Université de Rouen

UFR SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIETE

Département de Sciences de l'Education

MASTER 2ème année Sciences de l'éducation 2021-2022

Parcours INGENIERIE ET CONSEIL EN FORMATION

MÉMOIRE

Influence des environnements capacitants et des facteurs de conversion sur le pouvoir d'agir des opérateurs ESAT pour une inclusion en milieu ordinaire de travail réussie.

SOLMON (BETHON) Christine

Sous la direction de : GUIRIMAND Nicolas

N° étudiant : 22113592

Juin 2022

Remerciements.

A l'issue de ce mémoire, je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont soutenue de près ou de loin durant cette année très riche.

Tout d'abord, un grand merci à mon directeur de mémoire, Nicolas GUIRIMAND, pour ses conseils, sa disponibilité et les compétences qu'il m'a permis d'acquérir. Sa bienveillance m'a permis de garder le Cap dans les moments de doute. Grâce à lui, je crois ne pas m'être trop perdue sur le chemin…

Merci à l'ensemble des personnes que je côtoie au quotidien : les opérateurs ESAT, les jeunes de la DASPPH, les personnes accompagnées dans le cadre du Dispositif Emploi Accompagné… S'ils savaient à quel point ils sont extraordinaires… C'est grâce à toutes ces personnes en situation de handicap que je fais un métier passionnant rempli de valeurs et de richesses au quotidien.

Merci à ma tutrice Stéphanie qui m'a poussé dans ma prise de décision d'entrer en Master et m'a conseillée, soutenue dans tous mes moments de doute.
Merci à l'équipe du P2I qui a été soutenante et présente tout au long de mes recherches.

Merci à mon directeur Laurent, et à mon binôme Thomas, qui ont souvent pallié à mon manque de disponibilité et qui m'ont encouragée jusqu'à la fin. Merci à Julie et Jessica pour leur soutien.

Je tiens aussi à remercier ma Direction Générale de m'avoir fait confiance et permis d'intégrer ce Master 2 ICF, ainsi que l'équipe pédagogique du Master pour leurs interventions riches et variées.

Merci à mes pairs avec lesquels j'ai cheminé, pour leur solidarité et nos échanges formels et moins formels. Merci à Marie pour son soutien en Anglais !

Enfin, merci à ma famille pour son soutien, endurant mes week end enfermée dans mon bureau…

Attestation d'authenticité

Je, soussignée : Christine SOLMON née BETHON

Etudiante de : Master 2 ICF Année 2021/2022

Etablissement : Université de Rouen

Certifie que le texte soumis ne comporte aucun passage ou schéma copié sans qu'il soit fait explicitement référence aux sources selon les normes de citation universitaires.

Fait à Rouen, le 10 Juin 2022

Signature de l'étudiante :

Tout plagiat réalisé par un étudiant constitue une fraude au sens du décret du 13 juillet 1992 relatif à la procédure disciplinaire dans les EPCSCP. La fraude par plagiat relève de la compétence de la section de discipline de l'Université.
En général la sanction infligée aux étudiants qui fraudent par plagiat s'élève à un an d'exclusion de tout établissement d'enseignement supérieur.

Tout passage ou schéma copié sans qu'il soit fait explicitement référence aux sources, selon les normes de citation universitaires, sera considéré par le jury ou le correcteur comme plagié

SOMMAIRE

INTRODUCTION : 5
CHAPITRE 1 : CADRE CONTEXTUEL DE LA RECHERCHE 7
1. De l'insertion sociale et professionnelle à l'inclusion 7
1.1 La notion de handicap : une acceptation qui a évolué 8
1.2 La création des CAT, appelés aujourd'hui ESAT, un des principaux acteurs en matière d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap 9
1.3 Un cadre juridique en faveur de de l'insertion des personnes en situation de 10
handicap 10
1.4 Une politique de transformation des ESAT en cours en faveur de l'inclusion 12
2. L'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail : une offre de service, des outils et des constats 15
2.1 L'offre de service du Pôle Parcours Professionnel 15
2.2 Des outils en faveur de l'inclusion 17
2.3 Des aides financières accordées aux entreprises pour l'emploi d'une personne en 20
situation de handicap 20
2.4 Des constats mitigés 21
2.5 Des freins à l'inclusion observés 23
2.6 Nos interrogations de départ 25
CHAPITRE 2 : ECLAIRAGES THEORIQUES POUR ABORDER LA RECHERCHE 27
1. Le concept multiforme de la compétence 27
2. Articulation et construction des savoirs et production de la compétence 28
3. Le rapport au savoir, l'apprendre 29
4. Du désir de savoir au plaisir d'apprendre 30
5. Favoriser un environnement capacitant : Apprentissage et développement des 34
compétences - pouvoir agir et pouvoir d'agir 34
6. L'approche par les capabilités 35
7. Capabilités et développement des compétences 37
8. Les facteurs entravant ou permettant le développement de l'apprentissage 40
CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE 41
1. De nos interrogations à la question de départ 42
2. Question de recherche et hypothèses 43
3. Méthode utilisée pour recueillir des données 46
3.1 Définition de la population 47

3.2 Echantillonnage 47
3.3 Terrain de recherche 48
3.4 Méthode visée de captation de la population 48
3.5 Guide d'entretien 49
3.6 Déroulement de l'enquête 52
3.7 Traitement des données et analyse 54
CHAPITRE 4 : ANALYSE CRITIQUE REFLEXIVE 60
1. Analyse thématique en lien avec nos hypothèses 60
2. Approche réflexive autour de notre travail de recherche 73
2.1 Les apports de notre recherche 73
2.2 Une critique du travail effectué : les limites de notre recherche 76
2.3 Les pistes d'actions : 77
CONCLUSION 84
Bibliographie : 86
Glossaire 92
Annexe 1 : Présentation de l'Association Le Pré de la Bataille 93
Annexe 2 : Plan de transformation des ESAT 96
Annexe 3 : Emploi et chômage des personnes handicapées – Région Normandie-2021 (AGEFIPH) 96
Annexe 4 : Information pour participer à une étude 97
Annexe 5 : Grille d'entretien 98
Annexe 6 : Formulaire de consentement 101
Annexe 7 : Retranscriptions de quelques entretiens 102
Annexe 8 : Données brutes 102
Annexe 9 : Données avec indicateurs 102

INTRODUCTION :

De tous temps, la différence interroge… Certaines sont valorisées, d'autres ignorées voire rejetées. En France, l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a été construite selon deux modalités, l'insertion milieu ordinaire et l'insertion milieu protégé.

L'ESAT[1] relève du milieu protégé, par opposition au milieu ordinaire de travail. Il offre pour certains, des activités à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif, en vue

[1] ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

de favoriser leur épanouissement personnel et social. Pour d'autres, l'ESAT permet aux personnes qui souhaitent accéder et/ou se maintenir en milieu ordinaire de travail un accompagnement adapté. Au fil de leur histoire, les ESAT ont développé des compétences techniques reconnues, se positionnant ainsi comme des acteurs importants sur les territoires permettant une inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Le terme « inclusion » est de plus en plus utilisé dans les médias, par les politiques, et s'inscrit dans le milieu associatif et le travail social. Il est vu comme annonciateur d'une évolution des valeurs et des pratiques, voire d'un changement de paradigme social.

La société inclusive est appelée à envisager « les conditions de vie et les exigences de fonctionnement de façon à inclure ses différentes composantes et à leur permettre de vivre ensemble, avec les mêmes droits[2] ». Chaque domaine est concerné par le processus d'inclusion puisqu'il doit permettre aux citoyens d'adopter une approche active dans tous les aspects de la vie sociale et professionnelle.

Pourtant, ce processus d'inclusion est encore très difficile à mettre en œuvre aujourd'hui et les résultats en terme d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap sont encore très faibles.

Professionnelle dans le champ du handicap depuis plus de 30 ans, nous travaillons en tant que directrice adjointe du Pôle Parcours Professionnel de l'Association Le Pré de la Bataille (cf Annexe 1- Présentation de l'Association Le Pré de la Bataille), comprenant 4 Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT) répartis sur l'agglomération rouennaise. Nous avons souhaité mettre à profit cette année universitaire pour travailler sur la question de l'accès et du maintien en milieu ordinaire de travail des personnes accompagnées en ESAT, notamment en lien avec leur pouvoir d'agir. En effet, les ESAT sont-ils aujourd'hui des lieux ressources qui portent les intérêts et besoins des opérateurs ? Ou bien sont-ils des espaces au sein desquels les personnes en situation de handicap, « appuyées » par des professionnels, peuvent construire leur projet d'inclusion ? Pas de réponse tranchée à ce questionnement, mais une chose est sûre, tenir au quotidien la seconde posture n'est pas simple et notre objectif est de créer, recréer ou améliorer les conditions pour que les opérateurs aient le pouvoir d'agir sur ce qui les concerne, notamment leur projet professionnel. Respecter chaque singularité, chaque individu humain

[2] Loubat, JR. (2010). *« Personnes en situation de handicap : de l'intégration vers l'inclusion ? »,* actes du colloque « De l'intégration vers l'inclusion des personnes handicapées ? », Tours, 18 octobre 2010

est un défi au quotidien, surtout dans une société qui valorise le travail comme source de bien-être et de développement collectif. Alain Blanc[3] affirme à ce sujet : "*Si la construction de l'égalité et la revendication de l'autonomie sont des vertus cardinales de l'individualisme contemporain, alors l'inefficience deviendra efficience"* (P 172). Autrement dit, des voies se cherchent pour sortir des impératifs du travail sous sa forme actuelle.

Pour ce faire, nous débuterons nos réflexions par un premier chapitre contextuel, afin de revisiter les dimensions législatives et sociales du statut de la personne en situation de handicap et celles relatives à l'insertion professionnelle, pour mieux comprendre les enjeux qu'elles suggèrent.

Nous situerons ensuite nos réflexions à l'aide de concepts fondamentaux, en lien avec notre thème général. Ces deux premières parties nous permettrons de rédiger notre question de recherche ainsi que nos hypothèses. Après cela, nous présenterons la démarche méthodologique utilisée, une enquête qualitative auprès de personnes en situation de handicap qui ont eu accès au milieu ordinaire de travail et qui sont encore, ou pas dans le maintien de leur poste. Enfin, l'analyse des données récoltées lors de cette enquête nous permettra de vérifier nos hypothèses et de répondre à notre question de recherche. Pour clôturer ce travail, une analyse critique réflexive ainsi que le développement de différentes préconisations ou pistes d'actions en vue de l'amélioration des dispositifs étudiés seront présentés.

CHAPITRE 1 : CADRE CONTEXTUEL DE LA RECHERCHE

1. De l'insertion sociale et professionnelle à l'inclusion

De l'Antiquité à nos jours, la vision et la prise en charge du handicap ont beaucoup évolué d'un point de vue social et politique. Aujourd'hui, l'inclusion des personnes en situation de handicap est une priorité gouvernementale mais cela n'a pas toujours été le cas. Il nous semble important de présenter l'évolution de la perception du handicap tout au long de l'histoire et de décrire en parallèle le développement des moyens mis en œuvre pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment leur insertion professionnelle.

[3] Blanc, A. (2021). *Handicap, travail, action publique.* Presses universitaires de Grenoble, 304 pages

1.1 La notion de handicap : une acceptation qui a évolué

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

Au Moyen-Âge, la personne handicapée commence à être reconnue mais elle est enfermée. Les « Hôtel-Dieu » et autres hospices sont mis en place pour accueillir les infirmes, les pauvres et les miséreux de la Société. Le handicap suscite la peur, c'est pourquoi la Société répond au besoin de s'occuper de la différence par l'enfermement. En parallèle, la Cour des Miracles était le fief parisien des mendiants, infirmes et voleurs de multiples origines. Un lieu insalubre mais qui, à la nuit tombée, faisait disparaitre par miracle les soucis de chacun. C'est Louis XIV qui est pionnier de cette démarche d'enfermement en créant l'hôpital de la Salpêtrière et l'Institution des Invalides. A sa mort, ce système d'exclusion s'affaiblit au profit de la médecine et de nouveaux courants de pensée.

Le XVIIIème siècle, siècle des Lumières prône la raison, la science et le respect de l'humanité. Plusieurs personnalités sont précurseurs de ces nouvelles idées sur le handicap, comme Diderot (1713-1784), un des plus grands philosophes de ce siècle qui, dans ces différents essais, cherche à démontrer l'égalité des esprits dès lors qu'on leur consacre suffisamment d'instruction et d'éducation. L'Abbé de l'Epée (1712-1789) fonde une école pour les sourds-muets et est le tout premier à considérer la communication par les gestes comme une vraie langue. Valentin Haüy (1745-1822), fonda de son côté l'institution des jeunes aveugles et invente une méthode pour leur ouvrir l'accès à la lecture. Philippe Pinel (1745-1826), inventa la psychiatrie et des traitements doux pour remédier aux violences dont les personnes déséquilibrées étaient victimes.

C'est à partir du XIXème siècle que nous observons une évolution dans la reconnaissance et la prise en charge de la personne handicapée. Les lois concernant le handicap bougent, et des associations se créent au niveau national. Les infirmes retrouvent une place dans la société, et en particulier dans le monde du travail. Guillaume Ferrus (1784-1861) fût le premier à ouvrir une institution adaptée aux personnes mentalement déficientes « la ferme Sainte-Anne » qui procure un travail protégé à près de 100 personnes entre 1832 et 1838. Henri Thomas Marsoulan

(1839-1909) crée en 1899 à Montreuil-sous-Bois, le premier atelier départemental d'assistance par le travail d'ouvriers estropiés et mutilés. Dans les années qui vont suivre, plusieurs lois seront également votées dont la loi d'assistance aux vieillards, infirmes et incurables en 1905.
L'utilisation du terme « handicap » désigne dans les années 1930 un désavantage ou un défaut physique et la démarche de réadaptation émerge alors. La Loi du 23 Novembre 1957[4] entérine l'utilisation du terme de « travailleur handicapé », avec l'objectif de l'insérer dans le monde du travail. La personne handicapée apparaît alors comme un personnage socialement déterminé.
En 1975, dans la Déclaration des droits des personnes handicapées, l'ONU définit le terme handicapé comme désignant « *toute personne dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale, du fait d'une déficience, congénitale ou non, de ses capacités physiques ou mentales*[5] ». En 2001, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a publié une nouvelle classification Internationale du Fonctionnement du Handicap et de la Santé (CIF ou CIH 2) qui renouvelle les anciens concepts de la classification de 1980 (CIM 10). Elle a été reconnue comme la nouvelle norme internationale pour décrire et mesurer la santé et le handicap. Alors que l'ancien système partait de la maladie pour aller vers l'affaiblissement, l'invalidité et le handicap, la nouvelle CIH 2 met en interaction de nouveaux facteurs (environnementaux ou personnels) dans toutes ses dimensions. En cela, le handicap n'est plus le problème d'un groupe minoritaire et ne se limite plus à des êtres humains atteints de déficiences visibles mais reconnait l'ensemble des incapacités. Le handicap n'est donc pas une maladie, c'est une relation entre des capacités et un environnement.

1.2 La création des CAT, appelés aujourd'hui ESAT, un des principaux acteurs en matière d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT) ont été créés après la seconde guerre mondiale par le secteur associatif. La Loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés, a organisé l'orientation des personnes vers ces structures qui constituaient le milieu protégé du travail. C'est la Loi du 30 juin 1975[5] et un décret du 31 décembre 1977[6] qui vont à la fois donner

[4] Loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 - https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000880746 [5] Résolution 3447 adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies du 9 décembre 1975 - http://engagementsenverslesdroitsdelapersonne.ca/wp-content/uploads/2019/06/De%CC%81claration-desdroits-des-personnes-handicape%CC%81es.pdf
[5] Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 - https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333976/
[6] Décret n°77-1549 du 31 décembre 1977 - https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000886057/

une définition précise des missions et des modalités de fonctionnement de ces structures, mais aussi formaliser la participation de l'Etat au financement de ces structures et à la rémunération des travailleurs via la garantie de ressources.

Les CAT se voient confier une double mission[7] : « Faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagés, à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de travail et permettre à celles qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter le centre, d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à une entreprise adaptée».

L'appellation de « Centre d'Aide par le Travail » retenue à l'époque faisait du travail le premier facteur d'inclusion. L'enjeu principal de la société était, à ce moment, la conquête par les personnes en situation de handicap d'une participation à des « activités professionnelles productives procurant une valeur ajoutée », symbole d'une place active dans la société. En 2005, les CAT deviennent des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et composent le secteur du milieu protégé. La loi crée les Maisons Départementales des Personnes

Handicapées (MDPH) chargées d'orienter les travailleurs handicapés vers les ESAT. Les ESAT, sont des établissements médico-sociaux (article L.312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles), régis par les Agences Régionales de Santé (autorisation et tarification). Ce sont donc des établissements médico-sociaux et de mise au travail. Le travail n'est pas une fin en soi mais un support mis au service de l'inclusion et de l'épanouissement des personnes accueillies. La mission d'accompagnement des travailleurs ESAT vers le milieu ordinaire de travail clairement inscrite dans la Loi de 1975, ne figure plus dans la Loi 2005.

1.3 Un cadre juridique en faveur de de l'insertion des personnes en situation de handicap

De nombreux textes législatifs encadrent les activités exercées en ESAT et favorisent l'insertion des personnes en situation de handicap. La loi du 30 juin 1975 abordait pour la première fois la question de l'accompagnement de la personne handicapée. Elle a permis d'affirmer et de garantir les droits fondamentaux de ces personnes. La loi du 10 juillet 1987[9] détermine les

[7] Circulaire du 08 décembre 1978 : « Tout en étant juridiquement des établissements sociaux, (…) les centres d'aide par le travail sont simultanément une structure de mise au travail (ils se rapprochent à cet égard d'une entreprise) et une structure médico-sociale dispensant les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionnent, pour lui toute activité professionnelle. » http://www.leviaduc.fr/fichiers/juridiques/esat/60as.pdf [9] Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987- https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000512481/

conditions de l'obligation de l'emploi : tous les employeurs privés ou publics d'au moins 20 salariés doivent employer minimum 6% de travailleurs handicapés. On parle d'OETH[8] (Article L.521-2 du Code du Travail). La loi de 2002[9], et la loi du 11 février 2005[10], accélèrent la dynamique de changement engagée à la politique du handicap, et modifient profondément l'affirmation des droits et la participation des personnes en situation de handicap. Pas moins de 115 décrets d'application et 100 arrêtés en faveur des personnes en situation de handicap vont paraitre à partir de 2005. La loi du 11 Février 2005 réaffirme l'objectif d'intégration des personnes handicapées dans la société, notamment par l'emploi. Cette Loi « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapés* » est fondée sur le principe de non-discrimination et tente d'articuler le niveau de la définition des droits garantis aux personnes et le niveau des adaptations nécessaires de l'environnement.

Le décret 2006-1752 du 23 décembre 2006[11] relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail (CSAT) est venu renforcer les orientations des politiques sociales en impulsant au sein des ESAT des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle susceptible de favoriser le développement des compétences du travailleur ainsi que son parcours professionnel au sein du milieu protégé ou vers le milieu ordinaire de travail.

Le décret n°2007-874 du 14 mai 2007 [12]pose les dispositions relatives aux ESAT et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail.

Le contexte est également celui du décret n°2009-565 du 20 Mai 2009[13] relatif à *« la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs accueillis en établissements ou services d'aide par le travail »*, qui vise à favoriser la mobilité professionnelle, la formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en ESAT. Cette loi renforce l'accès à l'emploi et revalorise leurs aides financières. La personne en situation de handicap a le droit, comme tout citoyen, de mener une vie sociale et professionnelle, par les études et la formation, le travail, la circulation, l'accès à la culture et aux loisirs, etc. Cependant, des résistances persistent aux changements dans les comportements humains. Les représentations sociales figées et le manque d'information concernant le droit de personnes en situation de handicap, sont des obstacles freinant l'évolution

[8] OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

[9] Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 - https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000215460/

[10] Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647/

[11] Décret 2006-1752 du 23 décembre 2006- https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000645193

[12] Décret n°2007-874 du 14 mai 2007- https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000644895

[13] Décret n°2009-565 du 20 Mai 2009 - https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000020645029

et à la réalisation des mutations. Les deux notions récentes d'inclusion et de compensation introduisent alors une culture de la non-discrimination.

Enfin, la rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a abouti à une simplification dans le cadre de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 [14] relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle doit permettre de rénover l'offre des services destinée à garantir et sécuriser les parcours vers et dans l'emploi des travailleurs handicapés et d'appuyer les employeurs dans cette politique.

Aujourd'hui, le gouvernement déploie une ambition forte autour d'une démarche volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Parmi les objectifs de cette démarche figurent en priorité celui d'engager les entreprises sur différents axes structurants favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : développer et pérenniser le lien entre les écoles et les entreprises, permettre aux jeunes, par les stages et l'apprentissage, de préciser leur projet professionnel, sensibiliser les collaborateurs au handicap, développer une culture managériale de la diversité, s'engager sur des achats responsables et créer des passerelles avec les ESAT et les entreprises adaptées. La mobilisation générale des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées constitue une priorité. L'emploi des personnes en situation de handicap ne doit en effet plus être considéré comme du simple ressort de spécialistes. Alors que plus de 500 000 personnes en situation de handicap sont au chômage, la situation oblige à un sursaut de tous les acteurs : associations, Etat, acteurs publics de l'emploi, collectivités territoriales, entreprises, partenaires sociaux, acteurs du secteur adapté et du médico-social dans une démarche d'engagement collective.

Toutes ces mutations se sont donc progressivement imposées à l'ensemble des acteurs, réinterrogeant au quotidien nos missions et nos pratiques, et impliquant des modalités de travail différentes.

1.4 Une politique de transformation des ESAT en cours en faveur de l'inclusion

Une des évolutions prégnantes de l'évolution de l'offre de services est le développement d'une articulation entre tous les acteurs accompagnant la construction du parcours de la personne. Cette articulation nécessite une coordination, une collaboration basée sur des outils et des

[14] Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 - https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037367660/

valeurs communes. L'ANESM[15] a produit en Mars 2018 un livrable de recommandations de bonnes pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap afin d'éviter en premier lieu les ruptures de parcours, et en proposant des réponses coordonnées avec l'ensemble des ressources identifiées sur le territoire.

Le rapport IGAS[16] - Handicaps et Emploi 2019-2020 relatif aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) reconnait la double mission des ESAT et leur contribution à l'inclusion socio-professionnelle des publics fragiles qu'ils accompagnent. L'ESAT doit être appréhendé comme ayant une double fonction : espace de transition pour les uns et lieu pérenne d'accueil pour les autres. Une des étapes vers la société inclusive consiste donc à organiser la diffusion de l'appui assuré par le milieu protégé dans le milieu ordinaire.

Début 2021, Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre chargée des Personnes Handicapées, a lancé une grande concertation sur l'évolution des ESAT, concertation à laquelle a pris part une centaine de parties prenantes, professionnels du secteur et personnes en situation de handicap, en se mobilisant et s'impliquant activement dans cinq groupes de travail thématiques dédiés à la conception de la feuille de route de transformation des ESAT. Le Pré de la Bataille a participé à ces groupes de travail avec Mme Cluzel[17] et Mme Dekerle[20] sur la thématique : pouvoir d'agir de la personne et parcours socio professionnels dont les trois axes principaux étaient d'une part l'évolution de l'offre de service des établissements, la sécurisation des parcours et le renforcement du droit des personnes.

En Juillet 2021, Sophie Cluzel a présenté aux contributeurs les résultats des arbitrages interministériels sur les propositions issues de la concertation.

Ce plan global constitue les orientations pour les années à venir du modèle attendu des ESAT. Le gouvernement réaffirme le soutien au modèle des 1 500 ESAT, structures médico-sociales au sein desquelles évoluent près de 120 000 personnes en situation de handicap et dont le rôle est reconnu, d'autant plus à la sortie de la crise sanitaire, économique et sociale.

L'enjeu est néanmoins d'impulser une nouvelle dynamique en confortant la mission des ESAT d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle. Cette démarche de transformation s'inscrit dans la continuité du rapport de l'IGAS, publié fin 2019.

---

[15] Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et Services sociaux et Médico sociaux - https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-03/web_rbpp_coordination.pdf

[16] Inspection Générale des Affaires Sociales – https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_igas-2020-handicapsetemploi_interactif.pdf

[17] Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du premier ministre, chargée des personnes handicapées. [20]Caroline Dekerle, Conseillère Emploi Relance Inclusive Ressources, Secrétariat chargé des personnes handicapées.

Selon Sophie CLUZEL, « Nous devons garantir à chaque personne en situation de handicap la possibilité d'engager un parcours professionnel, qu'il soit en ESAT, en entreprise adaptée (EA) ou en milieu ordinaire. Ce plan global est très concret et transformateur à de nombreux égards : équilibré, répondant aux attentes des personnes, ambitieux et créant le consensus des organisations gestionnaires qui nous ont fait part de leur satisfaction, quant aux principes et objectifs posés. Nous portons désormais une responsabilité collective avec le secteur : celle de faire aboutir sur le terrain nos engagements communs partagés, afin que les établissements se les approprient et les mettent en œuvre au bénéfice des personnes ».

La majeure partie des 31 mesures issues des 17 engagements du plan seront opérationnelles dès le 1er janvier 2022 dans le cadre d'une instruction ou d'un décret ; d'autres mesures nécessiteront la mobilisation d'une loi, pour une mise en œuvre également au 1er janvier 2022. Enfin, certaines mesures s'intègrent dans des sujets au périmètre plus étendu et devront faire l'objet de discussions dans le cadre de travaux déjà existants ou à lancer. Parmi les mesures les plus transformatrices et s'agissant de la garantie des droits des personnes handicapées en ESAT, le statut spécifique de la personne est conservé car l'ESAT n'est pas une entreprise ordinaire, la personne n'a pas un statut de salarié. Pour autant, la personne est reconnue comme sujet de droits, qui produit une valeur ajoutée par son travail en ESAT et des droits nouveaux qui se rapprochent de ceux des salariés sont octroyés, tels que les droits aux congés exceptionnels ou l'accès à la formation professionnelle. S'agissant du renforcement de l'accompagnement et de la fluidification des parcours professionnels, l'acronyme ESAT évolue symboliquement et devient « Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail » au lieu de « aide par le travail », afin d'affirmer la mission des ESAT d'accompagner le projet professionnel des personnes. De plus, les parcours professionnels des personnes sont dynamisés et sécurisés : l'orientation en ESAT devient « parcours renforcé en emploi » et permet à la personne d'évoluer librement en ESAT, en EA et en entreprise ordinaire « classique ». Enfin, les trajectoires sont sécurisées avec l'instauration d'un droit aux allers-retours, sans nouvelle décision administrative de la MDPH.

Concrètement, la personne pourra faire des insertions en milieu ordinaire en ayant l'assurance, en cas de rupture durant la période d'orientation en ESAT, de pouvoir retrouver sa place en établissement.

La personne pourra, par ailleurs, intégrer progressivement le milieu ordinaire, avec une possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT et un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur ordinaire.

2. L'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail : une offre de service, des outils et des constats

Ce chapitre va nous permettre de présenter l'offre de service du Pôle Parcours Professionnel de l'Association Le Pré de la Bataille ainsi que les outils favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap, et nous tenterons de dresser les freins éventuels à cette inclusion.

2.1 L'offre de service du Pôle Parcours Professionnel

Comme nous l'avons vu, la vocation du milieu protégé n'est pas seulement de fournir une activité professionnelle et un soutien médico-social. Il s'agit aussi d'accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie, d'aider celles qui le souhaite et qui en ont les capacités à s'insérer en milieu ordinaire de travail. Le rapport IGAS a identifié 4 orientations stratégiques suite aux verbatim des opérateurs rencontrés permettant ainsi de comprendre l'importance du rôle que joue l'ESAT pour eux et la contribution qu'il apporte pour faciliter leur inclusion dans la société. La première orientation est de réaffirmer l'utilité et l'importance du milieu protégé comme facteur d'inclusion des personnes confrontées à des handicaps importants. La seconde orientation est de reconnaitre, pour les personnes en situation de handicap, comme pour tout citoyen, un droit universel au travail en milieu ordinaire. Les opérateurs qui le souhaitent doivent pouvoir y accéder avec un accompagnement adapté sans souffrir d'un effet d'assignation dans le secteur protégé. La troisième orientation est de garantir une place effective en milieu protégé si l'accès au milieu ordinaire s'avère temporairement ou durablement impossible. Enfin la dernière orientation est de garantir un accompagnement, dans la durée, en amont et au sein de l'ESAT ainsi que dans le milieu ordinaire de travail de opérateurs (portabilité de l'accompagnement).

Depuis toujours, le Pôle Parcours Professionnel de l'Association Le Pré de la Bataille s'adapte aux politiques en vigueur et tente au quotidien de proposer des projets innovants en faveur des personnes que nous accompagnons. Il développe ses actions avec une ingénierie qui s'est progressivement déployée au sein de ses 4 Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) permettant ainsi de proposer aux personnes accompagnées une pluralité d'offre de services. L'Association a entrepris, fin 2009, la restructuration des ESAT. Cette restructuration a été réalisée sur la base de trois idées maîtresses qui étaient d'une part de rapprocher les ESAT des entreprises et des besoins et attentes du tissu économique local, de limiter le temps de déplacement domicile/travail des personnes handicapées en cherchant à optimiser le recours aux transports en commun, et enfin de présenter sur chaque site un panel d'activités *intra* et

extra muros permettant à chacun d'y trouver son compte quels que soient ses besoins, ses attentes et son projet professionnel.

En 2020, l'Association décide d'enrichir son offre de service d'un concept d'environnement global dédié à l'inclusion socio-professionnelle (« Work to bee ») au sein duquel tous – entreprises, futurs managers, jeunes sans solution, opérateurs ESAT, personnes très éloignées de l'emploi – se découvrent et cohabitent dans le respect des compétences et des rôles de chacun. Work to bee est constitué d'un ESAT traditionnel, du dispositif « Le Tremplin», ESAT préparant des candidats motivés à intégrer le milieu ordinaire du travail à court ou moyen terme, d'une Plateforme de Préparation à l'Inclusion « In Lab » qui englobe la Démarche d'Accompagnement Socio-Professionnel des Personnes Handicapées 16/25 ans (DASPPH) et qui étend le bénéfice aux plus de 25 ans, et d'un espace de Coworking « In Work » dédié au partage, aux échanges et aux rencontres entre des personnes qui se croisent habituellement sans se regarder… Outre l'énergie et l'envie qui animent au quotidien les forces vives constituant la communauté du Pré de la Bataille, ces développements qui nécessitent organisation, objectivité et méthodologie ont été rendus possibles par la création d'un Pôle transversal, le Pôle Ingénierie d'Inclusion (P2I). Il intervient en appui tant au sein des ESAT pour organiser la construction et la promotion de la montée en compétences des travailleurs, qu'au sein de In Lab, la Plateforme de Préparation à l'Inclusion, pour faire émerger les talents et l'envie, et co-construire avec les jeunes et les adultes en rupture de parcours un projet de vie sociale et/ou professionnelle.

Aujourd'hui l'ingénierie de dispositif d'apprentissage est plus que jamais multimodale. Elle intègre les principales avancées des ingénieries précédentes (pédagogique/andragogique, de formation, de l'évaluation, des compétences, de professionnalisation) afin de favoriser l'employabilité des opérateurs ESAT. L'accompagnement mis en place au sein des ESAT est centré sur la personne accompagnée, « l'opérateur ». Le Pôle Parcours Professionnel a mis en œuvre un modèle d'organisation apprenante qui se centre sur le savoir-agir, sur la compétence et sur les ressources qui permettent aux acteurs d'agir. Il doit s'appuyer sur le respect de la personnalité et des valeurs de la personne accompagnée, l'information sur ses droits, ses choix possibles, sur la mise en avant et/ou l'acquisition de compétences et de connaissances renforçant la confiance et l'estime de soi. Il doit également reposer sur l'individualité et l'adaptation du parcours, la responsabilisation et l'autodétermination du travailleur. Enfin, ce modèle doit prendre en compte tous les acteurs qui participent à la construction du parcours et du projet d'accompagnement.

2.2 Des outils en faveur de l'inclusion

Les ESAT doivent sans cesse s'adapter à l'évolution et la diversité des publics, à la transformation des métiers et des compétences. Cette mutation a engendré des réflexions sur la question de l'innovation pédagogique dans nos ESAT. Ce cheminement est important car il invite tous les acteurs à questionner leur raison d'être, leur mission, leur positionnement et surtout à envisager désormais collectivement les réponses à donner aux grands défis qui sont devant elles : technologie, digitalisation, règlementations et contraintes, compétition, industrialisation, etc. L'accompagnement concerne l'ensemble des publics accompagnés au sein de nos structures dont les jeunes 16- 25 ans sans solution, les bénéficiaires du Dispositif Emploi Accompagné et les opérateurs des 4 ESAT du Pôle Parcours Professionnel dont le dispositif Tremplin. Pour chaque parcours d'inclusion, la personne maintient sa place à l'ESAT et le droit aux allers/retours est possible, favorisant ainsi la dynamique.

2.2.1 Le Projet Personnalisé de Professionnalisation

Tout d'abord, tous les opérateurs des ESAT bénéficient de la possibilité de travailler leur projet professionnel avec la Conseillère en Insertion Professionnelle (CIP) de leur site de référence. Incontournable depuis la réforme de la mission des ESAT, le Projet Personnalisé de Professionnalisation (PPP) permet à chaque travailleur qui le souhaite de réaliser un point sur ses motivations et compétences afin d'identifier un ou des projets professionnels attractifs et réalistes. Tout au long de ce parcours, l'opérateur fait des allers retours entre l'ESAT et le milieu ordinaire au travers des stages ou des mises à disposition en entreprise lui permettant ainsi d'évaluer sa capacité d'emploi. L'opérateur exerce alors une activité professionnelle en entreprise tout en restant rattaché à l'ESAT. Il continue ainsi de bénéficier d'un accompagnement médico-social.

2.2.2 Les ateliers socio professionnels

La Plateforme de Préparation à l'Inclusion (PPI) propose 204 heures d'accompagnement possibles alternant 45 ateliers et 11 rencontres individuelles répartis sur 5 modules permettant ainsi aux personnes de renforcer leurs acquis, de développer de nouvelles compétences, que ce soit au sein de l'ESAT que lors de stages proposés, lors d'évènements comme le Duoday[18]… Ces modules démarrent par un temps d'accueil, puis un module de communication/cohésion, un module bilan/orientation, un module validation de projet et accompagnement des démarches.

[18] Principe du Duoday : Créer un duo entre une personne en situation de handicap et un collaborateur d'une entreprise privée ou publique pour passer la journée ensemble dans l'entreprise.

Des ateliers complémentaires peuvent être proposés en fonction des besoins de la personne.

2.2.3 La Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience (RAE)

Cette démarche permet aux personnes en situation de handicap ou de fragilité d'être reconnues dans leurs compétences professionnelles, en partenariat avec le Ministère de l'Éducation nationale et le Ministère de l'Agriculture à partir de référentiels d'activité professionnelle issus du droit commun. La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) est un véritable levier de développement de la connaissance de soi et de ses capacités. Elle participe à la construction d'une identité professionnelle en rendant visibles les apprentissages issus de l'expérience. La démarche se veut valorisante des acquis même les plus modestes et est donc accessible à tous. Une attestation de reconnaissance des compétences est remise à chacun lors d'une cérémonie annuelle de grande ampleur.

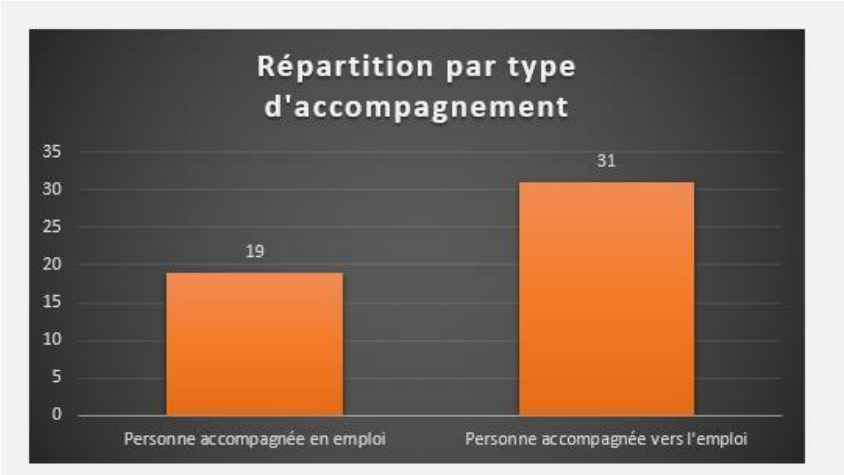
2.2.4 L'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST)

L'AFEST est aussi un outil de reconnaissance des compétences. Elle utilise et valorise les situations de travail comme terrain d'apprentissage. Elle a des objectifs professionnels, un parcours formalisé et un encadrement pédagogique d'une professionnelle de l'ESAT qui a été formée AFEST. Cette action n'est pas encore inscrite dans nos pratiques quotidiennes faute de temps alloué à la professionnelle.

2.2.5 Le Tremplin

Découvrir le secteur du handicap pour une entreprise et embaucher un opérateur en situation de handicap ne se fait pas sans soutien. Le Tremplin intervient à la fois auprès de l'entreprise et auprès des opérateurs. Il permet aux opérateurs qui le souhaitent, de poursuivre leur parcours professionnel vers et dans l'emploi en milieu ordinaire avec le soutien de deux accompagnatrices à l'emploi. En 2021, 50 opérateurs ont bénéficié du soutien du Tremplin[19].

[19] Extrait rapport d'activités 2021 du Pôle Parcours Professionnel.



Notre force identifiée par les entreprises lors des premiers échanges est notre équipe d'accompagnatrices dans l'emploi. Les structures volontaires pour accueillir un opérateur en situation de handicap apprécient le travail effectué et se trouvent rassurées de ne pas avoir à être « en direct » avec les personnes que nous accompagnons. La garantie d'un accompagnement préparé et ciblé rassure les futurs employeurs et ôtent aussi une partie de ces clichés

2.2.6 Le Dispositif Emploi Accompagné (DEA)

Le dispositif emploi accompagné a pour objectif de sécuriser et de fluidifier le parcours professionnel d'une personne en situation de handicap en milieu ordinaire de travail, grâce à un accompagnement sur le long terme de la personne mais aussi de son employeur, pour accéder et se maintenir durablement dans un emploi. En Seine Maritime, le DEA porté par Work'in 76 accompagne 112 personnes dont 25 par Le Pré de la Bataille ; 3 Référentes Job coach sont missionnées.

Les 4 modules d'intégration proposés

MODULES	ETAPES
Module 1 : **Evaluation de la situation de la personne.**	**Etape 1** : Traitement de la demande **Etape 2** : Evaluation des ressources au regard d'une démarche d'insertion professionnelle **Etape 3** : Synthèse et restitution
Module 2 : **Détermination du projet professionnel et l'aide à la réalisation**	**Etape 1** : Elaborer et explorer des pistes d'orientation professionnelle **Etape 2** : Vérification des pistes d'orientation retenues, validation du projet professionnel, définition des conditions de mise en œuvre **Etape 3** : Synthèse et restitution
Module 3 : **Assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter**	**Etape 1** : Préparation à la recherche d'emploi **Etape 2** : Préparation à l'intégration dans l'entreprise
Module 4 : **L'accompagnement dans l'emploi et sécurisation des parcours**	**Etape 1** : Faire avec la personne accompagnée **Etape 2** : Renforcer le lien entre l'entreprise, le salarié en situation de handicap et le Service Emploi Accompagné

2.2.7 La Mise à Disposition

La mise à disposition en milieu ordinaire de travail a pour objectif de favoriser l'insertion sociale et professionnelle d'un opérateur d'ESAT. Cette mise à disposition peut intervenir auprès de toute entreprise et est d'une durée maximale de deux ans. Le travailleur handicapé reste juridiquement rattaché à l'établissement et continue d'être accompagné par l'ESAT. Les mises à disposition peuvent être individuelles ou collectives. Des accompagnateurs de prestation sont présents pour accompagner l'opérateur et le soutenir dans sa prestation.

2.2.8 La Démarche d'Accompagnement Socio-Professionnel des Personnes Handicapées 16/25 ans (DASPPH)

La DASPPH intervient auprès des personnes en situation de handicap (reconnues par la MDPH) âgées de 16 à 25 ans ayant besoin d'un accompagnement spécifique compte tenu de leur handicap. La DASPPH est un étayage et éventuellement un relai des ressources existantes sur le territoire qui ne peuvent en l'état rendre un service égal à tous du fait de leur méconnaissance du handicap et/ou d'un manque d'outils adaptés et spécifiques. Entre 110 et 170h d'accompagnement socio-professionnel sont proposées pour chaque candidat sur une période d'environ 9 mois.

2.3 Des aides financières accordées aux entreprises pour l'emploi d'une personne en situation de handicap

Le code du travail, des lois, et décrets sont en faveur des entreprises qui souhaitent recruter une personne en situation de handicap. Les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) peuvent bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé. Ces aides font l'objet de l'ouverture d'un dossier auprès de l'Agefiph[20] et sont octroyées seulement après l'aménagement du poste de travail de la personne recrutée. Le dossier de demande doit prouver l'importance des surcoûts (reconnaissance de la lourdeur du handicap).

[20] Agefiph : Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

- Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)
- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle
- Aide à l'adaptation des situations de travail
- Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi
- Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- Aides liées au Covid-19 pour soutenir l'embauche en alternance
- Aide à la formation pour le maintien dans l'emploi
- Aide exceptionnelle à l'embauche d'un travailleur handicapé
- Covid-19 : aide exceptionnelle à la mise en place du télétravail
- Covid-19 : aide exceptionnelle pour des équipements spécifiques de prévention

Les différentes aides proposées par l'Etat[21]au 01/01/2022

Malgré une législation en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, de l'ensemble des offres et outils mis en place au sein du Pôle Parcours Professionnel, des aides apportées aux entreprises, nous constatons aujourd'hui que peu de personnes en bénéficient. La lutte contre l'exclusion est aujourd'hui un fait établi dans la société actuelle. En revanche, il n'existe pas de réelle synchronisation entre ces avancées institutionnelles et la mentalité commune qui semble être cristallisées dans une perception archaïque du handicap. Ce retard freine indéniablement l'inclusion et la participation des personnes en situation de handicap à la vie de la cité. Par ailleurs, il nous semble important d'apporter une vision critique de notre organisation au sein du Pôle Parcours Professionnel afin de chercher de nouvelles pistes d'action.

2.4 Des constats mitigés

Une des missions de l'ESAT est d'offrir l'environnement propice aux opérateurs ESAT afin qu'ils deviennent des « maitres de l'apprenance », autrement dit des personnes qui « ont envie » (posture réflexive, sécurité, psychologique…), « savent » (apprendre à apprendre, aide

[21] https://entreprendre.servicepublic.fr/vosdroits/F15204#:~:text=Tout%20employeur%20qui%20a%20%C3%A9t%C3%A9,cumulable%20avec%20les%20autres%20aides.

méthodologique…) et « peuvent » (culture de l'apprenance, valorisation de l'apprentissage…) apprendre tout au long de leur vie. Pour y arriver, nous devons imaginer nos modèles pédagogiques. En particulier, notre façon d'aborder les problématiques d'apprentissage doit intégrer le fait que le savoir est de plus en plus informel, non stabilisé, indissociable de l'expérience et imbriqué. Néanmoins, pour proposer une véritable expérience apprenante épanouissante et augmentée, il faut déployer une ingénierie pédagogique multimodale mobilisant une diversité de formats. C'est ce que nous faisons au quotidien au sein de notre

Pôle Parcours Professionnel et pourtant… Malgré toute l'énergie déployée, l'organisation des offres de service et les outils proposés, les résultats en terme d'inclusion des opérateurs en milieu ordinaire est très faible. La préparation à l'inclusion professionnelle et la sécurisation du parcours est un de nos objectifs engagés au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) signé en 2018 avec l'ARS et aujourd'hui, nous pouvons comparer les résultats entre 2018 et 2021. Certes, le contexte sanitaire n'a pas été favorable à une dynamique d'inclusion mais nous pouvons voir qu'en 2021, seulement 14 personnes ont pu intégrer le milieu ordinaire de travail dont 5 personnes en CDI et 9 personnes en CDD et environ 150 opérateurs sont au quotidien en mise à disposition individuelle ou collective, ce qui représente peu à l'échelle de nos effectifs (environ 600 opérateurs répartis sur les 4 ESAT de l'Association).

Objectif opérationnel n° 2	DIVERSIFIER LES TRAJECTOIRES DE PREPARATION A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET SECURISER LES PARCOURS NOTAMMENT DE FORMATION						
			N	N + 1	N + 2	N + 3	N + 4
Actions: Inclusion professionnelle durable : - Accès à l'emploi (fiche action 11) et sensibilisation des employeurs - Inscription dans la réflexion mise en place autour du PCPI - Inscription dans la démarche emploi accompagné (proposer un indicateur)	Accéder à l'emploi - Renforcer la sensibilisation de l'employeur et diversifier leur réponse dans l'obligation d'emploi (axe 3 PRITH). Inscription dans le dispositif emploi accompagné seino-marin et dans le futur PCPI	Nombre de travailleurs handicapés pour lesquels on peut considérer que l'inclusion en milieu ordinaire est durable (Mises à disposition individuelles et collectives)	MADI 83	MADI 72	MADI 75	MADI 59	
			MADC 111	MADC 84	MADC 76	MADC 89	
		Durée moyenne de l'inclusion en milieu ordinaire (MAD MAI)	En continu toute l'année				
		Nombre de travailleurs handicapés pour lesquels on peut considérer que l'inclusion en milieu ordinaire est durable	NA	2 CDI, 5 CDD	4 CDI, 8 CDD	5 CDI, 5 CDD, 4 interim	
		Durée moyenne de l'inclusion en milieu ordinaire (contrats)	NA	81 Jours	54 jours	53 jours	

Extrait de l'argumentaire CPOM pour l'ARS (Janvier 2022)

2.5 Des freins à l'inclusion observés

Les freins à l'inclusion des personnes en situation de handicap ont fait l'objet de plusieurs études au sein du Pôle Parcours Professionnel afin d'améliorer notre accompagnement, nos outils, nos méthodes de travail. Les professionnels ont suivi en grande majorité une formation sur la valorisation des rôles sociaux. Cette formation leur permet ainsi une prise de distance sur leur pratique, des outils et une posture professionnelle favorisant l'autodétermination et renforçant le pouvoir d'agir des personnes. Concernant les entreprises avec qui nous travaillons sur des mises à disposition, nous avons recueilli leurs avis sur l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de leur entreprise.

2.5.1 Au niveau des entreprises

Le taux d'emploi des personnes handicapées (Cf Annexe 3- Emploi et chômage des personnes handicapées, région Normandie-2021 de l'Agefiph.) stagne à environ 4 % depuis de nombreuses années, alors que le taux légal d'emploi des personnes handicapées en entreprise est de 6 %. Bien que des nuances doivent être apportées en fonction des secteurs d'activités et de la taille des entreprises, les employeurs d'une manière générale ont toujours beaucoup de préjugés envers les personnes handicapées dus à un faible niveau de connaissance des entreprises sur le handicap, mais aussi à la surreprésentation du handicap moteur, et une vision faussée de la formation des opérateurs ESAT et de leurs compétences. Par ailleurs, les employeurs ne sont pas suffisamment informés des différentes aides financières possibles auxquelles ils ont droit en cas d'embauche d'une personne handicapée. Certains mettent aussi en avant la lourdeur administrative des demandes d'aides.

2.5.2 Au niveau des ESAT

Le premier frein est d'ordre économique. L'ESAT est soumis à des contraintes budgétaires et des exigences de production et il est parfois difficile pour un moniteur d'atelier de se séparer d'un opérateur performant. Nous avons fait le choix de déployer des services transversaux permettant d'accompagner au mieux les opérateurs dans leur projet professionnel mais nous sommes confrontés parfois à un manque de coordination entre les acteurs qui ne sont pas dans la même dynamique : d'une part les conseillers en insertion professionnelle qui impulsent l'expérimentation du milieu ordinaire et certains moniteurs d'ateliers qui freinent le projet afin de répondre aux exigences du client.

2.5.3 Au niveau des opérateurs

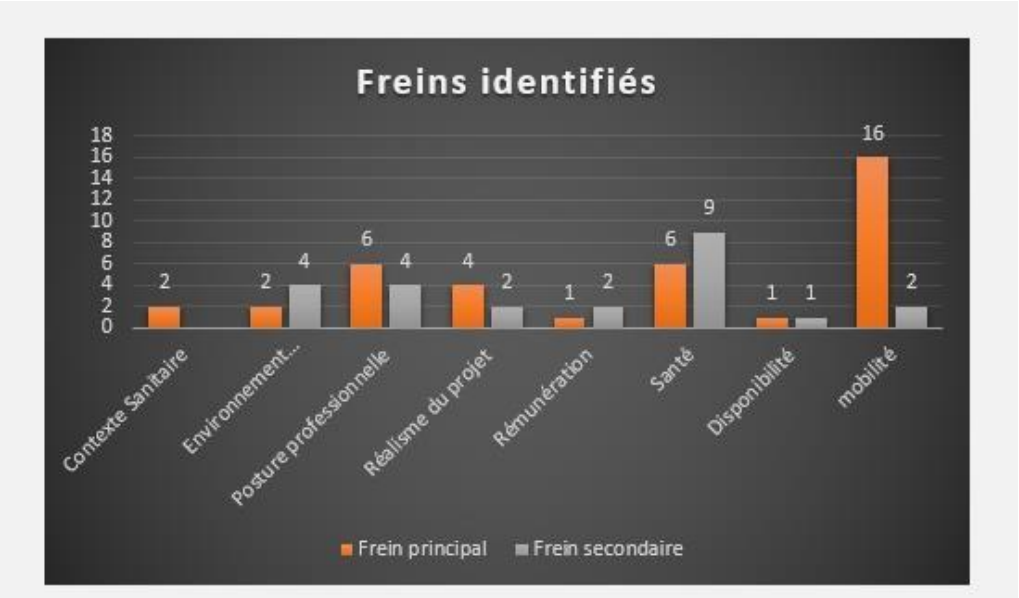
Une étude a été menée par l'équipe du Pôle Ingénierie d'Inclusion afin de définir les freins à l'inclusion observables au travers des situations d'insertion professionnelle de certains opérateurs.

- En amont de l'accompagnement par la Plateforme de Préparation à l'Inclusion :

La première cause évoquée par les opérateurs qui refusent d'aller vers le milieu ordinaire est la peur, peur de l'inconnu mais aussi la peur de ne pas être à la hauteur. Ils nous disent manquer d'assurance face aux exigences et aux cadences imposées par l'entreprise. Ils craignent de quitter l'ESAT qui, au-delà du soutien dans leur travail, est un soutien dans leur vie au quotidien (soutien social, psychologique, administratif…).

Une autre raison peut être la famille. Certains parents peuvent en effet s'opposer au départ de leur enfant aujourd'hui adulte, du secteur protégé, notamment en raison de l'insécurité que peut entraîner l'insertion en entreprise. D'ailleurs, l'institutionnalisation fait partie des freins. Une majorité des opérateurs ont grandi en Institut Médico Educatif et ont été admis dans la foulée à l'ESAT, ce qui peut constituer un parcours sécurisant, rassurant.

- En aval de l'accompagnement par la Plateforme de Préparation à l'Inclusion : La mobilité est le frein le plus important. Les opérateurs dépendent des transports en commun dont les horaires ou trajets ne sont pas toujours en adéquation avec les emplois proposés. Deux autres freins identifiés sont la santé mais aussi la posture professionnelle. Nous accompagnons de plus en plus un public avec des troubles psychiques qui nécessitent un accompagnement spécifique ponctué de périodes de soin. La posture professionnelle demande une compréhension et une articulation avec l'entreprise. Les deux items « Environnement » et « Disponibilité » reflètent les difficultés des personnes à se rendre pleinement disponible dans leur démarche d'inclusion suite à un environnement familial compliqué.



Extrait du rapport d'activités du Pôle Parcours Professionnel 2021

2.6 Nos interrogations de départ

Suite à nos différents constats, nous voyons que la question du handicap soulève un ensemble de problématiques qui ne sont pas seulement d'ordre théorique puisque leur non résolution génère des obstacles pour l'intégration des personnes en situation de handicap. Nos questionnements se situent sur différents niveaux, macro concernant les politiques sociales, méso pour notre organisation au sein de l'ESAT et micro en lien avec les personnes en situation de handicap. Actuellement, la « non inclusion » voire « l'exclusion » des personnes en situation de handicap est l'une des raisons qui met en péril le respect de leurs droits fondamentaux ainsi que leur reconnaissance en tant que sujet de droit (Cagnolo, 2004[22]). Ainsi, par les multiples formes qu'elle revêt, soit institutionnalisée, soit « déguisée », cette logique d'exclusion est à la fois l'une des logiques les plus anciennes et celle qui perdure tout au long de l'histoire jusqu'à aujourd'hui. Que reste-t-il donc à faire et à penser pour que les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap soient réellement respectés dans les faits, puisqu'en droit cela est admis ? Et que faire pour que le principe de justice sociale soit suffisamment ancré dans les mentalités afin de modifier des pratiques qui produisent l'exclusion ainsi qu'une certaine « stigmatisation » (Goffman, 1975)[23] des personnes en situation de handicap, à l'école, dans la

[22] Cagnolo, C., (2004), *Les droits fondamentaux de la personne handicapée : approche philosophique*. In Le handicap : Droit, histoire, médecine. Colloque organisé par le Centre de Droit de la Santé de la Faculté de Droit d'Aix Marseille III et le Centre Européen d'Etudes et de Recherche en Droit de la Santé de l'Université de Montpellier I. Presses Universitaires d'Aix-Marseille-PUAM. Faculté de Droit et de Sciences Politiques.

[23] Goffman, Erving. (1975). *Stigmate, les usages sociaux des handicaps.* Les Editions de Minuit. 180 p.

sphère professionnelle ou dans les relations intersubjectives? Les perspectives du handicap au XXIème siècle se posent désormais en termes de réalisation de soi, de bien-être et de participation à la vie sociale. Il ne s'agit plus aujourd'hui de satisfaire les besoins des personnes en situation de handicap mais bien de prendre en compte leurs désirs, souhaits et d'envisager leur parcours en terme de réalisation de soi, de projet personnel et de bien-être. En tant que professionnelle du médico-social, nous œuvrons au quotidien afin d'articuler « Handicap, Bonheur et Egalité ». Les organisations mises en place au sein du Pôle Parcours Professionnel ont évolué ; notre volonté de renforcer les contextes de travail dans une dynamique formatrice, l'articulation entre réalité des situations et contexte de travail, les différents outils de valorisation des compétences font de notre organisation une organisation apprenante. La conception de nos dispositifs d'accompagnement ont permis d'explorer de nouvelles manières de former et d'inclure l'apprentissage au cœur de l'ESAT contribuant ainsi à un objectif clairement identifié qui est le développement des compétences, du savoir agir en situation (Guy Le Boterf[24], 07/03/2019). Savoir agir, c'est être capable de mettre en œuvre une « pratique professionnelle » pertinente en situation Mais cela n'est pas suffisant. Ne devrions-nous pas réfléchir à un autre type d'organisation qui ne viserait pas cette fois le « savoir agir » mais déplacerait les apprentissages vers le développement du « pouvoir d'agir » ? Suivant cette logique, l'environnement de travail ne serait plus perçu comme ressource pour la formation et un autre type d'organisation se dessinerait, qui ne serait plus apprenante mais « capacitante », c'est-à-dire une organisation propice au développement des capabilités des personnes en situation de handicap, leur offrant ainsi la possibilité effective de choisir différentes combinaisons de mode de fonctionnement. C'est dans la perspective de trouver de nouvelles pistes que le concept défini par Amartya Sen « la capabilité » a retenu notre attention. Pour Sen, les libertés de choix sont constitutives du bien-être. « La *capabilité* traduit la liberté qu'à une personne de choisir entre différentes vies possibles » (Sen[28], 2001, p. 224-225). Le concept de *capabilité* est, selon nous, une façon d'articuler les possibilités effectives et réelles de la personne (en tenant compte bien sûr des incapacités fonctionnelles inhérentes à son handicap) avec les réponses sociales susceptibles de s'ajuster à ces possibilités.

[24] Le Boterf, G. (2019). *Entretien avec Guy Le Boterf.* Compétences, 7 mars 2019. [28] Sen, A. (2001). *Éthique et économie*. Paris : PUF, 372 p.

CHAPITRE 2 : ECLAIRAGES THEORIQUES POUR ABORDER LA RECHERCHE

Ce cadre conceptuel fait référence à l'ensemble des éléments de recherches conceptuels nécessaires pour « aborder et traiter efficacement le problème de recherche » (Muchielli[25], 2009, p 16). Comme nous venons de le voir, le principe de compensation développée par les politiques sociales ne permet pas la logique d'inclusion souhaitée. En effet, ce n'est pas parce qu'on donne les moyens à tous d'accéder à l'emploi en milieu ordinaire qu'ils souhaiteront y aller. De même, les politiques inclusives mettent en avant l'autodétermination des personnes en situation de handicap, leur « empowerment », leur pouvoir d'agir… Pouvoir d'agir mais agir pourquoi ? Ces termes sont employés « à tout va » mais ne sont qu'une vitrine si nous ne mettons pas le sens, l'organisation et surtout si nous ne prenons pas en compte les souhaits des personnes que nous accompagnons au quotidien. Quels sont les différents types d'environnement sur lesquels les institutions peuvent agir afin de viser le désir, le souhait de la personne accompagnée ? Qu'est ce qui donne envie aux personnes d'être dans une dynamique de recherche d'emploi en milieu ordinaire ? Et pour ceux qui sont aujourd'hui en milieu ordinaire de travail, quels sont les facteurs qui les ont rendus capables de transférer leurs compétences milieu protégé en compétences milieu ordinaire ?

Afin de tenter de répondre à ces questions, il me semble important d'interroger les différentes théories sur les concepts de compétences, de savoirs, d'apprendre, du pouvoir d'agir. De plus, mes recherches se dirigeront vers la notion d'environnement favorisant l'apprentissage et le développement des compétences ainsi que l'approche par les capabilités.

1. Le concept multiforme de la compétence

Il existe beaucoup de définitions de la notion de compétences. La référence aux auteurs permet de montrer comment on pense, quel équipement conceptuel est utilisé pour percevoir la réalité dont on parle. Sur les compétences, j'en citerai quelques-uns :

Selon Maurice de Montmollin, un pionnier dans le domaine des compétences, celles-ci peuvent être définies comme des *« ensembles stabilisés de savoirs et de savoir-faire, de conduites-types, de procédures-standards, de types de raisonnement, que l'on peut mettre en œuvre sans*

[25] Mucchielli, A. (2009). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales.* Paris, France : Armand Colin, 312 p.

apprentissage nouveau ». Cette définition, qui date de 1984 (dans L'intelligence de la Tâche), exprime bien le caractère composite de la compétence.

D'un autre point de vue, celui de Philippe Zarifian, sociologue, la notion de compétence n'est plus définie par son contenu mais plutôt par une tentative de décrire la dynamique qui la fait vivre : *« prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté » ; « intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforme, avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente »* ; « *faculté à mobiliser des réseaux d'acteurs autour des mêmes situations, à partager des enjeux, à assumer des domaines de co-responsabilité* ».

Avec Gérard Malglaive (Enseigner à des Adultes), on retrouve l'idée d'une composition d'éléments différents, dont la raison d'être est l'action volontaire. Pour lui, la compétence et l'action sont liées à tel point que l'une ne peut pas vraiment exister sans l'autre. Bien sûr, cela n'empêche pas, au contraire, d'analyser ce qui est mobilisé par une personne quand elle agit.

Ces différentes approches s'appuient principalement sur les sciences cognitives (c'est-à-dire les sciences du traitement de l'information). Pour compléter ces définitions de la compétence, Jacques Leplat met en avant que la compétence n'existe que par rapport à l'action. Elle est forcément orientée pour agir. Si l'action n'est pas justifiée par une intention, si l'action n'est pas intentionnelle, il n'y a pas de compétence. Il faut un objectif pour structurer les différents savoirs qui constituent la compétence.

2. Articulation et construction des savoirs et production de la compétence

Différents « *savoirs* » dirigent l'action : les savoirs théoriques, les savoirs procéduraux, savoirs d'expérience, les savoir-faire.

Nous avons vu que la compétence est indissociable de l'activité par laquelle elle se caractérise.

Aussi, elle est produite par l'articulation et la construction des différents savoirs.

Selon Malglaive, la compétence se construit par une interaction personne-environnement, soit la résultante de la mobilisation de ressources intrinsèques et extrinsèques de la personne.

La compétence est « *un savoir agir* » qui n'existe que s'il a été nommé, reconnu dans un contexte précis. Elle serait donc également « *un pouvoir agir* » et « *un vouloir agir* ». Guy Le Boterf (1999) propose la définition suivante : « *La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés. La compétence est une construction pertinente entre plusieurs ressources. Ces ressources relèvent d'un double*

équipement dans laquelle la personne peut puiser pour construire ses compétences : l'équipement incorporé à la personne (connaissances, savoir-faire, aptitudes, expériences, motivation, valeurs…) et l'équipement de son environnement (réseaux relationnels, instruments, banques de données…). Ce double équipement constitue un patrimoine pouvant être plus ou moins utilisé ». En ce sens, la compétence ne peut être observée que lors de l'action, les savoirs y étant mobilisés de façon perspicace. Le concept de compétence interroge donc les capacités de la personne dans son environnement, l'organisation et les moyens mis à sa disposition pour la réalisation d'une action, en situation. La compétence se rapproche du « *savoir-mobiliser* », du « *savoir-intégrer* » et du *« savoir-transférer* », ce qui implique donc la capacité d'apprendre et de s'adapter.

3. Le rapport au savoir, l'apprendre

Mais pour la personne en situation de handicap quel sens donne-t-elle à ses apprentissages professionnels, qu'ils soient formels ou informels et comment y trouve-t-elle un intérêt ? Comment penser le savoir et de quelle façon faut-il l'envisager pour être pertinent au sein de l'ESAT ?

Apprendre dans le langage courant, c'est à la fois comprendre, connaitre, mémoriser, acquérir de l'expérience, mobiliser des savoirs déjà en place. Le langage courant illustre la multiplicité des significations. Geneviève Defraigne Tardieu[26] distingue trois traditions qui les soustendent. La première considère qu'apprendre est un simple mécanisme d'enregistrement, la seconde considère qu'apprendre est un entraînement ou un conditionnement et la troisième, et c'est celle que nous retiendrons, considère qu'apprendre est une construction. *« Elle se nourrit des besoins spontanés ou des intérêts naturels des individus ; elle prône la libre expression des individus, le savoir être. L'apprenant recherche, compare, invente ; peu importe s'il se trompe. Elle inspire les méthodes actives de découverte, de redécouverte et d'investigation »*. Cette troisième tradition nous inspire et fait sens avec un public en situation de handicap. Au-delà de comprendre l'apprentissage, l'essentiel est d'en comprendre l'intérêt.

Bernard Charlot[27] a observé des jeunes en difficultés scolaires et a développé une théorie affirmant que l'origine sociale n'est pas la cause des faibles performances scolaires, mais plutôt

---

[26] Defraigne Tardieu, G.*(2012). L'Université populaire Quart Monde- La Construction du Savoir Emancipatoire*. Presses Universitaires de Paris Ouest, 378 p (p55-75)

[27] Charlot, B. (1997). Du rapport au savoir. Éléments pour une théorie. In: *Agora débats/jeunesses*, 9.

le manque d'appropriation des savoirs et le manque de ressources initiales. Charlot réfute la théorisation en terme de manque sans que soit posée la question du sens à l'école et la pertinence des pratiques de l'institution scolaire. Pour les opérateurs ESAT, il en est de même. Quel sens mettent-ils de l'inclusion en milieu ordinaire, quelle pertinence des pratiques proposées par l'ESAT pour les accompagner sur cette voie ?

Changer de posture et ne s'intéresser qu'au sujet en tant que confronté à la nécessité d'apprendre, a été une avancée considérable. Cette posture a un fondement anthropologique dans le sens ou entrer dans la communauté humaine, c'est être soumis à l'obligation d'apprendre pour s'approprier le monde qui existe déjà et qui est structuré. C'est à l'intérieur de ce monde que le sujet apprend : le sens est produit par une mise en relation à l'intérieur d'un système et avec les autres. Charlot propose d'affiner son analyse réalisée avec Bautier et Roches[28] avec l'idée que « le savoir est rapport, la valeur et le sens lui viennent des rapports qu'implique et qu'induit son appropriation ». Un savoir n'a donc de sens et de valeur pour la personne qu'en référence aux rapports qu'il suppose et qu'il produit avec le monde, avec soi et avec les autres. Les travaux menés par Charlot nous apporte les différentes dimensions du rapport au savoir qui est à la fois épistémique, identitaire et social. Le rapport au savoir est épistémique parce qu'apprendre, c'est passer de la non-possession à la possession, de l'identification d'un savoir virtuel à son appropriation réelle. Il est aussi identitaire parce qu'apprendre fait sens en référence à l'histoire du sujet, à ses repères, à ses conceptions de la vie, à ses rapports aux autres, à l'image qu'il a de lui-même et à celle qu'il veut donner aux autres. Enfin, le rapport au savoir est social puisqu'apprendre est une appropriation du monde.

Au plan pédagogique, il s'agit donc d'amener l'apprenant à s'inscrire dans un type de rapport au monde, à soi et aux autres qui le transforme. Ce passage du savoir au rapport au savoir est une piste pour nos actions futures auprès des personnes que nous accompagnons. Ce rapport au savoir va permettre aux personnes de s'émanciper et donc de gagner en autonomie. Cela va déterminer leur choix et va motiver leurs actions. Et c'est bien à ce niveau que nous devons agir auprès des personnes en situation de handicap.

4. Du désir de savoir au plaisir d'apprendre

La notion anglo-saxonne de l'*empowerment* est de plus en plus utilisée en France par des sociologues pour décrire des situations dans lesquelles un individu acquiert du « pouvoir

[28] Charlot, B, Bautier,I, Rochex, JY (2001) *Écoles et savoir dans les banlieues et ailleurs.* Bordas Edition, 253 p.

d'agir ». Le terme d'empowerment est un terme polysémique sans définition univoque. Dans la littérature, il désigne tantôt un processus, tantôt le résultat d'une action ou d'un processus, tantôt une stratégie d'intervention (Doumont et Aujoulat[29], 2002). Cependant, les auteurs qui traitent de l'*empowerment* privilégient rarement l'une ou l'autre acception du terme mais les utilisent souvent simultanément. Il est intéressant de considérer son point de départ, comme l'existence d'une situation ou d'un environnement aliénant conférant à un groupe ou à un individu dans un groupe, un sentiment d'impuissance ou d'incapacité (*powerlessness*) (Kieffer[30], 1984). Le processus d'*empowerment* se met alors en place à partir du moment où l'individu a pris conscience de sa situation et souhaite la modifier pour mieux contrôler sa vie. Ainsi c'est à partir de son contraire que l'*empowerment* prend tout son sens. En effet, c'est parce que l'individu est confronté à une situation aliénante qui lui apporte un sentiment de perte de contrôle ou d'impuissance (*powerlessness*), qu'il est amené à réagir pour renforcer sa capacité et son sentiment de contrôle (*empowerment comme processus*), ou qu'il est encouragé par une personne tiers à renforcer sa capacité d'agir (*empowerment comme stratégie de l'intervention éducative*). Ou encore, c'est parce qu'il a transformé la situation aliénante qu'il est devenu un individu capable d'agir, avec le sentiment de contrôler sa vie (*empowerment comme résultat*).

Ce processus est également prégnant dans la théorie d'Albert Bandura. En effet, pour Albert Bandura, le système de croyance sur son auto efficacité, ou Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP), est au fondement de la motivation, du bien-être et des accomplissements humains. Pour lui, si les gens ne sont pas convaincus qu'ils peuvent obtenir les résultats qu'ils souhaitent grâce à leur propre action, ils auront peu de raison d'agir ou de persévérer face aux difficultés. Le sentiment d'efficacité ne consiste pas seulement à savoir ce qu'il faut faire et à être motivé. Il s'agit plutôt d'une capacité productrice au sein de laquelle les sous-compétences cognitives, sociales, émotionnelles et comportementales doivent être organisées et orchestrées efficacement pour servir de nombreux buts.

Vouloir apprendre, c'est y être disposé et s'y être autodéterminé. Savoir apprendre met en jeu les représentations que l'apprenant se fait du processus de formation. Pouvoir apprendre nécessite que l'environnement d'apprentissage convienne à l'apprenant et que sa condition physique, entre autres, lui permette.

---

[29] Doumont, D.Aujoulat,I. (2002). *L'empowerment et l'éducation du patient ; 24 p* https://sites.uclouvain.be/reso/opac_css/doc_num.php?explnum_id=9663

[30] Kieffer, C.H. (1984). Citizen empowerment: a developmental perspective. In: Rappaport, J., Swift, C., Hess, R. (eds). Studies in empowerment: steps towards understanding and action (9-36). New-York: The Haworth Press [35] Carré, P. (2005) L'apprenance, un nouveau rapport au savoir. Dunod, 212 p.

La notion d'apprenance a été théorisée en 2005 par Philippe Carré[35], Professeur de l'Université Paris Ouest Nanterre et il la définit comme un ensemble de dispositions qui sont favorables à l'action d'apprendre dans toutes les situations, formelles ou non, expérientielles ou didactiques, intentionnelles ou fortuites. Selon cette théorie, l'apprenance est un auto-saisissement de soi pour évoluer dans la société. Enfin, il précise qu'elle est composée de dispositions cognitives, affectives et conatives. La disposition cognitive intègre les capacités de l'apprenant à gérer son apprentissage de façon efficace et pertinente. La dimension affective regroupe les émotions ressenties durant son apprentissage et peut être la conséquence plus ou moins heureuse en matière d'apprentissage. Enfin, la dimension conative regroupe les dispositions de l'apprenant à s'engager dans l'action, ce qui le pousse ou au contraire, le freine à s'engager dans un parcours.

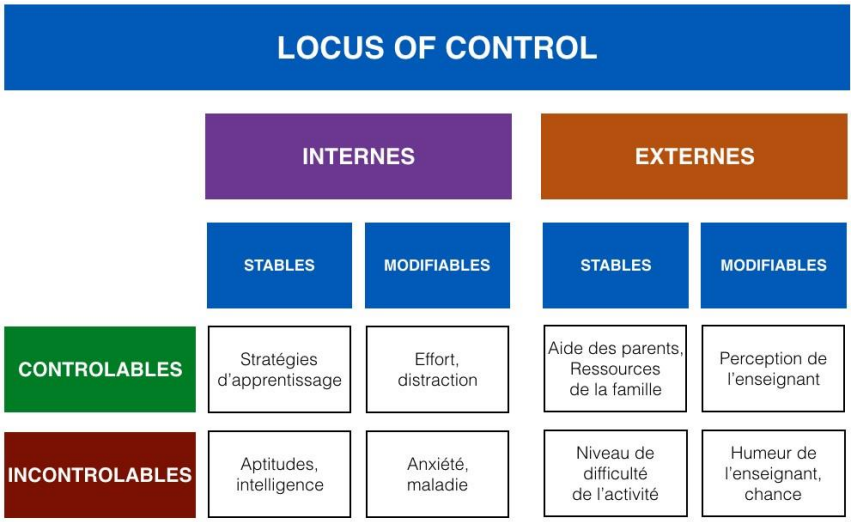
Ce concept d'apprenance nous invite à porter un autre regard sur l'apprentissage. Il s'agit de se focaliser davantage sur les capacités et motivations à apprendre de l'apprenant.

Cette théorie fait sens avec le locus de contrôle développé en 1954 par Julian Rotter[31]. En effet, il développe une théorie de l'apprentissage par laquelle les individus diffèrent dans leurs appréciations et leurs croyances sur ce qui détermine leur réussite dans une activité particulière, ce qui leur arrive dans un contexte donné ou, plus généralement ce qui influence le cours de leur vie. Les attentes de résultats pour des évènements futurs sont accentués par ce qu'il nomme « le renforcement ». En ce sens, les propres expériences des individus et leur historique de renforcement sont liés au seul fait qu'ils attribuent des résultats à leurs propres actions (c'est-àdire une orientation plus intériorisée ou plus extériorisée). Ainsi, il est suggéré que les attitudes, les croyances et les attentes associées à l'orientation du locus de contrôle d'un individu se développent, se renforcent à travers leurs interactions avec les autres, l'environnement, ainsi que les différences individuelles (par exemple besoin d'autonomie ou de maîtrise active de l'environnement, besoin d'accomplissement).

Julian Rotter définit le locus de contrôle comme le degré auquel une personne perçoit un résultat comme étant subordonné à ses propres actions ou à celles de forces externes, existant le long d'un continuum allant d'une orientation plus intériorisée à une orientation plus extériorisée. Un individu externe aura tendance à attribuer une causalité externe aux évènements qu'il subira. On distingue divers types de locus de contrôle externe selon que le contrôle des évènements est attribué au hasard, à la chance, à la fatalité, à un autre tout puissant.

[31] Rotter,J. (1954). Social Learning and clinical psychology. English : Print Book, 466 p.

Un individu interne aura tendance à attribuer une causalité interne aux évènements qu'il subira. Dans ce cas de figure là, le sujet croit qu'il existe un lien de causalité entre son activité et sa performance.



Le locus de contrôle selon Rotter – Schéma repris par M. Houx, « Approche de L'adolescent, vie scolaire et gestion des groupes », Presse Universitaire de Mons 2002-2003

Sur ce schéma de M. Houx, nous observons que le locus de contrôle détermine où l'individu situe la cause de ses performances ainsi que de l'enchainement des évènements de sa vie. Le locus de contrôle a un fort impact sur les choix de vie, de motivation et de bien-être. Nous voyons ici que les perceptions des apprenants sont essentielles. Il y a une différence entre penser que l'on a échoué à une épreuve parce qu'on n'a pas eu de chance, parce que l'on n'a pas étudié ou parce que l'on n'a pas compris. Dans ce dernier cas, l'apprenant ne pourra jamais être motivé pour réussir car il n'entrevoit pas la réussite comme une possibilité.

Cette théorie m'interroge sur les organisations mises en place au sein de nos ESAT. En effet, nous maitrisons nos ressources internes et externes, nous les contrôlons. Or, d'autres aspects qui nous échappent conditionneraient l'action ? Ces travaux de Rotter dépassent notre « allant de soi » du pouvoir d'agir, cette adage du « qui veut, peut » et nous interroge sur les environnements à mettre en place pour prendre en compte cette approche.

5. Favoriser un environnement capacitant : Apprentissage et développement des compétences - pouvoir agir et pouvoir d'agir

Pour l'opérateur, l'ESAT correspond à son cadre de travail. La question de l'apprentissage et du développement au travail est un sujet d'autant plus intéressant qu'il correspond à une des missions de l'ESAT : accompagner les personnes vers un projet d'inclusion en milieu ordinaire de travail.

Quelles sont les conditions, qui en situation de travail, sont source de développement et d'apprentissage ? Concevoir des situations de travail participant au développement professionnel est donc un enjeu majeur pour les personnes qui souhaitent travailler en milieu ordinaire. Cette démarche s'inscrit dans le concept d'environnement capacitant développé par Pierre Falzon qui consiste à considérer toutes les ressources positives d'un milieu qui peuvent favoriser la prévention et la réadaptation durables. Concevoir des environnements de travail permettrait aux opérateurs de *« développer de nouveaux savoirs et de nouvelles connaissances, d'élargir leurs possibilités d'action »* (Falzon[32], 2013, p.4). Un environnement capacitant rend possible le développement du « pouvoir d'agir », de la « capabilité ».

Pouvoir agir et pouvoir d'agir se distinguent par le fait que le pouvoir agir renvoie aux dimensions environnementales de la compétence (je peux le faire, j'en ai les moyens) alors que le pouvoir d'agir renvoie aux dimensions croisées et indissociables du « vouloir, pouvoir, savoir agir » (je peux le faire, je veux le faire, je sais le faire, et j'en prends les moyens). Pierre Falzon définit un environnement capacitant (EC) comme un environnement qui permet aux personnes de développer de nouvelles compétences et connaissances, d'élargir leurs possibilités d'action, leur degré de contrôle sur leur tâche et sur la manière dont elles les réalisent, c'est-à-dire leur autonomie. Trois regards issus de l'ergonomie peuvent ainsi être portés sur la notion d'environnement capacitant : d'une part, le regard préventif, qui préserve ses capacités futures d'action, d'autre part le regard universel qui prend en compte les différences pour diminuer les inégalités et favoriser l'inclusion et l'intégration sociale et enfin la vision développementale qui favorise l'autonomie et le développement des savoirs. Selon Solveig Fernagu Oudet[38] qui cite Armatya Sen sur la notion de capacité comme ressources, « *l'approche par compétence permet de s'arrêter sur les ressources au service des compétences et non sur les compétences ellesmêmes. Les capacités sont des ressources mobilisables dans de nombreuses compétences,*

---

[32] Falzon, P. (2013). *Ergonomie constructive.* Hors collection, Editeur Presses universitaires de France. *254 p* [38] Fernagu Oudet, S. (2012). Concevoir des environnements de travail capacitants : l'exemple d'un réseau réciproque d'échanges des savoirs, *Formation emploi*, n°119

elles sont transférables. A contrario, les compétences sont contextuelles et non transférables en l'état ». L'environnement capacitant serait donc un environnement qui « met en capacité de », qui soit capabilisant, et place les individus en situation de développer leur compétence à développer des compétences (pouvoir d'agir). Plus précisément, Solveig Fernagu Oudet[33] propose une définition de la notion d'environnement capacitant : « Espaces dans lesquels les individus peuvent puiser ou utiliser (ou non) des ressources en vue d'apprendre et de se développer ».

6. L'approche par les capabilités

L'Approche par les Capabilités (AC) est native du champ de l'économie. Elle a été introduite par Amartya Sen, à la fin des années 80 et lui a valu le prix Nobel d'Economie en 1998 pour ses travaux contribuant notamment à l'économie du bien-être et sa théorie sur le plan humain. Les écrits d'Amartya Sen, économiste et philosophe indien, sont aujourd'hui reconnus pour leur apport majeur à l'analyse des inégalités et aux théories philosophiques de la justice. Il a travaillé entre autres sur les famines, la démocratie, les inégalités, le bien-être, la théorie du choix social, le développement humain, etc. Ses premiers travaux portent sur les famines (Sen[34] , 1981) au sein des pays dits émergents (à commencer par le sous-continent indien), où il montre que la population était devenue trop pauvre pour se procurer de la nourriture bien qu'elle soit disponible dans le pays. Sen expliquera alors que la cause des famines ne se situe pas par le manque de nourriture, mais par la présence de facteurs économiques et sociaux (chômage, inflation, mauvaise distribution des denrées, etc.) venant impacter les possibilités de se nourrir et, du même coup, la capacité de se procurer de la nourriture (échange, troc, achat, etc.). Cette approche en termes de « droit d'accès » marquera un tournant décisif lorsqu'il introduit la question des libertés et donc des capabilités dans son approche. Pour Amartya Sen, ce n'est pas la quantité de ressources qui détermine le bien-être d'un individu (ou d'un groupe) mais ce qu'elles lui permettent de réaliser, en cohérence avec ce qu'il a envie d'être et de faire. Ainsi, toute ressource n'est utile que si elle permet d'exercer librement des choix, de mener « la vie qu'on a envie de mener » (Sen[35], 1993).

---

[33] Fernagu Oudet, S. (07 juin 2012) Journée d'étude sur les effets de la formation au CESI.

[34] Sen, A. (1981). *Poverty and Famines: An essay on Entitlement and Deprivation*, Oxford, Oxford University Press, 257 p

[35] Sen, A. (1993). « Capability and well-being ». In M.C. Nussbaum, A. Sen (eds.). *The quality of life* (pp. 30-53). Oxford: Clarendon Press.

L'AC s'est construite sur la critique constructive de deux courants de pensée en économie, le ressourcisme issu notamment des travaux de Ronald Dworkin[36] et de John Rawls[37] et l'utilitarisme issu des travaux de Jeremy Bentham[38]. Le ressourcisme place les ressources à la base des comparaisons interpersonnelles (Ferraton[39], 2008), plutôt que sur les caractéristiques de vies humaines et les libertés fondamentales (Sen[40], 2000). Sen défend l'idée qu'il ne suffit pas de mettre à disposition des ressources pour que les individus puissent se développer et atteindre un bien-être équivalent (Sen, 1993[41]). Par ailleurs, face à l'utilitarisme, l'AC défend l'idée que la recherche de l'utilité (c'est-à-dire du bien-être et du bonheur), focalisée sur l'étude du seul résultat de l'action, ne permet pas d'appréhender les inégalités interindividuelles et que les personnes ne cherchent pas toujours à agir selon leurs préférences de telle manière à maximiser l'utilité. La vision utilitarisme néglige la relation plus complexe qui existe entre les individus, les ressources et les résultats ; l'utilitarisme se focalise uniquement sur les résultats des actions (Ferraton, 2008), plutôt que sur la question du mécontentement, de l'insatisfaction produite (Sen, 2000), et sur la capacité des individus à transformer les ressources en réalisation (Gilardone[42], 2010).

Sen n'est pas en opposition avec ces deux approches mais l'AC s'appuie sur une démarche critique venant les compléter. Il propose de déplacer le centre d'intérêt, initialement porté sur les ressources et les utilités, vers les potentialités individuelles à transformer les ressources en capabilités. Sen suggère « une nouvelle dimension pour juger de l'avantage individuel, ayant une portée programmatique plutôt que définitive » (Gilardone, 2010, p 13).

Pour dépasser les limites du ressourcisme, Sen introduit deux concepts fondamentaux : les facteurs de conversion et la liberté de choix. Le premier permet d'évaluer les moyens dont dispose la personne pour convertir les ressources à sa disposition en réalisations. C'est ce que l'individu est capable d'atteindre (Sen, 1999, 2001). Le second permet d'évaluer ce qui pèse

---

[36] Dworkin, Ronald. "*Equality of resources.*" Justice and the Capabilities Approach. Routledge, 2017. 113-170.

[37] Rawles, John. « *A theory of justice* », Harvard University Press, 1971 / Version française de Catherine Audard, Seuil, 1997. 700p.

[38] De Champs, Emmanuelle. *Utilitarisme et liberté. La pensée politique de Jeremy Bentham.* Archives de Philosophie 2015/2 (Tome 78), p221 à 228.

[39] Ferraton, C. (2008). L'approche par les capacités d'Amartya Sen: Quels enseignements pour l'économie sociale? *Annals of Public and Cooperative Economics,* vol. 79, no 1, p. 53-78.

[40] Sen, A. (2000). *Repenser l'inégalité*. Paris : Seuil. 288 p.

[41] Sen, A. (1993). *Capability and well-being* . In M.C. Nussbaum, A. Sen (eds.). *The quality of life* (pp. 30-53). Oxford: Clarendon Press.320 p.

[42] Gilardone, M. (2010). Amartya Sen Sans Prisme, *Cahiers d'Économie Politique*, vol. 58, p. 9-39.

dans la décision d'une personne d'accomplir tel ou tel choix de réalisation (Sen, 2005). La question du choix est d'ailleurs primordiale dans une politique de formation ou d'emploi qui se veut aussi être une politique de développement des capacités (Corteel et Zimmermann, 2007 : 31). Quelle est la liberté de choix de la personne en situation de handicap face aux opportunités de formation ou d'emploi qui s'offrent à elle ? Si la capacité signifie le fait de savoir faire quelque chose, la capabilité désigne le fait d'être en mesure de faire quelque chose. L'approche invite de ce fait à s'interroger sur les possibilités, les opportunités, les moyens dont disposent les personnes pour « agir, savoir agir, pouvoir agir et développer leur pouvoir d'agir » (Fernagu Oudet, 2014).

En résumé, « l'approche *par les capabilités nous informe d'un côté sur les fins que la personne valorise et, de l'autre, sur les moyens dont elle est pourvue pour atteindre ces fins ».* (Sen[43], 2004).

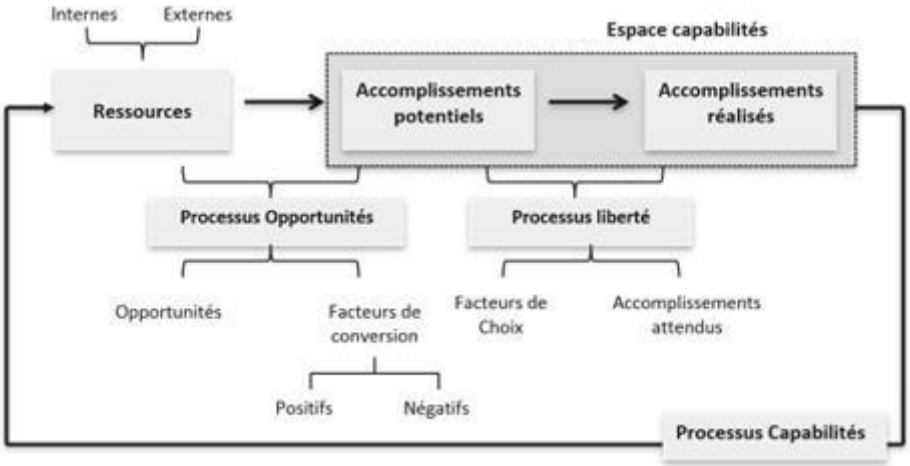
Nous allons utiliser l'approche par les capabilités pour analyser les potentialités de la pédagogie mobilisée au Pôle Parcours Professionnel et leur contribution au développement des compétences des opérateurs ESAT.

7. Capabilités et développement des compétences

Les travaux sur les capabilités étaient initialement centrés dans le domaine de l'économie, mais ils investissent aujourd'hui l'espace du travail, de l'insertion et de la formation en explorant les pratiques organisationnelles, de travail et de formation dans leurs effets sur le développement des capabilités, du pouvoir d'agir et du bien-être. Nous allons en mobiliser le cadre qui nous interroge et nous font écho en nous référant aux travaux de Solveig Fernagu Oudet, présenté dans *Vers une alternance capacitante - les écoles de la deuxième chance* (L'Harmattan « Savoirs » 2018/N°46, p 47 à 69. Elle s'est intéressée à l'organisation du développement des compétences. Elle fait le constat que dans le champ des pratiques, de nombreux dispositifs d'accompagnement vers l'insertion professionnelle fonctionnent très souvent sur des approches plutôt ressourcistes ou sous une forme délégataire, que capacitantes. Comme nous l'avons vu précédemment, les approches « ressourcistes » partent du principe qu'il suffit de mettre des ressources à disposition des individus pour qu'ils soient en mesure de se développer. Solveig Fernagu Oudet explique que les approches « délégataires » attendent des individus qu'ils se

[43] Sen, A. (2004). *L'économie est une science morale*. Paris : La Découverte Poche/Essais n°142. 126p.

prennent en charge et développent d'eux-mêmes leurs compétences sans véritablement s'intéresser à la manière dont ils vont s'y prendre. Selon elle, « *il ne s'agit pas de renier les travaux tels que ceux de l'apprenance, l'agentivité ou l'autodétermination..., mais de s'interroger sur la capacité des environnements, qu'ils soient de travail ou de formation, de s'interroger sur la capacité qu'ils ont à soutenir ces attitudes d'apprenance, agentiques ou autodéterminées* ». Dans la première approche, l'action porte sur l'environnement indépendamment des individus qui s'y trouvent. Dans la seconde approche, l'individu est responsable de son développement indépendamment de l'environnement dans lequel il œuvre. Comme nous pouvons le voir, dans ces approches, la manière dont l'individu va prendre possession des dites ressources et les convertir en capacités d'action n'est pas prise en compte. Un autre type d'organisation se dessine donc, qui serait non plus apprenante mais « capacitante ». Cette organisation pensée quitte le champ des compétences pour celui des capabilités. Différente de l'organisation apprenante qui vise le développement du savoir agir, elle déplace les apprentissages vers le développement du pouvoir d'agir. L'approche par les capabilités nous semble donc particulièrement intéressante à mobiliser, car elle fait le lien entre les deux approches. Dans l'AC, l'auteur développe trois processus qui sont le processus opportunités, le processus liberté, et le processus capabilité.



Processus d'approche par les capacités d'après Solveig Fernagu Oudet

Le « *processus opportunité* » s'intéresse à la manière dont les ressources (internes ou externes) sont converties en *capacités d'action* (l'action pouvant correspondre à des apprentissages) et aux facteurs facilitant ou entravant cette conversion (facteurs de conversion). Les facteurs de conversion permettent le passage d'un ensemble de ressources à un fonctionnement (une

réalisation) grâce à des médiations, négatives ou positives, dont l'analyse permet d'appréhender la construction des capabilités. Il existe, de ce fait, des facteurs de conversion négatifs ou positifs (Sen, 2009[44] ; Fernagu Oudet[45], 2016) qui se traduisent par ce qui facilite (ou entrave) la capacité d'un individu à faire usage des ressources à sa disposition pour les convertir en réalisations concrètes. Ils sont liés à l'individu et/ou au contexte dans lequel il se trouve. « *Une ressource n'est une ressource que si elle est accessible, utilisable et convertissable en capacité d'action*. » Sen[46] (2001, 2004) a mis en lumière le fait que l'accessibilité n'est pas qu'une question de moyens et d'opportunités à disposition des personnes mais qu'elle comprend également le rapport que ces personnes entretiennent avec ces opportunités, leur marge de manœuvre, et plus généralement leur liberté de choix.

Le *« processus liberté »* porte son attention sur les facteurs de choix et sur la manière dont l'individu construit sa *capacité de choix*. Autrement dit, dans leurs espaces de réalisations, on s'intéresse à ce qui influence leur décision de réaliser (ou de ne pas réaliser) de telle ou telle manière, à leurs espaces de choix (et donc de liberté).

L'approche de l'insertion professionnelle par les « capabilités » va donc dans un sens tout à fait différent des conceptions classiques de l'employabilité : plutôt que de concevoir celle-ci comme une faculté à s'adapter à la demande du marché du travail, elle s'interroge sur la marge de manœuvre dont dispose le demandeur d'emploi pour choisir librement l'emploi qui lui convient. Toutefois, il nous semble illusoire de prétendre qu'un chercheur d'emploi peut avoir tout le loisir de choisir le travail qui lui convient du fait du rapport de force inévitable qui existe entre les souhaits des demandeurs d'emploi et les besoins en main d'œuvre des employeurs. Par ailleurs, si dans la plupart des situations professionnelles, les choix sont souvent contraints, ils s'inscrivent dans des manières d'agir singulières.

Le « *processus capabilité* » permet d'interroger la mise en capacité d'action, la mise en capacité de choisir, et la manière dont ils interagissent pour donner naissance à des capabilités, à du pouvoir d'agir. « *Il permet de questionner la qualité, la disponibilité, l'accessibilité et l'utilisabilité des ressources mais également ce qu'elles permettent de réaliser (accomplissements réalisés, réalisables, attendus)* ». Ces facteurs sont le reflet de la manière dont l'individu est mis en capacité de développer son pouvoir d'agir. Le pouvoir d'agir en ce

[44] Sen, A. (2009). *The idea of justice.* Cambridge, Massachussetts : The Belknap Press. 468 p.

[45] Fernagu Oudet, S. *et al.* (2016). *Des capabilités aux environnements capacitants*, Note de recherche, Équipe Apprenance et Formation des Adultes, Université Paris Nanterre et Interface Recherche.

[46] Sen, A. (2001). *Éthique et économie*. Paris : PUF, 372 p. Sen, A. (2004). *L'économie est une science morale*. Paris : La Découverte Poche/Essais n°142. 126p.

sens peut être défini comme la mesure du rayon d'action effectif du sujet ou des sujets dans leurs milieux professionnels habituels (Clot[47], 2008 ; Corteel et Zimmermann[48], 2007), ou le résultat de l'articulation de la capacité de choisir et de la capacité d'action (Fernagu Oudet[49], 2016).

8. Les facteurs entravant ou permettant le développement de l'apprentissage

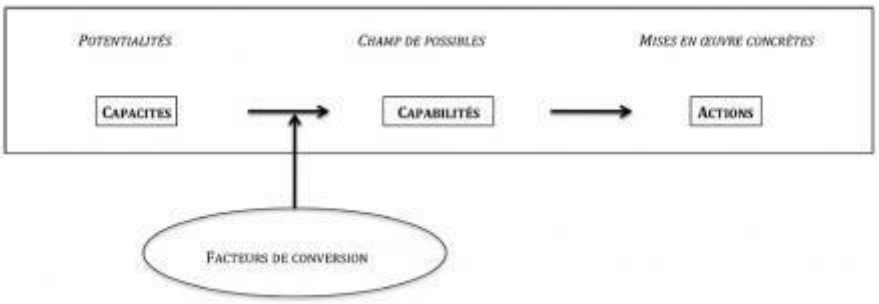
Nous venons de voir, au travers le schéma des processus de l'approche par les capabilités (AC), qu'il ne suffit pas de mettre des ressources à disposition d'un individu pour qu'il les utilise, qu'il y accède, qu'il les convertisse en pouvoir d'action ou en capacités d'apprentissage. Mieux comprendre les usages de ces ressources et leurs possibilités de traduction en capacités d'action (systèmes d'opportunités, de choix) apporte un éclairage déterminant sur ce qui se joue dans les situations et sur la manière dont les individus agissent (et construisent leur autonomie) au regard d'un ensemble de facteurs qui interagissent. La notion de facteurs de conversion est centrale dans les travaux d'Amartya Sen. Des ressources ou des biens possèdent des caractéristiques ou des qualités qui les rendent intéressantes aux personnes. Sen prend l'exemple de la bicyclette. Cette ressource possède le potentiel de déplacement, mais sa capacité de transporter une personne va dépendre de certaines caractéristiques liées à la personne qui essaie de l'utiliser. Ces caractéristiques fonctionnelles permettent ou contribuent à un accomplissement. Une bicyclette permet l'accomplissement de la mobilité, la possibilité de se mouvoir librement et plus rapidement qu'à pieds. La relation entre un bien et l'accomplissement de certains états ou actes (« beings and doing ») est l'essence même des facteurs de conversion, qui désignent le degré de transformation d'une ressource en accomplissement opéré d'une personne. Ainsi, une personne en forme physiquement et qui sait déjà faire du vélo possède un facteur de conversion élevé lui permettant de transformer la bicyclette en possibilité de se mouvoir dans l'espace et de manière efficace. Au contraire, une personne handicapée physique ou n'ayant jamais appris à faire du vélo aura un facteur de conversion très faible. Le facteur de conversion représente le degré d'accomplissement que l'on peut tirer d'un bien ou d'un service (pour cet exemple, la mobilité qu'une personne arrive à obtenir d'une bicyclette). Les facteurs

[47] Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris : PUF. 298 p.

[48] Corteel, D, Zimmermann, B. (2007). Capacités et développement professionnel. *Formation emploi*, n° *98*. (p 25-39)

[49] Fernagu Oudet, S. *et al.* (2016). « Des capabilités aux environnements capacitants », Note de recherche, Équipe Apprenance et Formation des Adultes, Université Paris Nanterre et Interface Recherche.

de conversion sont liés à l'individu et/ou au contexte dans lequel celui-ci évolue, et qui facilitent sa capacité à faire usage des ressources pour les convertir en réalisations concrètes.



Relations entre capacités, capabilités, facteurs de conversion et actions (Sen)

Selon Sen, ils sont de trois types. Tout d'abord, les « **facteurs de conversion personnels** » sont internes à la personne et sont en lien avec son sexe, sa santé, son métabolisme, sa condition physique, sa culture générale…Pour reprendre l'exemple de la bicyclette, celle-ci fournira de très faibles possibilités de mobilité à une personne handicapée physique. En second, « les **facteurs de conversion sociaux** » se réfèrent à la société dans lequel on vit. Les politiques publiques, les normes sociales, les hiérarchies sociales, les pratiques de discrimination négative, les rapports de pouvoir en termes de classe, de genre, de race, de religion sont ici à prendre en compte. Si l'on reprend l'exemple de la bicyclette, il se pourra que des valeurs sociales associées à la bicyclette interdisent à certaines personnes de l'utiliser. Enfin, les facteurs de « **conversion environnementaux** » renvoient au contexte géographique et concernent aussi bien les conditions climatiques que les équipements collectifs à disposition. Par exemple, utiliser une bicyclette peut être dangereux dans certains contextes urbains.

Pour favoriser l'inclusion professionnelle des opérateurs ESAT en milieu ordinaire, il est donc essentiel d'identifier les conditions favorables et défavorables qui facilitent leur capacité à faire usage des ressources à leur disposition pour les convertir en réalisations concrètes et ainsi développer leurs compétences.

CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE

Les éléments du cadre contextuel et conceptuel nous ont permis de faire émerger notre question de recherche ainsi que nos hypothèses de travail qui seront le fil rouge de notre enquête.

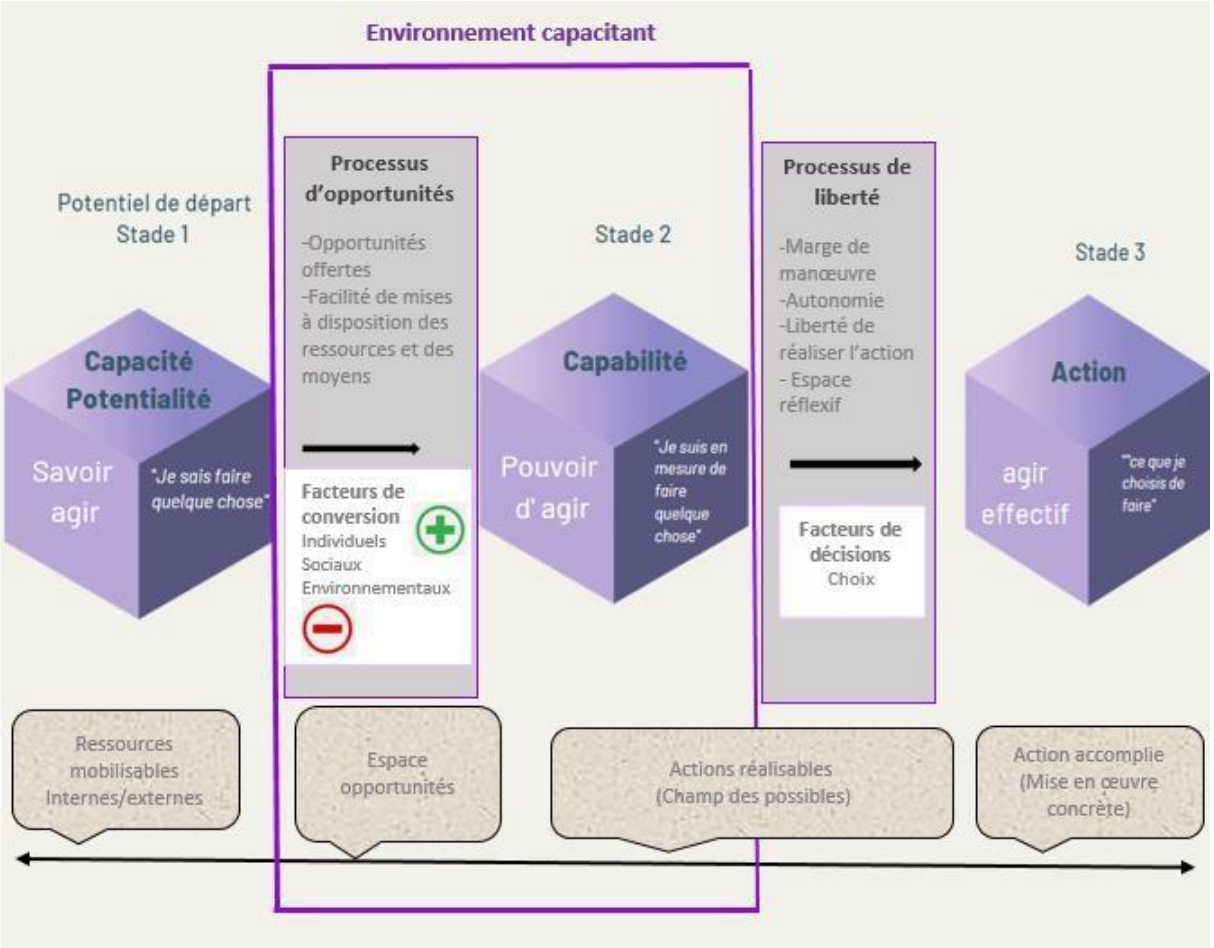
1. De nos interrogations à la question de départ

La rédaction des deux premiers chapitres de ce mémoire a clarifié notre thème de recherche. Au départ très floues, nos réflexions portaient sur la question des environnements propices au développement du pouvoir d'agir pour favoriser l'inclusion professionnelle des opérateurs ESAT que nous accompagnons au quotidien. Une prise de recul sur notre positionnement professionnel était nécessaire afin de mener nos recherches et d'affiner nos réflexions et interrogations. Durant cette année, au travers de notre mission, de par les cours suivis dans le cadre de notre Master, et grâce à tous les échanges avec Nicolas Guirimand, notre Directeur de mémoire, nous avons pu réduire notre champ exploratoire et ainsi dégager une première question de départ :

Dans quelle mesure est-il possible d'envisager la question de l'accès à l'emploi en milieu ordinaire des opérateurs ESAT en se focalisant sur leurs désirs et leur choix ?

Il nous est paru pertinent de développer différents concepts s'articulant entre eux et prenant sens dans notre contexte professionnel. Ces concepts nous ont permis de définir la notion d'environnement capacitant, environnement qui « met en capacité de », et qui permet aux individus de passer d'une situation de « développer leur compétence » à la situation de « développer des compétences » et donc de pouvoir agir. Offrir aux personnes que nous accompagnons, un environnement propice pour qu'ils puissent puiser ou utiliser (ou non) des ressources en vue d'apprendre et de se développer, est une réponse qui leur permettra surement d'accéder plus facilement au milieu ordinaire de travail et de s'y maintenir.

Nous avons repris le schéma de Fernagu Oudet afin de modéliser un accompagnement qui permettrait de soutenir la personne pour qu'elle se renforce dans sa démarche d'agir comme agent de son propre parcours dans un environnement donné. En effet, certains éléments du contexte, d'organisation, de temporalité, de type de handicap etc. induisent surement des dynamiques positives ou négatives dans l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes que nous accompagnons au quotidien.



Modélisation de l'accompagnement des opérateurs vers et dans l'emploi en milieu ordinaire (d'après Les processus de l'approche par les capabilités de Fernagu Oudet).

C'est à partir de cette modélisation que nous allons définir nos trois hypothèses, axées sur chaque étape de l'Approche par les Capabilités.

2. Question de recherche et hypothèses

Au travers de notre étude, nous nous interrogeons sur ce qui peut conditionner la réussite de l'accès et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap. Est-il possible d'en faire ressortir des caractéristiques qui permettent d'identifier les points de blocage et les leviers ? Quels sont les caractéristiques les plus importants : en amont, lors de l'analyse de la demande, pendant la démarche d'accès à l'emploi en milieu ordinaire ?

Autrement dit, il s'agit de saisir les dimensions « capacitantes » des ressources mobilisables qui renforcent la capacité d'action des personnes (soutiens socio pédagogiques adaptés et opportunités socio-économiques accessibles) tout en respectant leur latitude de décision concernant les orientations à donner à leur parcours d'inclusion professionnelle.

Nous souhaitons, à l'issue de cette recherche avoir des pistes d'actions afin de développer une offre de service sur le Pôle Parcours Professionnel qui contribue à élargir réellement les opportunités d'inclusion professionnelle des opérateurs tout en respectant leur liberté d'accomplir un parcours qu'ils valorisent.

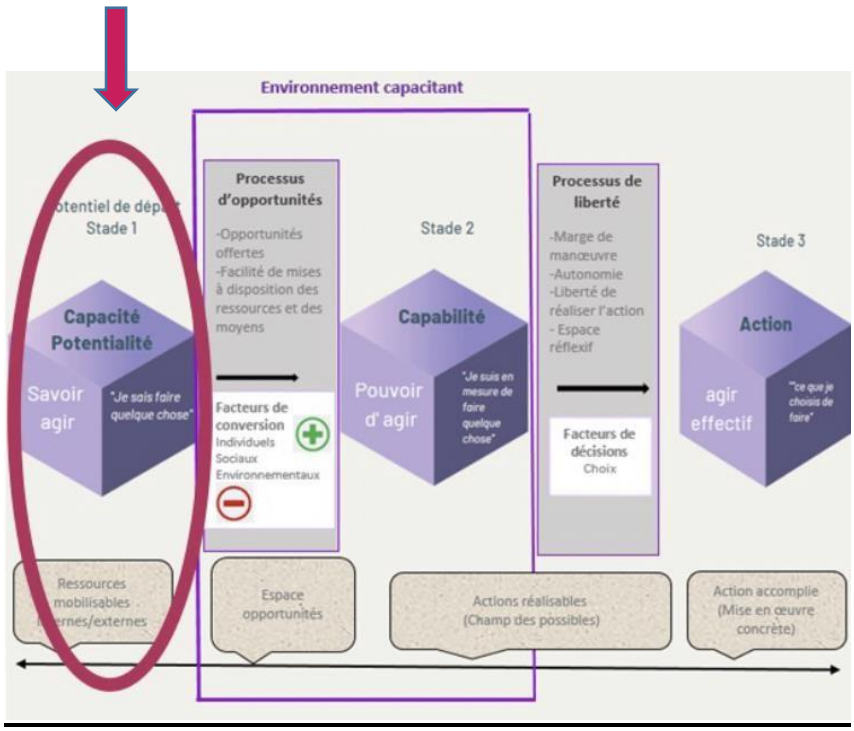
En ce sens, nous pouvons résumer nos propos au travers de notre question de recherche :

Quelles sont les conditions nécessaires pour que les opérateurs ESAT puissent transformer leurs ressources en capabilités d'accès et de maintien dans l'emploi en milieu ordinaire ?

Nous avons repris notre schéma afin d'illustrer l'endroit, le moment, l'étape où nous formalisons nos hypothèses.

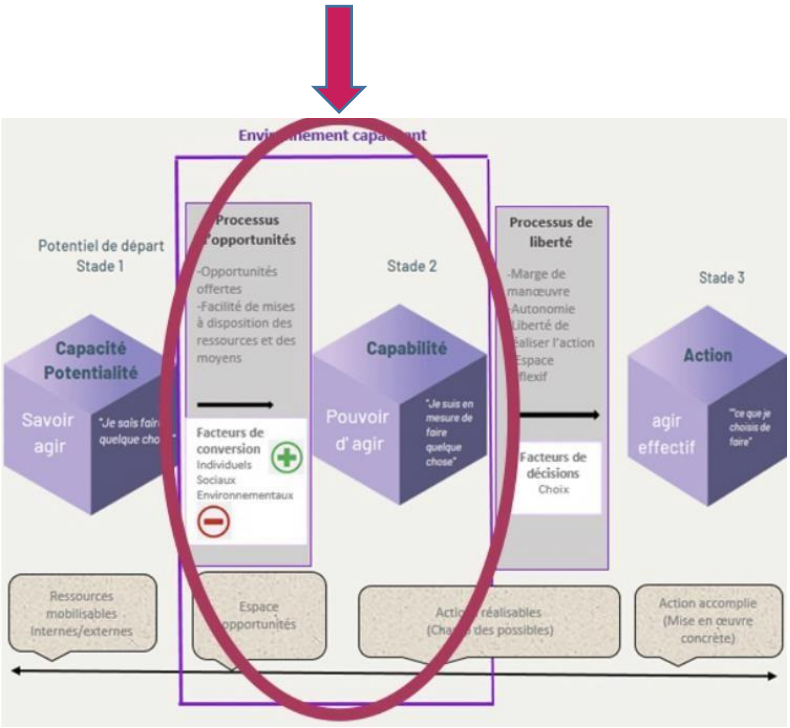
<u>Hypothèse 1 :</u>

Les compétences (techniques/professionnelles) sont nécessaires pour l'accès en emploi milieu ordinaire.



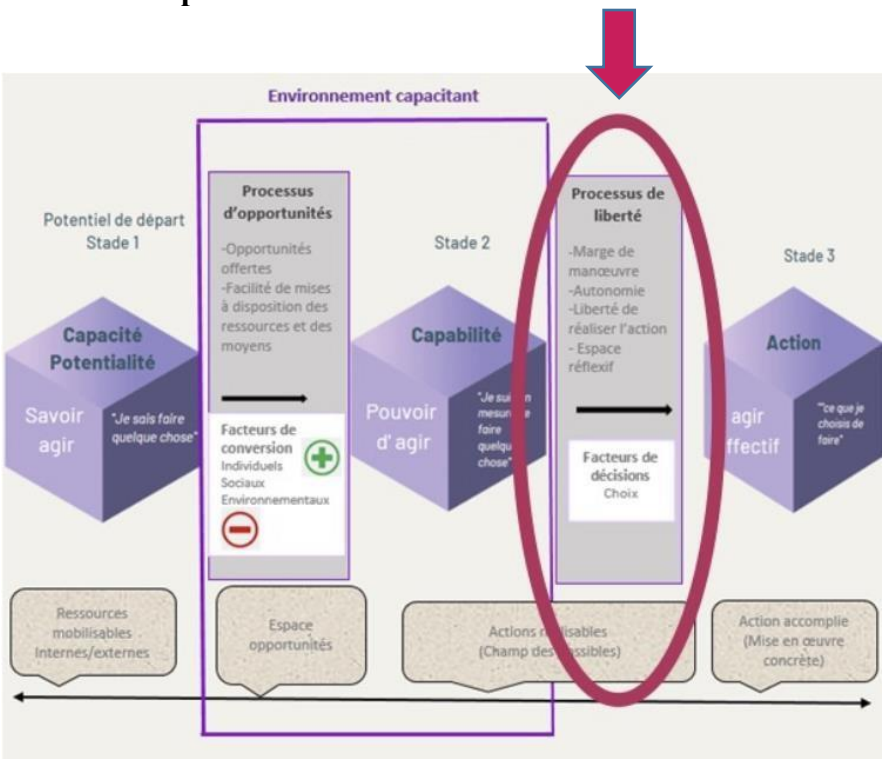
Hypothèse 2 :

C'est le rapport des personnes aux ressources (c'est-à-dire leur habileté à agir en fonction de ce qu'elles considèrent comme valable) qui favorise le processus de capabilité.



Hypothèse 3 :

La liberté des choix de la personne est une condition favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi·



Nous allons à présent définir la méthodologie d'enquête qui nous permettra de valider ou d'invalider ces hypothèses.

3. Méthode utilisée pour recueillir des données

Une fois l'étude théorique effectuée, la question de recherche et les hypothèses s'y rattachant sont déterminées, il est essentiel de confronter cette recherche à la réalité du terrain professionnel. Pour cela, plusieurs méthodes peuvent être utilisées : questionnaires, entretiens, observations… Pour répondre aux trois hypothèses énoncées, une enquête qualitative avec des entretiens semi-directifs semble la plus adaptée pour un public en situation de handicap, car « *la souplesse et la faible directivité du dispositif permet de récolter les témoignages et interprétations des interlocuteurs en respectant leurs propres cadres de référence* » (Quivy[50] et Van Campenhoudt, 2006, p. 175). En effet, cette méthode permet de récolter davantage de données subjectives comme tout ce qui fait partie du ressenti de l'usager, éléments primordiaux que je prendrai en compte dans ma recherche (Mendras, Oberti 2000[57]), ainsi qu'une liberté d'expression entre la personne interrogée et l'étudiant chercheur. L'espace de parole s'y trouve à la fois large et délimité, ce qui permet aux personnes de s'exprimer sur « *leurs pratiques et les évènements auxquels ils sont confrontés : leurs représentations sociales, leurs systèmes de valeurs, leurs repères normatifs, leurs interprétations de situations conflictuelles ou non, leurs lectures de leur propre expérience* » (Quivy, Van Campenhoudt, p. 172).

L'enquête par l'entretien est une technique de recueil d'informations et de recherche de compréhension tant sur le plan des résultats (méthode de production des données) que sur les fondements théoriques. Cet outil est utilisé conjointement à la recherche documentaire. D'après Alain Blanchet et Anna Gotman[51](2005) : « *L'enquête par l'entretien est l'instrument privilégié de l'exploration des faits dont la parole est le vecteur principal* ». Ces faits de parole concernent à la fois les systèmes de représentations (les pensées construites) et la pratique sociale (les faits expérientiels). La valeur heuristique de l'entretien tient donc à ce qu'il saisit la représentation articulée à son contexte expérientiel, et l'inscrit dans un réseau de signification.

Ainsi, notre méthodologie de recherche repose sur ce double niveau : - faire décrire et - faire parler sur. L'entretien semi-directif se distingue de l'entretien non-directif « *par le fait qu'il*

---

[50] Quivy, R, Campenhoudt, LV. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris, Ed. Dunod, 256 p. [57] Mendras, H. Oberti M. (2000), *Le sociologue et son terrain-trente recherches exemplaires.* Paris, Ed. Armand Colin.304 p.

[51] Blanchet, A, Gotman, A. (2005). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien.* Paris, Ed. Armand Colin. 127 p.

introduit plusieurs questions au cours du dialogue tout en adoptant la technique, et l'attitude non-directives» explique Marie Christine d'Unrug[52]. (1974, p. 83).
Les réponses aux questions de l'entretien semi-directif sont donc plus développées que celles d'un entretien directif.

3.1 Définition de la population

Notre étude porte sur une population composée d'opérateurs techniques qui sont passés de l'ESAT avant d'accéder à une expérience de travail en milieu ordinaire avec deux souscatégories de profils bien distincts. Le premier profil concerne les personnes qui ont accédé au travail en milieu ordinaire mais dont le maintien dans leur poste n'a pas été possible. Le second profil concerne les personnes qui ont eu accès au travail en milieu ordinaire et qui sont aujourd'hui dans le maintien de cet emploi.
L'enquête sera matérialisée par un guide d'entretien qui sera présenté aux personnes volontaires pour participer à l'expérience. Elle nous permettra de recueillir les représentations des travailleurs, leurs attentes et besoins sur l'accès et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire.
Qu'est ce qui leur a permis d'accéder au milieu ordinaire ? Qu'est ce qui fait que certains réussissent leur inclusion milieu ordinaire et que d'autres non ? Pour ceux qui n'ont pas eu accès au maintien dans l'emploi milieu ordinaire, le vivent-ils comme un échec ?
L'enquête comportera des questions fermées et des questions ouvertes, afin d'avoir le plus d'informations et d'exemples concrets possibles pour une analyse efficace.

3.2 Echantillonnage

Selon Quivy, R., Van Campenhoudt, L[53](p187) « *les informations utiles ne peuvent souvent être obtenues qu'auprès des éléments qui constituent l'ensemble* ». Ce sont donc les comportements d'ensemble qui nous intéressent. Les auteurs nous expliquent que trois possibilités s'offrent au chercheur : il peut soit recueillir des données et faire finalement porter ses analyses sur la totalité de la population couverte par ce champ, soit se limiter à un échantillon représentatif de cette population, soit n'étudier que certaines composantes très typiques, bien que non strictement

[52] Unrug, MC. (1974). *Analyse de contenu*. Paris, Éd. Universitaires. 272 p.
[53] Quivy, R, Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris, Ed. Dunod, 256 p

représentatives, de cette population. Le choix est en fait assez théorique car, le plus souvent, l'une des solutions s'impose naturellement, compte tenu des objectifs de la recherche.
L'important, selon les auteurs, est que la diversité des profils donne des chances plus importantes d'obtenir un recueil d'informations diversifiées et contrastées qui déterminera ainsi la fiabilité des résultats. Une dizaine d'entretiens sera effectuée à la fois pour les opérateurs ESAT et pour ceux qui ont quitté l'ESAT et qui travaillent en milieu ordinaire.

3.3 Terrain de recherche

Le terrain de recherche concerne le Pôle Parcours Professionnel de l'Association Le Pré de la Bataille. Pour les personnes qui ont eu accès au milieu ordinaire de travail mais dont le maintien n'a pas été possible, notre choix se porte sur des personnes volontaires pour participer à l'entretien issues des 4 ESAT de l'Association. Pour les personnes qui ont eu accès et sont aujourd'hui dans le maintien du milieu ordinaire de travail, notre choix se porte sur les personnes qui étaient auparavant accueillies dans un de nos ESAT. Nous prendrons contact avec eux par téléphone et les lieux de rendez-vous se feront à leur souhait. Pour certains à leur domicile, pour d'autres, dans un des ESAT de l'Association ou à notre espace de Co working.

3.4 Méthode visée de captation de la population

Pour les opérateurs ESAT, une communication est faite sur les panneaux d'affichage afin de promouvoir l'enquête. Sur ces panneaux ont été indiqués le cadre et les objectifs de la recherche afin que chacun puisse situer la demande. Notre statut d'étudiante chercheuse est priorisé afin de mettre en avant la liberté de parole de chacun. Enfin, les éléments sur le déroulement des entretiens (lieu de passation, calendrier, durée, anonymat) sont indiqués. De nombreuses personnes se sont proposées, ceci s'expliquant, par leur intérêt à participer à une étude les associant, mais aussi par l'envie de nous aider dans notre démarche de recherche. L'adhésion à notre démarche de recherche a aussi été importante du côté des personnes travaillant en milieu ordinaire, montrant de la fierté et une certaine exemplarité. Toutefois, il a été plus difficile de les mobiliser puisque les créneaux proposés se faisaient le soir après leur travail. Pour chacun d'entre eux, nous leur avons remis une note d'informations en FALC (Annexe 4 – Informations pour participer à une étude).

3.5 Guide d'entretien

Un guide d'entretien est un outil d'exploration ayant pour but la production de données. Il se présente comme un ensemble de questions précises servant de support, lors de l'interview, à l'enquête qualitative de recherche par entretien semi-directif. Blanchet et Gotman[54] (2005, p 61) en donne une définition claire : « *Le plan d'entretien est à l'interface du travail de conceptualisation de la recherche et de sa mise en œuvre concrète ».* Le but est donc de récolter des éléments décisifs à la construction de notre travail. Les questions énumérées devraient pouvoir susciter des observations pertinentes et intéressantes à exploiter. La relance permet à l'interviewé de revenir sur un thème qui n'aurait pas été abordé par l'interviewé lors d'une question, ce qui est intéressant pour le public que nous allons questionner. En effet, il faut souvent relancer les personnes en situation de handicap lors d'entretiens pour les amener soit à développer, soit à préciser leur pensée. Le guide d'entretien a donc été réalisé et préparé pour 30 à 40 minutes d'entretien environ. Nous avons, dans un premier temps, posé sur papier nos questions générales en reprenant nos principaux thèmes puis nous avons ensuite regroupé ces questions par indicateurs, en lien avec nos hypothèses. Notre guide a été testé auprès d'un opérateur de l'ESAT permettant ainsi d'évaluer sa pertinence, la compréhension de nos questions, l'intérêt des réponses apportées par rapport à notre recherche, et à le modifier si nécessaire. Au vu des réponses durant cet « entretien - test », nous avons fait évoluer notre guide d'entretien sur les questions fermées en nous basant sur l'échelle de Likert[55], permettant ainsi aux répondants d'exprimer leur degré d'accord ou de désaccord. Ce choix nous permettra d'obtenir des informations plus précises et facilitera ainsi l'analyse des résultats.

Notre questionnement repose sur plusieurs formulations qui ont guidé le déroulement des 10 entretiens (Cf Annexe 5- Grille d'entretien) :

- Une introduction précisant notre intérêt par rapport au terrain exploré :

Un formulaire de consentement est présenté à chaque interviewé(e) comprenant une note d'information en FALC (cf Annexe 6-Formulaire de consentement), méthode permettant une accessibilité des supports écrits afin de nous assurer de leur bonne compréhension de notre démarche. Ce formulaire sera signé dès le consentement par chaque personne.

- Les deux premières questions sont les premiers indicateurs de notre étude : le sexe et l'âge.

[54] Blanchet, A, Gotman, A. (2005). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien.* Paris, Ed. Armand Colin. 127 p.

[55] Echelle de Likert : outil psychométrique permettant de mesurer une attitude chez des individus.

- ❖ Une série de questions portent sur leur autonomie de vie personnelle reprenant deux thématiques choisies sur la base du processus de l'approche par les capabilités, le Savoir Agir et le pouvoir d'Agir.

Savoir d'Agir :

- *Vous vivez avec : (avec ses parents, en famille d'accueil, en logement autonome, seul ou partagé…)*
- *Avez-vous une mesure de protection ?*
- *Si oui laquelle ?*
- *Etes-vous autonome dans les déplacements ?*

Pouvoir d'Agir :

- *Faites-vous partie d'une association, d'un club (sportif, culturel…) ? - Partez-vous en vacances ?*

- ❖ Quatre questions portent sur leur scolarité et leurs acquis – Savoir Agir

- *Avant de travailler, ou étiez-vous ?*
- *Avez-vous obtenu des diplômes ?*
- *Savez-vous lire, écrire et compter ?*
- *Si non, est-ce une gêne dans votre quotidien ?*

- ❖ Une série de questions concerne leur emploi actuel et leurs compétences que nous avons regroupés en trois thématiques choisies sur la base du processus de l'approche par les capabilités, le Savoir Agir, le Processus d'opportunités (Pouvoir d'Agir) et le processus de liberté (facteurs de décision permettant l'agir effectif)

Le Savoir Agir :

- *Depuis combien de temps travaillez-vous ? - Quel métier faites-vous ?*
- *Avez-vous besoin d'aménagement sur votre poste de travail par rapport à votre handicap ?*
- *Etes-vous d'accord avec cette affirmation : J'ai les compétences nécessaires pour travailler en milieu ordinaire.*
- *Qui vous a aidé à développer vos compétences ?*
- *Vous préférez travailler seul ou en équipe ? (Développez)*

Le Pouvoir d'Agir :

- *Vous travaillez à temps plein ou à temps partiel ?*
- *C'est un choix de votre part ?*

Le processus de liberté (facteurs de décision permettant l'agir effectif) -

- *Où travaillez-vous ?*

- *Etes-vous d'accord avec cette affirmation : J'aime travailler. - Ça vous apporte quoi ?*
- *Qu'est-ce que vous aimez dans votre travail ? - Etes-vous amené à prendre des initiatives ?*
- *Etes-vous d'accord avec cette affirmation : L'environnement de travail est positif et stimulant.*
- *Souhaitez-vous continuer de travailler en milieu ordinaire ou préférez-vous retourner/rester en ESAT ?*
- *Avez-vous envie de vous former ?*
- *Etes-vous d'accord avec cette affirmation : c'est important d'avoir des diplômes pour travailler en milieu ordinaire. - Pourquoi ?*
- *Etes-vous d'accord avec cette affirmation : Lorsque je donne mon avis, il est pris en compte.*
- *Etes-vous d'accord avec cette affirmation : Mon handicap m'empêche de « vivre comme tout le monde ». - Pourquoi ?*

❖ Une série de question traite de la place de leurs choix/souhaits et liberté dans leur environnement de travail – Pouvoir d'agir

- *Etes-vous d'accord avec cette affirmation : C'est important pour moi de travailler- Pourquoi ?*
- *Pouvez-vous nous donner, selon vous, la différence entre l'ESAT et le milieu ordinaire ? - Pouvez-vous me présenter toutes vos expériences en milieu ordinaire ?*
- *Qu'est-ce qui vous a permis d'être recruté en milieu ordinaire de travail ?*
- *Etes-vous d'accord avec cette affirmation : Vos proches (famille, amis…) vous soutiennent dans votre projet milieu ordinaire. - Pourquoi ?*
- *Avez-vous des temps d'échanges, d'expression avec vos collègues, l'encadrement pour donner votre avis, faire des propositions ?*

Pour achever l'entretien, une question ouverte était posée : « avez-vous des choses à ajouter sur ce sujet ? ». Elle a été très peu utilisée par les personnes qui considéraient avoir évoqué les sujets qu'ils souhaitaient durant le temps d'entretien.

Quatre temps forts se déploient progressivement, partant de l'interviewé, ses acquis scolaires, le développement de ses compétences, son arrivée à l'ESAT et son parcours d'inclusion vers le milieu ordinaire pour s'ouvrir à la fin sur des notions en lien avec ses libertés d'expression, de décisions, de choix. Sur ces quatre temps forts, nous identifions les trois thématiques du processus de l'approche par les capabilités, thématiques retrouvées dans chacune de nos hypothèses. Ainsi, nous identifions les capacités d'agir, le pouvoir d'agir et l'agir effectif des personnes en décrivant à la fois les ressources mobilisées par les personnes, qu'elles soient internes ou externes, mais aussi les facteurs de conversion. En effet, selon le retour des interviewés, nous cherchons à connaître quels sont les déterminants qui favorisent l'accès et le maintien en emploi milieu ordinaire des opérateurs ESAT ? quels sont les facteurs de conversion qui, en lien avec les opportunités offertes facilitent leur pouvoir agir ? Enfin, la

notion de choix est exprimée et va nous permettre d'identifier les marges de manœuvre des personnes leur permettant ainsi de passer du pouvoir d'agir à l'action, c'est-à-dire « je choisis de faire ».

3.6 Déroulement de l'enquête

Notre enquête qualitative s'est déroulée au cours du premier semestre 2022. Nous nous étions fixé un échantillonnage de 10 personnes mais les entretiens n'étaient pas aussi riches que souhaités. Les personnes en situation de handicap étant très brefs dans les réponses, les retranscriptions assez courtes et l'analyse assez pauvre. N'étant pas dans l'urgence pour finaliser notre recherche, nous avons souhaité multiplier les entretiens tout en ciblant la même typologie de public. Nous avons donc mené 19 entretiens. Nous avons établi un tableau de suivi récapitulant la totalité des entretiens. Afin de respecter l'anonymat des personnes interrogées, leurs noms n'apparaitront pas dans cet écrit. La première personne interrogée sera identifiée par la lettre E et le numéro 1, la seconde par E2, etc.

Tous les entretiens ont été enregistrés en intégralité, après signature du consentement de la personne interrogée. Nous les avons ensuite retranscrits intégralement. L'anonymat a été respecté et les enregistrements ainsi que les données recueillies seront détruits après la soutenance de ce mémoire. Durant les entretiens, nous avons veillé à formuler nos questions avec suffisamment d'ouverture afin d'influencer le moins possible les réponses et être ainsi la plus objective possible.

Numéro de l'entretien	Sexe	Âge	Date de l'entretien	Lieu de l'entretien	Durée de l'entretien (minutes)
E1					27,49
E2					21,56
E3					25,28
E4					22,15
E5					17,58
E6					29,02
E7					26,36
E8					31,57
E9					24,59

E10					27,48
E11					26,34
E12					30,01
E13					26.56
E14					26,42
E15					24,59
E16					32,58
E17					24,18
E18					34,20
E19					30,14

Notre échantillon se compose de 19 personnes (Cf Annexe 7- Retranscription de quelques entretiens) : 13 hommes et 6 femmes dont la moyenne d'âge est de 37 ans. Les entretiens ont eu lieu principalement au sein de nos établissements en fonction des souhaits des personnes. Ils se sont déroulés dans un bureau mis à disposition afin de favoriser le calme et de préserver la confidentialité des échanges. Deux personnes ont été rencontrées à leur demande, à leur domicile. La durée moyenne des entretiens est de 23 minutes.

Afin de résumer les éléments importants de mon projet de recherche, voici un QQOQCP[56] :

QQOQCP du projet de recherche

QUI	Sont concernés par la recherche, les opérateurs ESAT de l'Association Le Pré de la bataille qui ont eu accès au milieu ordinaire de travail en affinant deux typologies : - Ceux dont le maintien dans leur poste n'a pas été possible. - Ceux qui sont aujourd'hui en CDI en emploi milieu ordinaire

[56] QQOQCP : Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Pourquoi ?

QUOI	Il s'agit lors de cette enquête de comprendre les caractéristiques qui permettent d'identifier en amont, au moment de l'analyse de la demande ou au démarrage de l'accompagnement vers et dans l'emploi milieu ordinaire, les points de blocage et les leviers. Nous souhaitons, à l'issue de cette recherche avoir des pistes d'actions afin de développer une offre de service sur le Pôle Parcours Professionnel qui contribue à élargir réellement les opportunités d'inclusion professionnelle des opérateurs tout en respectant leur liberté d'accomplir un parcours qu'ils valorisent.
OU	La recherche se déroule à l'association Le Pré de la Bataille au sein du Pôle Parcours Professionnel.
QUAND	L'ensemble de la recherche s'étend de Janvier à Mai 2022.
COMBIEN	Mon échantillon est constitué de 19 personnes au total, dont : -5 personnes qui ont eu accès à l'emploi milieu ordinaire mais dont le maintien n'a pas été possible -5 personnes qui sont aujourd'hui en emploi milieu ordinaire.
COMMENT	Pour réaliser cette recherche j'ai utilisé une méthode qualitative : j'ai effectué des entretiens semi-directifs. L'outil utilisé était le guide d'entretien semi-directif.
POURQUOI	Le rôle des ESAT ne se limite pas à fournir une activité professionnelle et un soutien médico-social aux personnes en situation de handicap. Ils doivent accompagner les personnes qui le souhaitent dans un parcours d'inclusion en milieu ordinaire. Toutefois, malgré de nombreux outils et une législation favorisant cette démarche, peu d'opérateurs ESAT accèdent et se maintiennent dans un poste de travail en milieu ordinaire. L'intérêt de ce mémoire est d'en comprendre les causes et de trouver de nouveaux leviers d'accompagnement.

3.7 Traitement des données et analyse

Traitement des données :

L'analyse de contenu se définit comme « *une technique permettant l'examen méthodique, systématique, objectif et, à l'occasion, quantitatif du contenu de certains textes en vue d'en classer et d'en interpréter les éléments constitutifs, qui ne sont pas totalement accessibles à la lecture naïve* » (Robert et Bouillaguet[57], 2007 p36).

[57] Robert, AD, Bouillaguet, A. (2007). *L'analyse du contenu* Collection Que sais-je ? Presses Universitaires de France. 128 p.

Afin de traiter le plus finement possible les données issues des entretiens, nous avons conçu et rempli un premier tableau (dit « données brutes » cf Annexe 8) visant au repérage des idées significatives et leur catégorisation (Bardin[58], 2013, p.50) en lien avec nos hypothèses. Puis, un second tableau (nommé « avec indicateurs » cf Annexe 9) nous a permis la mise en place d'une analyse transversale, par hypothèses et indicateurs, sur l'ensemble des données du guide de l'entretien.

Ensuite, nous avons créé un tableau afin d'y poser nos données au moyen du codage[59]. La première étape a été la retranscription qui a été faite mot à mot dans sa totalité. La seconde étape est le processus de codage que nous avons mené en trois phases, le codage ouvert, axial et sélectif. Ce processus va nous permettre de connecter des mots clés spécifiques aux réponses des interviewés et ainsi faire des liens entre les différentes réponses pour en tirer des conclusions.

Pour la phase de « codage ouvert », nous avons étiqueté des extraits des fragments de la retranscription de l'entretien au fur et à mesure de la lecture de la retranscription. Ces codes indiquent les thèmes principaux qui découlent directement des réponses. Suite à ce codage ouvert, nous avons effectué un « codage axial », c'est-à-dire que nous avons comparé les différents codes entre eux afin de les combiner dans un code plus général. Un certain nombre de catégories générales a alors émergé, nous permettant ainsi de les utiliser pour dans notre étude. Nous n'utilisons pas l'ensemble des données, nous axons les catégories en lien avec nos hypothèses. C'est la phase de « codage sélectif « qui nous permet de construire notre théorie en plaçant tous les codes/les données trouvés et en établissant des connexions entre-elles.

Pour notre première hypothèse (H1), nous avons cherché les items correspondant à la notion de compétences, de potentiel de départ, de savoir agir de la personne et des ressources mobilisables en interne et en externe.

Pour notre seconde hypothèse (H2), nous avons cherché à comprendre les facteurs favorisant un environnement capacitant permettant aux personnes de développer leur pouvoir d'agir grâce aux facteurs de conversion et aux opportunités offertes aux personnes.

---

[58] Bardin, L. (2013). *L'analyse du contenu*. Collection Quadrige Manuels. 304p.

[59] Allard-Poesi, F. (2003). Coder les données. In Giordano Yvonne. *Conduire un projet de recherche dans une perspective qualitative, Caen, EMS*, p. 245-290.

Enfin pour la dernière hypothèse (H3), nous avons cherché les items correspondant au processus de liberté : Quelles sont les facteurs de décision qui permettent aux personnes de faire le choix de leur emploi, d'y accéder ou de s'y maintenir ?

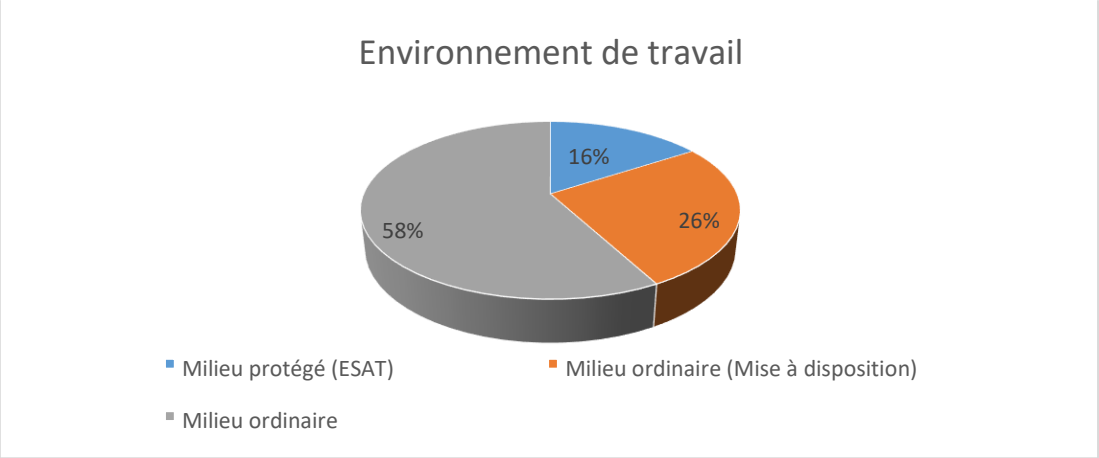
L'analyse transversale nous permet de faire ressortir les éléments communs aux trois hypothèses.

Analyse des données :

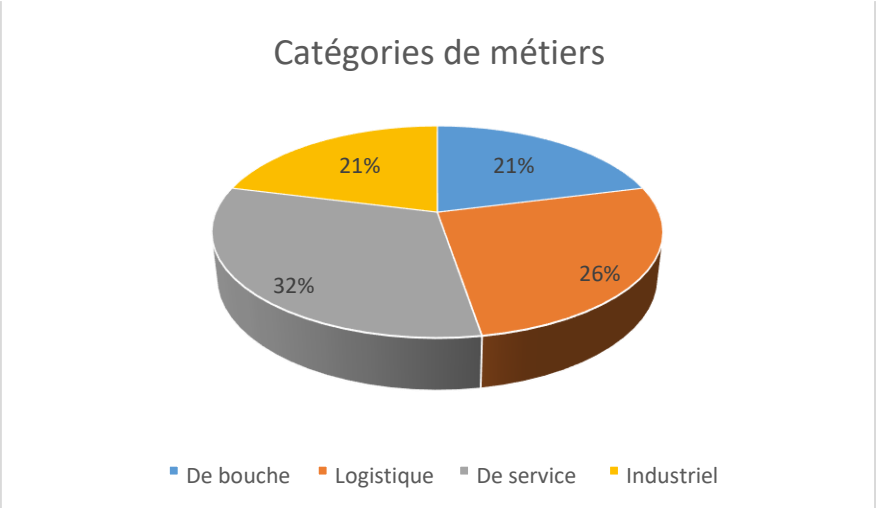
Le point commun des 19 interviewés est qu'ils vivent tous de façon autonome. 12 personnes ont une mesure de protection avec une majorité sous curatelle renforcée. La personne sous curatelle simple correspond à un allégement de mesure. Enfin, la personne sous tutelle familiale bénéficie d'une mesure assez répandue au sein des ESAT pour les jeunes qui quittent le domicile familial. Les familles font une demande au juge afin de sécuriser le parcours de leur enfant par crainte d'une spoliation éventuelle. Très souvent, lors de la révision de la mesure par le juge, la tutelle se transforme en mesure de curatelle. Tous disent être autonomes dans les transports mais seules 7 personnes ont le permis de conduire et deux personnes ont un scooter.

La majorité des interviewés sont issus d'un établissement médico-social (IME ou ESAT), 4 ont eu un cursus ordinaire avec l'éducation nationale avant d'intégrer un ESMS. Une femme était sans activité avant d'intégrer l'ESAT, élevant ses enfants et un homme vient du milieu ordinaire de travail (il a été orienté à l'ESAT suite à un problème de santé, y est resté quelques temps et a ré-intégré le milieu ordinaire de travail). Concernant le niveau scolaire, 7 personnes ont un diplôme (allant du CFG au BTS). 13 personnes maitrisent la lecture, l'écriture et savent compter, 6 déchiffrent et mettent en avant une gêne à certains moments.

Tous ont accédé au milieu ordinaire de travail, 3 ont ré-intégré l'ESAT, 5 sont en mise à disposition sur des activités seules ou avec une équipe et aujourd'hui, 9 personnes sont en CDI en entreprise milieu ordinaire depuis au moins 1 mois. 2 personnes sont en CDD.



Sur cette étude, si 100 % des personnes ont eu accès à l'emploi milieu ordinaire, 84 % sont dans le maintien et 47 % ont signé un CDI. 95 % affirment que leur environnement de travail est positif et stimulant. De plus, tous affirment avoir le soutien de leurs familles, proches ou amis. Nous discernons 4 catégories de métiers, les métiers de bouche, de service, industriel et logistique.

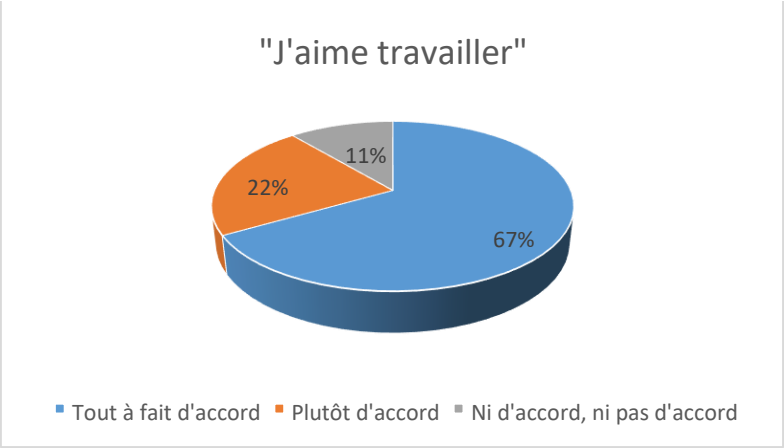


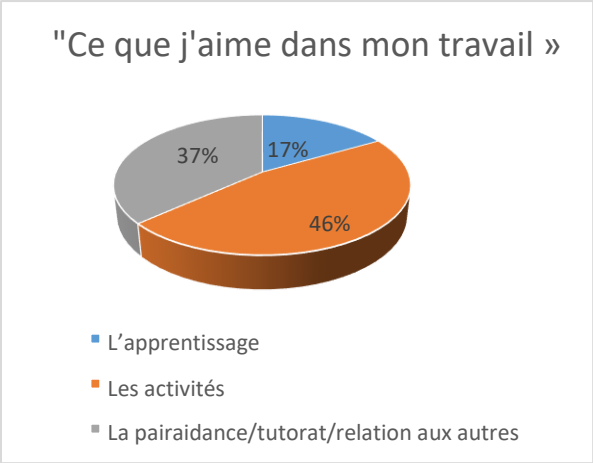
63 % travaillent à temps plein et 37% à temps partiel. Pour l'ensemble des personnes, c'est un choix de leur part. Deux personnes travaillant à temps partiel n'ont pas eu le choix, le contrat proposé étant des contrats à temps partiel. En revanche, 100 % des répondants affirment ne pas avoir recours à des aménagements de poste, n'en ayant pas besoin.

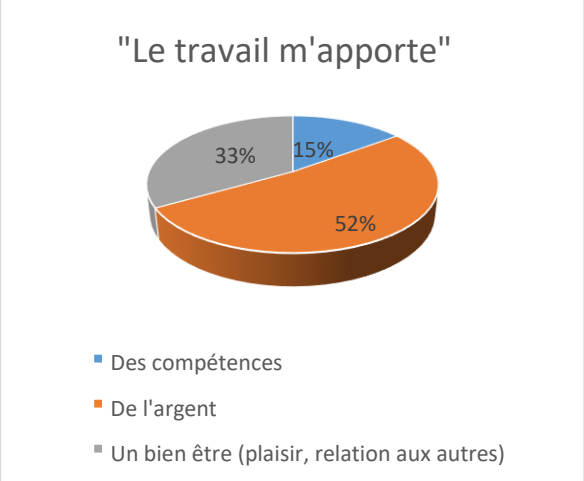
100 % des répondants affirment que c'est important pour eux de travailler, mettant en exergue leur autonomie financière (52 %), un sentiment d'utilité (26 %), la notion de plaisir et de lien social.

89 % des interviewés affirment aimer travailler, et pour près de la moitié, c'est la notion de plaisir et de relation aux autres au sein de leur activité professionnelle qui est importante.

D'ailleurs 47 % disent préférer travailler en équipe.





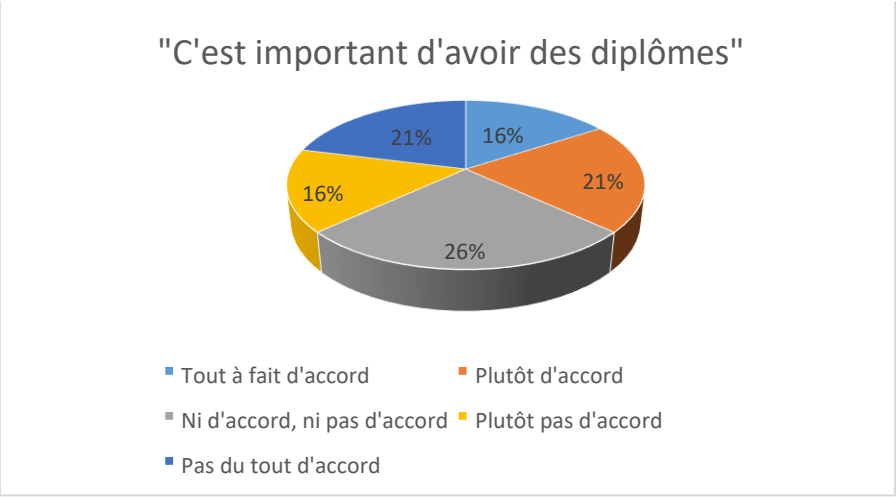


Lorsque nous leur demandons ce que leur apporte le travail, spontanément la notion d'argent, de salaire est nommée pour 50 % d'entre eux.

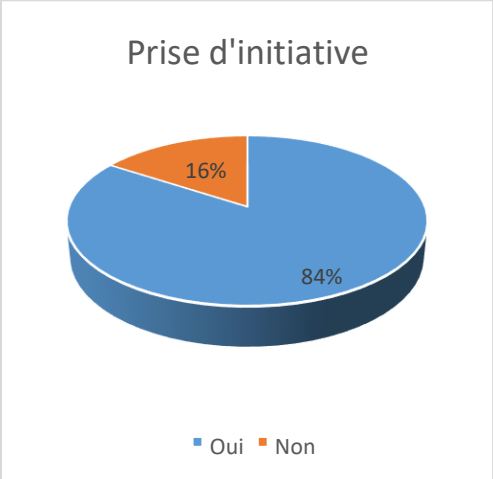
Par ailleurs, sur la thématique des compétences en lien avec le travail en milieu ordinaire, l'ensemble des participants nous affirment avoir les compétences requises pour travailler en milieu ordinaire et que le développement de leurs compétences a été possible pour la majorité d'entre eux grâce aux professionnels qui les ont accompagnés en amont de l'accès en milieu ordinaire. Seules deux personnes ont déclaré avoir développé seules leurs compétences et une nous a dit ne pas savoir comment elle a développé ses compétences.

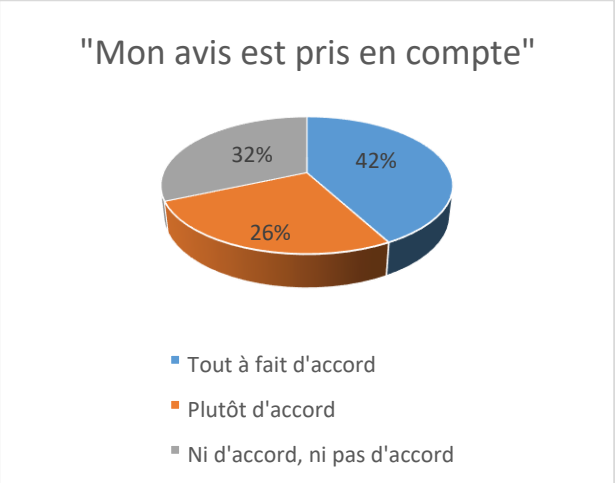
Sur la question « *qu'est-ce qui vous a permis d'être recruté en milieu ordinaire de travail ?* », la thématique du savoir-faire est évoquée en priorité (45%), celle du savoir être (28 %), et pour 24 % d'entre eux, ce sont grâce aux professionnels qui les ont accompagnés qu'ils ont pu être recruté. Lorsque nous leur demandons s'il est important d'avoir des diplômes pour accéder au milieu ordinaire de travail, les avis sont très partagés avec des arguments différents. 26 % sont sans avis, 37 % d'entre eux, déclarent que les diplômes ne sont pas importants, seuls la

motivation, le mental, l'expérience ou un bon accompagnement suffit pour accéder au milieu ordinaire. En revanche, les personnes qui affirment qu'il est important d'avoir des diplômes qui représentent aussi 37 % mettent en avant l'apprentissage acquis en cours de formation, la notion de légitimité de leurs connaissances avec l'obtention d'un diplôme et enfin la notion de facilitateur de recrutement.



Enfin, même si la moitié des répondants affirment que les diplômes ne sont pas importants pour l'accès au milieu ordinaire, 84 % de l'ensemble des interviewés ont envie de se former. Autre point abordé, les notions de prise d'initiative laissée aux personnes, la prise en compte de leurs avis ainsi que leur place dans les prises de décisions au travail.





Lorsque nous questionnons les personnes sur leur prise d'initiative, tous affirment en prendre mais seulement lorsqu'ils se retrouvent dans des conditions de travail inhabituelles (absence de leur chef ou de leurs collègues). De plus, 68 % des personnes affirment que leur avis est pris en compte, et 92 % des interviewés disent avoir des temps d'échanges leur permettant une liberté d'expression, pour 60 % sur des temps formels (réunions, groupes d'expression, CVS…) et

pour 40 % sur des moments plus informels (dans le camion qui les ramène de leur mise à disposition, sur des temps de pause…).

Sur le thème du maintien du travail en milieu ordinaire, 100 % des interviewés nous disent souhaiter poursuivre ou reprendre leur travail en milieu ordinaire. Lorsque nous leur demandons qu'ils nous définissent avec leurs mots la différence entre le milieu ordinaire de travail et le milieu protégé, les notions de différence, de rythme, d'exigence du milieu ordinaire sont mises en avant, ainsi que des notions de liberté, de normalisation, d'ambiance. De plus, la valorisation du salaire en milieu ordinaire de travail est prégnante dans les réponses. Par ailleurs, la notion de protection en ESAT, de temps accordé pour le développement des compétences est aussi identifiée.

Enfin, 100 % des personnes nous affirment « *vivre comme tout le monde* » car « *ils sont comme tout le monde* ». 3 personnes précisent qu'elles ont quelques difficultés mais qui ne les empêchent pas d'avoir une vie « ordinaire ». Une personne affirme sa différence mais sur une attitude positive « *j'espère que je suis différent parce que j'aime les différences* ». Cette personne ne présente aucune déficience intellectuelle et sa réflexion est de ce fait plus élaborée lui permettant un humour de second degré. Nous reviendrons sur son entretien (E18) qui nous a permis d'affiner plusieurs points en lien avec nos hypothèses.

Notre prochain chapitre offre un retour sur les hypothèses. Chacune d'entre elles seront reprises et nous tenterons de mesurer leur validité.

CHAPITRE 4 : ANALYSE CRITIQUE REFLEXIVE

1. Analyse thématique en lien avec nos hypothèses

A l'issue de la rédaction de notre cadre contextuel et conceptuel, notre question de recherche était la suivante :

Quelles sont les conditions nécessaires pour que les opérateurs ESAT puissent transformer leurs ressources en capabilités d'accès et de maintien dans l'emploi milieu ordinaire ?

L'analyse des résultats de notre enquête va nous permettre de vérifier les trois hypothèses que nous avons formulées, en lien avec cette question de recherche. Afin d'affiner l'analyse, nous avons repris les trois grandes thématiques de notre grille d'entretien choisies sur la base du processus de l'approche par les capabilités, le Savoir Agir, le Processus d'opportunités (Pouvoir

d'Agir) et le processus de liberté (facteurs de décision permettant l'agir effectif) et nous avons identifié au travers les 19 entretiens, les facteurs déterminants pour chacune des thématiques.
En effet, il nous importe de pouvoir recenser ces facteurs déterminants d'accès ou de maintien en milieu ordinaire de travail qui composent l'ensemble de mes entretiens et qui soulignent aussi l'avancée de ma recherche. Nous croiserons alors ces facteurs déterminants avec l'analyse de nos résultats et nous les resituerons dans notre corpus théorique initial, dans le but de vérifier leur correspondance et ainsi de confirmer ou non nos hypothèses.

Approche par les Capabilités	Indicateurs	Déterminants
Savoir Agir	Vie familiale	- Autonomie - Mesure de protection
	Compétences	- Mobilité - Cursus scolaire - Obtention de diplômes - Acquis de base (lecture, écriture, compter) - Expérience professionnelle - Activité professionnelle - Aménagement lié au handicap
	Acteurs	- Accompagnement des professionnels - Notion de travail d'équipe
Pouvoir d'agir	Opportunités	- Les apports ESAT/MOT[60] - Recrutement - Temps d'expression
	Facteurs de conversion	- Personnel - Social - Environnemental

[60] MOT : Milieu Ordinaire de Travail

Processus de liberté (facteurs de décision permettant l'agir effectif)	Facteurs de décision	- Choix de l'activité professionnelle (ESAT/MOT) - Prise en compte de l'expérience de travail - Choix du métier - « Ce que j'aime » - « Ce que ça m'apporte » - Prise d'initiative - Importance des diplômes - Souhait de formation - Sentiment d'inclusion dans la Société

Tous les déterminants récoltés pour chaque indicateur sont rattachés à l'un des trois processus de l'Approche par les Capabilités, eux-mêmes reliés à chacune de nos trois hypothèses. Nous allons les reprendre et les analyser en trois temps nous permettant ainsi de confirmer ou non nos hypothèses.

Eléments en lien avec l'Hypothèse 1		
Approche par les Capabilités	Indicateurs	Déterminants
Savoir Agir	Vie familiale	- Autonomie - Mesure de protection
	Compétences	- Mobilité - Cursus scolaire - Obtention de diplômes - Acquis de base (lecture, écriture, compter) - Expérience professionnelle - Activité professionnelle - Aménagement lié au handicap
	Acteurs	- Accompagnement des professionnels - Notion de travail d'équipe

Comme nous l'avons vu précédemment, les personnes interviewées vivent toutes de façon autonomes dans un logement de droit commun, seuls ou avec quelqu'un. Pour certains, un étayage sur la partie budgétaire et administrative est nécessaire et mené par un mandataire judiciaire, cet étayage étant la conséquence des déficits en lecture, écriture ou en mathématiques. Pour 6 personnes, les acquis de base (lecture, écriture, mathématiques) sont faibles, en lien avec leur handicap, mais aussi avec un cursus scolaire pour certains inexistants. Pourtant cela ne semble pas être un frein *"j'ai pris l'habitude de faire avec mon handicap et de faire face aux problèmes de la vie" (E1), "c'est ma curatrice qui gère mes papiers" (E12), « j'arrive à me débrouiller avec le téléphone. » (E16).* Pour les personnes interviewées, ils mènent la vie qu'ils choisissent sans aucun préjugé. Le modèle des capabilités développé par

Sen invite à une réflexion sur la prise en compte de l'humain, non plus comme une simple ressource mais dans sa globalité. Ici, la personne va co construire, avec son environnement, son action, en devenant capable de faire, en saisissant les opportunités fournies par l'environnement, tant dans le cours de l'activité, qu'en amont de l'action. Le pouvoir d'agir est largement envisagé dans une logique de « conversion » des ressources en réalisation de valeur pour les personnes. D'ailleurs, nous pouvons voir que l'expérience professionnelle représente une opportunité pour chacun. Tous les interviewés qui ont eu plusieurs expériences de travail en milieu ordinaire sont aujourd'hui pour la majorité dans le maintien de celui-ci. Ces expériences leur ont permis de leur offrir des ressources, mais surtout des capabilités, c'est à dire la conversion de leurs ressources en liberté réelle. La traduction des ressources en capabilités dépend des facteurs de conversion favorables qui sont de nature diverses.

Comme l'écrit Amartya Sen: « *La capabilité d'une personne dépend de nombreux éléments qui comprennent aussi bien les caractéristiques personnelles que l'organisation sociale […] Et le choix de l'organisation sociale doit être fait en fonction de sa capacité à promouvoir les capabilités humaines* » (2003, pp. 64-65). D'ailleurs un autre déterminant présent chez l'ensemble des personnes interviewées est le soutien de leur famille. « *Ils me disent : tiens le moral, garde ta place quand même t'as bien travaillé c'est bien on est content de toi. Ils m'encouragent."* (E4), *"Ils sont fiers quand je suis en milieu ordinaire." (E9).*

Nous voyons ici que les facteurs de conversion personnel et sociaux sont importants et représentent le degré d'accomplissement des personnes.

Enfin, le fait de ne pas avoir besoin d'aménagement de son poste de travail pour 100% des interviewés est un facteur positif déterminant qui démontre d'une part que le degré de handicap de chacune des personnes ne les limitent pas dans leur recherche d'emploi et que

l'accompagnement proposé à chaque personne dans la construction de son parcours professionnel est adapté puisque les postes de travail occupés par chacun ne nécessite aucun aménagement. D'ailleurs, la notion d'acteurs dans l'accompagnement des opérateurs ESAT est très prégnant. Sur les 19 interviewés, 17 personnes affirment que ce sont les professionnels qui les ont aidés à développer leurs compétences : *"(…) c'est la chargée d'insertion qui m'a aidé pour construire mon projet professionnel et qui m'a accompagné dans toutes les étapes du projet. "(E3), « l'accompagnatrice à l'emploi, elle m'aidé vraiment, les ateliers de la PPI" (E5), "mes encadrants" "l'ESAT m'apporte la rigueur, euh…je cherche le mot... En fait c'est les compétences nécessaires pour faire mon travail."(E8).*

L'accompagnement est issu de pratiques anciennes où il reste empreint de cette notion de parité [61], d'une posture en retrait, faite pour valoriser autrui et le protéger. Dans nos représentations contemporaines, il est investi d'une symbolique positive du lien social car il participe du principe de reliance, celui de créer des liens entre les acteurs (Paul[62], 2004). Selon M. Paul, cette idée de l'accompagnement est liée à trois concepts clés : celui de socialisation qui identifie la personne comme un individu social inscrit dans un parcours singulier, celui de l'autonomisation qui place la relation comme condition d'une interaction, celui de l'individualisation qui positionne la personne comme un passage de l'acteur à l'auteur. Catherine Clénet[63] explique que ce principe de reliance et ses concepts associés, sur lesquels repose l'émergence de l'accompagnement, semblent aller dans le sens du développement d'un sujet travaillant à son émancipation. Il vient indirectement questionner la posture du professionnel et plus directement la relation pédagogique. Selon M.Paul[64], « *la posture, en tant que capacité à s'ajuster à un contexte dont elle est toujours dépendante, requiert une flexibilité comportementale de la part de l'accompagnant et une certaine lucidité sur ce qu'il croit être en relation, un repérage de ses tendances*. » Elle suppose donc de passer de la notion de

---

[61] Etymologiquement, accompagner est défini comme suit : « *Ac-cum-pagnis* contient l'idée de pain comme valeur symbolique de partage et de l'équitable, *cum* signifie *avec* et le préfixe *ac*-signifie *vers* ». Paul, M. (2009). *L'accompagnement : d'un dispositif social à une pratique relationnelle spécifique.*
In : Barbier J.-M., Bourgeois E., Chapelle G. & Ruano-Borbelan J.-C. *Encyclopédie de la formation.*
Paris : PUF. p. 620.

[62] Paul, M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique.* Paris : L'Harmattan. 351 p.

[63] Clénet,C. (2013). L'accompagnement de l'autoformation dans des dispositifs de formation. Pratiques relationnelles et effets formatifs ADRESE/CIRNEF. « Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle » 2013/2 Vol. 46. p 61 à 84 https://www.cairn.info/revue-les-sciences-de-l-education-pour-l-erenouvelle-2013-2-page61.htm

[64] Paul, M. (2016). *La démarche d'accompagnement*. De Boeck : Bruxelles. p 88-89

présence (être présent, accueillir, acquiescer) à celle de présence active (écouter, formuler, questionner, proposer, aider à choisir et à décider, en prise sur ce que l'autre dit), voire impliquée (dans le dialogue, le débat, la confrontation, la discussion). Cette posture « être avec/aller vers » a l'avantage de s'adapter à la singularité de la personne et de la situation et permettant un cheminement conjuguant un temps engagé dans la relation mais aussi un temps favorable à la maturité des situations. L'accompagnement des professionnels représente une ressource interne à l'ESAT mais aussi une opportunité que les personnes interviewées ont su actionner permettant ainsi le développement de leurs compétences.

De plus, nous pouvons ajouter que si les compétences sont liées à une situation et à un ensemble coordonné de ressources disponibles, notamment humaines, alors chaque compétence individuelle est inextricablement liée aux compétences des autres travailleurs présents et à la compétence du collectif de travail. En effet, les travailleurs sont souvent en interaction lors de leur activité. D'ailleurs près de 50 % des interviewés affirment préférer travailler en équipe. Leurs méthodes de travail et les résultats obtenus dépendent non seulement de leur compétence individuelle mais également des compétences individuelles des autres travailleurs et de la compétence collective du groupe. Les deux dimensions (les capabilités et l'accomplissement) sont complètement liées, car les capabilités seront d'autant plus importantes que les options d'actions sont multiples et possibles. Le transfert de compétences entre anciens et nouveaux fournit aussi un très bon exemple et cité par plusieurs personnes : *"Je préfère travailler en équipe pour pas faire tout, pour apprendre notre expérience aux personnes et pour qu'ils nous apprennent des trucs qu'on ne sait pas faire du tout"(E1), "Je préfère travailler en équipe par ce qu'il y a des échanges, par ce que j'aime partager mes connaissances, j'aime bien recevoir des connaissances d'autrui c'est un échange, j'aime l'échange" (E18)*, car il requiert un cadre spécifique, avec des espaces de formation « expérientielle », où la transmission peut se faire sans pression et avec du temps pour que celui qui transmet explicite et décrive ses techniques et compétences.

Grâce aux différents déterminants recueillis lors des entretiens en lien avec les indicateurs Vie Familiale/Compétences/Acteurs, nous pouvons voir que l'ensemble de ces déterminants sont intégrés à la fois dans des dimensions individuelles, sociales et des composantes structuro organisationnelles de travail et sont des facteurs favorables à l'accès et/ou au maintien en emploi en milieu ordinaire de travail. Cette analyse en totale adéquation avec les propos de Ferangu Oudet (2019) qui précise que la démarche des capabilités est systémique, elle intègre autant l'individu, les conditions de l'action et l'environnement dans lequel se situe l'action.

A ce stade de l'analyse, nous sommes donc en mesure de confirmer notre première hypothèse:

Les compétences (techniques/professionnelles) sont nécessaires pour l'accès en emploi en milieu ordinaire de travail

Nous nous appuyons ici sur les travaux récents menés en France et en Suisse (Fernagu Oudet (2012), Zimmermann (2011), Bonvin et Favarque (2007)) qui explorent le fonctionnement des facteurs de conversion dans le milieu du travail et de l'insertion professionnelle. En particulier, nous nous intéressons à la possibilité de proposer une approche alternative à l'approche par les compétences. Si les compétences renvoient à des *savoir-faire quelque-chose* dans un contexte spécifique, transférables ou non à d'autres contextes de vie, les capabilités relèvent « …du fait d'*être en mesure de faire quelque-chose*, elles sont donc un pouvoir d'être et de faire. » (Fernagu Oudet, 2012), et prennent en compte les préférences et les possibilités propres à la personne et à sa situation, c'est-à-dire « les opportunités et les moyens d'agir » (Zimmerman, 2008).

Mais au-delà des compétences techniques et professionnelles, nous pouvons ajouter grâce à notre analyse que les potentialités individuelles sont également nécessaires pour transformer les ressources en capabilités, mais aussi l'accompagnement des professionnels.

Analysons maintenant les déterminants récoltés lors des entretiens en lien avec la seconde hypothèse et les deux indicateurs définis au préalable : facteurs de conversion et opportunités.

Eléments en lien avec l'Hypothèse 2		
Approche par les Capabilités	Indicateurs	Déterminants
Pouvoir d'agir	Opportunités	- Les apports ESAT/MOT[65] - Recrutement - Temps d'expression
	Facteurs de conversion	- Personnel - Social - Environnemental

Comme nous l'avons vu lors de notre partie théorique, le pouvoir d'agir fait partie du « processus opportunités » qui s'intéresse à la manière dont les ressources (internes ou externes) sont converties en *capacités d'action* et aux facteurs facilitant ou entravant cette conversion (facteurs de conversion). Les facteurs de conversion permettent le passage d'un ensemble de ressources à un fonctionnement (une réalisation). Les facteurs de conversion négatifs ou positifs se traduisent par ce qui facilite (ou entrave) la capacité d'un individu à faire usage des ressources à sa disposition pour les convertir en réalisations concrètes. Ils sont liés à l'individu et/ou au contexte dans lequel il se trouve. Comme nous l'avons évoqué précédemment, l'Association promeut le développement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées mais nos organisations ne nous le permettent pas toujours. Au sein du Pôle Parcours Professionnel, nous tentons au mieux de proposer un maximum d'opportunités aux opérateurs, que ce soit au niveau de nos ressources (ateliers, formation…) que sur des temps d'expression. D'ailleurs, les personnes interviewées expriment les déterminants positifs qui leur permettent de développer leur pouvoir d'agir : *« on a des groupes d'expression et il y a le CVS[66] à l'ESAT » « Plus j'aurai des expériences, plus je monterai en compétences puis évoluer. » (E8), "A l'ESAT du Pré de la Bataille, sur deux postes en mise à disposition en préparateur de commande " (E5), "Là je bosse dans un restaurant et je bosse entre deux à l'ESAT pour compléter mes heures"(E1).* Ce dernier exemple démontre l'engagement de la Direction générale face aux politiques sociales ; en effet, ce monsieur est en CDI depuis un an et demi en milieu ordinaire de travail sur un temps partiel

[65] MOT : Milieu Ordinaire de Travail
[66] CVS : Conseil à la Vie Sociale

car trop fatigable sur un temps complet. Il nous avait fait la demande de poursuivre son activité à l'ESAT en complément de ses heures de travail pour avoir un salaire à temps complet. Or les politiques sociales refusaient ce mixte « travail en milieu ordinaire/travail en milieu protégé ». Nous avons porté la demande de ce monsieur en comité de direction et la direction générale s'est engagée à titre expérimental d'assumer les pertes financières en cas de refus de la MDPH[67]. Depuis, la politique de transformation des ESAT a entériné cette possibilité et nous pouvons aujourd'hui l'inclure dans notre offre de service, au même titre que le droit aux allers retours entre le milieu ordinaire de travail et le milieu protégé. A ce titre, nous nous engageons auprès des opérateurs et des employeurs sur la réintégration en ESAT de la personne, si elle le souhaite, en cas de rupture de contrat.

Par ailleurs, nous avons inscrit le recrutement dans les facteurs déterminants, car lors des entretiens, nombreux sont les interviewés qui ont déclaré avoir osé faire ce premier pas vers le milieu ordinaire de travail grâce aux professionnels de l'ESAT : « *C'est (…) qui m'a proposé de faire un stage à la chocolaterie, puis après on m'a proposé contrat sur contrat, et j'ai signé mon contrat CDI » (E4), « Des rendez-vous avec (…) l'accompagnatrice en l'emploi. J'étais étonné, surpris Elle m'a proposé d'aller faire de l'Intérim, j'ai réfléchi de mon côté, je suis d'accord » (E5), « C'est (…) qui m'a montré une offre d'emploi et m'a dit que je pouvais essayer. Je me suis lancée grâce à mes compétences et ma motivation » (E9), « C'est (…) qui m'a aidé à chercher un travail en milieu ordinaire qui m'intéressait » (E10).*

Si nous reprenons notre cadre théorique, l'ensemble de ces ressources proposées doit être transformée en capacités d'action par les opérateurs de l'ESAT grâce aux facteurs de conversion, second indicateur de notre grille d'analyse. « *Une ressource n'est une ressource que si elle est accessible, utilisable et convertissable en capacité d'action*. » Sen[68] (2001, 2004) a mis en lumière le fait que l'accessibilité n'est pas qu'une question de moyens et d'opportunités à disposition des personnes mais qu'elle comprend également le rapport que ces personnes entretiennent avec ces opportunités, leur marge de manœuvre, et plus généralement leur liberté de choix. En effet, les facteurs de conversion sont l'expression d'une puissance d'agir. Ils posent l'auteur de l'action non pas seulement comme *individu* héritier d'une série de détermination, mais comme *personne* certes marquée par une histoire surdéterminant des orientations et des

[67] MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

[68] Sen, A. (2001). *Éthique et économie*. Paris : PUF, 372 p. Sen, A. (2004). *L'économie est une science morale*. Paris : La Découverte Poche/Essais n°142. 126 p.

préférences, mais pouvant les prendre à son propre compte en les transportant dans d'autres directions ou en y renonçant de manière radicale.

Notre analyse nous permet donc de confirmer que l'entrée par les facteurs de conversion est une manière féconde d'opérationnaliser la problématique du pouvoir d'agir : elle permet d'identifier ce qui relève d'une situation, propre à un environnement général et à un contexte professionnel localisé, traversé par des interactions, situation qui pourra délivrer des opportunités ou au contraire des impossibilités. La situation provoque la personne et révèle des potentialités qui rendent possible son développement professionnel. Analyser véritablement la capacité d'action de la personne revient à identifier les situations qui sont les siennes.

L'hypothèse 2 est donc confirmée :

C'est le rapport des personnes aux ressources (c'est-à-dire leur habileté à agir en fonction de ce qu'elles considèrent comme valable) qui favorise le processus de capabilité.

Toutefois, l'analyse de ces entretiens confirme que les trois types de facteurs de conversion identifiés par Sen nous permettent de comprendre qu'il ne suffit pas d'identifier les ressources à disposition d'une personne, qu'elle possède ou qu'elle pourrait identifier, pour identifier son pouvoir d'agir véritable. Nous devons connaitre davantage l'histoire de la personne, son contexte de vie et les situations dans lesquelles elle évolue. Par ailleurs suite à cette analyse, nous définissons un quatrième facteur de conversion propre à l'accompagnement et à la politique de formation.

FACTEURS DE CONVERSION
PERSONNELS/INDIVIDUELS Sexe, âge, environnement familial, expérience, niveau d'études, mobilité…
SOCIAUX Lien social et amical de la personne, héritage familial, collectif de travail, dynamique de collaboration et d'entraide …
ENVIRONNEMENTAUX Moyens financiers, matériels, soutien et impulsion de la Direction, organisation du travail, contraintes et opportunités géographiques (bassin d'emploi)…
ACCOMPAGNEMENT/POLITIQUE DE FORMATION Posture professionnelle, coordination des acteurs, rôle des pairs dans une dynamique apprenante et collaborative, offre de services proposées au sein de l'ESAT adaptés aux besoins, valorisation et reconnaissance des compétences…

Cette dernière partie va nous permettre de croiser les déterminants recueillis lors de nos entretiens en lien avec notre dernière hypothèse tout en croisant les données avec notre partie théorique.

Eléments en lien avec l'Hypothèse 3		
Approche par les Capabilités	Indicateurs	Déterminants
Processus de liberté (facteurs de décision permettant l'agir effectif)	Facteurs de décision	- Choix de l'activité professionnelle (ESAT/MOT) - Prise en compte de l'expérience de travail - Choix du métier - « Ce que j'aime » - « Ce que ça m'apporte » - Prise d'initiative - Importance des diplômes - Souhait de formation - Sentiment d'inclusion dans la Société

Pour rappel de notre partie théorique, le *« processus liberté »* porte son attention sur les facteurs de choix et sur la manière dont l'individu construit sa capacité de choix. Les déterminants en lien avec les facteurs de décision sont nombreux et l'ensemble des personnes interviewés ont une capacité de choix développée et affirmée. Nous retrouvons ici le Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP) développé dans la partie théorique. Les personnes ayant eu accès au milieu ordinaire de travail mettent en avant avoir choisi le milieu ordinaire de travail, leur apportant une satisfaction avec un sentiment d'utilité prégnant : *« apprendre et travailler, me rendre utile. Ça m'ouvre des portes pour plus tard, ça m'ouvre des portes pour aller dans d'autres cuisines ailleurs » (E1), « Tout, l'activité professionnelle, la conduite du chariot, les relations avec les collègues, l'ambiance, les relations avec les encadrants, le travail » (E8), « La création, voir que c'est vendu, ça valorise notre travail. Ça veut dire que c'est un travail de qualité » (E16).*

De plus, la plus importante des sources du SEP est associée aux expériences passées et à son degré de maitrise personnelle perçu (Lecomte[69], 2004).

Par ailleurs, une majorité des interviewés met en avant une prise d'initiative dans leur activité professionnelle, même si l'initiative est souvent liée à l'absence d'un membre de l'équipe ou du chef. Bandura[70] explique que « *l'efficacité personnelle perçue n'est pas une mesure des aptitudes d'une personne mais une croyance relative à ce qu'elle peut faire dans diverses situations, quelles que soient ses aptitudes* » (p.64). Cette croyance, facteur clé de l'action, aurait plus d'importance que les compétences et/ou les capacités réelles (Lecomte, 2004). En ce sens, 100 % des personnes interviewées déclarent avoir les compétences nécessaires pour travailler en milieu ordinaire. Ce sentiment permet de développer la motivation, le bien-être et des accomplissements humains (Carré, [71]2004). Ce bien être va de pair avec le sentiment que tous ont de « vivre comme tout le monde ».

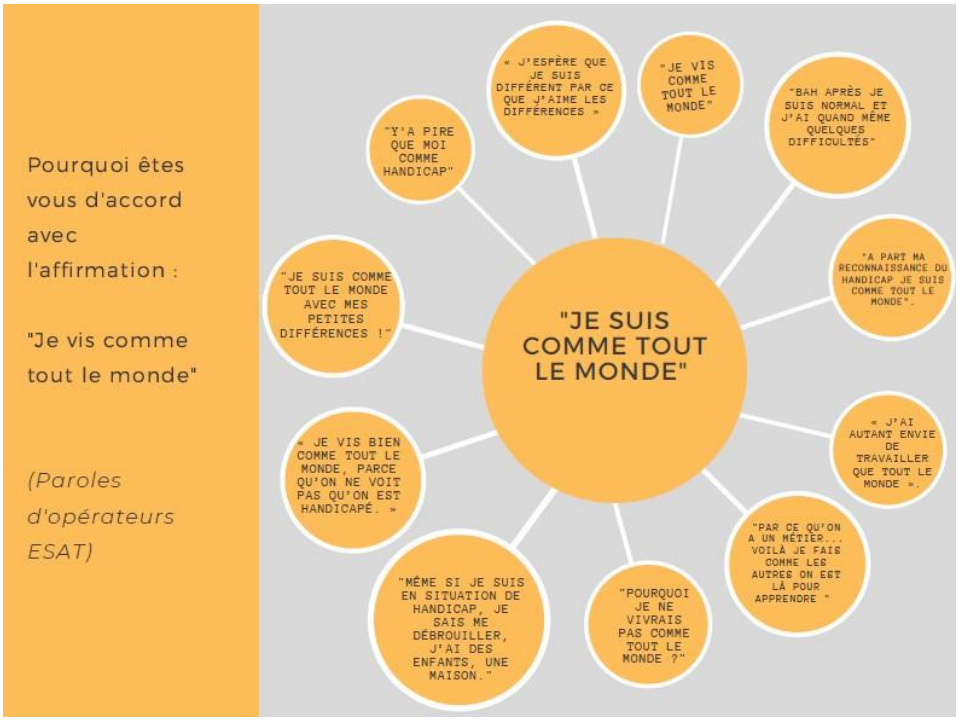


Illustration d'un extrait d'une question de l'entretien

[69] Lecomte, J. (janvier 2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoirs Hors-série N°59* p 59 à 90.

[70] Bandura, A. (2019). *Auto-efficacité : Comment le sentiment d'efficacité personnelle influence notre qualité de vie* (J. Leconte, Trad.; Vol. 1-3ème édition). De Boeck Supérieur. 882 p.

[71] Carré, Ph. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ? Savoirs, hors-série. 184p. p 9- 50.

Ces témoignages nous ont beaucoup touché dans une société qui peine aujourd'hui à donner toute leur place aux personnes en situation de handicap et ce sentiment d'appartenance, est primordial dans notre étude. Le sentiment d'appartenance ne peut procéder d'abord que de celui de mener une « vraie vie » (choisie et qui en vaille la peine) et une « bonne vie » (riche de relations et de réciprocité). L'appartenance repose donc sur le sentiment d'avoir de l'importance et de compter pour les autres, dans une société équitable et solidaire. Ainsi, il nous semble que cette approche du Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP) est pertinente, car le milieu ordinaire de travail impose souvent d'être confronté à des situations variées et complexes, « *la croyance en son efficacité, la perception et l'évaluation de ses capacités dans l'atteinte du but donné, peuvent s'avérer être un facteur clé favorisant l'appréhension des situations* » (Safourcade & Alava[72], 2009, p.113). Quelle que soit l'activité, ce sentiment qui contribuerait aux performances, va influencer positivement ou négativement les choix et les futures actions de l'individu (Carré, 2004). D'ailleurs 84 % des personnes interviewées déclarent vouloir se former pour poursuivre le développement de leurs compétences.

Suite à cette analyse et le croisement avec les données théoriques, l'hypothèse 3 est donc confirmée :

La liberté des choix de la personne est une condition favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi.

La capabilité désigne la liberté réelle de faire quelque chose. Elle est donc la liberté dont jouit effectivement un individu qui au-delà d'avoir le droit de faire quelque chose, a le pouvoir de faire cette chose. Ce pouvoir de faire quelque chose introduit la notion de fonctionnement pour désigner les choses qu'une personne peut aspirer à faire ou à être : des états et des actions (*beings and doings*). Sen[73] résume sa façon de voir en disant que « *l'approche par les capabilités s'intéresse en dernière analyse à l'aptitude à réaliser des combinaisons de fonctionnements valorisés* » (*L'idée de justice*, p. 286). C'est en ce sens que l'approche par les capabilités a retenu toute notre attention. Cette liberté de choisir son mode de vie est à la fois une fin et un moyen de développement.

[72] Safourcade, S, Alava, S. (janvier 2009). S'auto évaluer pour agir : rôle du sentiment d'efficacité personnelle dans les pratiques d'enseignement. *Questions vives Recherches en éducation Volume 6 n°12*. 123 p

[73] Sen, A. (2012). *L'idée de justice.* Champs n° 1029- Champs Essais. 560 p

Nos trois hypothèses confirmées, il nous semble maintenant important d'avoir à la fois une approche critique de notre analyse mais aussi de réfléchir à des pistes d'action nous permettant d'améliorer l'accompagnement des opérateurs ESAT qui souhaitent accéder à l'emploi en milieu ordinaire de travail (ou s'y maintenir) afin de favoriser leur inclusion.

2. Approche réflexive autour de notre travail de recherche

Nous pouvons, dans cette dernière partie, présenter les apports et les limites de notre travail de recherche, ainsi que les préconisations en vue d'une amélioration des actions présentées dans cette recherche.

2.1 Les apports de notre recherche

Les apports de notre recherche ont une visée micro, méso et macro. En effet, les premiers bénéficiaires sont les 560 opérateurs que nous accompagnons au sein de nos ESAT. Leur apporter une plus-value dans leur projet d'inclusion était mon moteur tout au long de cette étude. Intrinsèquement lié sur le plan méso, le Pôle Parcours Professionnel, et l'ensemble de l'Association. En effet, les apports de notre étude vont pouvoir être essaimés sur l'ensemble des pôles de notre Association car compatible pour tous les projets d'inclusion. Enfin, sur le plan macro, nous espérons que les apports de notre recherche auront un intérêt pour les Sciences de l'Education.

Pour les opérateurs ESAT

Notre mission première est d'accompagner les personnes que nous accueillons au sein de nos ESAT dans la construction de leur parcours professionnel et plus largement dans leur projet d'inclusion. Cette étude nous permet de confirmer nos trois hypothèses :

- Les compétences (techniques/professionnelles) sont nécessaires pour l'accès en emploi en milieu ordinaire de travail
- C'est le rapport des personnes aux ressources (c'est-à-dire leur habileté à agir en fonction de ce qu'elles considèrent comme valable) qui favorise le processus de capabilité.
- La liberté des choix de la personne est une condition favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi.

Nos hypothèses confirmées, de nouvelles pistes d'action vont pouvoir émerger afin d'améliorer l'accompagnement proposé et nos différentes offres de service. Proposer un environnement encore plus propice à l'inclusion en milieu ordinaire de travail va permettre d'accroitre le désir d'expérimentation des opérateurs vers le milieu ordinaire de travail et ainsi favoriser l'inclusion pour beaucoup plus de personnes. Au-delà de notre accompagnement vers une inclusion professionnelle en milieu ordinaire de travail, notre mission est de proposer un accompagnement à mener une vie pleine et entière, dans le sentiment d'une réelle appartenance au monde et à l'espace social et relationnel des personnes. La participation sociale est aujourd'hui un concept qui a longtemps été regardé sous l'angle des caractéristiques individuelles, plutôt que sous celui de ses facilitateurs sociaux. C'est là, en particulier, que réside notre responsabilité : favoriser tous les facilitateurs rendant la société plus inclusive.

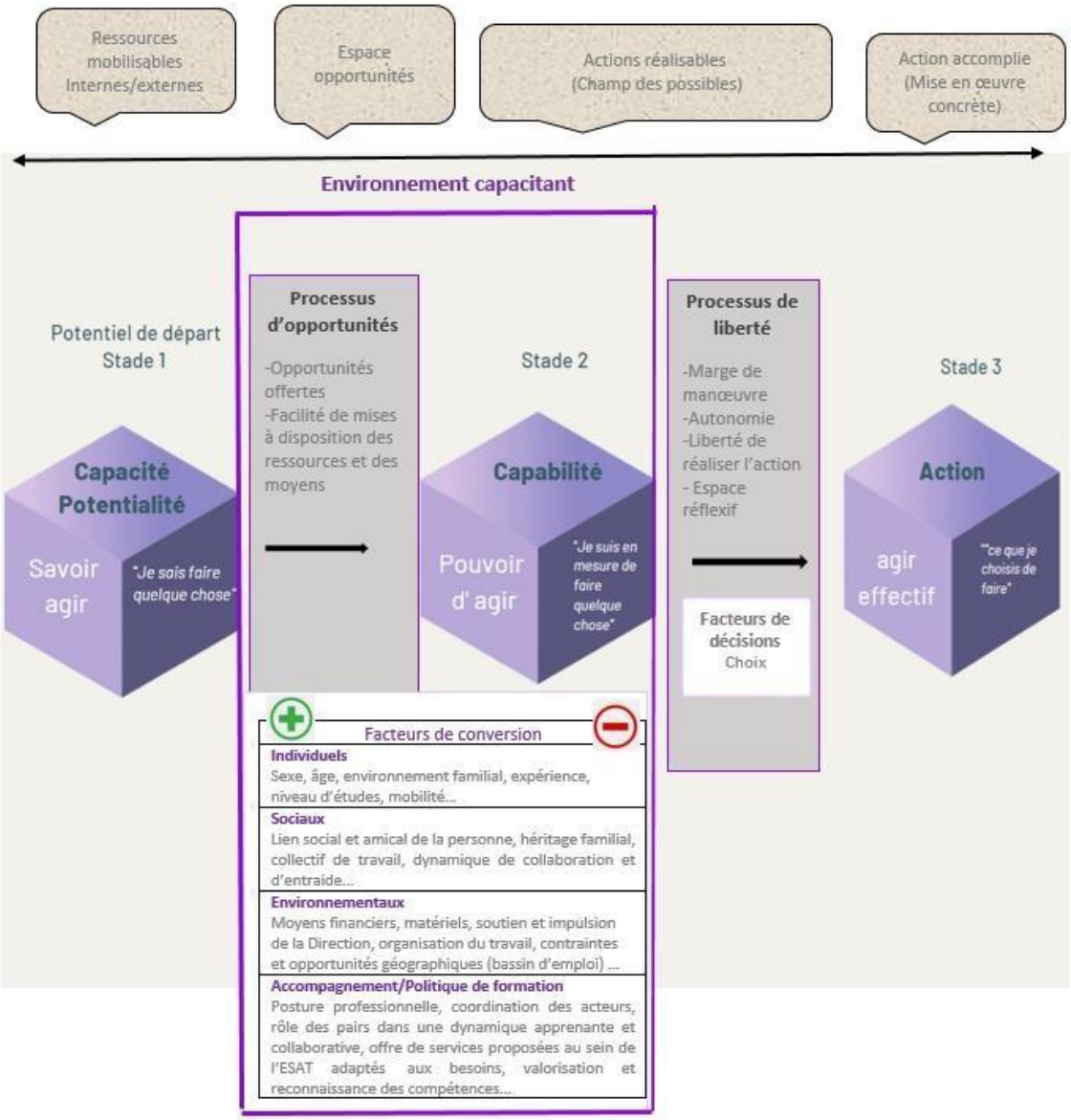
Pour notre institution

Notre recherche nous a permis une approche réflexive sur un sujet qui est au cœur de nos organisations, mais aussi sujet principal des politiques publiques dont la circulaire est parue en cours d'écriture de notre mémoire le 11 mai 2022 suite à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT[74] avec trois axes prioritaires, dont le premier est « Renforcer le droit et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT », le second « Favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur de l'ESAT, mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet », et enfin « Accompagner le développement de l'activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs ». Notre étude se situe donc au centre des politiques publiques et répond aux besoins et souhaits des opérateurs ESAT que nous accompagnons au quotidien. Aujourd'hui, nous avons des éléments de réponse à notre question de recherche grâce à l'enquête menée auprès de 19 opérateurs volontaires :

Quelles sont les conditions nécessaires pour que les opérateurs ESAT puissent transformer leurs ressources en capabilités d'accès et de maintien dans l'emploi milieu ordinaire ?

[74] CIRCULAIRE N° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45335?origin=list

Les conditions nécessaires ont émergé tout au long de notre recherche en lien avec nos hypothèses. Nous avons regroupé l'ensemble des indicateurs et déterminants favorables à l'accès et /ou le maintien en milieu ordinaire de travail des opérateurs en 4 facteurs de conversion. Il nous semble intéressant de revisiter notre schéma de modélisation de notre recherche que nous avions construit en début d'étude afin d'y ajouter les nouveaux éléments.



Version 2 de la Modélisation de l'accompagnement des opérateurs vers et dans l'emploi en milieu ordinaire (d'après Les processus de l'approche par les capabilités de Fernagu Oudet)

Pour les sciences de l'éducation

Enfin, ce travail de recherche s'est inscrit dans le champ des Sciences de l'Éducation et le thème choisi s'intègre dans l'axe *« Professionnalisation et Professionnalité : espaces, temporalités, et transformations » du CIRNEF*. L'approche de ce thème consiste à construire des outils conceptuels interdisciplinaires, façonnés dans la rencontre entre sociologie du travail, des organisations et des groupes professionnels, la psychologie du travail, les courants d'analyse de l'activité, l'ergonomie cognitive et la didactique professionnelle, entre autres, pour rendre compte des contextes, situations, identités et pouvoir d'agir des professionnels. C'est en effet dans ce cadre qu'a été abordé la thématique de l'accès au milieu ordinaire de travail des personnes en situation de handicap accueillies en ESAT.

2.2 Une critique du travail effectué : les limites de notre recherche

Notre posture de chercheuse

Afin d'éviter les biais, nous avons été attentive à notre posture lors des entretiens avec les opérateurs. Nous avons été soucieuse de ne pas en dire trop sur notre question de recherche et nos hypothèses, afin de ne pas orienter les réponses. Nous avons adopté une posture objective, telle que Laurence Bardin l'explique : « *se faire méfiant à l'égard des prénotions, lutter contre l'évidence du savoir subjectif, détruire l'intuition au profit du construit* » (Bardin[75], 2013, p. 30).

Néanmoins, dans le cadre de notre fonction professionnelle, il était important de se présenter comme étudiante en Master afin de poser un cadre neutre et une prise de distance nécessaire pour la réalisation de nos entretiens. Malgré tout, certains entretiens avec des opérateurs que nous connaissons depuis plus de 20 ans ont été assez pauvres, les personnes nous répondant aux questions qu'il ne leur était pas utile de répondre à la question puisque nous en connaissions la réponse ! Certaines réponses ont donc pu être induites par notre connaissance du public. Pour d'autres personnes, notre statut hiérarchique pouvait intimider et limiter l'ouverture de parole. Autre critique sur notre posture de chercheuse, nos capacités d'analyse. En effet, ayant mené l'ensemble de nos formations dans le champ du médico-social, nous avons découvert, par le biais de ce mémoire, la recherche et sa méthodologie. Nous avons donc réalisé ce travail avec nos connaissances, à l'appui de théories et des cours de Master mais cette analyse est forcément limitée par nos compétences dans ce type d'exercice. D'ailleurs Pierre Bourdieu, évoque cette

[75] Bardin, L. (2013). L'analyse de contenu Quadrige Manuels. 304 p

difficulté : *« l'enquêteur n'a de chance d'être véritablement à la hauteur de son objet que s'il possède à son propos un immense savoir, acquis, parfois tout au long d'une vie de recherche »* (Bourdieu[76], 1993, p. 6). De plus, la réflexion qui a été engagée par ce travail de recherche est liée à la temporalité de notre propre étude ainsi qu'aux choix réalisés en termes de méthodologie.

Notre échantillon

Une autre limite se situe dans le choix de notre échantillon. En effet, nous avions prévu au départ de mener dix entretiens avec les opérateurs ESAT. Cependant les premiers entretiens étaient assez pauvres, lié au handicap. Recueillir la parole directe des opérateurs peut s'avérer assez complexe. En premier lieu il nous a fallu adapter le formulaire de consentement en FALC (Facile à Lire et à Comprendre), puis simplifier nos questions pour permettre une bonne compréhension ; les enjeux étaient liés à la fiabilité des données et des résultats formulés. Cependant, la bonne connaissance des opérateurs et de leur parcours nous a permis de valider l'ensemble des réponses. Nous avons donc fait le choix de mener les entretiens auprès de 19 personnes afin de multiplier les réponses et ainsi enrichir notre étude. Enfin, nous avons poursuivi notre étude par une étude ancillaire que nous allons vous présenter.

2.3 Les pistes d'actions :

Pour achever notre mémoire, nous pouvons évoquer des pistes d'évolution suite à notre étude menée. En tant qu'ingénieur conseil en formation, nous faisons le postulat que ces évolutions vont être un gain de qualité dans l'accompagnement des opérateurs ESAT. Notre première piste d'action est en cours d'organisation et concerne la poursuite de notre étude. Nous faisons ensuite le choix de classer nos pistes d'évolutions dans chaque facteur de conversion identifiés tout au long de notre étude soit individuel, social, environnemental, et accompagnement/politique de formation.

Poursuite de l'étude :

Notre problématique de mémoire et notre sujet de recherche sont en lien direct avec les politiques sociales mais aussi notre pratique professionnelle et nos interrogations de terrain. Suite aux résultats de notre étude, nous avons souhaité mettre en place une étude ancillaire.

[76] Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris Editions du Seuil, collection Points. 1472 p

Cette étude annexe à notre mémoire va nous permettre d'explorer et d'affiner les facteurs de conversion favorables à l'accès et/ou le maintien en emploi en milieu ordinaire de travail tout en favorisant la participation sociale d'un plus grand nombre d'opérateurs. Nous avons organisé avec l'équipe du Pôle Ingénierie d'Inclusion et l'équipe du Tremplin, tous très engagés autour de la question de l'inclusion des opérateurs, des tables rondes autour de la thématique du milieu ordinaire de travail.

Affiche des tables rondes

Cette étude ancillaire va nous permettre d'enrichir notre étude première et nous pourrons, lors de la soutenance vous faire part des premiers résultats.

Piste d'action en lien avec les facteurs de conversion individuels

Favoriser les facteurs de conversion individuels lorsque nous sommes un lieu de travail, certes médico-social, n'est pas toujours simple. Nous connaissons peu, voire pas du tout l'historique de vie des personnes et il nous est donc difficile de les accompagner pour qu'ils puissent mobiliser ces facteurs de conversion individuels. Nos recherches sur le locus de contrôle de Rotter (1966) qui définit l'estime de soi comme la croyance de l'individu qu'il est acteur des évènements de sa vie (locus interne) ou victime des évènements (locus externe) ont abouti à une réflexion autour de la création d'un atelier sur l'estime de soi permettant ainsi le développement du pouvoir d'agir des opérateurs. L'accueil d'une alternante en Master Psychologie de l'Orientation et du Conseil sur le Pôle Ingénierie d'Inclusion nous ont permis de la missionner en lien avec son mémoire de recherche sur la création d'un atelier. Ses recherches ont pour

objectif de rendre compte si le niveau d'estime de soi d'une personne intervient comme une ressource dans le déploiement de stratégies d'insertion lors de la transition vers le milieu ordinaire de travail. Autrement dit, si le niveau d'estime de soi d'une personne est un facteur prédictif de son inclusion professionnelle. Son atelier est en cours de création et sera testé courant Juin.

Piste d'action en lien avec les facteurs de conversion sociaux

Nous poursuivons nos actions au sein des ESAT auprès des membres du CVS (Conseil à la vie sociale). Depuis Janvier 2022, nous les convions à toutes nos instances associatives afin qu'ils deviennent acteurs dans les dynamiques de projet et dans leur mise en place.

Une autre piste d'action est la formalisation de l'accompagnement par les pairs.

Dans une analyse du développement des compétences en situation de travail, Delgoulet et Vidal-Gomel[77] (2013) identifient comme première condition favorables à la suite des travaux de Vygotski (1934/1997), la « *zone proche de développement des individus* », c'est-à-dire le rapport entre ce que les opérateurs sont en mesure de faire (les capacités) et ce qu'ils peuvent faire (capabilités) grâce à la médiation par les pairs ou par des outils d'aide présents comme ressources au sein des situations de travail. Nous avons vu que les opérateurs apprécient travailler en équipe, partager leurs compétences avec leurs pairs. L'accompagnement des opérateurs doit permettre davantage d'autonomie et l'accompagnement par les pairs peut être une solution, d'autant que le niveau d'autonomie constitue la condition de l'exercice réel de la liberté de choix. Nous avons mis en place depuis plusieurs années la Démarche d'Alternance Intégrative (DAI) avec des IME (Instituts Médico Educatif) du département où nous proposons des périodes d'immersion en ESAT à des jeunes accueillis en IME. Chaque jeune accueilli a un référent opérateur défini à son arrivée qui l'accompagne à chaque période d'immersion. Ce fonctionnement est très positif à la fois pour le jeune qui apprend et pour l'opérateur référent qui transmet ses compétences. Nous avons fait des recherches théoriques sur la thématique d'accompagnement par les pairs[85] et nous allons formaliser l'accompagnement par les pairs au sein des ateliers de l'ESAT. Cette expérimentation nous permettra d'évaluer si l'accompagnement d'un opérateur en demande de davantage d'autonomie, par un pair plus

[77] Delgoulet, C, Vidal-Gomel, C. (2013). *Le développement des compétences : une condition pour la construction de la santé et de la performance au travail*. In P. Falzon (Ed.), Ergonomie constructive. Paris: PUF. (pp. 19-32). [85] Gardien, E. (2017). *L'accompagnement et le soutien par les pairs.* 1 ère édition, Grenoble : PUG. 216 p

autonome a une influence positive sur le degré d'autonomie en ce qu'elle permet une transmission de savoirs expérientiels acquis parfois au prix d'erreurs et d'échecs.

Piste d'action en lien avec les facteurs de conversion environnementaux

Notre objectif est de transformer l'environnement de l'ESAT en un environnement capacitant comme espace de développement professionnel autonome. Il est à noter que la notion de temporalité peut être une condition défavorable au développement de compétences. Delgoulet et Vidal-Gomel, (2013) ont identifié que si les prescriptions et les contraintes temporelles sont trop fortes, ou à l'inverse, s'il y a une absence totale de prescription temporelle, alors un sentiment d'incertitude sera généré et entravera tout développement positif. Pour Fernagu Oudet[78] (2019), l'environnement capacitant correspond à un espace qui met à disposition des individus d'autres ressources que les leurs propres, externes et internes, en facilitant leur utilisation. L'organisation doit aussi prévoir des facteurs de conversion positifs « *afin de transformer les potentialités – individuelles, collectives, technico-organisationnelles – en possibilités effectives* » (Arnoud et Falzon[87], 2013, p.113). Il permet au travail de devenir capacitant (Fernagu-Oudet[79], 2012, 2016). Cet environnement capacitant est donc un lieu où l'activité professionnelle a du sens. C'est un espace qui respecte l'autonomie du travailleur et laisse la possibilité d'intégrer des marges de manœuvre lui permettant de se développer professionnellement, donc de pouvoir d'agir, c'est-à-dire la mise en capacité à faire ou être (Fernagu Oudet, 2019). En ce sens, le développement des individus au travail intègre leur santé, leur sécurité et les compétences professionnelles. Falzon[80] (2005a, 2005b, 2007) définit trois

---

[78] Fernagu Oudet, S. (2019, septembre 24). *Les environnements capacitants.* Séminaire interne d'Eduter ingénierie Agrosup Dijon, Dijon. https://canal-eduter.fr/toutes-lesvideos/collectifs-organisation-de-travail-et-apprentissage/#video-197-0 [87] Arnoud, J, Falzon, P. (2013) *Ergonomie constructive – La co-analyse des pratiques* (p223 à 236) Collection Hors collection. Editeur Presses Universitaires de France. 254 p

[79] - Fernagu Oudet, S. (2012). Chapitre 14. Favoriser un environnement « capacitant » dans les organisations. Dans E. Bourgeois éd., *Apprendre au travail* (pp. 201-213) Presses Universitaires de France. https://www.cairn.info/apprendre-au-travail--9782130588948-page-201.htm

- Fernagu Oudet, S. (2016). L'approche par les capabilités au prisme de la formation : Vers la conception d'environnements capacitants. Dans S. Fernagu Oudet, *(R)évolution du management des ressources humaines. Des compétences aux capabilités* (p. 371-391). Septentrion Presses Universitaires. 426p.

[80] - Falzon, P. (2005a). *Developing Ergonomics, Developing People*. 8th South-east Asian Ergonomics Society Conference SEAES-IPS (Plenary paper). Denpasar (Bali), 23-25 mai.

- Falzon, P. (2005b). *Ergonomics, Knowledge Development and the Design of Enabling Environments*. Proceedings of the Humanizing Work and Work Environment. HWWE' 2005 Conference. Guwahati, India, 10-12 décembre. - Falzon, P. (2007). Enabling Safety : Issues in Design and Continuous Design. *Cognition, Technology and Work n°10.* p 7-14.

aspects à prendre en compte : préventif, universel et développemental. D'un point de vue préventif, l'environnement, non délétère pour l'individu, préserve les capacités futures d'action. D'un point de vue universel, l'environnement capacitant prend en compte les différences interindividuelles et compense les déficiences. Enfin, d'un point de vue développemental, c'est un environnement qui permet l'acquisition de nouvelles compétences.

Nous avons réfléchi à des actions à mener sur notre organisation existante et facilitant cet environnement capacitant. Nous allons agir en premier lieu sur les conditions de travail ou il sera possible de varier les activités, de rencontrer des situations inédites, d'analyser sa pratique professionnelle, etc. Nous faciliterons les modes d'organisation du travail : activité professionnelle en binôme, participation à des groupes de travail, etc. Nous allons créer un service formation et gestion des ressources humaines pour les opérateurs ESAT permettant l'accès rapide et efficace aux ressources, aux savoirs utiles ou en bénéficiant de formations adaptées aux besoins des individus, etc. Enfin, nous serons attentifs, sur les espaces informels de l'organisation. Pour Fernagu- Oudet (2012), il n'y a pas que les ressources mises à disposition par l'organisation qui peuvent garantir le développement professionnel et le pouvoir-agir. Le développement, entre pairs ou entre professionnels, d'échanges informels, basés sur l'entraide, est aussi un excellent moyen pour favoriser le potentiel capacitant des environnements professionnels.

Dans cet espace de développement professionnel, les opérateurs auront la possibilité de convertir les ressources en capabilités (Arnoud et Falzon, 2013), l'environnement capacitant étant le garant du respect de l'autonomie et donc du progrès au sein de nos organisations.

Piste d'action en lien avec les facteurs de conversion accompagnement/politique de formation

De plus, cette étude a mis en exergue le rôle et la posture des professionnels dans l'accompagnement des opérateurs vers l'inclusion. En effet, au travers les témoignages, nous avons pris conscience que les professionnels étaient un facteur déterminant pour les opérateurs que ce soit au niveau du savoir agir, du pouvoir agir ou de l'agir effectif. Mais garantir un accompagnement de qualité, c'est aussi prendre en compte la nécessité de coordination et de coopération entre professionnels et opérateurs. Selon Philippe Mazereau[81] « *le recours au terme de coopération renvoie le plus souvent à l'affirmation de principes ou d'intentions générales*

[81] Mazereau, P. (2020) *Coordination et coopération entre professionnels et avec les usagers, une mise en ordre théorique et pratique à partir de l'exemple du secteur médico-social.* HAL Id: hal-02436426,13 Janvier 2020.

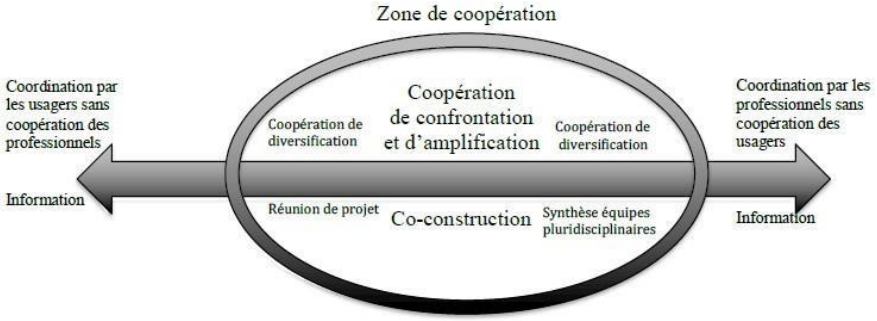
comme dans la coopération internationale par exemple. Sur le plan quantitatif l'usage du terme de coordination l'emporte sur celui de coopération, marquant l'insistance sur les principes de pilotage des actions (...) La coordination est aussi présentée comme un gage de cohérence et d'efficacité. ». Ces deux notions nous incitent à réinterroger nos pratiques. En effet, le mouvement de transformation de l'offre de service des ESAT s'appuie essentiellement sur quatre grands principes, à savoir : la prévention contre les ruptures de parcours de vie, le développement de réponses inclusives, la consolidation d'une organisation territoriale intégrée, et l'amélioration de la qualité des accompagnements. Ces évolutions ont généré d'importantes transformations sur les pratiques des professionnels. L'individualisation accrue des interventions concourt à l'émergence de nouveaux besoins de coordination entrainant alors des actualisations organisationnelles : une augmentation des partenaires impliqués, la nécessité d'informations mutuelles, de partage de décision, d'élaboration d'objectifs communs. La mise en place d'un environnement capacitant ne peut donc se faire sans une coordination et une collaboration efficace entre les acteurs. Selon Nicolas Guirimand[82] *« les deux concepts de coopération et de coordination sont souvent évoqués pour désigner les différentes formes de complémentarité entre les agents de l'action médicale et sociale et les personnes en situation de perte d'autonomie et/ou de handicap. Bien que ces concepts se présentent comme des facteurs susceptibles de s'opposer au mode de régulation bureaucratique, les politiques publiques mettent de plus en plus en avant la nécessité de décloisonner les services sectorisés et incitent les professionnels à coopérer/coordonner leurs actions. »*. Leurs travaux de recherche permettent de produire des clés de compréhension des réorganisations engendrées par les nouvelles pratiques et ainsi proposer une modélisation de l'activité et des interactions entre les acteurs. La logique de parcours apparait alors comme une logique de recentrage des actions en prenant en compte les besoins et les attentes de la personne accompagnée. Selon Nicolas Guirimand et Philippe Mazereau, « *le recentrage de l'action médico-sociale sur le patient marque la volonté d'une restructuration des liens à la fois à l'intérieur des différentes structures existantes, entre professionnels des différentes structures ainsi qu'entre professionnels et familles et usagers.* » Selon eux, de nombreuses initiatives restent à prendre par les institutions pour proposer, inventer en partenariat avec les personnes concernées, leur

[82] Guirimand, N, et Mazereau, P. (2020) *Le triangle de la coordination des parcours des personnes en situation de handicap. Modélisation de l'activité et des interactions entre familles, institutions et professionnels.* HAL Id: hal-02485999, 24 Février 2020.

famille, une pluralité de réponses aux projets de vie des personnes en situation de handicap, y compris de nouvelles possibilités pour favoriser l'accès au milieu ordinaire.

Philippe Mazereau nous propose une typologie de l'articulation entre coordination et coopération, en forme de segment dont les deux extrémités sont occupées par des situations dans lesquelles la coordination s'opère sans coopération.

Schéma de l'articulation coopération/coordination dans l'accompagnement des situations de handicap



Réfléchir en terme de parcours coordonnés, oblige donc à repenser nos outils en se décentrant d'une vision où se cumule plusieurs projets individualisés au profit d'un travail de déclinaison des projets de vie des personnes en situation de handicap. Cet espace se situe dans la zone de coopération, au sens fort de construction de l'accord, à travers des échanges sur les besoins et attentes de la personne. Selon Philippe Mazereau « *ce nouvel espace est un point de rencontre entre des logiques descendantes, organisationnelle et réglementaire, et les logiques ascendantes de coopérations situées, fondées sur la participation effective des personnes en situation de handicap au suivi de leur projet* ». C'est donc dans cet espace que nous devons articuler nos actions afin de créer notre nouvel environnement capacitant.

Par ailleurs, concernant la politique de formation développée au sein des ESAT, nous avons cette année développé et expérimenté un nouveau dispositif de valorisation des compétences, la RAE Rectec[83] avec AFRESAT[84]. Cette expérimentation a fait l'objet d'un rapport de mission dans le cadre de notre Master. La RAE Rectec est complémentaire à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience déjà existante au sein du Pôle Parcours Professionnel. Ce nouveau dispositif est une ressource supplémentaire pour les opérateurs.

[83] REconnaître les Compétences Transversales en lien avec l'Employabilité et les Certifications
[84] Association de Formation Régionale des Etablissements et Services d'Aide par le Travail

CONCLUSION

Notre recherche s'est intéressée aux facteurs déterminants qui peuvent conditionner la réussite de l'accès et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des opérateurs ESAT. Après avoir déterminé le cadre théorique et conceptuel sur lequel nous nous sommes appuyés, nous avons pu synthétiser nos réflexions à l'aide de la question de recherche suivante : Quelles sont les conditions nécessaires pour que les opérateurs ESAT puissent transformer leurs ressources en capabilités d'accès et de maintien dans l'emploi en milieu ordinaire ? Une enquête qualitative avec des entretiens semi-directifs auprès d'opérateurs ESAT nous a permis de croiser les données avec le champ théorique. Ainsi nous avons pu confirmer que les compétences sont nécessaires pour l'accès en emploi en milieu ordinaire de travail, que le rapport des personnes aux ressources favorise le processus de capabilité, et enfin que la liberté des choix de la personne est une condition favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi. L'Approche par les Capabilités est très controversée et critiquée mais elle a pu nous apporter des pistes de réflexion. En arrivant dans ce master, nous souhaitions, au-delà d'apports conceptuels, d'outils et de méthodologie nouveaux, prendre du recul sur nos années de pratiques professionnelles. Mettre de la théorie sur notre pratique et y donner un sens réflexif et de nouvelles pistes d'actions, c'est ce que nous y avons trouvé, notamment au travers ce mémoire de recherche. La question du sens a toujours été notre ligne de conduite professionnelle en parallèle des valeurs que nous défendons au quotidien. Grâce à nos investigations pour ce mémoire, nous avons pu expérimenter de nouvelles approches, de nouveaux outils qui vont permettre, nous l'espérons, à un plus grand nombre de personnes en situation de handicap d'accéder, s'ils le souhaitent, au milieu ordinaire de travail et leur donner les moyens de s'y maintenir si tel est leur projet. En somme, en garantissant un ensemble de conditions individuelles, techniques, sociales et organisationnelles offrant l'accès aux ressources, à l'agir et la réflexion, les environnements capacitants permettent aux opérateurs de développer des nouvelles compétences avec un champ d'action plus large.

Il s'agit donc, comme le propose Marcel Jaeger[85] de « *d'ouvrir l'espace et le champ des possibles, d'encourager la créativité et les innovations qui permettent aux usagers de comprendre, de décrire, d'influencer, voire de maîtriser (avec leur vécu et leurs mots) le système dans lequel ils sont bénéficiaires d'actions et d'interventions sensées améliorer leur*

[85] Rapport remis le 18 février 2015 par le groupe de travail « Place des usagers » présidé par Marcel Jaeger dans le cadre des états généraux du travail social.

existence, et de compenser leurs dépendances ou handicaps ». L'aspiration des personnes en situation de handicap à vivre avec le sentiment d'appartenir pleinement au monde ordinaire doit être plus résolument soutenue par les professionnels. Il s'agit donc de créer un environnement capacitant pour qu'il soit le plus accessible à tous. Savoir créer les conditions d'une réelle inclusion c'est créer des environnements et des organisations coopératives, interactives et participatives, accessibles et ouvertes. Le milieu spécialisé ne doit être qu'un étayage du droit commun et c'est ce que nous défendons au sein de notre Association. Les premiers retours de nos expérimentations sont positifs et nous procéderons à leur essaimage dès Septembre 2022 au sein de nos 4 ESAT.

La rédaction de ce mémoire et plus généralement le Master 2 nous ont permis d'ouvrir des perspectives nouvelles en termes de réflexivité et d'enrichissement de nos compétences professionnelles, d'épanouissement et de développement personnel. Nous avons également pris conscience de l'importance de prendre le temps de réfléchir à ses pratiques et de se décentrer à l'appui, notamment, des théories riches en enseignement. Notre posture professionnelle a évolué, en lien avec les apports en termes de conseil en formation et d'ingénierie.

"La diversité est un défi et un enrichissement pour l'environnement d'apprentissage plutôt qu'un problème" Pierre Castelein [86]

[86] Administrateur et vice-président international du RIPPH (Réseau International du Processus de Production du Handicap) et co-fondateur et coordinateur du GIFFOCH (Groupe International Francophone pour la Formation aux Classifications du Handicap)

Bibliographie :

Ardouin, T. (2015). Les capacités de l'organisation par les compétences individuelles, collectives et organisationnelles. Dans L. Renard & R. Soparnot, *Les capacités de l'organisation en débat* (p. 71-101). L'Harmattan.

Ardouin, T. (2003). Ingénierie de la formation. Dunod.
Allard-Poesi, F. (2003). Coder les données. In Giordano Yvonne. *Conduire un projet de recherche dans une perspective qualitative, Caen, EMS*, p. 245-290.

Arnoud, J, Falzon, P. (2013) *Ergonomie constructive – La co-analyse des pratiques* (p223 à 236) Collection Hors collection. Editeur Presses Universitaires de France. 254 p

Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité: le sentiment d'efficacité personnelle* (traduit de l'anglais par Jacques Lecomte). Bruxelles : De Boeck.2ème édition, 859 p.

Bandura, A. (2019). *Auto-efficacité : Comment le sentiment d'efficacité personnelle influence notre qualité de vie* (J. Leconte, Trad.; Vol. 1-3ème édition). De Boeck Supérieur. 882 p.

Bardin, L. (2013). *L'analyse du contenu*. Collection Quadrige Manuels. 304p.

Blanc, A. (2021). *Handicap, travail, action publique.* Presses universitaires de Grenoble. 304 p.

Blanchet, A, Gotman, A. (2005). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien.* Paris, Ed. Armand Colin. 127 p.

Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris Editions du Seuil, collection Points. 1472 p

Boutinet, J.-P. (2007). Introduction: L'accompagnement dans tous ses états. *Penser l'accompagnement adulte*. (P. U. France, Éd.) Hors collection, p. 5-16.

Boyer, F. (2018). *Le plaisir au travail - Du savoir-faire à l'aimer faire*. Eyrolles, 192 p.

Carré, Ph. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ? Savoirs, hors-série. 184p. p 9- 50.

Carré, P. (2005). L'apprenance, un nouveau rapport au savoir. Dunod, 212 p.

Carré, P. (2020). *Pourquoi et comment les adultes apprennent. De la formation à l'apprenance*. Paris : Dunod, 295 p.

Charlot, B. (1997). Du rapport au savoir. Éléments pour une théorie. In: *Agora débats/jeunesses*, 9.

Charlot, B., Bautier,I., Rochex, JY. (2001). *Écoles et savoir dans les banlieues et ailleurs.* Bordas Edition, 253 p.

Collectif, (2004), *De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle. Autour de l'œuvre d'Albert Bandura*, l'Harmattan, 175 p.

Clénet,C. (2013). L'accompagnement de l'autoformation dans des dispositifs de formation. Pratiques relationnelles et effets formatifs ADRESE/CIRNEF. « Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle » 2013/2 Vol. 46. P 61 à 84

Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris : PUF. 298 p.

Corteel, D., Zimmermann, B. (2007). Capacités et développement professionnel. *Formation emploi*, n° *98*. (p 25-39).

Defraigne Tardieu, G.*(2012). L'Université populaire Quart Monde- La Construction du Savoir Emancipatoire*. Presses Universitaires de Paris Ouest, 378 p (p55-75)

Delgoulet, C, Vidal-Gomel, C. (2013). *Le développement des compétences : une condition pour la construction de la santé et de la performance au travail*. In P. Falzon (Ed.), Ergonomie constructive. Paris: PUF. (pp. 19-32).

De Munck,J, Zimmermann,B. (2008). La liberté au prisme des capacités, Amartya Sen au-delà du libéralisme. *Raisons Pratiques, n°18,* Ed de l'EHESS, Paris. P285-305.

Doumont, D.Aujoulat,I. (2002). L'empowerment et l'éducation du patient. *Article universitaire. Dossier : UCL-RESO*. 24 p

Falzon, P. (2007). Enabling Safety : Issues in Design and Continuous Design. *Cognition, Technology and Work n°10.* p 7-14.

Falzon, P. (2013). *Ergonomie constructive.* Hors collection, Editeur Presses universitaires de France. *254 pages*

Fernagu Oudet, S. (2012). Concevoir des environnements de travail capacitants : l'exemple d'un réseau réciproque d'échanges des savoirs, *Formation emploi*, n°119.

Fernagu Oudet, S. (2012). Chapitre 14. Favoriser un environnement « capacitant » dans les organisations. Dans E. Bourgeois éd., *Apprendre au travail* (pp. 201-213) Presses Universitaires de France.

Fernagu Oudet, S. *et al.* (2016). *Des capabilités aux environnements capacitants*, Note de recherche, Équipe Apprenance et Formation des Adultes, Université Paris Nanterre et Interface Recherche.

Fernagu Oudet, S. (2016). *L'approche par les capabilités au prisme de la formation : Vers la conception d'environnements capacitants.* Dans S. Fernagu Oudet, *(R)évolution du management des ressources humaines. Des compétences aux capabilités* (p. 371-391). Septentrion Presses Universitaires. 426 p.

Ferraton, C. (2008). L'approche par les capacités d'Amartya Sen: Quels enseignements pour l'économie sociale? *Annals of Public and Cooperative Economics,* vol. 79, no 1, p. 53-78.
Gardien, E. (2017). *L'accompagnement et le soutien par les pairs.* 1 ère édition, Grenoble : PUG. 216 p

Gilardone, M. (2010). Amartya Sen Sans Prisme, *Cahiers d'Économie Politique*, vol. 58, p. 939.

Goffman, Erving. (1975). *Stigmate, les usages sociaux des handicaps.* Les Editions de Minuit. 180 p.

Guirimand, N et Mazereau, P. (2016) La coordination des parcours de jeunes en situation de handicap : des professionnels se positionnent en contexte inclusif *–Spirale 5- Revue de recherche en Education N°57.*

Guirimand, N, Mazereau, P et Leplege, A. (2018). *Les nouveaux enjeux du secteur social et médico-social -Décloisonner et coordonner les parcours de vie et de soin*. Nîmes : Champ Social Editions, 252 p.

Guirimand, N et Mazereau, P. (2020). *Le triangle de la coordination des parcours des personnes en situation de handicap. Modélisation de l'activité et des interactions entre familles, institutions et professionnels*. HAL Id: hal-02485999, 24 Février 2020.

Kieffer, C.H. (1984). Citizen empowerment: a developmental perspective. *In: Rappaport, J.,* Swift, C., Hess, R. (eds). Studies in empowerment: steps towards understanding and action (936). New-York: The Haworth Press

Le Bossé, Vallerie, B. (2006). *Le développement du pouvoir d'agir (empowerment) des personnes et des collectivités : de son expérimentation à son enseignement. Les Sciences de l'Education-Pour l'ère nouvelle, volume 39.* (p 87 à 100).

Le Boterf, G. (2007). *Construire les compétences individuelles et collectives* : *Agir et réussir avec compétence* (4ème édition). Eyrolles. Éditions d'organisation.285p.

Le Boterf, G. (2017). Agir en professionnel compétent et avec éthique. Halte au « tout compétences » ! Éthique publique. *Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale, 19*(1).

Le Boterf, G. (2019). *Entretien avec Guy Le Boterf.* Compétences, 7 mars 2019.

Lecomte, J. (janvier 2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoirs Hors-série N°59* p 59 à 90.

Leplat, J. (2000). C*hapitre V-L 'environnement de l'action en situation de travail*, L'analyse de la singularité de l'action. Presses Universitaires de France. (p107 à 132)

Malglaive, G. (2005). *Enseigner à des adultes,* Presses Universitaires de France, 288 p.

Mazereau, P. (2020) *Coordination et coopération entre professionnels et avec les usagers, une mise en ordre théorique et pratique à partir de l'exemple du secteur médico-social.* HAL Id: hal-02436426,13 Janvier 2020.

Mendras, H., Oberti M. (2000), *Le sociologue et son terrain-trente recherches exemplaires.* Paris, Ed. Armand Colin.304 p.

Mucchielli, A. (2009). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales.* Paris, France : Armand Colin, 312 p.

Pachoud,B. (2018). *Les nouveaux modèles de soins. Chapitre 4. Pertinence de 'approche par les capabilités pour les pratiques et politiques de soins*. Doin Edition. P45 à 56.

Paul, M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique.* Paris : L'Harmattan. 351 p.

Paul, M. (2009). *L'accompagnement : d'un dispositif social à une pratique relationnelle spécifique.*In : Barbier J.-M., Bourgeois E., Chapelle G. & Ruano-Borbelan J.-C. *Encyclopédie de la formation.*Paris : PUF. p. 620.

Paul, M. (2012). L'accompagnement comme posture professionnelle spécifique. L'exemple de l'éducation thérapeutique du patient. *Recherches en soins infirmiers*, n°110, p13-20

Paul, M. (2016). *La démarche d'accompagnement*. De Boeck : Bruxelles. p 88-89

Quivy, R., Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris, Ed. Dunod, 256 p.

Robert, AD, Bouillaguet, A.(2007). *L'analyse du contenu* Collection Que sais-je ? Presses Universitaires de France. 128 p.

Rotter,J. (1954). *Social Learning and clinical psychology*. English : Print Book, 466 p.

Safourcade, S., Alava, S. (janvier 2009). S'auto évaluer pour agir : rôle du sentiment d'efficacité personnelle dans les pratiques d'enseignement. *Questions vives Recherches en éducation Volume 6 n°12*. 123 p

Sen, A. (1981). *Poverty and Famines: An essay on Entitlement and Deprivation*, Oxford, Oxford University Press, 257 p

Sen, A. (1993). *Capability and well-being* . In M.C. Nussbaum, A. Sen (eds.). *The quality of life* (pp. 30-53). Oxford: Clarendon Press.320 p.

Sen, A. (2000). *Repenser l'inégalité*. Paris : Seuil. 288 p.

Sen, A. (2001). *Éthique et économie*. Paris : PUF, 372 p.

Sen, A. (2004). *L'économie est une science morale*. Paris : La Découverte Poche/Essais n°142. 126 p.

Sen, A. (2009). *The idea of justice.* Cambridge, Massachussetts : The Belknap Press. 468 p.

Sen, A. (2012). *L'idée de justice.* Champs n° 1029- Champs Essais. 560 p

Unrug, MC. (1974). *Analyse de contenu*. Paris, Éd. Universitaires. 272 p.

Véro, J., Zimmermann, B. (2018). À la recherche de l'organisation capacitante : Quelle part de liberté dans le travail salarié ? *Savoirs*, *47*(2), 131-150.

Vidal-Gomel, C., Rachedi, Y., Bonnemain, A., Gébaï, D. (2012). Concevoir des environnements capacitants en atelier de travail protégé. *Relations industrielles*, *67*(1), 122. https://doi.org/10.7202/1008198ar

Villemain, A, Lémonie, Y. (2014). Environnement capacitant et engagement des opérateurs : Une mise en débat à partir de l'activité des techniciens de la base polaire Dumont D'Urville. *Activités*, *11*(2). https://doi.org/10.4000/activites.1063

Wittorski, R. (2018). *Savoirs, compétences et professionnalisation : Recueil de textes*. Éditions Universitaires Européennes.

Zarifian, P, (1999). *Objectif compétence*, Liaisons, 232 p. (p 70)

Actes de colloque/Journées d'étude :

Cagnolo, C., (2004), *Les droits fondamentaux de la personne handicapée : approche philosophique.* In Le handicap *: Droit, histoire, médecine.* Colloque organisé par le Centre de Droit de la Santé de la Faculté de Droit d'Aix Marseille III et le Centre Européen d'Etudes et de Recherche en Droit de la Santé de l'Université de Montpellier I. Presses Universitaires d'Aix- Marseille-PUAM. Faculté de Droit et de Sciences Politiques.

Falzon, P. (2005). *Developing Ergonomics, Developing People* . 8th South-east Asian Ergonomics Society Conference SEAES-IPS (Plenary paper). Denpasar (Bali), 23-25 mai.

Falzon, P. (2005). *Ergonomics, Knowledge Development and the Design of Enabling Environments* . Proceedings of the Humanizing Work and Work Environment. HWWE' 2005 Conference. Guwahati, India, 10-12 décembre.

Fernagu Oudet, S. (07 juin 2012) Journée d'étude sur les effets de la formation au CESI.

Fernagu Oudet, S. (2019, septembre 24). *Les environnements capacitants.* Séminaire interne d'Eduter ingénierie Agrosup Dijon, Dijon. https://canal-eduter.fr/toutes-lesvideos/collectifs-organisation-de-travail- et apprentissage/#video-197-0

Gardien, E. (2018). Handicap et accompagnement par les pairs : une vraie solution vars l'autonomie en établissement ? Module interprofessionnel de santé publique. Département de sociologie, université Rennes 2.

Loubat,JR. (2010). *« Personnes en situation de handicap : de l'intégration vers l'inclusion ? »,* actes du colloque « De l'intégration vers l'inclusion des personnes handicapées ? », Tours, 18 octobre 2010

Cadre législatif :

Loi n°57-1223 du 23 Novembre 1957 - https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000880746

Résolution 3447 adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies du 9 décembre 1975 - http://engagementsenverslesdroitsdelapersonne.ca/wp-content/uploads/2019/06/De%CC%81claration-des-droits-des-personneshandicape%CC%81es.pdf

Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 - https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333976/

Décret n°77-1549 du 31 décembre 1977 - https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000886057/

Circulaire du 08 décembre 1978 : http://www.leviaduc.fr/fichiers/juridiques/esat/60as.pdf

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987- https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000512481/

Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 - https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000215460/

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647/

Décret 2006-1752 du 23 décembre 2006- https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000645193

Décret n°2007-874 du 14 mai 2007- https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000644895

Décret n°2009-565 du 20 Mai 2009 - https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000020645029

Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 -
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037367660/

Rapport IGAS - Handicaps et Emploi 2019-2020 -
https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_igas-2020-handicapsetemploi_interactif.pdf

ANESM Recommandations de bonnes pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap – Mars 2018 –
https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-03/web_rbpp_coordination.pdf

CIRCULAIRE N° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail (ESAT)
https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45335?origin=list

Glossaire

AC	Approche par les Capabilités
AGEFIPH	Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
ANESM	Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et Services sociaux et Médico sociaux
AFEST	Action de Formation en Situation de Travail
AFRESAT	Association de Formation Régionale des Etablissements et Services d'Aide par le Travail
ARS	Agence Régionale de la Santé
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAT	Centre d 'Aide par le Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminé
CDI	Contrat à Durée Indéterminé
CFG	Certificat de Formation Générale
CIF	Classification Internationale du Fonctionnement
CIH	Classification Internationale du Handicap
CIM	Classification Internationale de la Maladie
CIP	Conseiller en Insertion Professionnelle
CIRNEF	Centre Interdisciplinaire de Recherche Normand en Education et Formation
CPOM	Contrat d'Objectifs et de Moyens
CSAT	Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail
CVS	Conseil à la Vie Sociale
DAI	Démarche d'Alternance Intégrative

DASPPH 16-25	Démarche d'Accompagnement Socio-Professionnel pour les Personnes Handicapées 16 - 25 ans
DEA	Dispositif Emploi Accompagné
EA	Entreprise Adaptée
EPI	Equipement de Protection Individuel
ESAT	SIPFP : Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle.
FALC	Facile à Lire et à Comprendre
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
IME	Institut Médico-Educatif
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MOT	Milieu Ordinaire de Travail
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
ONU	Organisation des Nations Unies
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
P2I	Pôle Ingénierie d'Inclusion
PPI	Plateforme de Préparation à l'Inclusion
PPP	Projet Personnalisé de Professionnalisation
QQOQCP	Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Pourquoi ?
RAE	Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience
RECTEC	Reconnaître les Compétences Transversales en lien avec l'Employabilité et les Certifications
SEP	Sentiment d'Efficacité Personnelle

Annexe 1 : Présentation de l'Association Le Pré de la Bataille

L'Association Le Pré de la Bataille, anciennement « Assistance par le Travail », a été fondée en 1892 et reconnue d'utilité publique par décret du 14 novembre 1898. Elle avait alors pour objet de donner du travail à des « *nécessiteux sans emploi* ». Après la Seconde Guerre Mondiale, elle s'organise pour préparer et accompagner vers l'emploi des adolescents déficients intellectuels.

Au fil du temps, l'Association Le Pré de la Bataille n'a cessé de développer son offre de services pour répondre aux désirs et aux besoins, eux-mêmes en évolution constante.

Elle a aujourd'hui pour but de proposer à des personnes en situation de handicap, en difficulté sociale ou très éloignées de l'emploi, jeunes ou adultes, des réponses adaptées, complètes ou complémentaires, en conformité avec leurs désirs, attentes et besoins, et de nature à faire émerger leurs potentialités afin de gommer, ou tout au moins de réduire, les obstacles rencontrés dans le cadre de leur parcours de vie.

Dans ce but, l'Association privilégie, autant que faire se peut, le droit commun et recherche, développe et propose toutes sortes de réponses d'ordre social et/ou professionnel dans l'intérêt des personnes, jeunes ou adultes, et de leur projet de vie.

Les axes de développement de l'Association reposent essentiellement sur :

- Le respect du principe de « normalisation »[87] et la valorisation de la personne en tant qu'Être social,
- La volonté de travailler sur l'autodétermination et la capacité à agir des personnes par la valorisation de leurs compétences, de leurs potentialités et de leur image,
- L'adaptation permanente de son offre de services aux désirs, attentes et besoins des personnes et à leur évolution afin de leur apporter la réponse la plus appropriée,
- L'interconnexion avec son territoire et les ressources de celui-ci.

L'Association a structuré ses établissements et services en quatre Pôles bien identifiés (Pôle Jeunes, Pôles Parcours Social, Pôle Parcours Professionnel, CAP EMPLOI), améliorant ainsi la cohérence et la pertinence de l'accompagnement médico-social au service du parcours de vie des personnes handicapées. Trois pôles transversaux (le Pôle Ingénierie d'Inclusion – P2I, le Pôle Médico-Psychologique - PMP et le Pôle Qualité-Sécurité-Environnement - QSE) viennent en soutien.

Aujourd'hui, l'Association Le Pré de la Bataille accompagne environ 900 personnes handicapées, jeunes et adultes, à travers les différents dispositifs qui composent son offre de services :

- Un Institut Médico-Éducatif (IME) accompagnant 60 enfants et adolescents de 6 à 20 ans,

[87] La normalisation revient à considérer que le plus important est de revaloriser le rôle social des personnes afin de leur permettre de trouver une vraie place au sein de la communauté.

- Une Section pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés (SEAP) – accueillant 15 jeunes en ETP,
- Plusieurs Unités d'Enseignement Externalisées (UEE): école, collège et bientôt lycée (fin 2020), afin de contribuer à changer les regards que porte la société sur les personnes handicapées et gommer les différences par une connaissance et une compréhension plus précoce du Handicap,
- Quatre Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sis à Notre-Dame de Bondeville, à Rouen, à Saint-Etienne du Rouvray et à Saint-Pierre-lès-Elbeuf – d'une capacité totale d'accueil de 531 travailleurs handicapés en équivalent temps plein soit plus de 570 personnes physiques – ainsi qu'un dispositif « LE TREMPLIN » pour accompagner le projet des personnes handicapées qui briguent l'accès à l'entreprise ordinaire,
- Un dispositif passerelle entre SIPFP et ESAT offrant aux jeunes l'alternance entre théorie et pratique, et leur permettant d'entrer dans la vie adulte mieux préparés et plus matures (Démarche d'Alternance Intégrative – DAI),
- Un service gérant l'activité CAP EMPLOI dédiée d'une part à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et, d'autre part, au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en entreprises. Ce service est implanté à Rouen et à Dieppe et intervient au plus près des besoins,
- Un espace de COWORKING « IN WORK » proposant un environnement global afin que tous – entreprises, futurs managers, jeunes sans solution, travailleurs handicapés, personnes très éloignées de l'emploi – y trouvent leur compte, se découvrent et coexistent dans le respect des compétences et des rôles de chacun, Une Plateforme de Préparation à l'Inclusion « IN LAB » comprenant la Démarche d'Accompagnement Socio-Professionnel des Personnes Handicapées de 16 à 25 ans (DASPPH 16-25) et l'extension de celle-ci à la préparation des plus de 25 ans à l'insertion socio-professionnelle,
- Une offre d'hébergement accueillant au global 70 résidents. Cet ensemble est structuré en foyer accueillant 50 résidents peu autonomes, en 18 studios permettant à autant de personnes handicapées de construire leur projet d'autonomie et en une chambre d'accueil d'urgence et une chambre d'accueil temporaire,
- Un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ayant une capacité d'accueil de 101 personnes,

- Un dispositif « Habitat Inclusif Multiforme » (HIM) qui se base en préambule sur une évaluation fine des désirs, des besoins et des capacités des personnes et aborde le projet d'habitat sous toutes ses dimensions de façon à garantir sa conformité au projet de vie de la personne accompagnée,
- Un Centre d'Activités de Jour (CAJ) d'une capacité d'accueil de 40 personnes proposant une réponse inclusive « à la carte » pour les personnes isolées, handicapées et/ou âgées, désireuses de développer des relations sociales et de participer à des activités de loisirs et/ou de bien-être collectives,
- Un Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) pour personnes handicapées vieillissantes qui constitue le lieu de vie de 52 résidents.

Annexe 2 : Plan de transformation des ESAT

Annexe 3 : Emploi et chômage des personnes handicapées – Région Normandie-2021 (AGEFIPH)

Annexe 4 : Information pour participer à une étude

INFORMATIONS POUR PARTICIPER A UNE ETUDE

Ce document explique à quoi sert cette étude.

Christine Solmon, étudiante à l'université fait un dossier de recherche sur l'accès et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap. Elle souhaite savoir pourquoi certains arrivent à l'inclusion milieu ordinaire et d'autres pas.

Je ne suis pas obligé de participer.

Si je suis d'accord, un entretien me sera proposé.

Cet entretien sera enregistré.

Je ne donne pas mon nom.

Je peux m'arrêter de répondre quand je veux, sans expliquer pourquoi.

Si j'en ai besoin, je peux être accompagné par un professionnel.

Toutes les informations que je donne seront gardées en sécurité le temps de la construction du dossier de recherche et seront détruites ensuite (maximum fin Septembre 2022).

Si je le souhaite, je pourrai avoir un bilan de cette étude.

Mes réponses aideront à proposer un accompagnement qui favorise encore plus notre inclusion en prenant en compte nos souhaits et désirs.

Christine Solmon vous remercie pour votre aide.

Annexe 5 : Grille d'entretien

Guide de l'entretien individuel auprès des personnes en situation de handicap ayant eu accès à l'emploi milieu ordinaire

Cet entretien a pour but de récolter les expériences des personnes en situation de handicap pour qui l'accès à l'emploi en milieu ordinaire a été possible en affinant deux typologie :

- Ceux qui ont eu accès mais qui ont ré intégré l'ESAT
- Ceux qui sont aujourd'hui en CDI en entreprise milieu ordinaire

Nous nous interrogeons sur ce qui peut conditionner la réussite à la fois de l'accès et du maintien dans l'emploi.

Est-il possible de faire ressortir les caractéristiques qui permettent d'identifier en amont, au moment de l'analyse de la demande ou au démarrage de l'accompagnement vers l'emploi milieu ordinaire, les points de blocage et les leviers ?

Sexe :	Âge :

1. Vous vivez avec : (avec ses parents, en famille d'accueil, en logement autonome, seul ou partagé…)
2. Avez-vous une mesure de protection ?
3. Si oui laquelle ?
4. Faites-vous partie d'une association, d'un club (sportif, culturel…) ?
5. Partez-vous en vacances ?
6. Etes-vous autonomes dans les déplacements ?
7. Avant de travailler, ou étiez-vous ?
8. Avez-vous obtenu des diplômes ?
9. Savez-vous lire, écrire et compter ?
10. Si non, est-ce une gêne dans votre quotidien ?
11. Où travaillez-vous ?
12. Depuis combien de temps travaillez-vous ?
13. Quel métier faites-vous ?
14. Vous travaillez à temps plein ou à temps partiel ?
15. C'est un choix de votre part ?
16. Etes-vous d'accord avec cette affirmation : J'aime travailler.

1	2	3	4	5
Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord

17. Ça vous apporte quoi ?
18. Avez-vous besoin d'aménagement sur votre poste de travail par rapport à votre handicap ?
19. Qu'est-ce que vous aimez dans votre travail ?
20. Etes-vous d'accord avec cette affirmation : J'ai les compétences nécessaires pour travailler en milieu ordinaire.

1	2	3	4	5
Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord

21. Qui vous a aidé à développer vos compétences ?
22. Vous préférez travailler seul ou en équipe ? (Développez)
23. Etes-vous amené à prendre des initiatives ?
24. Etes-vous d'accord avec cette affirmation : C'est important pour moi de travailler.

1	2	3	4	5
Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord

25. Pourquoi ?

27 Pouvez-vous nous donner, selon vous, la différence entre l'ESAT et le milieu ordinaire ?

28 Pouvez-vous me présenter toutes vos expériences en milieu ordinaire ?

29 Qu'est-ce qui vous a permis d'être recruté en milieu ordinaire de travail ?

30 Etes-vous d'accord avec cette affirmation : L'environnement de travail est positif et stimulant.

1	2	3	4	5
Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord

31 Etes-vous d'accord avec cette affirmation : Vos proches (famille, amis…) vous soutiennent dans votre projet milieu ordinaire.

1	2	3	4	5
Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord

32 Pourquoi ?

33 Souhaitez-vous continuer de travailler en milieu ordinaire ou préférez-vous retourner/rester en ESAT ?

34 Avez-vous envie de vous former ?

35 Etes-vous d'accord avec cette affirmation : c'est important d'avoir des diplômes pour travailler en milieu ordinaire.

1	2	3	4	5
Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord

36 Pourquoi ?

37 Etes-vous d'accord avec cette affirmation : Lorsque je donne mon avis, il est pris en compte.

1	2	3	4	5
Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord

38 Avez-vous des temps d'échanges, d'expression avec vos collègues, l'encadrement pour donner votre avis, faire des propositions ?

39 Etes-vous d'accord avec cette affirmation : « je vis comme tout le monde ».

1	2	3	4	5
Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord

40 Pourquoi ?

Pour ma part, j'ai terminé. Avez-vous des choses à ajouter sur ce sujet ?
Merci beaucoup pour vos réponses et votre sincérité.
Je vous proposerai une restitution de l'analyse de l'ensemble de mes entretiens si vous êtes intéressé.

Annexe 6 : Formulaire de consentement

Formulaire de consentement pour votre participation à un entretien

Madame, Monsieur, ……. accepte de participer à cet entretien.

- J'ai été informé
- Je sais pourquoi je participe à cet entretien
- J'ai bien compris à quoi sert cela va servir
- Je peux m'arrêter quand je veux
- Je ne donne pas mon nom
- Je suis d'accord qu'on utilise mes réponses pour cette recherche Je n'ai pas d'autres questions

Je suis d'accord,

Date et signature de la personne :

Date et signature de l'étudiante chercheur – Christine Solmon :

Ce document est fait en deux exemplaires

Annexe 7 : Retranscriptions de quelques entretiens

Annexe 8 : Données brutes

Annexe 9 : Données avec indicateurs