moins 1 heure par semaine. Les huit personnes interrogées en font dans des domaines divers : français, mathématiques, code de la route, lecture... Ceux-ci permettent à chacun des travailleurs de pouvoir s'améliorer dans les domaines où ils rencontrent des difficultés. Parmi les personnes interrogées, certaines affirment apprécier ces soutiens, notamment car ça les aide dans leur vie personnelle :

Personne 4, TH : « *Moi j'ai du soutien de code parce que je prépare le code je suis à l'auto-école* ».

Personne 8, TH : « *Ça m'aide pour passer le code* ».

Personne 10, TH : « *Moi j'aime bien, ça m'apprends pour chez moi, par exemple pour remplir les papiers de sécurité sociale, etc.* ».

Certains moniteurs organisent même des soutiens non « officiels ». C'est le cas de la personne 6 qui profite des temps libres pour revoir avec les travailleurs certaines choses relatives à la restauration :

Personne 6 (Moniteur) : « *L'après-midi nous quand on n'a plus rien à faire, au lieu de rester à se regarder et bêtement froter des meubles alors qu'on les a déjà frotté tout le matin, on se bosse les cocktails, le service du vin, si si y a pleins de choses qu'on fait... on revoit aussi l'hygiène puisque dans la restauration puis même dans les autres secteurs c'est primordial...* »

« *On ne me l'a pas imposé, c'est moi qui aie envie de les faire progresser, de leur montrer autre chose. Sous forme de jeux, de quizz...* »

Cette personne paraît motivée, elle souhaite former et faire évoluer les travailleurs, essayer de les faire aller au delà de leurs capacités. Selon elle, l'insertion des TH en entreprise fait réellement partie des objectifs de l'ESAT : « *Je pense qu'on pourrait être un bon tremplin si les entreprises jouent le jeu (...) s'ils veulent aller en milieu ordinaire, nous on va les pousser à aller en milieu ordinaire. Pour nous c'est vrai que c'est le but, s'il y en a qui*

partent en milieu ordinaire c'est parfait pour nous quoi. On aimerait vraiment faire le tremplin. T'es pas encore prêt tout de suite, nous on va te former un petit peu et puis bon bah aller quand tu seras prêt hop tu prends ton envol. Ça serait super ».

Enfin, nous allons nous intéresser aux formations. Selon les personnes interrogées, plusieurs formations sont proposées :

Personne 2, moniteur : « *Y a « différent et compétent » qui a été lancé y a 1 an pour des travailleurs du service espaces verts ».*

Personne 3, TH : « *Je dois faire le CACES ».*

Personne 4, TH : « *J'ai envie de passer le CACES, j'attends toujours la réponse ».*

Personne 6, moniteur : « *Là par exemple J. (nom d'un travailleur) est parti en formation, une formation sur 6 jours où il reprend vraiment le métier de la restauration à zéro entre guillemets. C'est une formation qu'on lui a imposé parce qu'il était demandeur de beaucoup de stages mais malheureusement trouver des stages dans le milieu ordinaire pour les handicapés c'est pas évident. On s'est dit que c'était toujours ça en plus ».*

Pour résumer, nous voyons que l'ESAT utilise tous les outils dont il dispose. Ceux-ci semblent apporter de réelles compétences, à la fois personnelles et professionnelles aux travailleurs handicapés. Toutefois, permettent-ils aux personnes handicapées de s'insérer en milieu « ordinaire » de travail ?

2. L'ESAT connaît des difficultés à insérer ses travailleurs

Malgré des outils pertinents et le fait que l'insertion des travailleurs en entreprise soit considérée comme l'un des objectifs de l'ESAT par certains, en réalité peu de travailleurs intègrent le milieu « ordinaire » :

Personne 1, moniteur : « *Jusqu'à maintenant y en a 1 qui a été inséré, pas en espaces verts. Moi ça fait 5 ans que je suis là j'ai jamais vu* ».

Personne 6, moniteur : « *C'est très rare* ».

Personne 9, moniteur : « *Moi ça fait 5 ans que je suis avec la même équipe, et personne n'est parti* ». « *Les personnes avec qui j'ai toujours travaillé sont restées ici* ».

Les explications sont différentes selon les moniteurs. Pour certains, l'ESAT ne met pas en œuvre tous les moyens pour aider les travailleurs à s'insérer car la priorité de l'établissement serait plutôt de répondre à ses objectifs de production :

Personne 1, moniteur : « *C'est pas la politique de la maison. On est là pour former les travailleurs et actuellement ... leur faire faire du rendement, la mentalité de maintenant c'est ça* ».

Personne 2, moniteur : « *On les aide pas, alors que c'est notre rôle* ». « *Un stage aussi long pour J. (nom d'un travailleur) c'est exceptionnel.* »

Pour d'autres, cela est dû aux travailleurs eux-mêmes. Comme nous l'avons vu⁴⁰, certaines personnes ont peur du milieu « ordinaire » et d'autres se sentent tellement bien à l'ESAT qu'elles ne souhaitent pas travailler en entreprise.

Nous allons voir que ces difficultés à insérer des travailleurs handicapés sont également dues aux réticences des employeurs face au handicap.

⁴⁰ Se référer à la partie « Un sentiment d'inquiétude quant au milieu ordinaire », page 52.

III. Quelques réticences du côté des entreprises à embaucher des personnes handicapées

Les moniteurs ressentent beaucoup d'aprioris de la part des employeurs. Ils s'en rendent compte notamment lorsqu'ils contactent des entreprises pour des demandes de stages :

Personne 6, moniteur : *« A partir du moment où on dit handicapé ça se ferme. Même si on a des personnes qui sont bien plus compétentes mais qui sont juste beaucoup plus fragiles. Ça leur fait peur ».*

« Là des restaurants j'en ai contacté une dizaine, j'en ai 1 qui m'a répondu oui. Quand c'est non ils disent qu'ils ne sont pas intéressés ou ils nous trouvent des excuses, ils ont déjà ce qu'il faut, ils ne prennent pas de stagiaire... La dernière fois j'avais un contact sur la chaîne Mercure, une personne qui était fortement intéressée. Puis au bout du compte quand elle a demandé au chef, le chef a dit on va voir avec le directeur. Le directeur a voulu voir encore avec la direction du dessus. Et la direction du dessus... elle a tout stoppé. Alors que le maître d'hôtel lui, était favorable ».

« Ils ont peur que ça leur crée des soucis. Et de ne pas avoir beaucoup de temps pour les former ».

Personne 9, moniteur : *« Les gens ont des aprioris (...) le handicap fait peur à beaucoup de gens ».* *« C'est des remarques pas toujours agréables qu'on entend ».*

« Y en a qui préfèrent payer l'amende plutôt que de prendre quelqu'un ».

Les employeurs ont peur que l'embauche d'un handicapé ne soit trop contraignante, en raison d'une formation plus longue, d'un absentéisme plus fréquent, d'une productivité moindre... Ils ont peur que cela ne leur coûte trop cher et que la productivité générale de l'entreprise diminue. Le problème c'est que les employeurs ont tendance à généraliser ce fait, ils font souvent l'amalgame entre handicap et productivité faible. En effet, quel que soit son handicap, une personne handicapée est jugée comme moins productive. Or, si certains handicaps créent effectivement un écart de productivité, cela n'est bien-sûr pas valable pour tous les types de handicap.

Au sein de l'ESAT, les moniteurs estiment d'ailleurs que beaucoup de travailleurs auraient les compétences nécessaires pour travailler en entreprise, même si certains ne les auront jamais en raison de la lourdeur de leur handicap ou de leur âge :

Personne 1, moniteur : *« Y en a qui ont largement les compétences, même si y en a d'autres qui ne pourront jamais ».*

Personne 2, moniteur : *« Y a des compétences c'est certain ». « Mais... eux y sont là pour rester là quoi (en parlant de certains travailleurs), ils sont plus âgés puis ils ont connu l'ouverture... »*

Personne 6, moniteur : *« Parfois c'est juste des personnes qui ont des petits retards sur la lecture, sur l'écriture et qui sont plus fragiles ».*

Personne 9, moniteur : *« Elles ont une capacité phénoménale d'endurance... Y a quand même des capacités ».*

Toutefois, avoir les compétences est loin d'être suffisant pour pouvoir accéder au milieu « ordinaire ». Selon l'un des moniteurs, les entreprises ne seraient pas du tout prêtes à embaucher sans aides financières :

Personne 2, moniteur : *« Même s'ils ont les compétences il faut quand même qu'il y ait une aide derrière, une aide financière pour les entreprises. C'est pas non plus des ouvriers traditionnels... ».*

« Si la structure est prête à accueillir ce genre de personnes je pense qu'il n'y a pas de soucis, mais avec aides financières sinon je suis persuadé que les entreprises elles ne prennent pas comme ça ».

« Un ancien collègue de travail, un copain, il a créé sa boîte y a deux ans mais il a du travail par dessus la tête donc il voudrait embaucher mais avec certaines conditions, comme il dit ce n'est pas non plus un travailleur ordinaire ».

Il n'y a pas que les contraintes liées à la productivité qui rendent les employeurs réticents : l'image même du handicap fait peur. Cela est regrettable, en fin de compte certaines entreprises préfèrent payer la contribution à l'AGEFIPH plutôt que d'embaucher une

personne handicapée. Le fait que les employeurs aient tendance à généraliser et à avoir peur du handicap peut notamment s'expliquer par une méconnaissance du handicap. Une meilleure connaissance du handicap et de ses conséquences contribuerait à amoindrir les préjugés et stéréotypes.

A l'aide de toutes les données récoltées, quelles soient théoriques ou empiriques, nous allons maintenant essayer de fournir une réponse à notre problématique.

Chapitre 2 – Réponse à la problématique de départ

Nous avons vu en théorie, que les personnes handicapées accueillies en ESAT bénéficient de nombreuses aides pour pouvoir s'insérer en milieu « ordinaire » de travail. Elles ont notamment la possibilité d'effectuer des stages, de travailler en entreprise par le biais des détachements/mises à disposition et encore d'avoir des soutiens et des formations dans des domaines divers. En outre, la législation favorise leur insertion sociale et professionnelle, notamment avec la création en 1987 de l'obligation d'emploi des personnes handicapées pour les établissements de plus de 20 salariés. Par ailleurs, afin de favoriser cette insertion, l'AGEFIPH propose aussi différentes aides financières aux employeurs telles que l'aide à l'insertion professionnelle, l'aide au contrat de professionnalisation, l'aide aux emplois d'avenir, l'aide au tutorat... Toutefois, en pratique très peu de personnes handicapées issues d'ESAT sont embauchées en entreprise.

Nous avons essayé dans la partie théorie, de dresser une liste des freins possibles à l'insertion selon les différents acteurs concernés : les TH, les ESAT et les employeurs. Au fil de l'enquête terrain que nous avons effectuée, certains de ces freins se sont confirmés :

- Les travailleurs handicapés ont parfois peur du milieu « ordinaire », ils ont peur de l'inconnu et peur de ne pas être à la hauteur ;
- Les ESAT ont des obligations de résultats, ce qui met en péril la vocation même de ces établissements, puisque les personnes susceptibles d'intégrer le milieu « ordinaire » sont aussi celles qui permettent la réalisation de la production ;
- Les employeurs ont souvent des réticences à accueillir des personnes handicapées. Le handicap en lui-même et les conséquences qui lui sont liées leur font peur. Les mentalités n'auraient donc pas autant changées que ce que l'on pense ;
- Certains travailleurs n'ont pas les compétences nécessaires pour travailler en entreprise. De plus, selon la lourdeur du handicap, certains ne les auront jamais ;

- Le contexte économique difficile fait que les travailleurs handicapés sont encore plus pénalisés.

Nous pouvons nous rendre compte que les quatre hypothèses formulées lors de la partie méthodologie sont toutes plus ou moins validées. Grâce à l'enquête terrain nous avons également pu remarquer d'autres points intéressants par rapport à notre problématique :

- La majorité des travailleurs interrogés se sentent bien au sein de l'ESAT. Ils aiment l'ambiance de travail, leurs relations avec leurs collègues ainsi qu'avec leurs moniteurs. Ils souhaitent ainsi continuer à y travailler ;
- La quasi-totalité des travailleurs expriment une envie d'évoluer, d'apprendre de nouvelles choses quant à leur métier. Certaines personnes estiment pouvoir évoluer au sein de l'ESAT. Toutefois, d'autres personnes ayant un handicap plus léger s'ennuient et pensent qu'ils n'évolueront plus au sein de l'établissement. Effectivement, les travaux effectués en ESAT sont plutôt répétitifs, cela peut renforcer la dévalorisation de ces personnes, générer une baisse de motivation. Pour ces personnes, l'entreprise paraît alors être le meilleur moyen pour leur permettre d'avancer et de s'épanouir.

Malgré toute leur volonté il est aujourd'hui difficile pour les ESAT d'insérer les travailleurs handicapés en entreprise pour les différentes raisons que nous avons vues précédemment. Toutefois, même si l'insertion des TH en entreprise s'avère difficile, nous avons vu que ceux-ci bénéficient tout de même d'un accompagnement bénéfique. Cela s'est ressenti tant du point de vue des moniteurs que des travailleurs. Effectivement, en théorie, l'accompagnement des ESAT permet surtout d'améliorer l'employabilité des travailleurs handicapés. En pratique, l'ESAT concerné permet certes d'améliorer cette employabilité, il leur permet d'acquérir des savoir-être et des compétences professionnelles non négligeables mais il permet surtout à ces personnes de reprendre confiance en elles, confiance en leurs capacités. Il leur permet également de s'épanouir, de se construire une identité sociale. Nous pouvons ainsi dire que l'accompagnement de l'ESAT est multidimensionnel dans le sens où il ne se limite pas aux seuls apports professionnels.

Néanmoins, force est de constater que l'ESAT n'est pas réellement une passerelle vers le milieu « ordinaire ». En effet, plusieurs personnes effectuent des stages en entreprise,

quelques autres personnes y travaillent par le biais des mises à disposition... Mais les embauches restent encore très rares.

Afin d'améliorer cela, les acteurs pourraient renforcer la communication et la sensibilisation des entreprises sur la question du handicap, en insistant notamment sur la multiplicité des formes d'handicaps. Comme nous l'avons déjà dit, une meilleure connaissance du handicap permettrait entre autres de réduire les stéréotypes.

Dans le but d'améliorer l'employabilité des travailleurs, il serait également possible d'intégrer des soutiens davantage professionnels. Effectivement, nous avons vu que les personnes concernées bénéficient de soutiens en français, en mathématiques ou en lecture... Les aider à apprendre ou réapprendre les bases est bien-sûr quelque chose d'essentiel mais il serait aussi très bénéfique pour eux de pouvoir effectuer des soutiens relatifs à leur métier. Cela permettrait d'entretenir la motivation de certains travailleurs et ça permettrait surtout d'améliorer leurs chances d'accéder au milieu « ordinaire » de travail.

Conclusion

Au cours de cette recherche, il était question d'étudier l'insertion en entreprise des travailleurs handicapés issus d'ESAT. Nous nous sommes demandés : Malgré l'évolution des mentalités, les outils d'accompagnement et les nombreuses lois en faveur de l'insertion des personnes handicapées, pourquoi celles-ci sont-elles encore si peu nombreuses à travailler en milieu « ordinaire » de travail ?

Dans une partie théorique, nous avons vu comment l'accompagnement des personnes handicapées a évolué au cours de notre Histoire, notamment grâce aux nombreuses lois qui sont entrées en vigueur. Parmi les lois qui ont jalonné l'insertion de cette population, nous pouvons citer la loi du 10 juillet 1987 qui détermine les conditions de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou encore la loi du 11 février 2005 qui impose notamment une sanction plus sévère pour les entreprises ne respectant pas cette obligation. Nous avons ensuite étudié les politiques des principaux organismes internationaux : l'ONU, l'OMS, l'OIT et l'OCDE. Au cours du 20^{ème} siècle, ceux-ci ont en effet mené de nombreuses actions en faveur de l'insertion des personnes handicapées. Enfin, nous avons vu quels sont les outils à disposition des ESAT pour favoriser l'insertion des TH en entreprise et également quels sont les freins éventuels à cette insertion.

Dans une deuxième partie, nous avons étudié la méthodologie utilisée pour réaliser l'enquête terrain. Nous avons notamment vu quelles étaient les hypothèses de travail et par quels moyens nous avons pu recueillir des données, à savoir les entretiens semi-directifs. Ensuite, nous avons vu la composition de l'échantillon concerné par la recherche.

Enfin, dans une troisième et dernière partie, nous avons étudié les résultats de l'enquête terrain. Nous avons pu remarquer que les quatre hypothèses formulées ont été validées. En effet, nous nous sommes rendu compte que les travailleurs expriment souvent une peur de l'entreprise, qu'ils n'ont pas toujours les compétences nécessaires, même si certains les ont. Nous avons également remarqué que les ESAT ont parfois des difficultés à se séparer de certains de leurs travailleurs et que les employeurs sont souvent réticents à accueillir des personnes en situation de handicap.

Pour conclure, mener ce travail de recherche m'a beaucoup plu. Celui-ci a en effet été très enrichissant, il m'a permis d'approfondir mes connaissances sur la question du handicap et de mieux comprendre les difficultés quant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Au cours de ce mémoire, nous nous sommes intéressés exclusivement aux travailleurs handicapés et à leurs moniteurs. Toutefois, en prolongement de l'étude, il serait également intéressant de rencontrer des directeurs d'entreprises afin de connaître leurs pratiques et leur avis sur la question.

Bibliographie

Ouvrages :

BARDOULET C. et IGOUNET L. (2007), *Handicap et emploi, les finalités de la loi du 11 février 2005*, Vuibert.

CASPAR P. (1994), *Le peuple des silencieux, une histoire de la déficience mentale*, Edition Psychopédagogie.

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL (2012), *L'emploi des personnes handicapées*, Éditions La Documentation française.

HAMONET C. (2012), *Les personnes en situation de handicap*, PUF.

MEDA D. (1995), *Le travail une valeur en voie de disparition*, Edition Flammarion.

OCDE (2003), *Transformer le handicap en capacité*, OECD publishing.

OMS (2002), *Vers un langage commun pour le fonctionnement, le handicap et la santé. CIF Classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé*, Handicap.

ZIBRI G. (2002), *Le dictionnaire du handicap*, Rennes, ENSP.

ZIBRI G. et CLERC. D. (2008), *L'avenir du travail protégé : Les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées*, Rennes, Éditions EHESP.

Articles :

BLANC A. (2006), *Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie*, ERES

BLANC A. et STIKER H-J. (1998), *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France*, Desclée de Brouwer.

DE BROCA A. (2011), *Les handicapés sont-ils des citoyens de seconde zone ?*, Le Monde.

EYCHENNE A. (2014), *Emploi et handicap : nous avons des raisons d'être optimiste*, L'Express emploi.

KRISTEVA J. (2005), *Handicap ou le droit à l'irréremédiable*, Études.

LE BOLZER J. (2014), *Handicap : comment sont perçus les ESAT et les EA ?*, Les Échos.

LE DANTEC J. (2004), *Travail et handicap*, Revue Empan, n°55.

LE GOFF J-P cité par PIETR M. (2004), *Travail et handicap*, Revue Empan, n°55.

PIETR M. (2004), *Travail et handicap*, Revue Empan, n°55.

POLITI C. (2010), *Pourquoi les handicapés sont discriminés au travail*, L'Express emploi.

ROQUES M. (2014), *Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap s'améliore dans la fonction publique*, Courrier cadres.

SAINSAULIEU R. (1995), *Les métamorphoses du travail*, Le monde.

Divers :

BOUGRAB J. et DE BROCA A. (2010), *Code du handicap 2011*, Dalloz.

VELCHE D. et ANQUETIL B. (1998), *Les déterminants des choix des établissements en matière d'emploi des personnes handicapées au travers d'interviews d'employeurs*, CTNERHI.

Webographie

Site de l'Administration française : <http://www.service-public.fr/>

Site de l'AGEFIPH : www.agefiph.fr

Site du GESAT, le réseau national du secteur protégé et adapté : www.reseau-gesat.com

Site de l'INSEE : www.insee.fr

Site de Legifrance, le service public de la diffusion du droit : www.legifrance.gouv.fr

Site des Maisons Départementales des Personnes Handicapées : www.mdph.fr

Site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social : www.travail-emploi.gouv.fr

Site des Nations unies : www.un.org/fr/

Site de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique : www.oecd.org/fr/

Site de l'Organisation Internationale du Travail : www.ilo.org/fr/

Site de l'Organisation Mondiale de la Santé : www.who.int/fr/

Site du Sénat : www.senat.fr

Tables des matières

<i>INTRODUCTION</i>	1
<i>PARTIE 1 : PARTIE THEORIQUE</i>	5
<i>CHAPITRE 1 – L’ÉVOLUTION DE L’ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES</i>	6
<i>I. LA QUESTION DU HANDICAP DE L’ANTIQUITÉ AU 20^{ÈME} SIÈCLE</i>	6
1. L’EXCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES	6
2. LES PREMIÈRES INITIATIVES MODERNES	7
3. LA CRÉATION DES CAT, AUJOURD’HUI APPELÉS ESAT	8
<i>II. UN CADRE JURIDIQUE FAVORISANT L’INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES</i>	10
1. LOI N°75-534 D’ORIENTATION EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES	10
2. LOI N°87-517 EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES	11
3. LOI N°2002-2 DE RÉNOVATION ET DE MODERNISATION DE L’ACTION SOCIALE	12
4. LOI N°2005-102 POUR L’ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES, LA PARTICIPATION ET LA CITOYENNETÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES	15
<i>CHAPITRE 2 – L’INFLUENCE DES POLITIQUES INTERNATIONALES</i>	19
<i>I. L’ÉGALITÉ DES CHANCES : PRINCIPE CONDUCTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX</i>	19
1. L’ORGANISATION DES NATIONS UNIES (ONU)	19
2. L’ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)	21
3. L’ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS)	22
4. L’ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (OCDE)	23
<i>II. L’EUROPE FAVORISE L’INTÉGRATION EN MILIEU ORDINAIRE</i>	24
<i>CHAPITRE 3 – L’INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL</i>	26
<i>I. L’ESAT, UN TREMPIN VERS LE MILIEU ORDINAIRE</i>	26
1. LE TRAVAIL COMME SUPPORT D’INSERTION SOCIALE	26
2. LES OUTILS D’AIDE À L’INSERTION	28
3. LE MILIEU « ORDINAIRE » DE TRAVAIL	29
<i>II. LES AIDES FINANCIÈRES ACCORDÉES AUX EMPLOYEURS DE PERSONNES HANDICAPÉES</i>	30
<i>III. LES FREINS À L’INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE</i>	33
1. LES FREINS DU CÔTÉ DES TRAVAILLEURS	33

2.	LES FREINS DU CÔTÉ DES ESAT	33
3.	LES FREINS DU CÔTÉ DES ENTREPRISES	34
PARTIE 2 : MÉTHODOLOGIE		36
CHAPITRE 1 – LE PROJET DE RECHERCHE		37
I.	LE CHOIX DU SUJET	37
II.	LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE	38
III.	LES HYPOTHÈSES DE TRAVAIL	39
CHAPITRE 2 – LA MÉTHODE UTILISÉE POUR RECUEILLIR DES DONNÉES.....		40
I.	LA MÉTHODE QUALITATIVE	40
II.	LE GUIDE D'ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF	41
III.	L'ÉCHANTILLON DE LA RECHERCHE	44
PARTIE 3 : ANALYSE DES RÉSULTATS		46
CHAPITRE 1 – ANALYSE THÉMATIQUE		47
I.	LES TRAVAILLEURS ONT ENVIE D'ÉVOLUER MAIS PAS SYSTÉMATIQUEMENT EN ENTREPRISE	47
1.	DES PROFILS HÉTÉROGÈNES	47
2.	DES TRAVAILLEURS AMBITIEUX QUI AIMENT LEUR TRAVAIL	49
3.	UN SENTIMENT D'INQUIÉTUDE QUANT AU MILIEU ORDINAIRE.....	52
II.	L'ESAT PARTAGÉ ENTRE OBJECTIF DE PRODUCTIVITÉ ET DEVOIR D'ACCOMPAGNEMENT	54
1.	DES OUTILS INTÉRESSANTS	54
2.	L'ESAT CONNAIT DES DIFFICULTÉS À INSÉRER SES TRAVAILLEURS.....	58
III.	QUELQUES RÉTICENCES DU CÔTÉ DES ENTREPRISES À EMBAUCHER DES PERSONNES HANDICAPÉES	59
CHAPITRE 2 – RÉPONSE À LA PROBLÉMATIQUE DE DÉPART.....		62
CONCLUSION.....		65
BIBLIOGRAPHIE		67
WEBOGRAPHIE.....		69
TABLES DES MATIÈRES		70