

## SORTIR D'ESAT ? LES TRAVAILLEUR·SES HANDICAPÉ·E·S EN MILIEU PROTÉGÉ FACE À L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

[Mathéa Boudinet](#)

Céreq | « [Formation emploi](#) »

2021/2 n° 154 | pages 137 à 156

ISSN 0759-6340

DOI 10.4000/formationemploi.9294

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2021-2-page-137.htm>  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Céreq.

© Céreq. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

---

## Sortir d'ESAT ? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail

*Leaving the sheltered workshop ? French disabled workers in sheltered employment and the question of integration in the mainstream workplace*

*Die Behinderteneinrichtung verlassen ? Der Wechsel von der Behinderteneinrichtung in ein reguläres Arbeitsumfeld*

*¿Dejar los ESAT ? Los trabajadores/as discapacitados/as en empleos protegidos frente a la inserción en lugares de trabajo ordinarios*

**Mathéa Boudinet**

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/9294>

DOI : 10.4000/formationemploi.9294

ISSN : 2107-0946

### Éditeur

La Documentation française

### Édition imprimée

Date de publication : 21 septembre 2021

Pagination : 137-156

ISSN : 0759-6340

Distribution électronique Cairn



CHERCHER, REPÉRER, AVANCER.

### Référence électronique

Mathéa Boudinet, « Sortir d'ESAT ? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail », *Formation emploi* [En ligne], 154 | Avril-Juin, mis en ligne le 21 septembre 2021, consulté le 13 octobre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/9294> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.9294>

---

# Sortir d'ESAT ? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail

MATHÉA BOUDINET

*Doctorante en sociologie à l'Observatoire Sociologique du Changement (OSC) et affiliée au Laboratoire Interdisciplinaire d'Évaluation des Politiques Publiques (LIEPP), sous la direction d'Anne Revillard. L'article se base sur son mémoire de recherche de master 2 en sociologie, dirigé par Anne Revillard (« Intégrer par le travail. Les ESAT dans les politiques de l'emploi des personnes handicapées »)*

---

## Résumé

### ■ Sortir d'ESAT ? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail

Les politiques publiques incitent les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) à devenir des passerelles vers le milieu ordinaire de travail. Or, les passages du milieu protégé en milieu ordinaire relèvent d'exceptions. L'article explore ce paradoxe à partir de méthodes qualitatives et quantitatives. L'étude montre que la majorité des personnes interrogées ne souhaite pas travailler en milieu ordinaire, perçu comme trop violent. Cette vision du milieu ordinaire est renforcée par le discours des salarié·e·s des ESAT, qui façonnent les perspectives des personnes handicapées et effectuent un tri parmi les personnes souhaitant aller vers le milieu ordinaire.

**Mots clés :** travailleur handicapé, mesure pour l'emploi, accompagnement professionnel, cheminement professionnel, représentation du travail, savoir-être, compétence relationnelle

---

## Abstract

### ■ Leaving the sheltered workshop? French disabled workers in sheltered employment and the question of integration in the mainstream workplace

Public policies are encouraging sheltered workshops to become transition structures to ordinary employment. However, going from sheltered employment to a mainstream job is extremely rare. The article explores this paradox using both qualitative and quantitative methods. The study shows that the majority of disabled people that were interviewed do not wish to work in ordinary employment, which is perceived as too violent. This vision of the mainstream job market is reinforced by the discourse of ESAT employees, who shape the perspectives of people with disabilities and select those who wish to leave for ordinary employment.

**Keywords** : disabled worker, employment scheme, coaching, occupational paths, perception of work, know-how-to-be, relationship skills

*Journal of Economic Literature*: J 14 J 24

Traduction : auteure.

Le milieu protégé est un secteur d'activité créé dans les années 1950 par des associations de parents et proches de personnes handicapées<sup>1</sup>. Formé par les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT)<sup>2</sup>, il emploie des personnes handicapées catégorisées comme n'ayant pas une capacité de travail suffisante pour être employées en milieu ordinaire de travail (**encadré 1**).

Auparavant en constante expansion (Makdessi & Mainguené, 2010), le nombre de places en milieu protégé est resté stable depuis 2013. Les politiques publiques concernant l'emploi des personnes handicapées promeuvent aujourd'hui en priorité l'emploi direct en milieu ordinaire. En témoigne la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 : alors que depuis 1987, les entreprises pouvaient s'acquitter de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en passant des contrats de sous-traitance avec les ESAT, cette modalité n'est plus décomptée dans l'emploi au titre de l'OETH.

### Encadré 1. Qu'est-ce qu'un établissement et services d'aide par le travail (ESAT) ?

En tant qu'établissements médico-sociaux, les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) relèvent du Code de l'action sociale et des familles, et non du Code du travail (à l'exception des réglementations sur l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail). Les personnes handicapées ont donc le statut d'usager-ère au sein de l'établissement. Elles y sont orientées par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Elles signent un contrat de soutien et d'aide par le travail, et ne peuvent être licenciées que par un recours exceptionnel à la MDPH.

L'ensemble des travailleur-ses handicapé-e-s en ESAT perçoivent globalement la même somme tous les mois (entre 1 100 et 1 300 €), indépendamment du nombre d'heures travaillées ou de leur ancienneté dans la structure. En effet, la rémunération versée par l'ESAT varie de 55 % à 110 % du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), soit entre 855 euros et 1 710 euros brut pour un temps plein. Si le montant de la rémunération est inférieur au SMIC, celle-ci peut être complétée par l'Allocation adulte handicapé (AAH) et une aide au poste, versées par l'État. Ces deux allocations complètent la somme versée par l'ESAT, pour atteindre le SMIC (1 554 euros brut en temps plein en 2021). Enfin, à cette somme peut s'ajouter la prime d'activité (entre 150 et 250 euros par mois), si celle-ci est demandée par la personne handicapée.

1. J'adresse des remerciements sincères à Anne Revillard, Célia Bouchet et Gaëlle Larrieu pour leurs relectures, ainsi qu'au comité de rédaction de *Formation Emploi*, aux coordinatrices de ce numéro et aux reviewers anonymes pour leurs conseils et suggestions.

2. Appelés Centres d'aide par le travail (CAT) avant 2005.

Dans ce contexte, les ESAT sont incités à devenir des passerelles vers le milieu ordinaire de travail (Velche, 2009 ; Parron, 2009). Ce rôle assigné aux ESAT n'est pas nouveau : le travail protégé est historiquement traversé par une tension entre sa vocation à employer sur le long terme une population jugée incapable de travailler en dehors de la structure, et sa conception comme levier d'insertion professionnelle dans le milieu ordinaire. Actuellement, c'est bien cette deuxième mission de sas d'insertion qui est mise en avant par les politiques publiques (Bocquet, 2015).

Cependant, les transitions vers le milieu ordinaire, depuis le milieu protégé, relèvent d'exceptions. Les données de l'enquête ES Handicap 2014, réalisée auprès des établissements et services pour enfants et adultes handicapés, le montrent : en 2014, seulement 3 % des travailleur·ses handicapé·e·s ayant quitté leur ESAT en 2014 sont sorti·e·s pour une embauche en milieu ordinaire. Les ESAT restent des lieux de travail durables : en 2014, les personnes sortant d'ESAT y travaillaient depuis en moyenne treize ans<sup>3</sup>.

Cet article cherche à comprendre ce décalage entre les discours des politiques publiques et la réalité statistique, en combinant trois approches : 1) une mise en perspective statistique, à partir de l'enquête ES Handicap ; 2) une analyse des perspectives professionnelles des travailleur·ses en ESAT, que nous relierons à leurs trajectoires avant l'entrée en ESAT ; 3) une étude du rôle de façonnage et de filtrage de ces perspectives par les salarié·e·s des ESAT<sup>4</sup>.

À distance d'une perception courante des ESAT comme un lieu de service médico-social, nous prenons donc au sérieux leur fonction de lieu de travail, en envisageant leurs « usager·ères » comme des travailleur·ses dont le travail en ESAT s'inscrit dans différents types de trajectoires contribuant à façonner leurs perspectives professionnelles. Dans une optique compréhensive, nous cherchons à rendre compte de ces perspectives ; d'une part, en pointant comment elles s'inscrivent dans des trajectoires qui contribuent à les expliquer ; d'autre part, à savoir comment elles se construisent en interaction avec les conseils et évaluation émis par des professionnels quant aux capacités de sortie vers le milieu ordinaire.

Nous présentons la méthodologie (combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives), puis un cadrage statistique général sur les sorties d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail. L'exploitation de l'enquête ES 2014 montre que les personnes sorties d'ESAT pour le milieu ordinaire ont un profil différent de celles y travaillant encore, notamment

3. Sauf référence directe à un article utilisant ces données, toutes les statistiques portant sur l'enquête ES Handicap 2014 sont issues d'une exploitation personnelle. L'enquête est présentée de manière plus détaillée dans la méthodologie.

4. Je désignerai les personnes employées par l'ESAT comme moniteur·ice d'atelier, personnel médico-social, personnel administratif, ou directeur·ice par le terme de « salarié·e·s ». Ce terme s'oppose au terme de « travailleur·se handicapé·e », désignant les personnes handicapées. Ces dernières n'ont administrativement pas le statut de salarié·e, mais un statut d'usager·ère.

en termes d'âge, de genre, de temps passé dans la structure et de type de handicap<sup>5</sup> (1). L'analyse qualitative vient ensuite éclairer ce constat. Nous montrons, à partir des entretiens avec les travailleur·ses handicapé·e·s, que la manière dont sont envisagés l'ESAT et le futur professionnel dépend du type de parcours en amont de l'entrée dans la structure. Cette analyse permet d'expliquer en partie le faible taux d'insertion en milieu ordinaire : la majorité des personnes interrogées souhaitent rester en milieu protégé, considérant le milieu ordinaire comme trop violent et inadapté (2). La dernière partie de l'article complète cette explication, en analysant la sélection effectuée par les salarié·e·s des ESAT parmi les personnes souhaitant aller en milieu ordinaire (3).

### Encadré 2. Une enquête qualitative à trois facettes

Entre août 2018 et mai 2019, j'ai effectué dix-sept entretiens biographiques avec des personnes handicapées en milieu protégé de travail<sup>(1)</sup>. Les entretiens, en moyenne d'une heure, portent sur leurs parcours en amont de l'Établissement et services d'aide par le travail (ESAT), leur orientation et leur perception du milieu protégé, ainsi que sur leurs perspectives professionnelles. Les personnes handicapées, issues de six établissements différents, ont été recrutées de plusieurs manières : à partir d'observations dans des ESAT, *via* des appels sur les réseaux sociaux, des groupes d'entraide mutuelle (groupes de parole et de loisirs destinés aux personnes ayant des troubles psychiques) ou des connaissances personnelles. Huit hommes et neuf femmes ont été interrogées. Parmi ces personnes, huit ont des troubles psychiques, cinq des déficiences intellectuelles, deux des troubles dys<sup>(2)</sup>, une était autiste et un avait un handicap moteur.

Les personnes interrogées sont majoritairement issues des classes populaires ou des classes moyennes. Leur âge moyen est de 38 ans, ce qui se rapproche de la moyenne nationale des travailleur·ses en ESAT, soit 39 ans en 2014 (Bergeron & Eideliman, 2018). Enfin, les activités réalisées par les enquêté·e·s au sein de leurs établissements sont variées (conditionnement, imprimerie, restauration, reliure, accueil, blanchisserie, espaces verts, préparation de véhicules, nettoyage).

Parallèlement, neuf entretiens semi-directifs ont été réalisés avec des membres des équipes des structures (directeur·ice, chef·fe de service, chargé·e d'insertion en milieu ordinaire, éducateur·ice spécialisé·e, psychologue). Ces entretiens avec les salarié·e·s portaient sur leurs parcours avant leur arrivée dans la structure, l'organisation de leur travail, leur définition des missions du milieu protégé et leur perception de la population employée, notamment en termes de passage vers le milieu ordinaire.

Enfin, une vingtaine d'heures d'observations ont été effectuées dans trois ESAT, afin de mieux comprendre les modalités d'accompagnement des travailleur·ses. Les établissements ont été sélectionnés en fonction du type de public accueilli. Alors que l'ESAT Pasteur<sup>(3)</sup> se spécialise dans l'emploi des personnes handicapées psychiques<sup>(4)</sup>, l'ESAT de Hercourt et l'ESAT Les Lilas accueillent en majorité des personnes handicapées intellectuelles<sup>(5)</sup>. Les observations ont eu lieu dans les ateliers, les réunions, et les formations à destination des personnes handicapées. À défaut de pouvoir être présentées dans la plupart de ces lieux, la majorité des observations ont été effectuées en étant connue du personnel, mais pas systématiquement des travailleur·ses handicapé·e·s.

5. Les types de handicap évoqués dans l'article font référence aux catégories présentes dans l'enquête ES Handicap 2014 : handicap intellectuel, psychique, moteur, sensoriel, autres handicaps.

Ce terrain permet de croiser la manière dont est vécu l'ESAT par les personnes handicapées, et la façon dont celui-ci est conçu par les salarié-e-s. Il est toutefois important de préciser que la sélection des personnes handicapées pour les entretiens comporte un biais important. Les personnes interrogées n'éprouvaient pas de difficultés à s'exprimer par la parole et n'avaient pas besoin de recourir à une tierce personne. Ce choix a été effectué à la fois pour éviter de filtrer la parole de l'enquêté-e en cas de recours à un tiers, et également pour mon confort personnel lors de l'entretien. Cette sélection de profils induit un biais évident, qui limite la diversité des profils dans l'analyse.

(1) : À l'exception d'un enquêté désormais en milieu ordinaire, toutes les personnes interrogées travaillaient en ESAT au moment de l'enquête.

(2) : Les troubles dys sont des troubles cognitifs ayant un impact sur l'apprentissage (langage écrit ou oral, concentration, mémoire, visualisation de l'espace ou des chiffres, etc.).

(3) : Tous les noms d'établissement et de personnes ont été modifiés.

(4) : Selon les catégories de l'enquête ES Handicap 2014, cette catégorie regroupe les personnes ayant des troubles psychiatriques, des troubles du comportement, et des déficiences intermittentes de la conscience.

(5) : Selon les catégories de l'enquête ES Handicap 2014, cette catégorie regroupe les personnes présentant un retard mental ou une autre déficience de l'intelligence.

### **Encadré 3. Exploitation de l'enquête 2014 auprès des Établissements et services pour enfants et adultes handicapés - ES Handicap, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)**

L'article mobilise également une exploitation originale de la vague 2014 de l'enquête auprès des Établissements et services pour enfants et adultes handicapés (ES Handicap, DREES). L'enquête ES Handicap a pour but de « *décrire l'activité des structures, les principales caractéristiques de leur personnel ainsi que le profil des personnes qui y sont accueillies, et d'en suivre les évolutions* » (Makdessi et Mordier, 2013, p. 13). Les questionnaires sont envoyés aux structures médico-sociales accueillant ou employant des personnes handicapées, et sont remplis par le personnel administratif des établissements. En 2014, 91 % des Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ont répondu à l'enquête, soit près de 1300 établissements. À défaut de données longitudinales sur les parcours, cette enquête permet de comparer le profil de la population employée en ESAT, en 2014, à celui de la population sortant pour le milieu ordinaire de travail cette même année. Les comparaisons sont effectuées en fonction du sexe, de l'âge, du type de handicap, du temps passé dans la structure.

En ne retenant que les individus pour lesquels toutes les variables mentionnées précédemment sont disponibles, la population restée en ESAT, en 2014, est de 99 250 personnes. La population sortie d'ESAT en 2014, toutes raisons confondues (autre ESAT, foyer de vie, décès, formation, sans activité, milieu ordinaire de travail, autre), est de 5 094 personnes et la population sortie spécifiquement pour le milieu ordinaire de travail est de 280 personnes.

## 11 De l'ESAT au milieu ordinaire de travail : des profils spécifiques

Selon l'enquête ES 2014, la majorité des personnes handicapées ayant quitté l'ESAT sont déclarées comme n'ayant plus d'activité économique. Plus de la moitié d'entre elles sont en institution médico-sociale (foyer, hôpital), un tiers est déclaré sans activité et sans prise en charge médico-sociale, et 18 % sont parties dans une autre structure de travail protégé ou accompagné.

Seules 5 % d'entre elles, soit 280 personnes, sont parties pour le milieu ordinaire de travail : 2 % sont devenues demandeuses d'emploi et 3 % ont trouvé un emploi en milieu ordinaire. L'emploi en milieu ordinaire après une période de travail en ESAT concerne donc une très faible minorité des personnes.

Cette minorité a un profil différent de celui des personnes restées en ESAT : ce sont majoritairement des hommes, plus jeunes, ayant passé peu de temps dans leur établissement et qui ont plus de chance d'avoir un handicap autre qu'intellectuel que leurs pairs restés en ESAT.

**Tableau 1. Comparaison des personnes employées en ESAT en 2014 et des personnes sorties d'ESAT en 2014, en fonction du type de handicap**

	Personnes employées en ESAT	Personnes sorties pour le milieu ordinaire (emploi et demande d'emploi)	Personnes sorties pour un emploi en milieu ordinaire	Personnes sorties pour devenir demandeur-ses d'emploi en milieu ordinaire
Handicap intellectuel	69 %	44 %	59 %	19 %
Handicap psychique	23 %	32 %	26 %	41 %
Handicap moteur (1)	3 %	3 %	3 %	4 %
Handicap sensoriel (2)	2 %	1 %	1 %	1 %
Autres handicaps (3)	4 %	20 %	10 %	35 %
Nombre de personnes	99250	280	170	110

(1) : Cette catégorie comprend les personnes ayant une déficience motrice, ou l'absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre.

(2) : Cette catégorie regroupe les personnes ayant une déficience visuelle ou auditive.

(3) : Cette catégorie regroupe les personnes pluri ou polyhandicapées, les personnes ayant des troubles de la parole et du langage (dysphasie, autres), des déficiences viscérales, métaboliques, nutritionnelles ou d'autres déficiences non désignées par ailleurs.

**Lecture :** En France, en 2014, 44 % des personnes handicapées sorties d'ESAT pour le milieu ordinaire de travail avaient un handicap intellectuel.

**Source :** Enquête ES Handicap 2014.

Le handicap intellectuel est fortement surreprésenté parmi les personnes travaillant en ESAT (69 %). Bien que ce type de handicap demeure majoritaire parmi les personnes quittant l'ESAT pour un emploi en milieu ordinaire, on trouve un taux plus élevé de per-



sonnes ayant d'autres handicaps. En effet, parmi les individus sortis pour le milieu ordinaire, 32 % avaient un handicap psychique, soit neuf points de pourcentage de plus que la population handicapée psychique travaillant en ESAT. Cependant, les personnes ayant des troubles psychiques ne sont pas nécessairement plus employées : 41 % des personnes sorties d'ESAT et demandeuses d'emploi en milieu ordinaire ont un handicap psychique, contre 19 % de personnes handicapées intellectuelles.

L'avancée en âge est corrélée avec une baisse de la sortie de l'ESAT vers le milieu ordinaire. 81 % des personnes ayant trouvé un emploi dans le milieu ordinaire ont moins de 45 ans, contre 65 % des personnes employées en ESAT. Ce résultat sur l'âge est à analyser parallèlement au temps passé en ESAT. En effet, l'estimation par noyaux de la distribution de la population sortant vers le milieu ordinaire en fonction du temps passé dans un même ESAT révèle que la quasi-totalité des personnes sorties en milieu ordinaire ont passé moins de dix ans dans leur structure. La probabilité de sortie vers le milieu ordinaire diminue de plus en plus à partir de quatre ans dans la même structure.

Enfin, la part d'hommes, déjà plus importante que celle des femmes en ESAT, augmente de 15 points de pourcentage dans les sorties vers le milieu ordinaire (**tableau 2**). Parmi les personnes sortantes, les ratios hommes/femmes des personnes en emploi et des demandeurs-ses d'emploi sont assez comparables.

**Tableau 2. Comparaison des personnes employées en Établissement et services d'aide par le travail (ESAT) en 2014 et des personnes sorties d'ESAT en 2014, en fonction du genre**

	Personnes employées en ESAT	Personnes sorties pour le milieu ordinaire (emploi et demande d'emploi)	Personnes sorties pour un emploi en milieu ordinaire	Personnes sorties pour devenir demandeur-ses d'emploi en milieu ordinaire
Hommes	61 %	76 %	76 %	77 %
Femmes	39 %	24 %	24 %	23 %
Nombre de personnes	99250	280	170	110

**Lecture :** En France, en 2014, 76 % des personnes handicapées sorties d'ESAT pour le milieu ordinaire de travail étaient des hommes.

**Source :** Enquête ES Handicap 2014.

Ainsi, les personnes handicapées allant en milieu ordinaire n'ont pas le même profil que celles restées en ESAT. Ces données laissent ainsi penser que le groupe des travailleur-ses handicapé-e-s en milieu protégé n'est pas homogène.

L'analyse qualitative permet d'éclairer les résultats issus des statistiques descriptives en proposant une analyse compréhensive des mécanismes menant à une sortie du milieu

protégé pour un emploi en dehors de la structure. La sortie d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail fait l'objet d'un double filtre : la volonté des personnes handicapées, elle-même façonnée partiellement par le discours des salarié·e·s, et la validation du projet par les salarié·e·s de la structure de l'établissement.

## 21 Rester ou partir ? Parcours, perceptions et perspectives des travailleur·ses handicapé·e·s

Dans un contexte de valorisation du milieu ordinaire, le travail en milieu protégé peut apparaître stigmatisant aux yeux des personnes handicapées (Holmqvist, 2009). En effet, si le statut de travailleur·se permet d'accéder à une position sociale valorisée (Méda & Vendramin, 2013 ; Schnapper, 2007), tous les types d'emploi ne sont pas valorisés de la même manière (Hughes, 1996). La perception du travail en ESAT varie toutefois selon les parcours en amont de l'ESAT, dans leurs dimensions à la fois professionnelle et de santé (Bernard, 2015 ; Hélardot, 2006 ; Parron, 2009 ; Waser & Lénéel, 2014).

L'analyse des entretiens permet d'identifier trois types de profils (filière, rupture, mixte), chacun lié à une représentation du milieu protégé et à des perspectives professionnelles (2.1). La majorité des personnes handicapées employées en milieu protégé déclarent vouloir rester en ESAT (2.2), et la minorité de personnes souhaitant aller en milieu ordinaire ont toutes déjà eu des expériences en milieu ordinaire, soit dans le monde du travail pour les parcours de rupture, soit en étant scolarisées en milieu ordinaire ou en ayant eu des parcours mixtes (2.3).

### 2.1 Des perceptions de l'ESAT influencées par le parcours en amont

À partir de la méthodologie centrée autour de la continuité et de la bifurcation, proposée par Hélardot (2009), l'étude des entretiens biographiques montre que le type de parcours influence la perception que les travailleur·ses ont de l'ESAT. Ces parcours diffèrent de plusieurs points de vue : le moment de reconnaissance administrative du handicap, le type de handicap, le passage par une institution scolaire spécialisée, l'existence d'expériences professionnelles en milieu ordinaire, et la stabilité générale du parcours, notamment en termes de continuité et de bifurcation.

#### 2.1.1 Le parcours de filière

Le parcours de filière est caractérisé par un passage en institution spécialisée et une entrée rapide en ESAT. Les personnes se rattachant à ce profil ont toutes un handicap intellectuel, et ont obtenu une reconnaissance administrative de leur handicap lors de l'enfance. Conformément aux résultats de Le Laidier (2017), ces personnes passées par une institution spécialisée sont en majorité issues de classes populaires. L'élément clef de ce type de

parcours est le passage des travailleur-ses par un Institut médico-éducatif (IME)<sup>6</sup>, et leur orientation directe ou rapide en ESAT par la suite. L'enchaînement entre IME et ESAT est perçu par les enquêté-e-s comme logique.

Maryse (53 ans, handicap intellectuel et moteur) travaille à la blanchisserie de l'ESAT du Sillon. Scolarisée dans des centres de rééducation depuis ses cinq ans, elle entre en IME à 14 ans. À sa sortie de l'institut, à 17 ans, ses parents cherchent une structure de milieu protégé de travail dans laquelle elle puisse travailler. Elle et sa famille finissent par déménager à Paris pour en trouver une qui puisse l'accueillir : « *Parce que, si vous voulez, mes parents cherchaient des ESAT, bon avant, ça s'appelait CAT<sup>7</sup>, et il y en avait plus en province. Et puis, bon il y en avait, mais c'était trop loin, et du coup, ils ont cherché, on leur a donné toute une liste d'ESAT sur Paris et puis on est tombé sur celui-là. J'y travaille depuis bientôt 36 ans.* »

Dans ce type de parcours, la famille occupe un rôle important dans la transition entre la scolarité et la sphère professionnelle. Ce sont les parents, et plus spécifiquement les mères, qui se sont occupés des démarches administratives. Ils et elles restent impliqué-e-s dans l'entrée de leur enfant dans la sphère professionnelle, notamment en étant inclus-es dans le processus décisionnel avec les éducateurs-ices spécialisé-es des IME.

Les personnes aux parcours de filière considèrent l'ESAT comme un simple lieu de travail. Ces travailleur-ses ne définissent pas le milieu protégé comme un lieu de travail particulier, mais en parlent uniquement comme l'endroit où ils travaillent. Bastien (42 ans, handicap intellectuel) explique ainsi que pour lui, il n'y a pas de différence entre un emploi dans le milieu protégé ou hors de celui-ci : « *Ça peut être un ESAT ou pas d'ESAT, tant que c'est un boulot, c'est un boulot* ». Dans la mesure où ces personnes ont été orientées jeunes en ESAT et n'ont pas ou peu d'expérience dans le milieu ordinaire, le milieu protégé est de ce fait un lieu de travail logique, dans la continuité de l'ensemble du parcours.

### 2.1.2 Le parcours de rupture

Le parcours de rupture biographique se distingue par un passage par le milieu ordinaire de travail se finissant brutalement, et par une forte instabilité après la reconnaissance du handicap. Les personnes se rattachant à ce profil sont issues de classes sociales diverses, ont en grande majorité un handicap psychique, et ont obtenu une reconnaissance administrative à l'âge adulte. Ce type de parcours est marqué par des bifurcations, c'est-à-dire par la « *soudaineté, [la] reconfiguration de l'espace des possibles, [et la] distinction nette entre [un] 'avant' et [un] 'après'* » (Hélaridot, 2009, p. 161).

6. Les IME (Instituts médico-éducatifs) incluent les IMP (Instituts médico-pédagogiques) et les IMPro (Instituts médico-professionnels).

7. Les Centres d'adaptation par le travail (CAT) sont renommés ESAT en 2005.

L'« avant » est caractérisée par un parcours scolaire et des expériences professionnelles en milieu ordinaire. La bifurcation s'effectue au moment de la reconnaissance administrative du handicap par la MDPH. Bien que la plupart des personnes mentionnent des problèmes de santé à des périodes antérieures de leur vie, leurs handicaps ne sont reconnus administrativement qu'à l'âge adulte.

« L'après » de la bifurcation est caractérisé par la reconnaissance administrative comme personne handicapée, l'orientation vers le milieu protégé et le début du travail en ESAT. L'entrée en ESAT n'est néanmoins pas nécessairement immédiate après le passage par la MDPH et par des institutions médicales et médico-sociales (hôpital de jour, centre médico-psychologique, centre de réinsertion, etc.). Pour une partie des enquêté-e-s, la reconnaissance du handicap ne modifie pas l'envie de travailler en milieu ordinaire. Néanmoins, les nouveaux échecs des expériences professionnelles (ruptures de contrat, longues périodes de chômage) font qu'ils/elles se résignent à travailler dans le milieu protégé. C'est le cas de Florian (36 ans, handicap psychique) qui parle de l'ESAT comme d'un « *dernier espoir* », après l'échec de son stage en médiathèque.

### 2.1.3 Le parcours mixte

Troisième type de parcours, le parcours mixte rassemble les personnes scolarisées en milieu ordinaire et entrant en ESAT rapidement après la fin de leurs études. Ce parcours regroupe des profils plus hétérogènes, en termes de handicap ou de reconnaissance administrative. Le parcours scolaire est caractérisé par une scolarité majoritairement en milieu ordinaire, mais le plus souvent dans des classes adaptées. Les personnes de ce groupe sont principalement issues des classes populaires, comme le confirment les travaux de Dupont sur l'éducation spécialisée (2016).

Margaux (23 ans, troubles dys.) a été scolarisée en Classe pour l'inclusion scolaire (CLIS). Hugo (38 ans, handicap moteur) est lui passé par une Section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), puis par un Établissement régional d'enseignement adapté (EREA)<sup>8</sup>. Le parcours se caractérise ensuite par un passage, plus ou moins long, en milieu ordinaire de travail. L'entrée à l'ESAT s'effectue quelques années après la fin du parcours scolaire. Les raisons invoquées pour cette orientation sont différentes : pour certain-e-s, elle relève d'une bifurcation subie ; pour d'autres, elle s'inscrit dans la continuité du parcours.

8. Les Classes pour l'inclusion scolaire (CLIS) et les Sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) sont des classes réservées à certains types d'élèves au sein d'un établissement scolaire en milieu ordinaire : pour les CLIS, ce sont les élèves handicapés ; pour les SEGPA, ce sont les élèves présentant des difficultés d'apprentissage. Les Établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) accueillent des élèves en grande difficulté scolaire et/ou sociale ou rencontrant des difficultés liées à un handicap.

Pour les parcours de rupture et les parcours mixtes, les visions de l'ESAT se recourent sous deux modalités : pour certaines personnes, l'ESAT est le seul lieu de travail possible ; pour d'autres, l'ESAT est un lieu auquel on a accès parmi d'autres.

Une partie des travailleur-ses issu-e-s de parcours de rupture ou mixte voient l'ESAT comme le seul lieu de travail qui peut encore les accepter au vu de leur parcours et de leur estimation de leur employabilité. Patricia (29 ans, handicap psychique) explique ainsi qu'elle « *n'avai[t] pas d'autre choix que d'être envoyée en ESAT* » pour revenir à une activité professionnelle.

Le fait d'entrer en ESAT est, dans ce cas, un « *marqueur de résignation face aux difficultés de la recherche d'un emploi salarié* » (Demazière et Zune, 2018, p.145). Ce sentiment de résignation est particulièrement visible dans les discours des travailleur-ses handicapé-e-s vivant l'orientation en ESAT comme une stigmatisation : une partie des enquêté-e-s ayant un handicap autre qu'intellectuel perçoit l'ESAT comme un lieu de travail qui ne lui est pas destiné : « *Pour moi, c'était un truc d'handicapés mentaux... Et c'était un échec de travailler là-dedans.* » (Coralie, 34 ans, handicap psychique). L'extrait d'entretien révèle ici la mise à distance effectuée par la travailleuse.

Pour d'autres personnes ayant un parcours mixte ou de rupture, l'ESAT est perçu comme un lieu auquel on a accès grâce à la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) avec une orientation vers le milieu protégé. Cette vision de l'ESAT est la plus minoritaire parmi les individus interrogés. L'emploi en milieu protégé est alors envisagé comme un emploi commun, se démarquant uniquement des autres par une procédure spécifique.

Annie (51 ans, handicap psychique) travaille dans un atelier de reliure à l'ESAT Rebond. Elle a à l'origine une formation de travailleuse sociale, ainsi qu'une maîtrise de psychologie effectuée suite à une reprise d'études. Après plusieurs années de chômage et un séjour à l'hôpital psychiatrique, elle effectue une demande de RQTH en 2004, qu'elle obtient cette même année. Accompagnée par une association sur le handicap psychique, elle décide de se reconvertir pour faire de la reliure : « *Il y a un relieur à côté de [cette ville]. On l'a contacté, il prenait pas de stagiaires. Il prenait pas, il embauchait pas. Mais... J'aurais, si ce relieur avait accepté, j'aurais fait la démarche d'une formation. Ça c'est sûr. Mais quand l'accompagnatrice de [l'association] m'a dit "Mais il y a l'ESAT qui a un atelier de reliure. Voyez avec la psychiatre de l'hôpital de jour", je me suis adressée pour faire un stage. Le milieu ordinaire ne me le permettait pas.* » (Annie)

Ici, le type de travail prime sur le type de milieu, ordinaire ou protégé. L'ESAT s'avère juste être l'endroit qui propose ce type de travail. Annie demande une orientation pour l'ESAT à la MDPH, et entre ainsi en milieu protégé en 2007.

On voit donc que le parcours en amont de l'entrée dans l'établissement influence la manière dont le milieu protégé est perçu à son arrivée. La typologie présentée permet également d'analyser les perspectives professionnelles des travailleur-ses.

## 2.2 Rester en ESAT

La majorité des travailleur·ses interrogé·e·s déclarent vouloir rester en ESAT : parmi les dix-sept personnes rencontrées, quatorze comptaient rester dans la structure de travail pour les années à venir. La raison principale évoquée par les personnes handicapées, tous parcours confondus, pour justifier leur envie de rester au sein de l'ESAT, est le caractère rassurant et confortable des ESAT. Malgré la faiblesse des revenus et l'impossibilité d'évolution de salaire<sup>9</sup>, les ESAT permettent une grande stabilité dans l'emploi et des revenus réguliers. En effet, le milieu protégé est perçu comme un lieu de travail stable et protecteur : « *En fait, l'ESAT c'est bien parce que c'est vraiment structurant quoi. [...] Il y a plein de personnes qui nous encadrent, si on a besoin de parler, on peut, on peut y aller, enfin voilà quoi. La psychologue elle est souvent là, l'assistante sociale aussi, pareil, voilà. On est quand même pris en charge [une pause]. C'est pour ça que moi, pour l'instant, revenir en entreprise normale, ça me fait un petit peu peur quoi.* » (Margaux, 23 ans, troubles dys.)

Margaux explique ainsi que le milieu protégé permet un soutien médico-social, et est à ce titre plus sécurisant que le milieu ordinaire de travail. La prise en compte des soins dans le temps de travail, la présence de professionnels médicaux ou sociaux sur le lieu de travail, ou l'adaptation des postes de travail sont des éléments fréquemment mentionnés. Au contraire, les descriptions du milieu ordinaire se réfèrent aux champs lexicaux de la violence et de l'incompréhension : « *des bourrins* », « *pas de dialogue* », « *on va me dire de dégager* »... Ces termes sont employés par les personnes handicapées pour qualifier leurs expériences en lien avec l'emploi, que ce soit en tant que chômeur·ses ou comme salarié·e·s. Les travailleur·ses témoignent de nombreuses situations de discrimination ou d'exclusion, en lien avec leur handicap.

Les travailleur·ses ayant eu des expériences professionnelles en milieu ordinaire mentionnent également l'avantage que présente l'ESAT en termes de stabilité (Cueto & Rodriguez, 2016). Aymeric (41 ans, handicap psychique) déclare ainsi que le milieu ordinaire « *pour les personnes comme [lui] ça vaut pas le coup* ». Aymeric a choisi de retourner en ESAT en 2018, après quelques mois en milieu ordinaire dans le secteur de la restauration. Pour lui, il est plus intéressant de travailler en milieu protégé, où il a accès à des revenus stables, n'a pas à faire d'heures supplémentaires, et ne peut pas être licencié.

Deux autres justifications du souhait de rester en ESAT s'articulent autour de l'idée d'inemployabilité : les travailleur·ses considèrent qu'ils et elles n'auraient pas leur chance dans le milieu ordinaire. Pour certain·e·s, effectuer sa carrière en ESAT est une évidence, dans la mesure où le milieu protégé est envisagé comme le lieu de travail par

9. Voir Encadré 1.

défaut : c'est le cas des personnes ayant un parcours de filière. La possibilité même de travailler ailleurs n'est pas envisageable.

Pour d'autres, il n'est pas nécessairement pertinent de réfléchir au milieu ordinaire au vu de leur âge : Jean-Marie (59 ans, handicap psychique) explique ainsi qu'il n'a pas de raisons de vouloir quitter l'ESAT, puisqu'il est « *trop tard* » pour le faire. En effet, pour les personnes de plus de 50 ans interrogées, les perspectives professionnelles se centrent sur la retraite plutôt que sur l'insertion en milieu ordinaire. Cette perspective est par ailleurs facilitée par leurs ESAT respectifs, qui les accompagnent dans cette transition (organisation de réunions, accompagnement individuel). Ces dispositifs sont communs à un grand nombre d'ESAT qui doivent apprendre à gérer cette problématique face au vieillissement de la population au fil des années (Delporte, 2015).

### 2.3 Vouloir aller un jour en milieu ordinaire

Un petit groupe de personnes handicapées ayant un parcours de rupture ou mixte déclarent vouloir quitter l'ESAT dans un futur plus ou moins proche. Toutes ces personnes ont des handicaps autres qu'intellectuels et ont déjà travaillé en milieu ordinaire.

Malgré leur satisfaction au sein de leurs établissements respectifs, ces travailleur·ses souhaitent les quitter et attendent le moment où ils/elles seront prêt·e·s à sortir. Pauline (40 ans, autiste) déclare ainsi que la seule chose qu'elle sache certainement est le fait qu'elle « *ne peu[t] pas finir [s]a vie là-dedans* ». Dans la plupart des cas, cette aspiration s'énonce sous une forme imprécise. Patricia (29 ans, handicap psychique) a vécu l'entrée à l'ESAT comme stigmatisante. Elle souhaite en sortir pour ne plus dépendre des aides étatiques de quelque manière que ce soit. Pour elle, partir de l'ESAT signifierait « *avancer* » dans sa vie : entrer ou retourner dans le milieu ordinaire serait une nouvelle étape dans la prise d'autonomie. De même, Hugo (38 ans, handicap moteur) aimerait un jour sortir du milieu protégé pour « *reprendre son indépendance et son autonomie, sa dignité* ». La sortie d'ESAT est perçue comme un défi personnel, permettant un retour à une situation considérée comme normale. Ces souhaits se heurtent toutefois aux difficultés du marché du travail, mais aussi, dans certains cas, aux objections des salarié·e·s des structures.

## 31 Le travail de tri et de façonnage des perspectives par les salarié·e·s des ESAT

Malgré la valorisation croissante de la parole de l'usager·ère dans les politiques du handicap, tous les projets individuels ne sont pas acceptables par les institutions. Ces projets se construisent sur un mode négocié et sont en « *en permanence appréciés et évalués dans le cadre des interactions par un ensemble d'acteurs (dont les personnes handicapées elles-mêmes)* » (Vidal-Naquet, 2009, p. 69).

Les entretiens avec les salarié·e·s nous fournissent des éléments d'explication quant aux perspectives des travailleur·ses, et montrent qu'avoir un souhait de sortie n'est pas suffisant pour partir vers un emploi en milieu ordinaire. Il faut obtenir le soutien de la structure, et celui-ci est accordé à des degrés divers. Les salarié·e·s des ESAT présentent le milieu ordinaire comme inadapté et violent envers les personnes handicapées (3.1). À cet égard, les équipes encadrantes effectuent un tri parmi les personnes souhaitant aller en milieu ordinaire, en évaluant « *la capacité d'adaptation à l'extérieur* ». Ce critère recouvre différents éléments : les compétences techniques, le savoir-être et la capacité à effectuer un travail en plus pour adapter son environnement de travail à sa condition (3.2).

### 3.1. Un milieu ordinaire décrit comme inadapté et violent

Dans un cadre concurrentiel exacerbé par un taux de chômage global encore plus élevé pour les personnes handicapées (Revillard, 2019), les salarié·e·s justifient les faibles taux d'insertion en milieu ordinaire par l'attitude des entreprises : « *Je pense pas que le marché du travail aujourd'hui soit prêt à les accueillir, déjà parce qu'il y a beaucoup de chômage et ensuite parce que les gens dans les entreprises ne sont pas formés [...] C'est rare, et en général ça dure pas longtemps. Là encore, il y en a un qui est parti il y a pas longtemps, il a fait six mois et il est revenu complètement... Enfin voilà, c'est pas adapté, c'est pas adapté...* » (Matic, 42 ans, chef de service, ESAT Pasteur)

De façon analogue, la chargée de formation de l'ESAT Les Lilas décrit ainsi l'entrée sur le marché du travail comme « *une grosse claque dans la gueule* ». Ce discours entre en résonance avec les représentations des travailleur·ses et leurs expériences antérieures en milieu ordinaire.

Contrairement au discours porté par l'action publique, les salarié·e·s des structures ne présentent pas l'insertion en milieu ordinaire comme un objectif à atteindre systématiquement pour toutes les personnes handicapées. Aude-Marie, directrice de l'ESAT Les Dahlias, déclare ainsi que « *le parcours idéal n'est pas forcément [en] milieu ordinaire* », et qu'il peut être préférable, pour les travailleur·ses, de rester en ESAT.

Ces représentations amènent donc certain·e·s salarié·e·s d'ESAT à filtrer les demandes des personnes handicapées souhaitant partir pour le milieu ordinaire, ce qui peut donner lieu à des tensions. Coralie (34 ans, handicap psychique) est à l'ESAT Pasteur depuis cinq ans,



dans la restauration. Elle a arrêté ses études en terminale à cause de problèmes de santé mentale. À 20 ans, elle passe un diplôme d'aide-soignante, et travaille dans ce secteur pendant trois mois. Elle arrête de nouveau à cause de sa santé, et navigue entre plusieurs longues périodes d'inactivité, de prise en charge médicale et vacances comme animatrice dans des centres péri-scolaires. Elle rejoint l'ESAT en 2013. Désormais, elle souhaite reprendre ses études et passer le concours de monitrice-éducatrice, pour faire du travail social. Néanmoins, Coralie a décidé de cacher à la chargée d'insertion de l'ESAT qu'elle compte passer ce concours : « *Quand t'arrives, ils te disent "Oui, on veut vous faire un projet pour que vous alliez en milieu ordinaire, pour que vous fassiez des formations..." Tu vois ? En fait, que dalle. T'as rien. En fait eux, ils te font une évaluation tous les ans. Où ils te disent "Voilà ce qui va, voilà ce qui va pas". Et c'est tout quoi. En fait, la chargée d'insertion... Elle est très décevante. [...] Elle, elle met des barrières, [...] en disant "Non vous, vous êtes pas prêt, vous êtes trop malade, on verra l'année prochaine". En fait, le problème avec l'ESAT, enfin en tout cas à Pasteur, c'est que tu sais pas ce que tu vas faire après. [...] T'es un peu bloquée.* »

Pour Coralie, la chargée d'insertion bride les ambitions des personnes employées par l'ESAT. Du côté de la chargée d'insertion, il est « *utopique* » de penser qu'une personne ayant un handicap psychique « *non stabilisé* » puisse avoir les compétences requises pour suivre ce genre de formation. Selon elle, la travailleuse gagnerait à rester en ESAT.

Le milieu ordinaire étant décrit comme inadapté à la population handicapée, les salarié-e-s évaluent la viabilité du projet d'emploi en milieu ordinaire principalement à partir de leur estimation de la capacité d'adaptation de la personne au milieu de travail.

### 3.2 S'adapter à l'extérieur ? Compétences techniques, savoir-être et travail en plus

Pour les salarié-e-s de la structure, les personnes susceptibles de quitter l'ESAT doivent s'adapter à leur environnement de travail. La cheffe de service de l'ESAT de Hercourt présente ce qu'elle considère être un profil de milieu ordinaire : « *Un "profil milieu ordinaire" [ce n'est pas] les meilleures compétences des ESAT, mais des personnes qui avaient un savoir-être et une capacité d'adaptation à l'extérieur. C'était ça qui était le plus mis en avant.* » (Nicole, 58 ans, cheffe de service, ESAT de Hercourt)

Les personnes insérables dans le milieu ordinaire doivent donc posséder des capacités techniques et comportementales, mais surtout une « *capacité d'adaptation à l'extérieur* ». Les compétences techniques requises incluent notamment la capacité à travailler à des rythmes de production soutenus. Les exemples de Maryse et de Margaux illustrent ce point.

Après deux ans dans sa structure de travail protégé, on propose à Maryse (51 ans, handicaps moteur et intellectuel) d'effectuer un stage de dactylographie en milieu ordinaire, tout en dépendant de l'ESAT. Le stage s'arrête au bout d'un an, car les moniteurs lui disent qu'elle n'est « *pas faite pour travailler en milieu ordinaire* » car « *trop lente* ». Au contraire, Margaux (23 ans, troubles dys.) est encouragée à travailler plus vite à l'atelier

de l'ESAT, afin de la préparer à un emploi en milieu ordinaire : « *Ils me disent [...] que c'est pour mon bien, parce que, après, faudrait que j'aille, je peux aller en entreprise normale et donc c'est pour ça qu'ils me mettent des fois la pression pour que je puisse gérer mon stress en fait et puis pas me mettre en panique quoi.* »

Les salarié-e-s des ESAT procèdent ici à une sorte de mise en situation à l'intérieur de l'ESAT, pour pouvoir tester la travailleuse par rapport à ce qu'ils et elles considèrent être les conditions en milieu ordinaire.

Savoir s'adapter à l'extérieur passe également par des compétences comportementales, ou de « *savoir-être* », renvoyant à une adéquation du comportement aux « *qualités sociales* » requises dans le milieu de travail (Kergoat, 2007). La posture professionnelle est définie par les salarié-e-s des ESAT en fonction de ce que qu'ils et elles considèrent être acceptable ou non dans le milieu de travail ordinaire, à partir de leurs propres expériences professionnelles (Dubernet, 1996).

Les ESAT adoptent donc des stratégies tendant à normaliser les comportements, pour que ceux-ci soient conformes aux attentes du monde professionnel. Les rappels au professionnalisme (Boussard, Demazière & Milburn, 2010) sont fréquents au sein des ateliers. Lors d'une formation<sup>10</sup>, Kasia (42 ans, chargée de formation à l'ESAT Les Lilas) demande aux personnes présentes d'adopter une « *posture de travail* » et, de ce fait, d'enlever leurs écouteurs et de ranger leur téléphone. De manière plus générale, avoir un ethos professionnel signifie arriver à l'heure le matin, mettre les chaussures de sécurité dans l'atelier, ne pas être absent-e sans justification...

En outre, l'apprentissage du « *savoir-être* » recouvre notamment un apprentissage de la hiérarchie (Kergoat, *op. cit.*). Les personnes handicapées désirant aller en milieu ordinaire doivent donc montrer qu'elles comprennent la hiérarchie : « *Est-ce que c'est normal que les travailleurs appellent les encadrants par leur surnom ? Moi ça me choque. Dans une entreprise, c'est pas "Ça va Duduche ?". Attends, Duduche c'est ton chef ! Alors voilà. C'est les codes du travail. [...] On fait ça pour leur intérêt personnel et pour leur bien, parce que si, si on le fait pas, quand ils vont aller à l'extérieur, ça va être la fête, "Ça va Duduche ?", et ça va pas passer.* » (Gérard, 49 ans, directeur, ESAT Les Lilas)

La citation du directeur de l'ESAT des Lilas illustre le fait que le respect de la hiérarchie est un critère utilisé pour évaluer l'employabilité des travailleur-ses à l'extérieur. La norme n'est pas uniquement mobilisée pour parler de l'organisation interne de l'ESAT, mais aussi en rapport avec une situation potentielle en milieu ordinaire.

Enfin, les salarié-e-s considèrent que les travailleur-ses les plus à même de trouver un emploi en milieu ordinaire sont celles et ceux capables d'effectuer un « *travail en plus* » (Dalle-Nazébi & Kerbourc'h, 2013) sur leur futur lieu de travail.

10. Observation du 19/12/2018.

J'assiste à une formation sur la transition vers le milieu ordinaire destinée aux travailleur-ses handicapé-e-s. Kasia, la chargée de formation, présente l'emploi en milieu ordinaire : « *Vos collègues de travail dans le milieu ordinaire, ils s'en foutent royalement de votre handicap. Et ça, ils ont pas à le gérer, voire ils veulent pas prendre la responsabilité. Donc actuellement [...] il faut apprendre à ces gens qu'ont pas l'habitude de travailler avec des gens qu'ont des difficultés, à travailler avec des personnes qu'ont des difficultés.* » Observation du 10/01/19 - ESAT Les Lilas

Dans cet extrait, Kasia explique ainsi que les personnes souhaitant quitter le milieu protégé doivent être prêt-e-s à réaliser un travail pédagogique sur leur lieu de travail.

Ainsi, pour les salarié-e-s des établissements, les personnes pouvant sortir pour un emploi en milieu ordinaire sont celles ayant les meilleures capacités d'adaptation à l'extérieur. La sortie d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail fait donc l'objet d'un double filtre : la volonté des personnes handicapées, elle-même façonnée partiellement par le discours des salarié-e-s de la structure, et la validation du projet par le personnel de l'établissement.

## Conclusion

Les données quantitatives et qualitatives analysées dans cet article éclairent le décalage entre un référentiel d'action publique centré sur l'accès à l'emploi en milieu ordinaire et la rareté effective de ces transitions.

L'exploitation de la vague 2014 de l'enquête auprès des établissements et services pour enfants et adultes handicapés (ES Handicap) montre que les individus sortant d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour un emploi en milieu ordinaire ont un profil différent de ceux restés en ESAT. C'est une population majoritairement masculine, plus jeune que la moyenne des personnes en ESAT, ayant passé peu de temps dans la structure, et qui a plus de chance d'avoir un handicap autre qu'intellectuel que la population restée en ESAT.

L'analyse qualitative des parcours permet d'éclairer ces constats. La sortie d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail fait l'objet d'un double filtre : la volonté des personnes handicapées, elle-même façonnée partiellement par le discours des salarié-e-s<sup>11</sup>, et la validation du projet par les salarié-es.

On constate tout d'abord que le projet de rejoindre le milieu ordinaire est loin d'être majoritaire parmi les personnes handicapées employées en milieu protégé. Cette tendance est expliquée en partie par l'étude des parcours en amont de l'ESAT. Ainsi, la minorité de personnes souhaitant quitter l'ESAT a eu des expériences scolaires et professionnelles en milieu ordinaire. Pour les autres, rester en ESAT semble évident, pour certain-e-s,

11. Pour rappel, nous désignons par « salarié-e-s » les moniteur-ices d'atelier, le personnel médico-social, le personnel administratif, et les directeur-ices d'ESAT.

parce qu'il est dans la continuité du parcours, mais également de manière générale parce que les ESAT proposent un environnement de travail adapté physiquement, un soutien médico-social, une source de revenu stable et l'assurance de pouvoir garder une activité sur le long terme.

Par ailleurs, l'enquête effectuée met en lumière le rôle des salarié-e-s, dont le discours influence les perspectives des personnes handicapées. Le critère principal d'évaluation est la capacité d'adaptation aux contraintes du milieu ordinaire (marché du travail, accessibilité). L'analyse croisée des entretiens du personnel et des travailleur-ses montre donc le travail de filtrage réalisé, réduisant l'effectif de personnes sortant vers un emploi en milieu ordinaire.

L'enquête réalisée contribue à la sociologie de l'emploi, en se focalisant sur un groupe de travailleur-ses peu pris en compte dans cette littérature, et contribue aux travaux portant sur le milieu protégé, en valorisant les expériences des personnes handicapées. L'article met en valeur les parcours et perceptions des individus employés par ces structures – traditionnellement étudiés en France aux échelles macro (Visier, 1998 ; Velche, 2004) et méso (Blanc, 1999) – dans la continuité des travaux internationaux sur le secteur protégé (de Urrías & Verdugo, 2011 ; Holmqvist, *op. cit.*). Enfin, l'enquête ajoute également une nouvelle dimension aux études quantitatives réalisées sur ce sujet (Makdessi & Mordier, 2013 ; Falinower, 2016 ; Bergeron & Eideliman, *op. cit.*), en proposant une analyse quantitative originale des caractéristiques des personnes ayant quitté le milieu protégé pour le milieu ordinaire de travail.

Ainsi, parce qu'elle croise expériences des personnes concernées, mécanismes de sélection et données statistiques, l'approche mixte que nous avons privilégiée permet d'apporter de nouveaux éléments de réflexion à la question du rôle de passerelle du milieu protégé. D'autres enquêtes seraient toutefois nécessaires, notamment pour étudier l'ancrage des ESAT dans le tissu économique local et le travail lié au placement des travailleur-ses handicapé-e-s souhaitant quitter le milieu protégé. De même, il serait particulièrement enrichissant de retracer les parcours des personnes travaillant en ESAT, en s'intéressant à l'articulation entre travail, vie conjugale et familiale, ainsi qu'à l'accès au logement.

## ■ Bibliographie

Bergeron T. & Eideliman J.-S. (2018), « Les personnes accueillies dans les établissements et services médico-sociaux pour enfants ou adultes handicapés en 2014 », *Les Dossiers de La DRESS*, 28, pp. 1-41.

Bernard L. (2015), *Le travailleur handicapé aux portes de l'inclusion*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.

Blanc A. (1999), *Les handicapés au travail : analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Paris, Dunod.

- Bocquet É. (2015), *Rapport d'information fait au nom de la commission des finances sur les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)*, Rapports du Sénat, 409.
- Boussard V., Demazière D. & Milburn P. (2010), « Introduction : qu'est-ce qu'être professionnel ? », in *L'injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 13-22.
- Cueto B. & Rodriguez V. (2016), "Is sheltered employment more stable than ordinary employment?", *Work*, vol. 55, n° 1, pp. 51-61.
- Dalle-Nazébi S. & Kerbourc'h S. (2013), « L'invisibilité du "travail en plus" de salariés sourds », *Terrains & travaux*, vol. 23, n° 2, pp. 159-177.
- Demazière D. et Zune M. (2018), « Qu'est-ce que le travail quand on n'a pas d'emploi ? Le travail non salarié à l'aune des projections d'avenir des chômeurs », *Formation Emploi*, vol. 141 n° 1, pp. 133-152.
- de Urríes F. B. J. & Verdugo M. A. (2011), "Sheltered Employment Centers: Characteristics and users' perception", *Work (Reading, Mass.)*, vol. 38, n° 2, pp. 155-161.
- Delporte M. (2015), « L'expérience de la retraite des travailleurs handicapés », *Le Sociographe*, vol. 52, n° 4, pp. 33-44.
- Dubernet A.-C. (1996), « La sélection des qualités dans l'embauche. Une mise en scène de la valeur sociale », *Formation Emploi*, n° 54, pp. 3-14.
- Dupont H. (2016), « *Ni fou, ni gogol !* ». *Orientation et vie en ITEP*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.
- Falinower I. (2016), « L'offre d'accueil des personnes handicapées dans les établissements et services médico-sociaux entre 2010 et 2014 », *Études et Résultats*, n° 975, pp. 1-6.
- Hélaridot V. (2006), « Parcours professionnels et histoires de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. 20, n° 1, pp. 59-83.
- Hélaridot V. (2009), « Vouloir ce qui arrive ? Les bifurcations biographiques entre logiques structurelles et choix individuels », in *Bifurcations*, Éd. La Découverte, pp. 160-167.
- Holmqvist M. (2009), "Disabled people and dirty work", *Disability & Society*, vol. 24, n° 7, pp. 869-882.
- Hughes E. (1996), « Le travail et le soi », in *Le Regard Sociologique*, Paris, Éditions de l'EHESS, pp. 75-85.
- Jaeger M. (2009), « Focus - Quand le législateur découvre la notion de projet de vie... », *Informations sociales*, vol. 156, n° 6, pp. 142-144.
- Kergoat P. (2007), « Une redéfinition des politiques de formation. Le cas de l'apprentissage dans les grandes entreprises », *Formation Emploi*, n° 99, pp. 13-28.

- Le Laidier S. & MENESR-DEPP (2017), « Les enfants en situation de handicap. Parcours scolaires à l'école et au collège », *Éducation & Formations*, n° 95.
- Makdessi Y. & Mainguené A. (2010), « Établissements et services pour adultes handicapés. Résultats de l'enquête ES 2006 et séries chronologiques 1995 à 2006 », *Séries Statistiques*, n° 141, p. 1-103.
- Makdessi Y. & Mordier B. (2013), « Les établissements et services pour adultes handicapés. Résultats de l'enquête ES 2010 », *Séries Statistiques*, n° 180.
- Méda D. & Vendramin P. (2013), *Réinventer le travail*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Parron A. (2009), « Les trajectoires professionnelles de jeunes adultes en situation de handicap psychique : du milieu ordinaire aux filières adaptées », *Lien Social et Politiques*, n° 61.
- Revillard A. (2019), *Handicap et travail*, Paris, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.).
- Schnapper D. (2007), « La critique des institutions », in *Qu'est-ce que l'intégration ?*, Paris, Gallimard, pp. 157-161.
- Velche D. (2004), « Emploi et/ou allocations : les tendances actuelles dans l'Union Européenne », *Actualité et Dossier En Santé Publique*, n° 49, pp. 55-57.
- Velche D. (2009), « Les lois de 1987 et 2005 : une chance pour le travail protégé ? », in *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, pp. 231-281.
- Vidal-Naquet P. A. (2009), « Quels changements dans les politiques sociales aujourd'hui ? Le projet entre injonction et inconditionnalité », *La Nouvelle Revue de l'adaptation et de La Scolarisation*, vol. 47, n° 3, pp. 61-76.
- Visier L. (1998), « Les relations et les conditions de travail en milieu protégé », *Revue Internationale du Travail*, vol. 137, n° 3, pp. 373-393.
- Waser A.-M. & Lénéel, P. (2014), « Les transitions professionnelles des personnes touchées par une maladie chronique », *Sociologies Pratiques*, vol. 28, n° 1, pp. 63-73.