
15

Travail et emploi

Dans la perspective de promotion générale des droits des personnes handicapées, la convention internationale des Nations Unies de 2006 énonce à propos du travail et de l'emploi (article 27) : « Les États parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. ».

La référence à la notion d'inclusion professionnelle et sociale, ainsi qu'à l'ouverture du milieu de travail, est parallèle aux problématiques posées pour la scolarité. La perspective de plus en plus valorisée est celle des transformations des lieux d'accueil vers des modalités plus « inclusives », particulièrement pour les personnes avec déficiences intellectuelles (DI) pour lesquelles les résistances aux transformations sont plus vives que pour d'autres personnes handicapées, par exemple celles avec des altérations motrices ou sensorielles. En ce qui concerne l'emploi, la question est souvent posée en termes de choix, surtout pour les personnes avec DI, entre :

- des lieux spécifiquement dédiés, traditionnellement dénommés « spéciaux » (Centres d'aide par le travail, ateliers protégés, ou « *sheltered workshops* ») ;
- et des lieux ordinaires avec possibilités d'accompagnement (entreprises ordinaires et emploi accompagné, ou « *supported employment* »).

Quelques définitions préalables

Les « services professionnels protégés et adaptés », intitulés en anglais « *sheltered workshops* », sont définis par un groupe d'experts européens (Igos, 2011) comme des « services qui sont proposés à des personnes handicapées qui, en raison de leurs déficiences, ne peuvent travailler dans le marché ordinaire de travail [...]. En raison de la nature et du degré de leur handicap, ces personnes s'appuient en partie sur des systèmes d'aide variables, structurés et durables. ».

Les « emplois accompagnés », intitulés en anglais « *supported employment* » (SE), se réfèrent à « l'aide personnalisée et aux adaptations des lieux de travail qui prennent en considération les besoins des personnes handicapées dans un milieu ouvert de travail. » (Velche, 2010). Une définition plus complète est fournie par un groupement européen de 19 associations nationales œuvrant pour l'emploi accompagné (*European Union of Supported Employment*) : ce sont « des emplois fournis par des employeurs ordinaires dans la communauté, trouvés et soutenus par une agence d'emploi, qui peut offrir une aide dans l'emploi grâce à un « *Job Coach* » (parfois appelé spécialiste, fonctionnaire, consultant en emploi). Aussi appelé « modèle du placement, de la formation et du maintien dans l'emploi », le modèle implique un haut niveau d'investissement dans le repérage des besoins des travailleurs, dans la recherche et l'analyse des emplois, en fournissant systématiquement formation et appui à la personne sur le lieu de travail. » (Beyer et coll., 2010a, p. 131).

Des précisions complémentaires sont fournies par d'autres auteurs : les programmes de ce type sont « basés sur une approche du type « *on place* et *on forme* », c'est-à-dire que les personnes sont d'abord placées dans des situations réelles de travail qui les aident à atteindre leurs objectifs professionnels et des soutiens à la formation leur sont ensuite fournis de manière illimitée selon leurs besoins et leurs préférences pour atteindre leurs objectifs (Su, 2008, traitant de la situation à Taïwan). Il s'agit « d'aider les personnes [...] qui veulent travailler à trouver et à obtenir un emploi et de fournir un appui aux employés et aux employeurs. » (Skellern et Astbury, 2012, traitant de la situation en Grande-Bretagne).

Liens entre évolutions des situations d'emploi et évolutions sociales

En Amérique du Nord dès les années 1970-1980, des évolutions sociales et institutionnelles permettent aux personnes atteintes de troubles mentaux et aux personnes avec DI de quitter des structures protégées traditionnelles pour aller vers des types d'emploi accompagnés en milieu ouvert (souvent formulés en anglais comme emplois dans la « communauté »). Mis à part quelques expériences pionnières et isolées, ces évolutions ont pris de l'ampleur en Europe dans les années 1990, soutenues par différents organismes, dont le Groupement inter-associatif pour l'emploi accompagné (*European Union of Supported Employment*), l'OCDE et l'Union européenne.

Les concepts qui ont été de plus en plus associés à l'objectif de l'emploi accompagné ont été ceux de désinstitutionnalisation et d'inclusion sociale, le premier pouvant être considéré comme un des outils du second. L'hypothèse de base associée au concept d'emploi accompagné peut soutenir l'orientation « inclusive » : engager les personnes vers des emplois en milieu ordinaire mènerait à de plus hauts niveaux d'inclusion sociale, définie du point de vue à la fois structural (développement de la présence de personnes avec DI dans le milieu ordinaire « communautaire ») et subjectif (augmentation de la qualité des relations interpersonnelles, sentiment d'acceptation comme une personne au-delà du handicap) (Lysaght et coll., 2012a et b). Reste à apporter des preuves tangibles d'une telle hypothèse qui est ensuite testée par le même auteur (voir ci-après). D'autres auteurs analysent les programmes pour l'emploi des personnes avec DI en posant la question de leurs capacités de choix, voire de leur auto-détermination (Lysaght et coll., 2009 ; Agran et Krupp, 2011). En Europe, l'inclusion sociale pour tous est clairement énoncée comme objectif général. Il s'agit de combattre le chômage plus important des personnes en situation de handicap (environ deux fois plus que pour les personnes « ordinaires »), de promouvoir l'autonomisation, de valoriser la mobilité vers le milieu ordinaire de travail, de favoriser les aides, de soutenir les actions pour une inclusion dite « active » (Velche, 2012).

Quant à la désinstitutionnalisation, les mesures les plus anciennement repérables, dès les années 1960, sont celles adoptées dans les pays scandinaves pour transformer les institutions traditionnellement fermées. Depuis le milieu des années 2000, différents textes européens se réfèrent explicitement à ce concept de désinstitutionnalisation, en prenant appui le plus souvent sur la Convention internationale des droits des personnes handicapées de 2006 (Recommandation, 2013)²¹². La Commission Européenne a ainsi édité en 2012 un guide pour la transition des approches dites « institutionnelles » (« *institutional care* ») ou résidentielles, vers des approches alternatives reposant sur les familles et la « communauté ». « Désinstitutionnaliser » consisterait en un processus visant à développer un ensemble de services de proximité en milieu ordinaire (« communautaire ») incluant des mesures de prévention permettant d'éviter le recours à des placements institutionnels (Plaisance, 2014).

Ce débat sur la désinstitutionnalisation touche directement les personnes avec DI dans la mesure où elles ont été traditionnellement confinées, parfois dès le plus jeune âge, dans des dispositifs spécifiques et fermés et que les

212. *Recommendation CM/Rec(2013)2 of the Committee of Ministers to member States on ensuring full inclusion of children and young persons with disabilities into society (Adopted by the Committee of Ministers on 16 October 2013 at the 1181st meeting of the Ministers' Deputies).*

situations évoluent si lentement que leur accès à l'emploi en milieu ouvert continue à être problématique²¹³. Le maintien en France du statut de personnes « protégées » dans des structures spécifiques de travail, le plus souvent sous l'égide d'associations, peut entrer en conflit avec des orientations européennes favorables à l'attribution du statut de « travailleur ». Par ailleurs, les dispositifs particuliers de travail suscitent de nombreuses interrogations, entre le souci de soutenir les personnes avec DI dans des activités spécifiques, qu'elles soient productives ou non, et la perspective d'inclusion et de revendication des droits qui se heurte à des obstacles sociétaux majeurs, dont celui de l'acceptation des personnes en milieu de travail ordinaire²¹⁴.

Bilans internationaux descriptifs

Les synthèses menées sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap en Europe montrent le maintien généralisé de services de travail protégés et adaptés pour les personnes qui ne sont pas en mesure de travailler en milieu ordinaire (Igos, 2011). Il s'agit le plus souvent de personnes avec DI, dont le statut dans de tels services est variable selon les pays : comme salariés ou sous le statut spécifique de personnes sous protection médico-sociale.

Les bilans sur les structures de travail protégé se heurtent à plusieurs difficultés méthodologiques, difficultés aggravées si l'on souhaite y repérer précisément les populations avec DI. Au-delà de simples catalogues descriptifs, des choix s'imposent pour classer les différents pays européens les uns par rapport aux autres selon la place qu'y occupent les ateliers protégés. Classement selon le statut de personnes concernées (salariées ou non) ? Ou selon les types de populations accueillies, avec cette difficulté à trouver des critères homogènes de repérage ? Après discussion sur les autres travaux déjà menés, Dominique Velche opte pour le critère de la place relative prise par le travail protégé en termes d'effectifs de personnes en ateliers spéciaux, rapportés à la population active, dans chaque pays. Il renonce à rapporter le nombre de places au nombre de personnes handicapées, car, dit-il, « celui-ci dépend

213. Certes, la situation actuelle n'est plus du tout assimilable aux institutions « totales » dans la définition qu'en donnait Erving Goffman (Asiles, 1968) : des lieux de résidence coupés du monde extérieur où les personnes mènent une vie recluse.

214. Comme le formule Dominique Velche (2010) qui analyse l'avenir du travail protégé en Europe : « dans un contexte international qui est passé d'une recherche de protection et de compensation à une revendication de droits à l'égalité et à la pleine participation sans discrimination, ces structures « spéciales » sont vite apparues comme des lieux de relégation, surtout lorsqu'elles offraient des conditions de travail, des rémunérations et un statut inférieurs à ce qui était la norme dans chaque pays. ». Un numéro spécial de la revue de l'Unapei « Vivre ensemble » (n° 120, juin 2014) soulève précisément la question de l'emploi accompagné en milieu ordinaire.

tellement des définitions dans le pays et des représentations culturelles, qu'il peut représenter de 5,4 % de la population active en Roumanie à 32,2 % en Finlande. » (Velche, 2010, note 13). Le classement aboutit finalement à distinguer trois types de pays, en classant en tête ceux qui détiennent le plus de places en ateliers protégés ou « spéciaux » rapportées à la population active (tableau 15.I). Selon cette approche, la France se situe parmi les pays où les ateliers protégés jouent un rôle important dans la politique de l'emploi des personnes handicapées, avec 480 places pour 100 000 actifs (15-64 ans).

Tableau 15.I : Typologie des pays européens selon leur recours aux « ateliers spéciaux » (d'après Velche, 2010)

Types de recours aux ateliers spéciaux	Les ateliers spéciaux jouent un rôle important dans la politique de l'emploi	Limitation du recours au travail protégé classique	Peu de recours au travail protégé par manque de moyens disponibles
Pays concernés	Pologne, Pays-Bas, Bulgarie, Finlande, Allemagne, Slovaquie, Suède, Hongrie, France, Belgique, Tchéquie	Danemark, Espagne, Irlande, Portugal, Italie, Slovaquie, Luxembourg, Autriche, Royaume-Uni	Grèce, Chypre, Malte, Lettonie, Lituanie

Note du tableau 15.I : L'auteur adopte une définition large des ateliers qu'il dénomme « spéciaux » : aussi bien les établissements de travail protégé dérogatoires au code du travail que ceux qui ne le sont pas, ainsi que les entreprises adaptées ou sociales. Dans ce cadre, il ne retient pas les ateliers strictement occupationnels ou thérapeutiques.

Pour compléter les données sur la place des ateliers protégés, la connaissance de l'extension ou non du travail accompagné en Europe s'imposerait. Or, les données restent insuffisantes et très parcellaires pour les personnes avec DI (tableau 15.II). On retient que les mesures de travail accompagné sont diverses, encore peu développées dans certains pays européens pour les personnes avec DI et ne présentent pas toujours les critères reconnus par le groupe d'experts européens (*European Union of Supported Employment*) :

- présence d'un assistant pour l'emploi (*job coach*) ;
- repérage des besoins du travailleur ;
- analyse du travail ;
- formation et appui à la personne sur le lieu de travail.

Enfin, le travail accompagné demeure fragile en Europe du point de vue des difficultés des appuis financiers (Beyer et coll., 2010a). Il est remarqué aussi que, pour accéder à ce type d'emploi, les personnes avec DI peuvent se trouver en concurrence, avec les personnes « socialement exclues ». Il y aurait en Europe un élargissement de la clientèle pouvant prétendre à un travail accompagné, ce qui n'est apparemment pas le cas aux États-Unis où les services sont, par la loi, dédiés spécifiquement aux personnes avec DI. On peut craindre que les organisations engagées à l'appui du travail des

personnes handicapées en arrivent à négliger les personnes qui ont les plus grandes déficiences et les plus grands besoins (Beyer et coll., 2010a, p. 135).

Tableau 15.II : Emploi accompagné des personnes avec DI en Europe (en % de l'ensemble des personnes en emploi accompagné) (d'après Beyer et coll., 2010a, p. 134)

Pays	% de l'ensemble des personnes en emploi accompagné
Espagne	11
Finlande	12
Grande-Bretagne	36
Autres pays enquêtés	29
Ensemble	35

Les autres pays enquêtés, sur la base d'un questionnaire auprès de 184 organisations européennes, étaient les suivants : Autriche, Tchéquie, Hongrie, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Roumanie.

Bilans internationaux comparatifs

Plusieurs études menées chez des sujets avec DI ont comparé les effets des différentes modalités de travail (protégé ou accompagné) sur des questions spécifiques :

- les ateliers protégés DI mènent-ils à l'emploi (Cimera, 2011) ?
- l'emploi en milieu ordinaire favorise-t-il l'inclusion sociale des personnes avec DI (Lysaght et coll., 2012a et b) ?
- quel type d'accueil favorise l'estime de soi et/ou le sentiment de solitude chez les personnes avec DI (Gascon, 2009) ?
- quelle qualité de vie pour les personnes avec DI entre les ateliers protégés et les emplois ordinaires (Jahoda et coll., 2008) ?
- les emplois accompagnés mènent-ils les personnes avec DI à une meilleure qualité de vie (Beyer et coll., 2010b) ?

Les résultats de ces études sont synthétisés dans le tableau 15.III.

Les résultats sont souvent présentés avec de grandes précautions dans leurs conclusions, voire avec des critiques méthodologiques. Les différences que l'on pouvait présupposer comme fortement contrastées entre les effets des modalités d'accueil, se révèlent parfois peu évidentes. Par exemple, l'estime de soi est peu différente selon que les personnes se trouvent en atelier protégé ou en milieu ordinaire, à ceci près que les risques de ressentir une solitude plus forte se situent en milieu ordinaire. Une conclusion de bon sens, mais confortée par des enquêtes précises, se dégage alors : le seul critère de la

présence dans un lieu d'accueil, quel qu'il soit, ne suffit pas et il convient de mesurer aussi les satisfactions subjectives (Rose et coll., 2011), les interrelations avec les autres membres du groupe de travail (Novak et coll., 2011 ; Lysaght et coll., 2012a et b), la qualité de vie des personnes (Cramm et coll., 2009 ; Beyer et coll., 2010b). De manière générale, les futures études devraient préciser, en toutes circonstances, les conditions offertes par les lieux de travail : sont-ils accueillants et aidants (Kirsh et coll., 2008 ; Luecking, 2011) ? Pour Jahoda (Jahoda et coll., 2008, p. 16), le nouveau défi serait de reconnaître la nécessité de soutiens émotionnels et pratiques, sur le long terme, qui sont requis par certaines personnes pour leur permettre de devenir des membres acceptés du monde du travail.

Tableau 15.III : Études comparées sur populations avec DI en divers milieux de travail (ateliers protégés ou milieu ordinaire)

Références	Populations	Types d'évaluation	Résultats
Cimera, 2011 Analyse secondaire États-Unis	Comparaison de deux populations avec DI en emploi accompagné 4 904 venant d'ateliers protégés 4 904 ne venant pas d'ateliers protégés	Taux d'emploi Salaires Heures de travail Coût des services	Les apprentissages en ateliers protégés n'améliorent pas l'employabilité
Lysaght et coll., 2012a Méta-analyse 42 articles (de 2000 à 2010)	Personnes avec DI en emploi (ateliers protégés ou emploi en milieu ordinaire)	Recherche des dimensions de l'inclusion sociale en lien avec l'emploi en milieu ordinaire	Validation de dimensions centrales de l'inclusion sociale en situation de travail qui ne se limitent pas à la seule présence physique : satisfaction mutuelle, valorisation, confiance, réciprocité, sentiment d'appartenance
Gascon, 2009 Enquête Canada	Comparaison de deux populations avec DI 25 en milieu ordinaire de travail 28 en ateliers protégés	Échelle d'estime de soi Questionnaire sur la solitude au travail	Pas de différences d'estime de soi Sentiment de solitude plus important en milieu ordinaire de travail
Jahoda et coll., 2008 Méta-analyse 15 articles (de 1967 à 2000)	Personnes avec DI en emploi accompagné	Qualité de vie et bien-être psychologique Autonomie Réseaux sociaux et activité	Résultats positifs pour qualité de vie, bien-être, autonomie Non démontré pour les réseaux sociaux au travail

Situation française

La France s'est dotée d'un dispositif de quotas d'emplois des personnes handicapées qui a été inauguré dès 1924, après la guerre de 14-18. Une telle politique de quotas n'est pas partagée par tous les pays : par exemple, la

Grande-Bretagne et la Suède recourent à des mesures d'incitation à l'emploi, d'aide aux employeurs et d'appui individualisé aux personnes handicapées. En France, l'obligation actuelle est l'emploi de 6 % de personnes handicapées pour les entreprises de plus de 20 salariés. Le non-respect oblige à verser des pénalités à l'Association nationale de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph pour les entreprises privées), ou au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Il y a cependant des alternatives légales : contrats de sous-traitance, accords collectifs de branches, etc. Il y aurait ainsi une « légalisation des alternatives à l'emploi » (Blanc, 1995, p. 93). L'orientation des personnes est effectuée par la Commission des droits et de l'autonomie (CDA) des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Mais, pratiquement, une pluralité d'acteurs est concernée : le Service public de l'emploi qui regroupe Pôle Emploi (service général), et Cap Emploi (service spécialisé), de nombreuses agences d'appui à l'emploi et des associations de défense des personnes handicapées. Le système est très éclaté et assez peu lisible, malgré les efforts officiels de relance en faveur de l'emploi des personnes handicapées et d'essais de coordination entre les acteurs. La mise en synergie de cet ensemble d'acteurs est un objectif maintes fois souhaité mais encore trop peu mis en place (Blanc, 2009).

Pour la population avec DI, la situation française est en grande partie commune à celle de nombreux pays avec une grande diversité des lieux de travail. Cela peut concerner les entreprises ordinaires de travail avec un accompagnement éventuel des personnes ; les « Entreprises adaptées-EA » (anciennement ateliers protégés) où les personnes ont le statut de salariés de droit commun ; les « Établissements et services d'aide par le travail-Esat » (anciennement centres d'aide par le travail) où les personnes relèvent de la protection médicosociale²¹⁵. Les personnes en Esat peuvent être mises à disposition d'une entreprise ordinaire pour y exercer une activité de type professionnel et bénéficier ainsi d'un contrat de travail.

Les données statistiques sont souvent insuffisantes pour identifier la population des personnes avec DI dans les structures spécifiques mentionnées. Plusieurs auteurs réclament une amélioration conséquente des données statistiques de base (par exemple : Velche, 2012 ; Bessière, 2015). Des données partielles obtenues en 2009 sur 595 Esat (représentant 51 248 places) repèrent environ 66 % de personnes avec déficience intellectuelle, 19 % avec

215. Les Esat sont des établissements médico-sociaux qui accueillent, sur orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité normale et qui de ce fait ne peuvent momentanément ou durablement exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire.

déficience mentale (Igos, 2011). Des bilans statistiques officiels plus complets effectués en 2010, repèrent 117 700 personnes accueillies dans 1 444 Esat représentant 116 016 places, soit avec des accueils réels supérieurs aux capacités (tableau 15.IV). La répartition de la population accueillie selon le type de déficience principale est de 70,9 % avec DI et 21,5 % avec déficience psychique (Drees, 2013)²¹⁶. Pour les divers types d'hébergement non médicalisés pour adultes handicapés, l'estimation du public accueilli est à nouveau d'environ 70 % de personnes avec DI. Dans les structures médicalisées (MAS²¹⁷ et FAM), les personnes avec DI forment un peu plus de 40 % de la population accueillie, de même que pour les services d'accompagnement (environ 45 %).

Tableau 15.IV : Établissements et services médico-sociaux pour adultes handicapés en France en 2010 (d'après Drees, 2013)

	Nombre d'établissements	Capacités d'accueil	Nombre de personnes accueillies
Établissements pour le travail et la formation	1 575	127 031	
Établissements et services d'aide par le travail (ESAT)	1 444	116 016	117 700
Centre de rééducation professionnelle (CRP)	91	9 765	8 100
Centre de pré-orientation pour adultes handicapés	40	1 250	
Établissements pour l'hébergement d'adultes handicapés	4 330	140 282	
Foyers occupationnels ou foyers de vie	1 521	46 798	47 100
Foyer d'hébergement	1 235	39 494	38 000
Maison d'accueil spécialisée (MAS)	579	23 968	23 500
Foyer d'accueil médicalisé (FAM)	701	20 448	19 900
Foyer d'accueil polyvalent	108	4 658	4 500
Établissement expérimental	151	4 399	4 900
Établissement d'accueil temporaire	35	517	700
Services d'accompagnement	1 122	45 447	46 800
Services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) et Services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (Samsah)			

On mesure donc l'importance de la population des personnes avec DI adultes dans ces structures spécialisées. En ce qui concerne les Esat, leur recrutement

216. Selon les mêmes données, exprimées en termes de retard mental : profond et sévère 4,6 % ; moyen 34,4 % ; léger 31,6 % ; autres 0,3 %.

217. MAS : Maison d'accueil spécialisée ; FAM : Foyer d'accueil médicalisé.

et leur fonctionnement soulèvent des problèmes majeurs pour les personnes avec DI (Gendron, 2007 ; Velche, 2009)²¹⁸ :

- un maintien des personnes dans une continuité entre les dispositifs scolaires spécifiques (Clis²¹⁹, Ulis²²⁰) et les dispositifs de travail spécifiques à leur tour (Esat). Ce risque de maintien des effets de filières est réel, bien que contraire à l'esprit de la loi de 2005 qui met en premier plan la notion de « projet de vie » ;
- un risque de permanence des personnes dans le dispositif des Esat et de maintien dans un statut dérogatoire de non salarié. Les sorties en activité professionnelle en milieu ordinaire ne concerneraient qu'un nombre limité de personnes, d'ailleurs difficile à estimer²²¹.

C'est précisément dans le souci de moderniser les Esat et, de manière générale d'adapter le secteur dit « protégé » aux enjeux sociaux actuels, qu'un groupe de réflexion a été mis en place par les services de l'État, via la Direction générale de l'action sociale, en vue d'aboutir à un plan d'action (Opus 3, 2009). L'état des lieux note les évolutions suivantes : des activités des Esat confrontés à de nouvelles contraintes économiques ; des publics accueillis présentant des difficultés plus grandes et plus complexes (par exemple des déficiences dites « psychiques ») et plus âgés ; des perspectives d'action envers les personnes pour leur garantir plus d'autonomie, par exemple grâce à un projet personnalisé de travail adapté. Le plan d'action proposé comprend des dispositifs administratifs et techniques avec les orientations principales suivantes :

- réaffirmer la mission à la fois médico-sociale et économique des Esat ;
- mieux articuler stratégie économique, projet médico-social et droits des usagers ;
- être attentif aux besoins de formation des personnes accueillies et valoriser leur autonomie ;
- mieux capitaliser et valoriser les initiatives et les expériences trop peu connues.

218. Une note de l'Assemblée des départements de France du 22 avril 2013 formule clairement : « Les Esat qui avaient été conçus par la loi du 30 juin 1975 comme des lieux de transition vers le milieu de travail ordinaire, sont devenus des lieux alternatifs au milieu ordinaire. ».

219. Clis : Classe pour l'inclusion scolaire.

220. Ulis : Unité localisée pour l'inclusion scolaire.

221. Dominique Veche (2009, p. 279) estime les sorties vers le milieu ordinaire des EA et Esat à 1 ou 2 %. Or, selon les données 2010 des enquêtes Drees (document de travail n° 180, mai 2013), les sorties d'Esat, toutes déficiences confondues, s'élèveraient à 27 %. Mais le critère de « sortie » est différent : ce sont des sorties dites « en activité professionnelle », qui peuvent encore relever d'un Esat ! Le rapport Houérou de 2014 maintient l'hypothèse d'un taux de sortie des Esat de 1 %.

Expériences innovantes pour populations avec déficience intellectuelle

Des expériences assez nombreuses tendent, d'une part, à favoriser les passerelles entre les établissements spécialisés et l'emploi en milieu ordinaire (expérience associative dite « Passmo » et formules d'Esat « hors les murs »), et d'autre part, à mettre en place des reconnaissances de compétences des personnes (Pernet et Savard, 2009).

Le travail en réseau de plusieurs Esat sous le titre « Différent et compétent » rend compte de ces orientations qui mettent au premier plan les personnes elles-mêmes dans une dynamique de reconnaissance également associée à une dimension éthique. Cette expérimentation a porté sur 295 établissements d'aide par le travail, et vise à organiser des espaces de formation où les établissements deviennent des organisations « apprenantes » qui donnent la parole aux sans voix (Leguy, 2007 ; Leguy, 2010, p. 127 ; Leguy et coll., 2013).

Cette dernière expérience repose sur un dispositif aux orientations explicitement pratiques mais qui se développe aussi de manière systématique pour établir des étapes de reconnaissance des compétences et des acquis des personnes avec DI. Elle vise aussi la pérennisation du dispositif par des réseaux régionaux et interrégionaux. Les initiateurs y voient un projet générateur de changement au bénéfice des personnes dans un processus de formation et de reconnaissance. La valorisation de ces expériences innovantes devrait pouvoir reposer sur des évaluations complémentaires, éventuellement comparatives, pour constituer des voies solides permettant l'accès au travail, en partenariat entre structures dédiées et entreprises ordinaires avec l'appui parfois nécessaire de services d'aide spécialisés (Houérou, 2014)²²².

Deux autres constats en relation directe avec les évolutions précédemment mentionnées sont issus de sources complémentaires :

- les attitudes et les comportements des partenaires impliqués dans les milieux ordinaires de travail vis-à-vis des personnes avec DI, peuvent encore constituer des freins à la pleine acceptation de la personne avec DI dans le collectif de travail (travaux de Claire Leroy-Hatala sur les personnes avec troubles psychiques au travail, 2009) ;

222. Parmi ces services d'aide pour adultes : les services d'aide à la vie sociale (SAVS) proposent des prestations individualisées visant à favoriser l'élaboration et la réalisation du projet de vie de la personne handicapée ; les services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (Samsah) s'adressent à des personnes dont l'accompagnement nécessite des soins ou une coordination de soins.

- les évaluations des compétences des personnes avec DI font partie des préoccupations pour faciliter leur reconnaissance en vue de leur accès à l'emploi. La notion d'« employabilité » donne lieu à des expérimentations en MDPH (Busnel 2009 ; CNSA, 2013). Mais cette notion de plus en plus répandue comme une évidence est-elle recevable sans précautions ? Le risque serait de limiter la question de l'emploi aux seuls attributs plus ou moins favorables de la personne, alors qu'il s'agit d'articuler, d'une part, les facteurs objectifs et subjectifs concernant la personne et, d'autre part, les facteurs situationnels (marché de l'emploi, accessibilité des lieux, adaptabilité des postes de travail, organisation professionnelle, etc.) (Ebersold, 2009 ; Lo et Ville, 2013).

En conclusion, le droit au travail en milieu ordinaire est posé dans le cadre européen comme une priorité et dans une perspective anti-discriminatoire. Cependant, le modèle traditionnel de travail qui concerne les personnes avec déficiences intellectuelles, est encore très largement celui de l'atelier protégé dit « d'aide par le travail ». Le passage vers le milieu ordinaire reste difficile pour ces personnes et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire nécessite la continuité de mesures sur deux niveaux : l'accompagnement individualisé et les aménagements de l'emploi (Prado, 2014). Les bilans internationaux et les expériences innovantes montrent aussi que l'opposition radicale entre milieu protégé et milieu ordinaire est en partie artificielle car elle ne tient pas compte des modes de fonctionnement précis de tel ou tel milieu et surtout du cadre de vie plus ou moins satisfaisant qui est réalisé pour la personne et vécu par elle. Dans les cas de déficience particulièrement sévère, un milieu spécifique peut jouer un rôle protecteur et bienveillant indispensable pour la personne, mieux qu'un milieu ordinaire, même aménagé. Dans des situations inclusives au travail, certaines enquêtes révèlent des avantages sociaux établis en termes de satisfaction mutuelle, de qualité de vie ou d'autonomie. Mais ce sont bien alors les contextes de travail et non le travail pris isolément qui constituent les critères pertinents. De même, dans des expériences innovantes à orientation pratique, qui mériteraient des validations systématiques, ce sont les compétences des personnes dans un processus de reconnaissance qui sont au cœur de l'attention et non le fait en soi de la présence en milieu ordinaire. De manière générale, des travaux récents proposent de valoriser la fluidité des parcours possibles des personnes entre différents types d'accueil, en fonction de leurs propres projets de vie et de leurs expériences, et la complémentarité nécessaire des institutions qui, au lieu de constituer des oppositions, devraient permettre des réponses modulables, selon les besoins.

BIBLIOGRAPHIE

- AGRAN M, KRUPP M. Providing choice making in employment programs: The beginning or end of self-determination? *Educ Train Autism Dev Disabil* 2011, **46** : 565-575
- BESSIÈRE S. L'accès à l'emploi des personnes handicapées. In : Accessibilité et handicap. ZAFFRAN E (Ed). Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2015 : 133-153
- BEYER S, DE BORJA JORDAN DE URRIES F, VERDUGO MA. A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *J Policy Pract Intellect Disabil* 2010a, **7** : 130-136
- BEYER S, BROWN T, AKANDI R, RAPLEY M. A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *J Appl Res Intellect Disabil* 2010b, **23** : 290-295
- BLANC A. Le handicap au travail. Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle. Paris, Dunod, 1995
- BLANC A. L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2009
- BUSNEL M. L'emploi : un droit à faire vivre pour tous. Évaluer la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi. Prévenir la désinsertion socio-professionnelle. Rapport remis à M. Xavier Darcos, Ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et à Mme Nadine Morano, Secrétaire d'État chargée de la famille et de la solidarité, décembre 2009
- CIMERA RE. Does being in sheltered workshops improve the employment outcomes of supported employees with intellectual disabilities? *J Vocat Rehabil* 2011, **35** : 21-27
- CNSA (CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE). Démarche expérimentale d'évaluation de l'employabilité des personnes handicapées. Rapport final. Optim Ressources, Juin 2013
- CRAMM JM, FINKENFUGEL H, KUIJSTEN R, VAN EXEL NJA. How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled. *J Intellect Disabil Res* 2009, **53** : 512-520
- DREES. Les établissements et services pour adultes handicapés. Document de travail, Série statistiques, n° 180, mai 2013
- EBERSOLD S. Entrepreneuriat d'insertion et managérialisation des problèmes sociaux : l'exemple du handicap. In : L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. BLANC A (Ed). Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2009 : 139-159
- GASCON H. Self-esteem and loneliness in adults with mild intellectual disabilities working in sheltered workshops versus a regular work environment. *Br J Dev Disabil* 2009, **55** : 145-155

GENDRON B. Rapport sur l'emploi des personnes handicapées. Délégation interministérielle aux personnes handicapées/UT d'Orléans, 2007

GOFFMAN E. Asiles, Étude sur la condition sociale des malades mentaux. Paris, Ed. de Minuit, 1968

HOUÉROU AL. Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Aménager les postes et accompagner les personnes. Rapport au Premier Ministre, Assemblée nationale, Septembre 2014

IGOS. Partenariat, Des milieux de travail de qualité pour tous. Rapport du projet, Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2007-2013, juillet 2011 (Disponible en anglais et sur le site internet : www.igosproject.eu)

JAHODA A, KEMP J, RIDDELL S, BANKS P. Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *J Appl Res Intellect Disabil* 2008, **21** : 1-18

KIRSH B, STERGIYOU-KITA M, GEWURTZ R, DAWSON D, KRUPA T, et coll. From margins to mainstream: What do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability? *Work* 2009, **32** : 391-405

LEGUY P. Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience. Vingt-quatre établissements et services d'aide par le travail coopèrent pour valoriser les compétences acquises. Toulouse, Érès, 2007

LEGUY P. Donner la parole aux sans voix. Dynamique de formation et reconnaissance au travail pour les travailleurs handicapés dans les ESAT. *Les Cahiers de l'Actif* 2010, **404-405** : 121-139

LEGUY P, GUITTON C, AMOUREUX P. Handicap, reconnaissance et formation tout au long de la vie. 295 ESAT en réseaux : lieux d'innovation sociale et d'ingénierie de formation. Toulouse, Érès, 2013

LEROY-HATALA C. Le maintien dans l'emploi à l'heure du renforcement des politiques en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. In : L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. BLANC A (Ed.). Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2009 : 219-229

LO SH, VILLE I. The "employability" of disabled people in France: a labile and speculative notion to be tested against the empirical data from the 2008 "Handicap-Santé" study. *ALTER Revue Européenne de Recherche sur le Handicap* 2013, **7-4** : 227-243

LUECKING RG. Connecting employers with people who have intellectual disability (English). *Intellect Dev Disabil* 2011, **49** : 261-273

LYSAGHT R, OUELLETTE-KUNTZ H, MORRISON C. Meaning and value of productivity to adults with intellectual disabilities. *Intellect Dev Disabil* 2009, **47** : 413-424

LYSAGHT R, COBIGO V, HAMILTON K. Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: a scoping review. *Disabil Rehabil* 2012a, **34** : 1339-1350

LYSAGHT R, OUELLETTE-KUNTZ H, LIN CJ. Untapped potential: perspectives on the employment of people with intellectual disability. *Work* 2012b, **41** : 409-422

NOVAK J, FEYES KJ, CHRISTENSEN KA. Application of intergroup contact theory to the integrated workplace: Setting the stage for inclusion. *J Vocat Rehabil* 2011, **35** : 211-226

OPUS 3. Direction générale de la cohésion sociale. Appui des services de l'État à la modernisation et au développement des ESAT dans leurs missions médico-sociale et économique. Rapport final, Paris, novembre 2009

PERNET C, SAVARD D. Travailleurs handicapés en milieu ordinaire. Des outils pour mieux les accompagner. Toulouse, Érès, 2009

PLAISANCE E. Faut-il tuer les institutions ? Discours émancipateur ou discours gestionnaire ? In : Les processus discriminatoires des politiques du handicap. LEGROS P (Ed). Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2014 : 77-96

PRADO C. Mieux accompagner et inclure les personnes en situation de handicap : un défi, une nécessité. Avis du Conseil économique, social et environnemental, Paris, Éditions des journaux officiels, Juin 2014

ROSE J. How do staff psychological factors influence outcomes for people with developmental and intellectual disability in residential services? *Curr Opin Psychiatry* 2011, **24** : 403-407

SCHNEIDER C. « Prêt pour le travail » : règles de sentiment, travail émotionnel, marchandisation des émotions pour les jeunes en situation de handicap. *Interactions*, 2010, **4** : 1-16

SKELLERN J, ASTBURY G. Gaining employment: the experience of students at a further education college for individuals with learning disabilities. *Br J Learn Disabil* 2012, **42** : 60-67

SU CY, LIN YH, WU YY, CHEN CC. The role of cognition and adaptive behavior in employment of people with mental retardation. *Res Dev Disabil* 2008, **29** : 83-95

VELCHE D. Les lois de 1987 et 2005 : une chance pour le travail protégé ? In : L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. BLANC A (Ed). Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2009 : 231-281

VELCHE D. La diversité du travail protégé et assisté en Europe et son avenir. *Les Cahiers de l'Actif* 2010, **404-405** : 197-231

VELCHE D. Active inclusion of young people with disabilities or health problems. National report, France, Eurofound, 2012 (accessible sur : www.eurofound.europa.eu)