



HAL
open science

Travail protégé

Mathéa Boudinet, Fanny Jaffrès

► **To cite this version:**

Mathéa Boudinet, Fanny Jaffrès. Travail protégé. Les zones grises des relations de travail et d'emploi (Tome II), Teseo, 2024, 9781911693444. 10.55778/ts911693406c230 . hal-04707411

HAL Id: hal-04707411

<https://hal.science/hal-04707411v1>

Submitted on 24 Sep 2024

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Travail protégé

MATHÉA BOUDINET ET FANNY JAFFRÈS

Le travail protégé désigne les dispositifs proposant des activités à caractère professionnel aux personnes handicapées dans un cadre séparé du milieu de travail dit ordinaire (emplois de droit commun). Dans ces dispositifs, les personnes ont un statut d'usager d'institution médico-sociale et ne perçoivent pas nécessairement de salaire. Généralement développé dans des structures ségréguées du milieu ordinaire, le travail protégé correspond en France aux activités réalisées dans les établissements et services d'aide par le travail (Esat). Les Esat sont des structures médico-sociales régies par le Code de l'action sociale et des familles (CASF) et ont pour but de fournir des activités à caractère professionnel aux personnes handicapées, dont la capacité de travail ne permettrait pas de travailler en milieu ordinaire.

En 2014, on compte autour de 1 420 Esat, proposant 119 400 places et comptant 122 600 travailleur·ses handicapé·es. Près de la moitié des Esat propose des activités traditionnellement développées par le secteur protégé (conditionnement, blanchisserie, entretien des locaux et des espaces verts, restauration, agriculture), bien que le panel d'ateliers connaisse aujourd'hui une diversification. En 2018, le chiffre d'affaires généré par les Esat était estimé à environ 2 milliards d'euros, soit 40 % de leur budget. Les financements publics s'élevaient à près de 3 milliards d'euros, dont 1,5 milliard d'euros de dotations globales dédiées notamment aux salaires des travailleur·ses sociaux et autres professionnel·les, et 1,3 milliard d'aides au poste dédiées aux travailleur·ses d'Esat (Igas & IGF, 2019).

La population accueillie en Esat se distingue de celle en emploi en milieu ordinaire. En termes de handicap, les personnes en Esat sont majoritairement concernées par la déficience intellectuelle (70,9 %) et les troubles psychiques (21,5 %). Elles ont en moyenne 38 ans, et 61 % sont des hommes. À titre de comparaison, 38 % des personnes handicapées qui travaillent en milieu ordinaire ont des déficiences motrices et seulement 6 % des déficiences intellectuelles ou des troubles psychiques graves. La répartition générée

y est inversée (54 % de femmes) et la moyenne d'âge plus élevée (Revillard, 2019).

Conduisant les personnes handicapées à travailler dans des endroits dédiés sous un statut dérogatoire au droit du travail, le travail protégé fait l'objet de nombreuses polémiques. Les multiples critiques adressées à la France par les rapports de l'Organisation des Nations unies invitent à l'élimination progressive des établissements spécialisés au profit de l'inclusion en milieu ordinaire. Cependant, et malgré la promotion de l'inclusion en milieu ordinaire, les Esat gardent une place importante dans le dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Gendron, 2009).

Pour répondre à l'objectif d'inclusion, différentes politiques publiques cherchent à inciter les Esat à ne constituer qu'une étape transitoire avant l'insertion en milieu ordinaire. Les plans d'actions adoptés au cours des dernières années visent notamment à permettre aux travailleur·ses d'Esat de quitter facilement le secteur protégé pour aller travailler en milieu ordinaire. Récemment, le décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en Esat a réformé le statut des personnes en Esat, de manière à faciliter les parcours de transition du secteur protégé vers le milieu ordinaire et à rapprocher les conditions de travail des travailleur·ses d'Esat des modalités en cours dans le milieu de travail ordinaire.

La littérature sociologique française a étudié le milieu protégé selon différentes approches : en se concentrant sur l'évolution du milieu protégé depuis sa création dans les années 1950 (Blanc, 1999 ; Velche, 2009), sur la logique de filière médico-sociale qui le constitue (Zafiropoulos, 1981) ou encore en tant qu'organisations productives (Robelet et al., 2009 ; Blanc, 1999). Enfin, les enquêtes de la Drees auprès des établissements pour enfants et adultes handicapés, dites enquêtes ES, renseignent sur les professionnel·les exerçant en Esat et la population accueillie.

Les Esat occupent une position singulière sur le marché du travail : entre exclusion du milieu ordinaire et intégration dans des unités devant proposer des activités de travail similaires ; entre prise en charge médico-sociale centrée sur l'épanouissement personnel et processus de production régi par la nécessité de réaliser de la valeur ajoutée ; entre aspiration à la normalité et nécessité de protection (Lucas, 2015).

Tensions entre logique de protection et objectif de sortie vers le milieu ordinaire

À partir de l'entre-deux guerres, un certain nombre de dispositifs d'action publique se développent progressivement dans le but de favoriser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Il s'agit d'emplois réservés et de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés qui s'adressent principalement aux mutilés de guerre. Le développement de ces dispositifs s'accompagne cependant d'un discours plus global promouvant l'insertion professionnelle des personnes handicapées. C'est dans ce contexte, et face à l'absence de prise en charge des adultes ayant une déficience intellectuelle par l'État, que se développent les premières structures de travail protégé après la Seconde Guerre mondiale. Les institutions de travail protégé sont créées par des associations de parents et proches de personnes handicapées (notamment les Papillons blancs, les Adapei), et s'inscrivent dans une logique de continuité avec les institutions scolaires ségréguées du secteur scolaire ordinaire, également fondées par ces associations. Ces centres de travail protégé visent alors à offrir une activité à caractère professionnel, non soumise aux règles de sélection du marché du travail.

Les législations successives oscillent entre renforcement et remise en question du cloisonnement entre milieu ordinaire et secteur protégé. La loi de 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés reconnaît légalement le secteur, présenté comme le seul à pouvoir offrir « une activité correspondant [aux] possibilités professionnelles [des travailleur·ses] suivant un rythme de travail approprié » (art. 21). Les deux lois du 30 juin 1975 officialisent la séparation du milieu protégé du milieu ordinaire, en conditionnant son accès aux personnes orientées vers ces structures par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel. L'orientation se base sur une évaluation du taux d'incapacité général de la personne et sa capacité à travailler en milieu ordinaire. La loi du 10 juillet 1987, qui réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, instaure une contribution financière pour les employeurs ne la respectant pas, ainsi que des aides pour la mise en place d'actions favorisant l'emploi des personnes handicapées. Cette loi reconnaît la sous-traitance au secteur de travail protégé comme une modalité de réponse à l'obligation d'emploi, de telle sorte que les employeurs de droit commun ne se trouvent pas obligés d'employer directement des travailleur·ses handicapé·es qui présenteraient des besoins

de compensation. La loi de 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale et celle de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées appellent à une plus forte inclusion en milieu ordinaire sans toutefois remettre en question l'importance du secteur du handicap dans la réponse aux besoins des personnes handicapées. Aussi, elles se traduisent par une ouverture des institutions spécialisées sur l'extérieur mais pas nécessairement pas un accès au droit commun des personnes handicapées.

Des travailleur-ses usager-ères du médico-social

Les travailleur-ses d'Esat relèvent du CASF et n'ont pas un statut de salarié-e mais d'usager-ère du médico-social régi par un contrat d'accompagnement et de soutien (→ Frontière et statuts de l'emploi). Créé par la loi de 1957, ce statut pose question, certains appelant à sa suppression au profit d'une application du droit du travail (Lucas, 2015). Le caractère dérogatoire au droit commun du statut des travailleur-ses d'Esat est accepté du fait que le travail en Esat est davantage considéré comme une alternative à l'inactivité que comme un travail productif sur le marché du travail ordinaire (Rihal & Hocquet de Lajartre, 2015). Maintenu, il a toutefois été plusieurs fois revu de manière à rapprocher les droits des travailleur-ses d'Esat de ceux des salarié-es. La dernière réforme en date du 13 décembre 2022 octroie une rémunération garantie doublée et un repos compensateur pour les jours fériés travaillés. Elle aligne également les droits aux congés des travailleur-ses d'Esat sur ceux des salarié-es en leur octroyant des jours de congés en cas de décès d'un enfant, conjoint, parent ou membre de la fratrie, d'un mariage ou encore pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Cette réforme préserve tout de même certaines dispositions dérogatoires au droit du travail, qui éloignent les statuts des travailleur-ses d'Esat des travailleur-ses en milieu ordinaire. En tant qu'usager-ères du médico-social, les travailleur-ses d'Esat n'ont pas le droit de se syndiquer, ni de faire grève. Ils ne cotisent pas à l'assurance-chômage et n'y ont donc pas le droit. De plus, les personnes handicapées en Esat perçoivent non pas un salaire mais une rémunération garantie comprise entre 55,7 % et 110,7 % du smic horaire, composée d'une aide au poste versée par l'État et

d'une part financée par le chiffre d'affaires de l'Esat (→ Rémunération du travail). En 2018, une personne en Esat à temps plein percevait en moyenne une rémunération de 928,26 € bruts (contre 1 498,47 € pour le smic) par mois composée d'une rémunération directe égale à 10,32 % du smic et d'une aide au poste à hauteur de 50,7 % du smic (Igas & IGF, 2019). Quand ils ne touchent pas le salaire minimum, les travailleur·ses d'Esat peuvent cumuler leur rémunération à l'allocation adulte handicapé (AAH). Puisque l'AAH décroît à mesure que les revenus du travail augmentent, les travailleur·ses d'Esat ne peuvent bénéficier d'aucune augmentation de leurs revenus. Enfin, le calcul de la retraite ne se base que sur la rémunération versée par l'Esat et l'aide au poste, et non sur la partie compensée par l'AAH. Ce système de cotisations implique de fait des pensions de retraite très faibles. Globalement, les travailleur·ses d'Esat ont un statut dévalorisé bien que protecteur.

Ces dérogations au droit commun tiennent au fait que les travailleur·ses d'Esat sont avant tout considéré·es comme bénéficiaires d'un accompagnement médico-social. Or, peu de travailleur·ses d'Esat disposent d'activités de soutien spécifiques et, quand ils en bénéficient, ces activités ne représentent qu'une très faible part du temps passé à l'Esat. C'est donc bien le travail en milieu protégé en lui-même qui est considéré comme une activité de soutien médico-social (Jaffrès, 2021). Pour autant, il est reconnu que les locaux et les outils de production présentent un taux de vétusté important, ce qui complique l'application de certaines dispositions du Code du travail en matière d'hygiène et de sécurité. En quoi le travail en Esat constitue-t-il un service ? Ou autrement dit, de quoi le milieu protégé protège-t-il ? Répondre à cette question amène en creux à interroger les normes sociales relatives à l'emploi et au travail en milieu ordinaire. Selon le CASF, le travail en milieu protégé constitue un service médico-social en « favoris[ant] l'épanouissement personnel et social » des travailleur·ses, en offrant des « possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif » (article L. 344-2-1 du CASF), devant garantir la compatibilité de leur charge de travail avec leur état de santé. On peut donc lire en creux que les questions de santé au travail sont difficilement prises en compte en milieu ordinaire (→ Santé au travail). Ainsi, l'obligation d'emploi de 6 % de travailleur·ses handicapé·es bénéficie essentiellement aux individus dont les besoins de compensation sont les plus faibles (Buchter, 2020). Les résultats sur les entrées et sorties en Esat confirment ce constat.

Qui entre en Esat ? L'orientation en milieu protégé comme réponse à une inemployabilité socialement construite

D'un point de vue formel, les Esat accueillent des personnes orientées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Sont ainsi orientées vers le secteur de travail protégé des personnes présentant une capacité à travailler évaluée comme inférieure au tiers de celle d'un travailleur ordinaire mais tout de même suffisante. Alors que la présence d'une déficience intellectuelle, de troubles psychiques et/ou cognitifs est souvent mise en avant pour expliquer l'orientation vers le secteur protégé, l'étude des mécanismes et des logiques d'orientation nous montre que cette décision est socialement construite. Elle est notamment largement produite par l'offre d'accompagnement elle-même (Aragona, 2022 ; Jaffrès, 2021).

Cette orientation est prononcée par une administration dédiée au nom d'un niveau de capacité réduit. Véritable travail d'expertise sur autrui, les décisions d'attribution de droits à l'accompagnement se basent non seulement sur un diagnostic de la personne, c'est-à-dire sur une évaluation de son degré de fragilité vis-à-vis du marché du travail, mais aussi sur un pronostic quant à la capacité du dispositif vers lequel est orientée la personne à améliorer son niveau d'autonomie, à accroître son bien-être et/ou ses capacités de production. Or, cette évaluation est produite par les établissements et services médico-sociaux eux-mêmes. Ainsi, l'orientation vers le secteur de travail protégé recouvre des pratiques d'adressage entre professionnels du secteur du handicap (Aragona, 2022) qui s'investissent dans les orientations des usager·ères et les conduisent vers les Esat dans une logique de cohérence des parcours. Ce phénomène est parfois connu sous le terme d'« effet filière » (Zafiroopoulos, 1981 ; Igas & IGF, 2019), et fait référence au fait que les Esat accueillent une majorité de jeunes déficients intellectuels auparavant accueillis en institut médico-éducatif (IME) ou en institut médico-professionnel (IMPro). Les Esat ont de fait des liens très forts avec les autres établissements et services du secteur, et notamment ceux de l'enfance. Selon l'enquête auprès des établissements pour enfants et adultes handicapés, 28 % des personnes admises en Esat au cours de l'année 2014 arrivaient ainsi d'IME et 18 % d'un autre Esat. Cela étant dit, une

proportion importante de travailleur-ses d'Esat dispose d'une expérience antérieure, parfois longue, du marché du travail classique, bien que généralement marquée par des difficultés et de l'épuisement (Jaffrès, 2021). Une fois l'orientation attribuée par l'institution, il est nécessaire d'exécuter au préalable un stage de trois semaines en Esat, généralement organisé par l'établissement d'origine mais pouvant l'être par la MDPH, pour confirmer l'adéquation de cette orientation avec les capacités. Cette période de « test » permet à l'établissement d'évaluer si la personne présente un niveau de capacité suffisant. Certaines peuvent être jugées comme disposant d'un niveau trop faible pour pouvoir travailler, et ce même dans le secteur protégé. Si le stage s'avère concluant, un dossier de demande d'orientation en Esat est adressé à la MDPH. Une fois l'orientation obtenue, l'individu attend qu'une place se libère et lui soit proposée. Il signe un contrat d'aide et de soutien avec l'Esat lui proposant une place, assorti d'un projet personnalisé établi avec le ou la monitrice référente. Ce contrat débute par une période d'essai de six mois renouvelable une fois. Si elle est concluante, une demande d'admission est adressée à la MDPH et l'admission est alors actée.

L'orientation prononcée par la CDAPH est valable de 1 à 10 ans selon le profil de l'individu, et le contrat de soutien et d'aide par le travail est conclu pour une durée d'un an et renouvelé par tacite reconduction. Une fois accueillis en Esat, les individus tendent à y rester. La durée moyenne de séjour en Esat parmi la population accueillie en 2014 était de 12,7 ans (Drees, 2017). Près du quart (24 %) de la population accueillie en Esat au 31 décembre 2014 était présente depuis plus de 20 ans.

Sortir ou rester en Esat : un choix conditionné par les opportunités limitées offertes par le milieu ordinaire

Le milieu protégé est aujourd'hui marqué par une « tonalité qui se veut tournée vers le milieu ordinaire » (Velche, 2009). Pourtant, la sortie définitive vers l'emploi en milieu ordinaire n'est que très rarement envisagée. En 2014, à peine 1 % des travailleur-ses accueilli-es en Esat est sorti vers un emploi en milieu ordinaire (Igas & IGF, 2019). Les acteurs expliquent souvent ce constat par le trop

faible niveau de capacité des travailleur·ses d'Esat. Cette explication non seulement présente des accents misérabilistes, puisqu'elle présente les travailleur·ses d'Esat comme subissant totalement leur situation, mais en plus, elle tend à ignorer les conditions sociales qui façonnent le parcours des individus.

La faiblesse des sorties d'Esat pour l'emploi en milieu ordinaire peut s'expliquer par plusieurs facteurs (Boudinet, 2021 ; Jaffrès, 2021). Une grande partie des personnes handicapées en milieu protégé déclare vouloir y rester, soit parce que l'Esat s'inscrit dans une logique de filière, soit parce qu'il est envisagé comme plus adapté au handicap et sécurisant que le milieu de travail ordinaire. Sortir vers le milieu ordinaire engendrerait des risques en termes d'accès à des adaptations du poste, de statut, ou de stabilité professionnelle. Comme évoqué précédemment, le caractère protégé de ce milieu de travail est justifié par la présence d'une adaptation du travail, physique et organisationnelle. Le milieu ordinaire ne permettrait pas cette souplesse et cet accès à de bonnes conditions de travail. Ensuite, sortir d'Esat est envisagé comme un risque de déclassement potentiel pour certain·es. En effet, être un des éléments les plus productifs de l'Esat ne signifie pas que cela sera le cas à l'extérieur. Enfin, le statut d'usager·ère est envisagé comme plus protecteur que les contrats de travail en milieu ordinaire, qui peuvent mener à des licenciements.

Par ailleurs, les équipes accompagnantes réalisent un travail de filtrage des perspectives professionnelles et sélectionnent les profils qui seraient les plus insérables à l'extérieur de la structure. Le critère principal d'évaluation est la capacité d'adaptation aux contraintes du milieu ordinaire (tolérance au fonctionnement du marché du travail, capacité d'adaptation à l'environnement inaccessible). Malgré l'existence des lois antidiscriminatoires et relatives aux aménagements de poste, le milieu ordinaire est envisagé par les équipes des Esat comme intrinsèquement violent et inadapté aux personnes handicapées, que ce soit en termes de productivité ou de conditions de travail (aménagements du poste, relations entre collègues). Ainsi, la minorité de personnes handicapées qui s'investit dans un projet de transition vers le milieu ordinaire est avant tout composée d'individus aux ressources plus élevées que la majorité de la population accueillie en Esat (autonomie, qualifications, soutiens familiaux, ressources financières, etc.) Les chiffres montrent qu'ils et elles sont plus jeunes, ont plus fréquemment

des déficiences autres qu'intellectuelles et sont plus souvent des hommes.

De plus, le chiffre d'affaires des Esat représente plus du tiers des ressources financières de la structure et s'avère donc essentiel à leur fonctionnement, voire pour certains à celui de l'association mère (Robelet et al., 2009). Cela les conduit à avoir des objectifs de production qui vont de pair avec l'application de logiques de sélection de la main-d'œuvre. Ce phénomène, déjà observé dans les années 1990 (Blanc, 1999), se manifeste à la fois dans le recrutement des chef-fes et des moniteur-ices d'atelier, mais aussi dans le maintien en poste de certain-es travailleur-ses handicapé-es. La présence de travailleur-ses productifs est une garantie que l'atelier réponde à l'objectif de rentabilité incombant aux Esat, même quand les moniteur-ices consacrent la majorité de leur temps à accompagner quelques travailleur-ses très faiblement autonomes dans l'apprentissage ou la réalisation d'une tâche (Jaffrès, 2021).

Ces représentations du milieu ordinaire du travail s'inscrivent dans une réalité statistique de forte marginalisation des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire (Revillard, 2019) et de conditions de dégradées. En effet, l'obligation d'aménagement raisonnable inscrite dans la directive européenne 2000/78/CE en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui impose aux employeurs d'adapter l'environnement de travail aux besoins particuliers des travailleur-ses handicapé-es afin de leur permettre d'accéder à ou de conserver un emploi, d'exercer un travail à la mesure de leurs compétences et d'y progresser au même titre que les travailleur-ses non-handicapé-es, reste encore méconnue et donc largement inappliquée (Fillion et al., 2021; Jaffrès & Guével, 2017).

Bibliographie

- Aragona, E. (2022) 'À la recherche de l'admission. Sociologie politique de l'appariement en établissements spécialisés pour personnes en situation de handicap', Thèse de doctorat, Université de Picardie Jules-Verne.
- Blanc, A. (1999) *Les Handicapés au travail: Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Paris: Dunod, 2ème édition.

- Boudinet, M. (2021) 'Sortir d'Esat? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail', *Formation emploi*, 154 (2):137–156.
- Buchter, L. (2020) 'Tell Me Your Story: How Recruitment Practices Implementing Affirmative Action Laws May Undermine the Laws' Goals', *Law & Social Inquiry*, 45 (4):902–934.
- Fillion, E., A. Lejeune & D. Thivet (2021) 'Recenser et prévenir le handicap, plutôt que lutter contre les discriminations. Les référent.es handicap dans la fonction publique française', *Alter*, 15 (1):71–88.
- Gendron, B. (2009) 'Emploi des personnes handicapées: Une réflexion théorique à partir de la pluralité des acteurs de l'insertion' in A. Blanc (ed) *L'Insertion professionnelle des travailleurs handicapés. En France de 1987 à nos jours*, Grenoble: Presses universitaires de Grenoble (PUG).
- Igas/IGF (2019) *Les Établissements et services d'aide par le travail (Esat), Rapport*.
- Jaffrès, F. (2021) *Le Travail protégé à l'ère de l'inclusion. Analyse comparée de l'action publique pour l'emploi et le travail des personnes handicapées en France et en Suède*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 8 – Vincennes-Saint Denis.
- Jaffrès, F. & M.-R. Guével (2017) 'L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique', *Travail et emploi*, 152:33–57.
- Lucas, B. (2015) *Le Travailleur handicapé aux portes de l'inclusion*, Grenoble: Presses universitaires de Grenoble (PUG).
- Revillard, A. (2019) *Handicap et travail*, Paris: Presses de Sciences Po.
- Rihal, H., & A.-S. Hocquet de Lajartre (2015) 'Précisions sur le statut des travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail', *Revue de droit sanitaire et social*, 4:714.
- Robelet, M., D. Piovesan & J.-P. Claveranne & G. Jaubert (2009) 'Secteur du handicap: Les métamorphoses d'une gestion associative', *Entreprises et histoire*, 56 (3):85–97.
- Velche, D. (2009) 'Les lois de 1987 et 2005: Une chance pour le travail protégé?' in A. Blanc (ed) *L'Insertion professionnelle des travailleurs handicapés. En France de 1987 à nos jours*, Presses universitaires de Grenoble (PUG):231–281.
- Zafiroopoulos, M. (1981) *Les Arriérés: de l'asile à l'usine*, Paris: Payot.