

38

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP MENTAL OU PSYCHIQUE

Prospection et analyse documentaire sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire et protégé, et plus particulièrement dans les zones rurales.



Le présent document a été réalisé dans le cadre de la recherche appliquée « **Handicap et milieu rural : Outiller les acteurs des territoires pour vivre, travailler et choisir d'évoluer avec un handicap psychique ou mental en milieu rural** » mené par le laboratoire de recherche UMR Territoires de l'Université Clermont-Auvergne, en partenariat avec LADAPT, association d'accompagnement pour personnes en situation de handicap. Ce projet a été soutenu dans le cadre de l'appel à projets « Handicap et milieu rural » lancé par la FIRAH, Solidel, le groupe Agrica et Laser emploi.

Cette recherche est menée en partenariat avec :



La réalisation de ce travail a été confiée à Guénaëlle Kervadec. Il a été complété par Meddy Escuriet et Mauricette Fournier.

L'objectif de ce dossier documentaire est de rendre compte des connaissances actuelles en recherche appliquée sur la question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique et mental. Il a abouti à la sélection de nombreuses ressources pertinentes sur cette thématique, dont 20 vous sont présentées en fiches de lectures au regard leur capacité à être utilisables directement par les personnes handicapées, par leurs familles ou les professionnels qui les accompagnent. Elles peuvent contribuer à aider les acteurs de terrain à améliorer la qualité de vie et la participation sociale des personnes handicapées.

Chaque ressource présentée dans la bibliographie commentée contient un lien donnant accès à la recherche (en accès libre ou payant), et chacune des fiches de lecture contient un lien renvoyant vers la notice de la base documentaire de la FIRAH.



FIRAH – 2022

[Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modifications](#)

Sommaire

Edito.....	5
Synthèse	7
L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique et mental	7
1.1 L'insertion professionnelle en France.....	7
1.2 Le milieu protégé en Établissement et Service d'Aide par le Travail : inclusion, intégration ou exclusion ?	11
L'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap en milieu rural : entre milieu protégé et milieu ordinaire.....	17
2.1 Des établissements d'accueil et d'accompagnement « protégés » : une offre importante en milieu rural	17
Fiches de lecture.....	23
Fiche 1. Handicap psychique et Emploi. Contexte et enjeu	24
Fiche 2. Le Travail des personnes en situation de handicap mental	27
Fiche 3. Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS.....	28
Fiche 4. Les établissements et services d'aide par le travail : un état des lieux en 2019	29
Fiche 5. L'accueil à la ferme de personnes en difficultés.....	30
Fiche 6. Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés	31
Fiche 7. Favoriser l'accompagnement et la formation en ESAT	33
Fiche 8. Le soutien à l'emploi de type « placement et soutien individuels » pour les personnes atteintes de troubles mentaux graves : sa pertinence pour le Québec	35
Fiche 9. Handicap psychique et insertion professionnelle : de nouvelles orientations théoriques et pratiques.....	37
Fiche 10. Reconnaissance du handicap psychique et intégration dans les structures d'aide par le travail.....	38
Fiche 11. Deux structures d'insertion professionnelle de format hybride pour personnes avec un trouble mental : les ESAT de transition de Messidor (France) et Accès-Cible SMT (Québec).....	39
Fiche 12. Les perspectives d'e-inclusion dans le secteur du handicap mental.....	40
Fiche 13. Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques.....	41
Fiche 14. L'aide à la formulation du projet de vie : d'une expérimentation à une démarche.....	43
Fiche 15. L'empowerment au sein des ESAT de transition Messidor : État des lieux et axes d'amélioration	45
Fiche 16. Recueil de bonnes pratiques : accompagnement de l'avancée en âge des travailleurs handicapés en ESAT	47
Fiche 17. Accompagner les personnes en situation de handicap psychique vers et dans le travail. Des expériences et des parcours pour innover... ..	49
Fiche 18. Innovation sociale. Études évaluatives de cinq dispositifs d'emploi accompagné pour des	

personnes en situation de handicap psychique ou mental	50
Fiche 19. Des principes politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées au contexte de l'action. Le cas des exploitations agricoles	51
Fiche 20. L'agriculture sociale et thérapeutique en Rhône Alpes, ça marche ! À nous de le montrer...	52
Bibliographie commentée	53
Bibliographie de la synthèse.....	57
Droit des personnes en situation de handicap.....	57
Handicap (concepts généraux)	57
Sociologie du handicap.....	58
Inclusion et participation.....	58
Insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap	59
Géographie et handicap, ruralité et handicap.....	60
Agriculture sociale et thérapeutique.....	61

Le projet, « Outiller les acteurs des territoires pour vivre, travailler et choisir d'évoluer avec un handicap en milieu rural », porté par l'UMR Territoires en collaboration avec l'association LADAPT repose sur la nécessité d'éclairer la question du choix des personnes en situation de handicap psychique et mental pour vivre et de travailler en milieu rural.

Il s'agit de mener une recherche-action s'appuyant sur une collaboration entre universitaires et acteurs des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) agricoles et ruraux.

Alors que la production scientifique portant sur le handicap a longtemps ignoré les personnes en situation de handicap elles-mêmes, leurs problématiques étant exprimées par des personnes dites « valides » se positionnant comme experts et savants de la question du handicap (Lavigne, Philip, 2016), l'originalité de ce projet de recherche-action est de s'appuyer sur une démarche participative. En effet, le dispositif méthodologique a été élaboré de manière à favoriser au maximum la participation et l'expression des personnes en situation de handicap travaillant dans les établissements concernés. A partir d'un état des lieux des pratiques d'accompagnement des ESAT, du diagnostic des relations qu'ils entretiennent avec leurs territoires d'appartenance, il s'agira d'identifier les leviers à actionner, les impulsions à donner pour que les services existants offrent plus de choix de travail et de vie pour les personnes en situation de handicap accompagnées, leur permettant de mener à bien leur projet de vie.

L'intérêt de la posture géographique proposée réside dans l'entrée par le prisme territorial. Une phase de diagnostic territorial permettra dans un premier temps d'identifier les ressources des établissements et de comprendre dans quelle mesure ils sont connectés avec le territoire dans lequel ils sont implantés. Une fois les ressources identifiées, l'enjeu sera de les rendre mobilisables afin d'apporter des pistes d'amélioration pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique et mental vivant en milieu rural.

Les quatre établissements partenaires sont situés dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. Ils sont tous implantés dans des territoires ruraux caractérisés par une faible densité de population, une discontinuité du bâti et de la présence d'activités agricoles (Bouquet & Dubéchet, 2018).

Il s'agit de quatre ESAT agricoles et/ou ruraux, à la fois terrains d'étude et partenaires privilégiés du projet :

- La scierie menuiserie de Rochefort-Montagne situé dans le Puy-de-Dôme

- Les ESAT associés Le Colombier-La Blégnière situés dans la Loire
- L'ESAT du Habert à Entremont en Savoie
- L'ESAT « La ferme de Dienet » dans l'Ain

Les différentes phases préalables à la mise en place de cette recherche-action participative et au recueil de données sur les différents terrains ont nécessité une importante étape de lecture bibliographique et la création d'une base de données sur l'insertion sociale et l'emploi des personnes en situation de handicap psychique et mental en milieu rural.

Compilant des références scientifiques, des ressources de centres de documentation, cette revue de littérature peut se destiner à une grande diversité de publics. En premier lieu, elle peut intéresser toute structure ou toute personne désireuse d'améliorer ses connaissances sur le handicap psychique ou mental et les possibilités d'épanouissement et d'emploi des personnes accompagnées par des établissements médico-sociaux.

Présentant plusieurs exemples de pratiques d'accompagnement innovantes, cette base de données documentaire peut s'adresser également aux établissements médico-sociaux eux-mêmes, en particulier ceux qui désirent réajuster leurs actions et en initier de nouvelles pour le bien-être des personnes qu'ils accompagnent. Cette revue de littérature et notamment les fiches de lectures commentées peuvent aussi intéresser des chercheurs œuvrant dans le domaine des *disability studies*, de l'insertion sociale et professionnelle ou encore de la géographie rurale.

Ce document se destine enfin aux élus et décideurs politiques désireux d'œuvrer pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap sur leur territoire tout en contribuant à faire changer le regard que la société porte sur la différence et sur le handicap psychique et mental.

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique et mental

« Défendre, de nos jours, une activité professionnelle pour des personnes en situation de handicap mental et psychique peut sembler, au regard extérieur, une absurdité sociologique dans les sociétés où l'emploi s'est fait plus rare et a subi de profondes modifications qualitatives. » (Zribi, 2015, p.23). Et pourtant, le travail reste ce lien qui nous unit à la société, qui nous donne l'accès à un statut social. Surtout, il représente un moyen d'inclusion. Aussi, dans ce chapitre nous tâcherons de présenter l'insertion professionnelle en France des personnes en situation de handicap, autour de ses enjeux et de ses limites, puis nous tenterons de décrire le milieu protégé, et plus particulièrement les structures médico-sociales d'insertion professionnelle : les ESAT. Enfin, nous nous intéresserons à deux nouvelles approches qui tendent à favoriser l'insertion, à savoir l'emploi accompagné et le principe de pairémulation.

1.1 L'insertion professionnelle en France

Travailler est un droit fondamental reconnu notamment au sein de l'Union européenne. Aussi, les personnes en situation de handicap psychique et mental ont-elles le droit de travailler, et celui-ci doit être respecté par les sociétés. Cependant, on remarque que les personnes en situation de handicap sont « aujourd'hui deux fois plus touchées par le chômage que le reste de la population active » (Zribi, 2015, p.25). Quand il s'agit d'insertion professionnelle, la quasi-totalité des pays européens proposent trois manières de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap : le milieu ordinaire, le milieu protégé, et les dispositifs d'emploi accompagné (*Ibid.*).

- **Les enjeux d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap psychique et mental**

« L'accès à l'emploi procède dans notre société toujours d'une sélection, un recrutement, une procédure d'admission, bref d'un filtre qui délivre – ou non – d'une autorisation à occuper un emploi » (Brizais, 2013, p.120). Aussi, le travail joue-t-il dans les sociétés occidentales un rôle important pour l'intégration sociale (Rohmer & Louvet, 2006). Pour mettre en exergue l'importance du travail Brizais

s'appuie notamment sur les écrits de Freud pour qui « la possibilité de travailler [est] l'une des trois conditions pour être humain », les deux autres étant de savoir parler et de pouvoir aimer (Freud cité par Brizais, 2013, p.120). C'est ainsi d'ailleurs qu'il définit la bonne santé de l'être humain, puisque chacune de ces trois conditions favorise et engendre la relation et l'interaction avec autrui et sa possibilité de s'attacher au matériel et à l'immatériel. Ceci revient donc à « intervenir sur le réel pour le transformer » (*Ibid.*, p.120), et constitue une technique pour lier sa vie à la réalité (Freud, cité par Bonnet & Arveiller, 2008). Pour Marx (également cité chez Brizais) c'est la capacité à travailler qui détermine notre humanité puisqu'elle est à l'origine de l'inventivité et de la création. De ce fait, l'individu participe à l'utilité sociale (*Ibid.*). Aujourd'hui, le travail se conclue par un contrat. Ce dernier donne le statut officiel de travailleur à un individu. Voilà pourquoi la mère ou le père au foyer ne sont pas considérés comme tels. Travailler signifie également acquérir une certaine « autonomie sociale » (*Ibid.*, p.121) puisque par la rémunération qu'il accorde, l'individu peut accéder à un logement, s'acheter de la nourriture, s'offrir des loisirs, ce qui va lui permettre de tisser des liens sociaux.

Il existe une ambivalence dans le fait de travailler car il existe un travail *qui fait du bien*, et un travail *qui fait du mal* (Bonnet & Arveiller, 2008). Par le travail, nous asseyons notre identité, il « est nécessaire à la construction de notre psychisme » (*Ibid.* p,836). C'est pourquoi, le travail est important pour les personnes en situation de handicap psychique, notamment pour les personnes souffrant de schizophrénie, sujettes à des délires qui peuvent mettre en scène une réalité parallèle. Ainsi, le travail peut avoir une vertu thérapeutique. Il lie l'être humain à la société dans laquelle il évolue ; il lui permet de construire des liens sociaux, le rend autonome financièrement et capable de progresser socialement, grâce au statut social reconnu et au rythme qui régule le quotidien. Ces caractéristiques du travail font du bien à l'être humain : « Le travail joue ici manifestement une fonction de support social et donne une sensation de maintien d'une cohérence, de protection contre un trouble auquel il ne faut pas laisser libre cours, qu'il faut savoir canaliser » (*Ibid.*, p.837). Effectuer une activité professionnelle, c'est aussi concrétiser métaphoriquement l'effort combatif contre le handicap. Le travail devient dès lors symbolique d'un processus de guérison. Mais le travail peut aussi être stressant, catégorisant, voire stigmatisant. Il peut être pénible, fatiguant et éprouvant : « Le travail amène des représentations dangereuses, il devient une sorte de déclencheur d'un processus de désorganisation qu'il serait impossible de maîtriser » (*Ibid.*, p.837). Aussi, est-il indispensable de repenser la notion de *temps* dans les dispositifs d'insertion professionnelle (*Ibid.*).

Dans le monde du travail, les personnes en situation de handicap souffrent d'un double désavantage : d'une part, elles sont stigmatisées, notamment par l'image que véhiculent certains médias, et d'autre part, « elles cumulent des caractéristiques qui les défavorisent sur le marché de l'emploi » car elles sont souvent moins diplômées, souffrent de plus longues périodes de chômage notamment en raison de

séjour en hospitalisation, etc. (Rohmer & Louvet, 2006, p. 50). Aussi, les personnes en situation de handicap font-elles face à une « employabilité limitée » (Blanc, 2006, p.46), d'autant que, sur le marché de l'emploi, elles entrent en concurrence avec des travailleurs dits *valides*. Par ailleurs, la société contemporaine se caractérise par des changements radicaux : tout va plus vite ; la technologie évolue sans cesse ; le marché du travail, devenu plus compétitif, demande toujours plus de productivité ; la nécessité d'être mobile s'accroît (Rabischong, 2008). Les compétences sociales des personnes en situation de handicap peuvent parfois s'avérer décalées, notamment en raison d'un usage plus intense des outils informatiques relève Blanc (2006) qui ajoute :

« Toutes choses égales par ailleurs selon les déficiences, les personnes en situation de handicap semblent en difficulté pour se glisser dans ces moules, car, par exemple, la difficulté d'élocution, une gestuelle désordonnée, une instabilité de caractère et de comportement peuvent nuire à la continuité de l'activité et aux flux de relations sociales au travail ». (Blanc, 2006, p.46)

Ces personnes font également face à des difficultés d'insertion en raison de problèmes de mobilité : « Il ne leur reste qu'une mobilité de proximité, au sein d'un bassin d'emploi, réduisant leur choix » (*Ibid.*). Ajoutons enfin que les représentations véhiculées par les médias et particulièrement les films (séries policières) peuvent rendre les employeurs particulièrement réticents (*Ibid.*).

Cependant, depuis la loi de 2005, on constate une réelle volonté de permettre aux personnes en situation de « conduire leur projet de vie » (Guillaume, 2007, p.20). Les personnes en situation de handicap psychique, notamment, bénéficient de dispositifs sociaux et médico-sociaux intervenant en faveur de l'insertion professionnelle. On constate néanmoins que la « démultiplication des acteurs potentiellement concernée pour la mise en œuvre de cette ambition » rend parfois l'action peu efficiente (*Ibid.*).

- **Le parcours d'insertion professionnelle en France pour les personnes en situation de handicap psychique et mental**

Le parcours d'insertion professionnelle français pour les personnes en situation de handicap est très complexe, en raison de l'intervention de nombreux acteurs et dispositifs d'aide à l'insertion et au maintien dans l'emploi.

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, le cadre juridique et institutionnel relatif à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a fortement évolué. Cette loi renforce

notamment les sanctions vis-à-vis des entreprises employant au moins 20 salariés qui ne respectent pas l'obligation d'emploi fixée à 6% de travailleurs handicapés.

Au sein du paysage institutionnel, nombreux sont les acteurs jouant un rôle dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. A l'échelle européenne, le Conseil Français des Personnes En situation de handicap s'est donné pour mission d'intervenir auprès des instances européennes et des Organisations Non Gouvernementales (ONG). L'action de l'État se décline par l'intermédiaire de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) et la Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS)¹. Au niveau régional est mis en place le Plan Régional d'Insertion des Personnes en situation de handicap (PRITH) qui coordonne les actions à mener dans le cadre de l'insertion professionnelle. Le Conseil Régional intervient pour assurer des actions de solidarité « envers des publics en difficultés » - dont les personnes en situation de handicap- qui se traduisent notamment par la formation en lien avec ses compétences². Au niveau local, le Plan local pour l'insertion et l'emploi propose des parcours d'insertion individualisés. Le Conseil Départemental pilote et finance les Maisons Départementales des Personnes en situation de handicap (MDPH) créées à la suite de la loi du 11 février 2005. Elles sont chargées d'accueillir et d'accompagner les personnes en situation de handicap ainsi que leurs proches³. A travers sa Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes en situation de handicap, la MDPH délivre aux personnes en situation de handicap une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Cette RQTH est attribuée à la suite d'une évaluation « réalisée par [une] équipe pluridisciplinaire », qui tient compte également du « projet de vie » de la personne⁴. La MDPH joue alors un rôle d'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap : elle les oriente soit vers le *milieu ordinaire* soit vers le *milieu protégé*.

Une fois l'orientation en milieu ordinaire envisagée, les personnes en situation de handicap sont à nouveau orientées vers divers dispositifs dont les Organismes des Placement Spécialisés (OPS) et Cap emploi, dispositif sous-traitant de Pôle Emploi, uniquement destiné aux travailleurs handicapés du milieu ordinaire, qui tient davantage compte du parcours d'accompagnement individualisé pour la personne, de ses besoins, et de ses capacités au vu du handicap dont elle est affectée.

Sont concernés par le milieu protégé : les entreprises privées, les emplois de la fonction publique, qui relèvent du Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique

¹Crefor Haute-Normandie. (Octobre 2010). Handicap, formation et insertion professionnelle. Paysage institutionnel et éclairage sur les dispositifs de formation et d'insertion. [Document]. Disponible en ligne sur : <https://uhfp.centre-info.fr/2014/webographie2012/pdf/handicap-note.pdf>

²*Ibid.*

³Maison Départemental des Personnes en situation de handicap [en ligne]. Disponible sur : <http://www.mdpf.fr/> [consulté le 19 septembre 2019]

⁴*Ibid.*

(FIPHFP), le secteur de l'économie sociale et solidaire de manière générale et enfin les Entreprises Adaptées (EA). Ces EA fonctionnent comme des entreprises du milieu ordinaire, mais elles ont l'obligation d'employer au moins 80% de travailleurs handicapés. Les EA sont soumis au Code du travail ; les travailleurs sont salariés et signent un contrat de travail relatif. Toutefois certaines EA peuvent être considérées comme relevant du milieu protégé au vu de leurs caractéristiques. Néanmoins les Établissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT), établissements médico-sociaux, constituent les principales structures du milieu protégé. Une personne en situation de handicap est orientée vers un ESAT lorsqu'elle n'est pas jugée apte à travailler dans le milieu ordinaire.

Aujourd'hui, l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique connaît une évolution en France et dans le monde du fait de trois changements : d'une part, on constate une « amélioration des traitements pharmacologiques, plus respectueux des fonctions cognitives » (Pachoud, 2014, p.32) ; d'autre part, les périodes d'hospitalisation, et par conséquent d'interruption d'activité et de chômage, se réduisent ; enfin, les évolutions juridiques favorisent la réinsertion par l'emploi. La loi de 2005 a reconnu pour la première fois le handicap psychique ; aussi ce handicap est-il davantage pris en compte au sein des dispositifs d'insertion professionnelle et c'est particulièrement vers le milieu protégé que sont orientées les personnes en situation de handicap psychique et mental.

1.2 Le milieu protégé en Établissement et Service d'Aide par le Travail : inclusion, intégration ou exclusion ?

C'est notamment grâce à la mobilisation des mouvements associatifs que la loi de 1957 a reconnu officiellement le milieu protégé (Blanc, 2009). Les ESAT accueillent dans leur grande majorité des travailleurs affectés d'un handicap considéré comme « lourd », incluant le handicap psychique ou la déficience intellectuelle (*Ibid.*).

- **L'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap psychique et mental en milieu protégé**

Les Établissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT) étaient auparavant connu sous le nom de Centre d'Aide par le Travail (C.A.T). Il s'agit d'établissements à vocation médico-sociale. Placés sous la responsabilité des Agences Régionales de Santé (ARS), ils accueillent un public de personnes en situation de handicap (souvent psychique et/ou mental) qui ne sont pas jugées assez autonomes pour pouvoir travailler dans un milieu ordinaire. Aussi, parle-t-on de travail protégé. Rappelons que lorsqu'une personne en situation de handicap a obtenu la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur

Handicapé (RQTH), celle-ci est orientée soit vers le milieu ordinaire, soit vers le milieu protégé. Ce dernier pourrait être défini comme un milieu alternatif permettant à une personne ayant obtenu la reconnaissance de « travailleur handicapé », d'exercer une activité professionnelle dans un environnement aménagé (rythme et méthodes de travail adaptés). Les ESAT redonnent la possibilité à ces individus de s'exprimer au travers d'une activité professionnelle, d'acquérir des compétences et des savoir-faire. Ils se positionnent aussi comme des établissements « tremplin » vers le milieu ordinaire, grâce à la mise en place de dispositifs de formation. Aussi, les ESAT offrent-ils des environnements permettant aux travailleurs en situation de handicap de se réintégrer socialement et professionnellement, tout en déployant un accompagnement médico-social et éducatif favorisant l'épanouissement personnel et social de l'individu.

L'orientation dans un ESAT est décidée par les Maisons Départementales des Personnes En situation de handicap (MDPH), par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes En situation de handicap (CDAPH), qui remplacent les anciennes Commissions Techniques d'Orientations et de Reclassement Professionnel (COTOREP). Les CDAPH actuelles ont été créées à la suite de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap⁵. Une CDAPH rendent un constat sur les capacités de travail d'une personne en situation de handicap : lui permettent-elles de travailler, momentanément ou durablement, à temps plein ou partiel, au sein d'une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ?

L'ESAT apparaît souvent comme une solution pour les personnes en situation de handicap de pouvoir travailler et d'être intégrées socialement. Toutefois, le travailleur handicapé accompagné en ESAT n'est pas considéré comme salarié. Aussi, ne bénéficie-t-il pas d'un contrat de travail (donc du Code général du travail), même s'il reste protégé contre le licenciement. Il bénéficie d'un contrat de soutien et d'aide par le travail, annoncé dans le Code de l'action sociale et des familles. Ne pas être considéré comme salarié signifie également de ne pas bénéficier d'un salaire. Le travailleur en ESAT a droit à une « rémunération garantie », versée par l'établissement, qui se situe entre 55,7% et 100,7% du SMIC lorsque l'activité professionnelle est exercée à temps plein. Cette rémunération, versée par les ESAT, l'est de manière indirecte par l'État puisque celui-ci accorde une « aide au poste » pour chaque travailleur.

En règle générale, un ESAT est géré par une association gestionnaire. Selon le site Fonda.asso.fr, « Il n'existe pas de définition juridique » de ces associations. Le site précise : « C'est l'observation empirique qui a permis de distinguer divers types d'associations : des associations plus ou moins

⁵Loi du 11 février 2005 disponible en ligne sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647>

professionnalisées et gestionnaires de moyens économiques, des associations de type militant, de rencontre ou d'influence. » De manière synthétique, l'association gestionnaire est une association qui exerce une activité économique.

La particularité des ESAT repose sur la présence d'un dispositif d'accompagnement aux soins, très souvent nécessaire pour les travailleurs qu'ils accueillent. « Le projet de soin constitue un fil rouge sur lequel doit s'appuyer la personne souffrant de maladie mentale ainsi que l'équipe chargée de son accompagnement vers l'insertion » (Nonnotte, 2016). Les ESAT se caractérisent également par la prise en compte d'un rythme de travail adapté aux handicaps qui affectent les travailleurs. Dans ces structures, sont prises en compte la complexité des tâches à réaliser, les limitations des individus, les conditions de travail, les envies quotidiennes des travailleurs, etc. (Brizais, 2013). Les ESAT permettent à ce que le travailleur handicapé se sente utile : « l'utilité sociale du sujet, voilà qui peut être l'objectif premier de l'ESAT en tant que cette structure offre avant toute autre chose la possibilité pour l'adulte handicapé d'avoir un emploi » (*Ibid.*, p.123). Protéger la personne en situation de handicap c'est aussi lui garantir une « situation sociale la plus satisfaisante, considérées les limites que génère son handicap » (*Ibid.*). Mais à trop vouloir protéger, n'aboutissent-ils pas à des processus d'exclusion ?

Depuis leur instauration, les ESAT « ont acquis un savoir-faire indéniable, pourtant ils peinent à offrir les moyens d'intégration et de socialisation à leurs usagers » observe Lavau (2016, p.4). De fait, ces structures n'accueillent que des personnes en situation de handicap, celles-ci sont toutes regroupées en un seul et même lieu, remettant ainsi en question le concept d'inclusion. A l'origine les ESAT ont été imaginées dans une « logique d'aide par le travail », c'est-à-dire que ces structures ont été « pensées d'emblée comme des moyens d'accès à l'emploi » (Brizais, 2013, p.122). En s'inscrivant dans une activité économique, les ESAT avaient pour ambition de former les travailleurs de manière à leurs donner la possibilité de s'intégrer dans le milieu ordinaire.

Or, au sein d'un ESAT, le travailleur en situation de handicap n'est pas salarié. Son contrat n'est pas intégré dans le Code du travail mais dans le Code de l'action sociale et des familles alors que, comme précisé précédemment, c'est le contrat de travail qui permet la reconnaissance d'un individu comme travailleur (Brizais, 2013). Les travailleurs des ESAT « sont ici admis dans cette *structure médico-sociale* dans le cadre d'une *décision d'orientation* les autorisant à candidater pour une *admission* [et non de recrutement] dans une structure d'aide adaptée à leur handicap » (*Ibid.*, p. 123). Le milieu protégé représente souvent la seule porte d'ouverture vers le monde du travail pour ceux qui en sont exclus. Pour les personnes en situation de handicap, le milieu protégé « est trop souvent la seule [filière] qui permet l'organisation de la vie quotidienne autour d'une activité régulière au prix d'une stigmatisation très marquée ». Ceci est d'autant plus accentué que l'accès à l'emploi dans le milieu ordinaire revêt une

grande complexité (Bonnet & Arveiller, 2008, p.839). Aussi, l'Union européenne commence-t-elle à s'interroger sur l'application du droit du travail aux travailleurs français des ESAT et cherche-t-elle à promouvoir pour ces derniers « la protection habituelle du droit du travail, qui comporte, notamment, le droit à une rémunération équitable et le respect des droits syndicaux » (Zribi, 2015, p.28).

- **Les ESAT, vers un projet de vie amélioré ? L'emploi accompagné et le principe de pairémulation**

Lorsque les personnes en situation de handicap psychique ou mental sont orientées dans les ESAT, celles-ci se sentent parfois comme dépossédées « de leurs choix tout autant que de leurs parcours » (Bodin & Douat, 2015, p.105). Romuald Bodin et Eric Douat (2015) se sont entretenus avec des personnes orientées dans ces structures pour comprendre leur point de vue. Ils citent par exemple le cas de Yacine qui a refusé d'aller en ESAT à cause de l'entre soi que l'on peut retrouver dans ces lieux (entre collègues en situation de handicap tout comme entre les travailleurs et les moniteurs et éducateurs) et qui ne veut pas penser cet environnement de travail « comme une deuxième famille » (*Ibid.*, p.106). Dominique, quant à lui, ne pense pas avoir d'autres options pour vivre et travailler en dehors d'un milieu protégé « Pour aller où ? » (*Ibid.*, p.106). De fait, les places en ESAT sont « chères » ; la liste d'attente pour intégrer ces structures est souvent très longue. Le nombre de place en ESAT est « globalement inférieur au nombre de demandeurs » (*Ibid.*, p.107). Pour autant, l'orientation en milieu protégé peut être un choix assumé de la part de la personne. « Certaines personnes en situation de handicap ne pourront faire valoir leur utilité sociale que dans le cadre protégé et des structures d'accompagnement [...]. Pour ceux-là, le maintien en structure protégée de travail adapté représente une vraie perspective d'insertion » (Brizais, 2013, p.124). Il est ainsi question de revoir notre vision de l'insertion au regard des normes, de « nos manières de voir et de penser [...] bref notre définition du *bonheur* ne saurait s'imposer à tous comme vérité ». (*Ibid.*, p.124)

La question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique ou mental est devenue une problématique de recherche importante dans de nombreux pays, notamment dans les pays anglo-saxons comme le Canada. Ces recherches, portées par Corbière, Durant ou Lloyd par exemple, viennent « remettre en question nos pratiques traditionnelles » (Pachoud, 2014, p.32). Dans les années 1970, la France était plutôt perçue comme un territoire innovant en termes d'insertion professionnelle pour ces publics. Aujourd'hui, le constat est tout autre et notre modèle, décrit comme trop discriminant, est largement remis en question (Dulieu, Deffarges & Ferre, 2004). Les recherches ont mis en exergue le fait que les symptômes positifs des pathologies psychiques n'impactent que très peu les capacités de ces personnes à travailler (Addington et al, 1991 ; Bowie et al., 2010, dans Pachoud, 2014), remettant ainsi en cause les préjugés médicaux.

L'une des évolutions majeures en termes d'insertion professionnelle repose sur un nouveau modèle de soutien à l'emploi (*supported employment*) reconnu comme très efficace : l'emploi accompagné. Ce dispositif aurait « un taux d'insertion en milieu ordinaire de travail au moins deux fois supérieur à celui obtenu par les pratiques traditionnelles d'aide à la réinsertion » (Bond et al., 2014 ; Drake et al., 2012, dans Pachoud, 2014, p.32). Il s'agit d'un suivi individualisé qui permet d'accéder très rapidement à l'emploi en entreprises, dans le milieu ordinaire, et de s'y maintenir. Ce modèle d'emploi accompagné est également appelé modèle IPS (*Individual Placement and Support program*). Il a d'abord été imaginé pour les personnes en situation de handicap mental, puis développé pour les personnes en situation de handicap psychique. Grâce à cette méthode, on dénombre environ 60% d'insertion après dix-huit mois de suivi individualisé alors que les méthodes traditionnelles stagneraient autour de 24% (Pachoud, 2014). Le modèle repose sur le principe du *Place and Train* (ou *Working First*), c'est-à-dire le fait d'insérer la personne en situation de handicap directement dans un environnement de travail ordinaire, puis de la former et l'accompagner dans le métier concerné. La formation au travail est alors apportée directement « in situ ». Contrairement au dispositif traditionnel d'insertion qui peut poser des problèmes de coordinations entre les nombreux intervenants du domaine de l'accompagnement, le modèle IPS repose, quant à lui, sur l'accompagnement et le suivi d'un seul intervenant, appelé *job coach*, en général issu lui-même du monde de l'entreprise. C'est pourquoi on note davantage de proximité dans ce rapport d'aide, ce qui favorise l'autonomie et la prise d'initiatives, tout en tenant compte des besoins spécifiques de chaque individu et de son projet de vie. Le modèle IPS mise ainsi sur l'*empowerment* des deux parties, de l'accompagnant et de l'accompagné. L'emploi accompagné se caractérise par huit principes (Becker et al., 2003 ; Corbière, 2012 ; Latimer, 2008 ; Mueser et al., 2014, dans Pachoud, 2014) :

- 1) « Zéro exclusion » : l'inclusion repose dans le programme IPS sur la seule volonté de travail de la personne en situation de handicap ;
- 2) L'objectif est d'obtenir un emploi en milieu ordinaire et ainsi de bénéficier d'un contrat de travail de droit commun ;
- 3) Il faut que la recherche d'emploi débute le plus rapidement possible ;
- 4) L'intervenant qui accompagne doit établir des relations étroites avec les équipes soignantes de la personne en situation de handicap ;
- 5) On tient compte du profil de la personne qui souhaite travailler, de ses préférences et de ses besoins ;
- 6) La période de soutien n'est pas limitée ; elle est continue ;
- 7) On conseille les personnes en situation de handicap quant aux prestations sociales possibles si l'emploi en milieu ordinaire échoue ;

- 8) Enfin, « un travail d'ajustement du poste » doit être réalisé selon les capacités de la personne en situation de handicap, en lien avec l'employeur.

Dans les milieux protégés, ces modèles d'accompagnement à l'emploi sont rares, ou du moins pas intégrés dans les priorités, à l'exception de quelques structures, comme Messidor⁶ ou LADAPT par exemple.

Depuis 2018, en France, les dispositifs d'emploi accompagné prennent de l'essor. Cette évolution est une des conséquences de la loi majeure de 2005 qui a représenté une grande avancée sur les questions de *dépossession du choix individuel* pour les personnes en situation de handicap. L'idée de cette loi est de permettre aux personnes concernées de conduire « leur projet de vie » (Guillaume, 2007, p.26).

Deux principes peuvent être mis en lumière au regard de cet enjeu. On parle d'*autodétermination* lorsque la personne est capable « de prendre en main son destin », de « disposer d'elle-même », d'avoir une réelle autonomie (Dupas & Chouattah, 2017, p.86). On parle d'*autoreprésentation* lorsque la personne devient non plus seulement un « acteur participatif » mais qu'elle puisse être également auteur et acteur de sa parole et de la parole de ses pairs. Ce principe repose sur l'idée qu'une personne joue un « rôle social et politique » (*Ibid.*, p.87) : « Il s'agit d'une part de mettre à leur disposition tous les outils qui leur permettent de s'organiser, d'échanger ; d'autre part de mettre en place des conditions nécessaires pour que le groupe partage, échange, discute. » (p.87). On évoquera alors le principe de *pairémulation* qui désigne « des pratiques de transmissions de l'expérience entre personnes en situation de handicap, qui visent à développer les possibilités de celles-ci de choisir leur mode de vie » (Dufour, 2016, p.97). Il s'agit alors de la mise en relation, de plusieurs personnes en situation de handicap qui vont s'entraider, se conseiller, s'accompagner. « Le trajet de l'une bénéficie au trajet à venir de l'autre car l'une incarne un mode de vie que l'autre pensait inaccessible pour elle-même » (*Ibid.*). L'expression pairémulation (ou *peer counseling* en anglais) désigne alors le fait de « mettre l'accent sur la capacité des personnes en situation de handicap à se transmettre leur expérience tout en participant au changement social » (*Ibid.*, p.100)

Ainsi, la question du projet de vie des personnes en situation de handicap est de plus en plus centrale. Entre nouveau dispositif d'accompagnement et nouveau principe relationnel, la personne en situation de handicap se voit davantage entendue, soutenue et incluse dans les innovations sociales. Cependant, « les sociétés démocratiques et prospères n'ont pas totalement résolu » les problèmes d'inclusion, ce

⁶Messidor est une association gestionnaire d'établissements de travail protégé. Orienté sur la transition du milieu protégé vers le milieu ordinaire, l'association a notamment mis en place la Franchise Sociale Messidor mettant à disposition d'autres ESAT leurs méthodes d'emploi accompagné.

qui conduit Poizat à se demander « Quelle inclusion voulons-nous et quel projet politique peut la rendre possible ? » ((Poizat, 2007, p.15 et 17).

L'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap en milieu rural : entre milieu protégé et milieu ordinaire

En France, en 2017, les établissements et services médico-sociaux offraient environ 483 000 places à des personnes en situation de handicap (CREAI, 2018). Au sein de ces établissements proposant des missions éducatives, pédagogiques, thérapeutiques, d'insertion ou encore d'accompagnement médicosocial, 148 000 places étaient réservées à des adultes en situation de handicap et 335 000 à des enfants. Ces chiffres, dont l'évolution a été croissante depuis la fin des années 1970 (Rapegno, 2014) recouvrent une grande diversité de structures médico-sociales dans le champ du handicap et ils se traduisent géographiquement par une répartition contrastée des places d'accueil sur le territoire français.

2.1 Des établissements d'accueil et d'accompagnement « protégés » : une offre importante en milieu rural

Noémie Rapegno (2014) constate que les dix départements qui concentrent proportionnellement le plus grand nombre de places, à savoir la Lozère, la Corrèze, la Nièvre, le Gers, la Creuse, l'Yonne, les Hautes-Pyrénées, les Hautes-Alpes, le Tarn et Garonne et le Tarn sont des territoires peu peuplés, situés dans des espaces ruraux notamment des régions montagneuses enclavées. Le département de Lozère, qui présente le taux d'équipement le plus élevé, totalisait en 2010 environ 27 places pour 1000 habitants. Les dix départements qui totalisent le plus grand nombre de places ont tous une densité de population inférieure à 65 habitants au kilomètre carré, Parmi eux, « cinq se situent dans les Pyrénées ou dans le Massif-Central, un département se trouve dans les Alpes, et deux départements sont compris entre les Pyrénées et le Massif-Central » (Rapegno, 2014, p 138). Comment expliquer cette logique géographique ? Pourquoi les taux d'équipements en établissements et services médico-sociaux pour personnes en situation de handicap sont plus élevés en milieu rural qu'en milieu urbain ?

Noémie Rapegno ayant travaillé, dans le cadre de sa thèse, sur la répartition de ce type d'établissements et sur les impacts qu'elle peut avoir sur la participation sociale des usagers, avance plusieurs facteurs explicatifs. L'exclusion des villes dont ont pu faire l'objet les personnes en situation de handicap au cours de l'histoire pourrait être un élément de réponse à leur accueil en milieu rural. Loin des villes, loin de la société, leur présence dessinerait ainsi une géographie de la relégation soulignent Sophie Bourgarel et Monique Piteau-Delord qui expliquent qu'historiquement, « la grande

période de développement des établissements médico-sociaux pour personnes handicapées a eu lieu au cours des trente dernières années du XXe siècle, à une période où le maintien de la proximité avec la famille était moins prioritaire qu'aujourd'hui » (Bourgarel et Piteau-Delord, 2013, p 786).

La reconversion de certains anciens sanatoriums, traditionnellement implantés en milieu rural, en structures d'accueil pour personnes en situation de handicap pourrait constituer un autre facteur explicatif. Les forts taux d'équipements seraient ainsi liés au développement d'un savoir-faire et d'une tradition d'accueil (Rapegno, 2014). Au-delà de ces logiques historiques, la forte répartition des établissements et services médico-sociaux en milieu rural, n'ayant pas été initialement pensée dans une logique républicaine d'égalité des territoires, doit surtout son origine dans la force de l'initiative locale, dans la « présence de personnes ayant su mobiliser et fédérer les habitants ainsi que les acteurs administratifs et politiques autour de projets de création d'établissements » (Rapegno, 2014, p 152).

Dans ces secteurs ruraux souvent enclavés, à faible densité, la présence d'établissements et services médico-sociaux a constitué une aubaine et une véritable stratégie de développement territorial. En se penchant de manière plus précise sur les exemples Lozèriens et Corrèziens, Noémie Rapegno a eu pour objectif de comprendre dans un premier temps si les taux d'équipement de ces deux départements ruraux étaient élevés à cause de la présence de quelques gros établissements ou était lié à l'implantation d'une multiplicité de petites structures. En s'intéressant à la genèse et aux différentes phases de développement du secteur médico-social dans ces départements, elle a tenté, dans un second temps, de comprendre et de détailler les systèmes d'acteurs expliquant pourquoi ces deux départements ruraux présentent des taux d'équipements élevés. En ce qui concerne le nombre de structures en Corrèze et en Lozère les logiques sont similaires. En Corrèze, outre la présence de la fondation Jacques Chirac, qui gère de nombreuses structures, une diversité de petites associations sont locales actives et gestionnaires d'établissements. En Lozère, « sur les dix associations gestionnaires, neuf sont locales et six gèrent plus de cent places » (Rapegno, 2014, p 155). Les forts taux d'équipement de ces deux départements ne sont donc pas liés à la présence de quelques établissements à forte capacité d'accueil mais trouvent plutôt leur origine dans l'existence de nombreuses associations locales.

En Corrèze, l'exemple de la MAS du Glandier, implantée dans un ancien sanatorium ayant successivement appartenu au département de Paris puis de la Seine en 1920, confirme l'hypothèse de la reconversion (Rapegno, 2014). Cependant, l'exemple de la fondation Jacques Chirac (et le lien fort entretenu entre cette dernière et les élus locaux) illustre le poids des initiatives locales dans la création de centres et services médico-sociaux. En effet, plusieurs maires des communes où sont implantés des établissements sont également membres du conseil d'administration de l'association des Centres

éducatifs de Haute-Corrèze et ont fourni des terrains à la fondation Jacques Chirac pour l'installation de ces structures. De plus, en 2010, le Président et le Vice-Président de la fondation Jacques Chirac étaient respectivement maires de deux communes sur lesquelles des établissements médico-sociaux sont implantés (Rapegno, 2014, p 154). Avec 730 postes en équivalent temps plein, la fondation Jacques Chirac était le premier employeur du département en 2010. En Corrèze, les acteurs locaux se sont saisis de la tradition d'accueil initiale et l'ont perpétuée dans une logique économique, garantissant des emplois aux habitants du territoire.

En Lozère, l'hypothèse de la tradition d'accueil a été également retenue par Noémie Rapegno. En effet, « l'Association lozérienne de la lutte contre les fléaux sociaux » (ALLFS), créée en 1937, tire son origine du Comité d'hygiène et de préservation antituberculeuse. L'ALLFS, tout comme l'association « Les amis de l'enfance », étaient à l'origine deux des associations à vocation sociale qui n'avaient pas comme vocation première l'accueil de personnes en situation de handicap. Pourtant elles ont ouvert des établissements spécialisés dès les années 1960 pour l'ALLFS et 1970- 1980 pour l'association « Les amis de l'enfance ». L'association « l'éducation par le travail », créée en 1971, a quant à elle centré dans un premier temps ses activités autour de l'accueil d'enfants et adultes en situation de handicap à travers la gestion d'un Institut Médico-Pédagogique (IMP) et d'un Centre d'Aide par le Travail (CAT). Noémie Rapegno explique que, comme en Corrèze, plusieurs associations lozériennes ont impliqué des élus locaux dès leur création. Par exemple l'action de l'association le Clos du Nid, créée sous l'impulsion de l'abbé Oziol, comme l'association des résidences Saint-Nicolas, a été relayée par les élus locaux, en particulier par Jacques Blanc, maire de la commune lozérienne de La Canourgue et rapporteur à l'Assemblée nationale de la loi de 1975 en faveur des personnes handicapées.

Aujourd'hui, une grande partie des emplois lozériens dépendent directement du médico-social. Pour une population active totale de 34 000 personnes, les emplois directs dans ce secteur sont évalués à 4500 et se situent surtout sur le nord-ouest du département. (Marasovic, 2013 cité par Chignier-Riboulon, 2018). Franck Chignier-Riboulon et Mauricette Fournier expliquent que de nombreux emplois indirects sont générés par le secteur médico-social en Lozère. Les centres se fournissent dans les pharmacies locales, font entretenir leurs véhicules dans les garages du territoire ou font appel aux artisans du secteur pour l'entretien des bâtiments (Chignier-Riboulon et Fournier, 2017 ; Chignier-Riboulon, 2018). Dans des départements ruraux comme la Lozère ou la Corrèze, la tradition initiale d'accueil et de soin de personnes ayant la tuberculose s'est au fil du temps transformée en une filière médico-sociale d'accueil des personnes en situation de handicap, très importante économiquement. Dans cette translation, un rôle majeur a été joué par les acteurs politiques locaux qui ont vu dans l'opportunité médico-sociale une ressource pour leur territoire et qui continuent d'œuvrer pour le développement de ce secteur.

Alors que certains territoires ruraux se sont donc très tôt spécialisés dans l'accueil de personnes en situation de handicap, la sur-représentation des départements ruraux dans le classement du nombre de places d'accueil a toutefois tendance à progressivement s'estomper. Comme le soulignent Sophie Bourgarel et Monique Piteau-Delord, « l'évolution des comportements familiaux comme sociétaux face au handicap amène au lent comblement de cette géographie de l'éloignement. Les écarts entre taux départementaux d'équipement diminuent lentement, sans trop modifier le classement des régions (Bourgarel et Piteau-Delord, 2013, p 786).

Bien que vecteur de développement pour ces territoires, l'implantation en milieu rural de nombreux établissements d'accueil et d'accompagnement pour personnes en situation de handicap soulève problèmes et interrogations si on se place du point de vue des personnes concernées et de leur famille. En effet, « le suréquipement des territoires ruraux impliquent un plus grand isolement pour les résidents, un éloignement des équipements intermédiaire socio-culturels et sportifs ainsi qu'un éloignement des familles et un accès aux transports difficile » (Rapegno p 144).

Pour comprendre dans quelle mesure le milieu rural peut être un frein ou un atout pour l'épanouissement des personnes en situation de handicap, les enquêtes menées dans le cadre du présent projet de recherche se focalisent sur le projet de vie des personnes et sur les moyens mis à leur disposition pour le réaliser. Dans quelle mesure une situation en milieu rural peut-elle influencer les projets de vie des personnes qui y sont accompagnées ? Quelles possibilités d'épanouissement et de réalisation des projets de vie offre le milieu rural ? Quelles sont les atouts et les freins de l'espace rural en termes d'insertion sociale et d'insertion professionnelle pour les personnes qui sont en capacité de travailler ?

Peu de ressources bibliographiques abordent des problématiques liées à l'insertion sociale ou professionnelle des personnes en situation de handicap spécifiquement dans les espaces ruraux.

A l'échelle internationale, citons les travaux de Margaret Booyens, Ermien van Pletzen et Theresa Lorenzo (2015) qui se sont penchés sur les dynamiques d'insertion en milieu rural de personnes en situation de handicap dans le Sud de l'Afrique. Ils ont mis en évidence la complexité des contextes ruraux comme facteur contrariant l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. En Afrique du Sud, au Botswana comme au Malawi, ont été relevés comme principaux freins à l'insertion l'effet négatif généré par la pauvreté et les appréhensions des communautés vis-à-vis du handicap. Au Québec un collectif de jeunes chercheurs s'est intéressé aux problèmes d'accessibilités aux services pour les personnes en situation de handicap vivant en milieu rural, plus précisément à la question de l'accès aux loisirs (Roult et al). Cependant, ils ont remarqué que la taille démographique

réduite des communautés rurales facilite les échanges entre les personnes handicapées et le reste de la population. En 2009, l'International Labour Organisation, a publié un guide en huit volumes présentant la méthode TREE (*Training for Rural Economic Empowerment*). Cette méthodologie vise à promouvoir l'autonomisation économique des zones rurales pauvres. Le huitième numéro est spécifiquement consacré à la question de l'insertion en milieu rural des personnes en situation de handicap. A travers un ensemble processus stimulant la création d'initiatives et mettant en place des séances de formation professionnelle, cette méthode a notamment porté ses fruits au Bangladesh (ILO, 2009)

En France, si l'on s'en tient à la question de l'insertion professionnelle, quelques travaux établissent un diagnostic de la question à une échelle territoriale particulière, qui peuvent inclure les espaces ruraux (Zaffran, 2005 en Aquitaine ; Vuilbert pour l'Allier, 2017) ; d'autres présentent la spécificité de l'agriculture sociale et thérapeutique (ASTRA, 2014), ou traitent de la question de l'emploi de personnes en situation de handicap sous l'angle de la production alimentaire (les légumeries pour Abadie et al, 2017).

La reconnaissance du handicap psychique, depuis la loi de 2005, a fait émerger des questionnements quant à la manière d'accompagner les personnes concernées vers l'insertion sociale et professionnelle. Les personnes en situation de handicap psychique peuvent être orientées par la MDPH vers deux types d'accompagnement, le milieu protégé ou le milieu ordinaire, par l'intermédiaire d'un accompagnement de pôle emploi ou de Cap emploi et des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Ces structures ont pour vocation d'accompagner vers l'emploi diverses catégories de personnes en difficulté face au marché du travail (chômeurs de longue durée, jeunes de moins de 26 ans en difficultés bénéficiaires des minimas sociaux, mais aussi travailleurs handicapés). Les SIAE peuvent donc répondre aux besoins des travailleurs handicapés ne relevant pas du milieu protégé, mais qui ne peuvent accéder directement à l'emploi.

Étudiant le département de l'Allier, Sophie Vuilbert et Mauricette Fournier soulignent cependant que rares sont les personnes en situation de handicap psychique (déclaré et reconnu, notamment par la RQTH) à être orientées vers les SIAE (Vuilbert et Fournier, à paraître). Elles constatent également plusieurs freins à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. En se focalisant sur les actions menées par les SIAE, les auteures ont montré que le manque de clarté dans les dispositifs et de coordination entre les différents acteurs de l'insertion était générateur de difficultés et de freins à la réalisation du projet de vie des personnes en situation de handicap. Replaçant ces constats dans un contexte territorial dominé par la ruralité, ces travaux mettent en évidence les difficultés d'accès aux structures d'accompagnement, situation renforcée par le manque d'offre de transport publics en milieu rural. De fait, les enquêtes menées auprès de

différents professionnels des SIAE mettent en évidence que la majorité des travailleurs handicapés accompagnés résident à plus de 15 km des pôles urbains où sont localisées les structures (Vuilbert, 2017). Au final, Sophie Vuilbert et Mauricette Fournier mettent en évidence les discordances existants entre territoires vécus des personnes en situation de handicap et territoires administratifs des SIAE (Vuilbert et Fournier, à paraître).

Ces constats font écho à ceux établis par le réseau ASTRA : « Il y a un manque de solutions sociales et professionnelles à long terme pour des personnes qui ne peuvent pas retourner dans le milieu de travail ordinaire » (ASTRA, 2014). Dans les territoires ruraux, compte tenu de l'absence d'offre de transport structurée l'agriculture sociale et thérapeutique peut constituer une solution d'insertion pour les personnes en situation de handicap psychique. En effet, Joël Zaffran soulignait en 2005 que le travail à la ferme, souvent basé sur un schéma de travail collectif et familial, présente une organisation différente de celle de l'entreprise, permettant une plus grande souplesse et une polyvalence plus importante (Zaffran, 2005). En matière d'insertion sociale et professionnelle, il avait constaté que le travail agricole pouvait se présenter, en milieu rural, comme une alternative pertinente.

Fiches de lecture

Ces 20 fiches de lecture sont extraites de la bibliographie générale. Elles ont été choisies pour leur pertinence.

Chaque fiche contient un lien vers la notice complète et les documents sur la base documentaire de la FIRAH.

Fiche 1. Handicap psychique et Emploi. Contexte et enjeu

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Acteur de l'accompagnement ; Insertion socio-professionnelle ; Milieu protégé ; Milieu ordinaire ; Handicap psychique

Résumé de l'auteur

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap , « constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Cette loi, au-delà de la nouveauté de reconnaître le handicap psychique comme handicap à part entière, insiste sur la dimension sociale du handicap qui donne à l'environnement une part importante dans la définition du handicap. De ce fait, il devient difficile d'estimer le nombre de personnes souffrant d'un handicap psychique dans la mesure où toute personne ayant des troubles psychiques ne se trouvera pas nécessairement en situation de handicap, en fonction du degré d'adéquation entre la personne et son environnement. En parallèle de ce changement de regard sur le handicap, une transformation du champ psychiatrique et de sa vocation s'est opérée. Durant de nombreuses années, la psychiatrie a eu pour but de mettre à distance de la société les individus qui souffraient de maladies mentales et ne répondant donc pas à la norme sociale. Actuellement, pour de multiples raisons, nous observons un mouvement inverse qui veut réintégrer les personnes souffrant de maladies mentales à l'environnement social « ordinaire » (Pachoud, 2014). L'amélioration des traitements pharmacologiques, plus respectueux des fonctions cognitives, permet aussi d'envisager une reprise des activités pour la personne souffrant de troubles psychiques, ce qui n'était pas forcément évident il y a encore quelques années. D'autre part, le monde du travail s'est également transformé. L'intensification du travail qui s'est opérée a fait se développer de nouveaux risques professionnels. Il existe donc actuellement une nouvelle préoccupation du monde de l'entreprise pour les questions de santé mentale. L'ensemble de ces mutations peut permettre d'expliquer, tout du moins partiellement, l'intérêt de la sphère publique pour la question de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. Cette thématique est

d'ailleurs l'un des axes de développement prioritaire du gouvernement français en matière de handicap. Ségolène Neuville, secrétaire d'état en charge des personnes en situation de handicap et de la lutte contre l'exclusion, rappelle à l'occasion du 55ème Congrès de l'UNAPEI le 5 juin dernier, que favoriser l'emploi ordinaire est une priorité en termes de développement, notamment au travers des dispositifs d'emploi accompagné en faveur du handicap psychique. De façon plus générale, le gouvernement souhaite « accentuer plus particulièrement l'effort pour l'accès et le maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap psychiques » (source : social-sante.gouv.fr). Ainsi, le relevé de conclusion de l'Élysée à la suite de la CNH de décembre 2014 indique que « l'accompagnement des travailleurs handicapés vers l'emploi et dans leur évolution professionnelle doit offrir plus de continuité, faciliter les passerelles entre emploi protégé et emploi en milieu ordinaire, et apporter aux situations de handicap psychique les réponses spécifiques qu'il requiert. » Dans ce sens, les conseils d'administration du FIPHP et de l'AGEFIPH abordent actuellement une réflexion pour faire évoluer leur offre de service vers de nouveaux catalogues de prestations afin de mieux répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap psychique.

Commentaire

Le présent document revient sur les distinctions entre handicap psychique et handicap mental, parfois confondus. L'Observatoire du CRDI souhaite remettre au clair ces définitions à partir de l'évolution historique de la conception du handicap afin de permettre une meilleure compréhension du handicap psychique. Se focalisant sur l'environnement de travail, le document présente les répercussions possibles pour une personne en situation de handicap psychique. Les tâches peuvent être réalisées plus lentement que la normale ; un manque d'attention peut conduire à des erreurs, des difficultés de compréhension des consignes surtout si elles sont compliquées, un repli sur soi accompagné par une perte de motivation et d'esprit d'initiatives. Ces répercussions peuvent impacter négativement les équipes de travail. Le document présente également les différents acteurs des domaines sanitaire, social et médico-social qui accompagnent la personne en situation de handicap psychique et qui sont en lien direct avec les professionnels de l'insertion et de l'intégration professionnelle. Ce document constitue une introduction pertinente qui facilite une première approche du handicap psychique. Il éclaire les enjeux qui entremêlent le handicap psychique et le milieu de l'emploi. De fait, les personnes en situation de handicap psychique sont confrontées à un dilemme : celui de choisir de ne pas s'intégrer professionnellement pour favoriser leur santé au détriment de la reconnaissance sociale et celui de faire le choix de s'insérer professionnellement afin d'acquérir un certain statut social mais au détriment parfois de leur santé. Il est intéressant de préciser que, pour une personne avec des troubles psychiques, la durée de chômage accentue la fréquence même de ces troubles, aggravant parfois la santé mentale de l'individu. Pour introduire les différents enjeux liés au handicap psychique, le

document veille également à présenter les deux environnements de travail possibles pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique : le milieu ordinaire, avec son cortège de représentations sociales du handicap constituant autant de freins à l'embauche ou à l'intégration, et le milieu protégé, qui se veut une alternative à l'insertion, favorisant davantage l'accompagnement et la protection des personnes. Enfin, sont exposés les différents accompagnements humains et organisationnels qui avantagent le maintien dans l'emploi.

Fiche 2. Le Travail des personnes en situation de handicap mental

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Handicap mental ; Accessibilité ; Travail ; Formation ; Orientation : Compensation : Milieu protégé ; ESAT ; Milieu Adapté ; Entreprises adaptées ; Milieu ordinaire ; d'accompagnement ; Retraite

Résumé de l'auteur

Votre enfant est différent. Depuis l'annonce de son handicap, les années ont passé. Aujourd'hui, devenu adulte, la question du travail se pose avec une acuité toute particulière. Parce que travailler lorsque cela est possible, plus qu'une source de revenus, c'est s'intégrer dans une société. Parce que travailler contribue à la construction de son identité propre. Être déficient intellectuel n'interdit pas d'accéder au travail. Et comme le handicap mental est très divers, une pluralité de solutions existe. Ce qui reste central, c'est le projet de vie que votre enfant a construit avec votre soutien. L'Unapei et ses associations œuvrent au quotidien pour que les personnes en situation de handicap mentales puissent accéder à une activité professionnelle. Le Mouvement a ainsi créé et développé des structures et services d'accompagnement au travail et milite pour que les besoins et attentes des personnes en situation de handicap mental au travail soient pris en compte dans les politiques publiques. Ce guide vient en complément des conseils individualisés et adaptés à la situation de votre enfant que peuvent vous dispenser les professionnels de terrain, notamment du milieu associatif, qui vous ont accompagné dans votre cheminement. Les informations et conseils pratiques que vous trouverez au fil des pages vous permettront en revanche de vous repérer dans un méandre d'acteurs institutionnels et d'opérateurs. Mais il est important de garder à l'esprit que d'un lieu à l'autre, leur bon fonctionnement peut être variable. L'ambition de ce guide est de vous proposer les repères nécessaires pour que vous puissiez poser les bonnes questions aux bonnes personnes, afin que votre enfant, dans son projet d'accès et de maintien au travail soit autant que possible au bon endroit au bon moment

Commentaire

Au travers de ce guide, l'Unapei propose aux familles d'enfants en situation de handicap mental de comprendre le fonctionnement des différentes structures d'accompagnement, de l'enfance jusqu'à l'âge adulte, dans l'objectif de favoriser le projet de vie de la personne par le biais de son intégration socio-professionnelle. L'Unapei passe en revue le panorama intégral de ces structures, depuis l'orientation par la MDPH jusqu'aux différents milieux de travail, milieu protégé de travail (ESAT), milieu adapté (Entreprise Adaptée) et le milieu ordinaire. Chaque introduction à ces milieux est associée aux différentes aides financières, à destination des structures mais aussi à destination des personnes elles-mêmes. Le guide permet aux familles d'avoir un aperçu global de l'accompagnement pour le projet de vie de leurs enfants dans l'objectif de préparer leur avenir professionnel.

Fiche 3. Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

ESS ; Emploi ; Handicap

Résumé de l'auteur (partie du préambule)

L'emploi des personnes en situation de handicap répond à des obligations légales qui se renforcent progressivement depuis une trentaine d'années. Pour autant, cet enjeu répond aussi et avant tout à un engagement sociétal en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations, s'inscrivant pleinement dans les valeurs défendues par les branches professionnelles et les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS). Dans ce cadre, les partenaires sociaux de l'ESS ont convenu de la nécessité d'engager des actions pour améliorer la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS. Sous l'impulsion de l'UDES, les partenaires sociaux de l'ESS ont acté, par relevé de décisions paritaires en date du 28 mars 2017, de la nécessité de négocier un accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS. La négociation s'est déroulée dans le cadre d'un groupe de travail paritaire spécifique encadré par le Groupe de Dialogue Social transversal de l'économie sociale (GDS). L'accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS dont la négociation s'est achevée le 9 janvier 2019 constitue un cadre de référence commun déterminant les orientations et objectifs partagés en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, incitant les branches et entreprises à s'engager en la matière, dans une logique de subsidiarité. Afin d'appuyer et d'outiller les entreprises de l'ESS dans la mise en œuvre des objectifs portés par l'accord multiprofessionnel, l'UDES propose ce guide pratique à destination des employeurs, visant à donner les principaux repères et éléments de connaissance pour accompagner le passage à l'action et/ou soutenir les actions déjà engagées par les entreprises dans leur politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Commentaire

En janvier 2019, les acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) ont signé un accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap déterminant un cadre de référence comprenant les orientations et les objectifs en faveur de l'emploi des personnes concernées. Ce guide de l'UDES revient sur cet accord et sur les différents éléments d'action et de soutien pour développer l'insertion et le maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Il s'adresse aux employeurs de l'ESS. Il leur offre, d'une part, un panorama du handicap et leur permet, d'autre part, de mesurer les enjeux positifs à embaucher une personne en situation de handicap. Des conseils méthodologiques et pratiques sont apportés de manière à ce que les acteurs de l'ESS puissent se structurer en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, mais aussi pour qu'ils puissent communiquer et sensibiliser les autres salariés de la structure. Ce document constitue un réel guide pratique pour favoriser, en amont, l'intégration d'un salarié en situation de handicap et, en aval, un accompagnement et un suivi sur le long terme, de manière à maintenir le salarié dans l'emploi, tout en tenant compte des enjeux et des risques liés au handicap.

Fiche 4. Les établissements et services d'aide par le travail : un état des lieux en 2019

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Rapport institutionnel ; Emploi accompagné ; Mutations du secteur social et médico-social, ESAT ; Entreprise adaptée

Résumé de l'auteur

Par lettre de mission du 28 mars 2019, la ministre des Solidarités et de la santé, la ministre du Travail, le ministre de l'Action et des comptes publics et la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées ont demandé à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'inspection générale des finances (IGF) de conduire une mission conjointe relative aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) régis par les lois du 30 juin 1975 et du 11 février 2005.

Pour répondre à cette demande, la mission a rencontré les principaux acteurs dans le champ du handicap et a auditionné de nombreuses têtes de réseaux ; elle s'est efforcée de rassembler les informations statistiques et budgétaires relatives aux ESAT, éclatées entre plusieurs organismes. Elle a également visité une vingtaine d'ESAT, dans cinq régions différentes, et a rencontré une cinquantaine de travailleurs d'ESAT pour recueillir leur parole.

Le rapport dressé à l'issue de ces investigations propose un état des lieux du secteur protégé et de ses enjeux.

Commentaire

Ce rapport de l'IGF et de l'IGAS met en évidence plusieurs enjeux d'évolutions du secteur.

En 2019, près de 1 400 ESAT accueilleraient environ 120 000 travailleurs handicapés orientés par les MDPH. Permettant de donner une activité professionnelle à une population particulièrement exposée à l'inactivité et au chômage, les ESAT bénéficient de fonds publics à hauteur de 3 milliards d'euros, pour un chiffre d'affaires d'environ 2 milliards d'euros. Le rapport met en évidence d'importantes tensions aussi bien au niveau du nombre de places limités qu'en ce qui concerne l'accompagnement (la recomposition des publics amène les ESAT à réadapter leurs interventions). Si les établissements contribuent à l'inclusion des personnes qu'ils accueillent, les travailleurs ne sont pas considérés comme des salariés et seulement 1% d'entre eux parviennent à se faire embaucher dans le milieu ordinaire.

Fort de ces constats et afin d'anticiper les évolutions et les mutations du secteur, le rapport détaille plusieurs recommandations qui portent entre autres sur l'organisation de l'orientation des personnes, le renfort des droits des travailleurs ou encore le soutien des entreprises qui s'engagent dans une démarche inclusive.

Fiche 5. L'accueil à la ferme de personnes en difficultés

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Ferme ; Trajectoire sociale et professionnelle ; Exploitation individuelle ; Mobilité ; Conditions d'accueil

Résumé de l'auteur (introduction)

Il est dans la vocation du Réseau ASTRA de s'intéresser à la trajectoire de personnes en difficultés, accueillies dans des structures sociales, à finalité d'insertion ou d'accompagnement thérapeutique, vers des fermes et exploitations familiales. Ce qui est en jeu ici, c'est la possibilité pour des agriculteurs intéressés par l'accueil social, d'accéder à une population plus large de personnes ayant besoin d'être accueillies. Pour les structures sociales, il y a à la fois la nécessité de favoriser l'émergence d'un projet professionnel pour certains de leurs résidents et ouvriers, et aussi l'intérêt pour le bien-être de certaines personnes, de sortir d'un mode de vie collectif pour retrouver un milieu familial. De tels mouvements permettent ainsi d'accueillir de nouvelles personnes dans les structures d'accueil, dans un contexte où les besoins d'accueil sont immenses et les capacités trop réduites. Toutefois, des adhérents du Réseau ont rencontré des difficultés, pour construire une telle mobilité, notamment du fait de difficultés dans la mise en relation et des modalités à mettre en œuvre pour favoriser les conditions d'accueil sur les exploitations familiales. Pour mieux comprendre le fonctionnement actuel de l'accueil à la ferme de personnes en difficultés, le Réseau ASTRA a donc mené une enquête pour dresser un état des lieux de la réalité et des voies d'amélioration de cet axe majeur de développement de l'agriculture sociale et thérapeutique.

Commentaire

Ce rapport de synthèse a pour objectif de permettre la compréhension des besoins et des possibilités d'accueil individualisé au sein d'une ferme. L'étude repose sur le postulat de la mobilité des personnes en situation de fragilité, depuis les structures sociales à finalité d'insertion ou d'accompagnement thérapeutique vers des fermes et exploitations familiales. Cette mobilité s'inscrit dans le projet de vie de certains travailleurs en ESAT, notamment, qui souhaitent aller ou retourner vers le milieu ordinaire et sortir de la vie en collectivité proposée par les ESAT. L'une des possibilités est donc de favoriser la mobilité vers des exploitations familiales. L'étude révèle qu'il est difficile d'identifier des agriculteurs proposant l'accueil à la ferme, bien que les besoins et la demande d'accueil constituent une réalité bien présente. A contrario, peu d'exploitants agricoles connaissent les diverses possibilités d'accueil à la ferme. L'étude montre ainsi l'intérêt d'améliorer la communication autour des offres d'accueil et opportunités de travail pour les personnes en situation de handicap. Le Réseau ASTRA se propose de contribuer à l'amélioration de ces mobilités professionnelles en développant un ensemble de services, dont l'information auprès des agriculteurs (concernant les possibles soutiens pour monter un projet d'accueil, la mise en relation avec les structures associatives, la promotion de l'intérêt de l'agriculture sociale et thérapeutique, le partage de bonnes expériences, etc).

Fiche 6. Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Intégration du handicap ; Accès à la formation ; Entreprises handi-accueillantes ; Co-entreprise ; Milieu ordinaire ; Milieu protégé ; Innovation sociale

Résumé de l'auteur (partie d'introduction)

La mobilisation des employeurs publics et privés est un facteur clef pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de le conserver. Cette mobilisation relève de leur responsabilité sociétale. Il importe donc d'examiner les conditions dans lesquelles la RSE est un vecteur efficace de transformation des pratiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. De plus, il convient d'identifier les initiatives volontaires des entreprises qui contribuent à une plus grande inclusion des personnes en situation de handicap, susceptibles de compléter et de renforcer les actions déjà menées au niveau législatif. Selon la définition retenue par la Commission européenne⁴, sur laquelle le texte de référence de la Plateforme RSE s'appuie, la RSE s'entend comme « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ». L'emploi des personnes en situation de handicap entre ainsi dans le champ de la RSE et relève des démarches RSE des entreprises. Pourtant, le champ du handicap et celui de la RSE sont distincts aux yeux de beaucoup d'entreprises. 33 % des entreprises déclarent mener des politiques spécifiques de lutte contre les discriminations liées au handicap⁵. Parmi celles-ci, une sur cinq estime dans le même temps ne pas mener d'actions de RSE. À l'inverse, 46 % des entreprises déclarant ne pas mener de politiques spécifiques de lutte contre les discriminations liées au handicap estiment dans le même temps mener des actions de RSE. Pour élaborer cet avis, la Plateforme RSE s'est appuyée sur ses travaux antérieurs, sur une analyse des sources académiques disponibles, sur des entretiens et quatre auditions⁶. Ses membres ont mené un travail de concertation au sein de leurs pôles, avant de se réunir, le 6 avril 2018, autour d'un projet élaboré par le secrétariat permanent. Les constats et les recommandations qui suivent résultent de ces travaux et de ces échanges. Le présent avis a été adopté par le bureau de la Plateforme RSE le 13 avril 2018.

Commentaire

La Plateforme RSE propose ici de recenser les pratiques responsables à mettre en œuvre pour favoriser l'employabilité des travailleurs handicapés. En premier lieu, le présent document s'arrête sur les voies de formation qui peuvent être proposées aux personnes en situation de handicap. L'accès à la formation est faible pour ce public (environ 80% des personnes en situation de handicap ne dépassent pas le CAP/BEP). La Plateforme RSE donne des exemples d'entreprises qui s'engagent dans l'accès à la formation comme TF1, Bouygues ou Orange. Elle relaye également divers événements (forums, salons, etc.) mis en place par des associations pour permettre à des personnes en situation de handicap de partir à la rencontre de recruteurs, comme LADAPT qui organise chaque année le forum « Emploi et handicap ». La Plateforme RSE cherche à encourager les entreprises à repenser leur façon de concevoir

leurs produits en mettant en avant les outils professionnels adaptés à tous les types de handicap, développés souvent par de grandes entreprises, comme L'Oréal. Figurent également des conseils pratiques pour lutter contre les stéréotypes relatifs au handicap. La Plateforme RSE développe par exemple le cas de l'entreprise d'intérim Adecco, qui met à disposition des employeurs des solutions innovantes et adaptées à chaque entreprise, de manière à favoriser l'accueil des travailleurs handicapés. Enfin, ce document se conclut par des recommandations concernant la formation des travailleurs handicapés, le recrutement, l'accueil et le maintien dans l'emploi, ainsi que des informations sur la reconnaissance des entreprises handi-accueillantes, l'inscription de la question du handicap dans les démarches de Responsabilité Sociale de l'Entreprise, et le soutien à l'innovation sociale.

Fiche 7. Favoriser l'accompagnement et la formation en ESAT

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

ESAT ; Formation ; Emploi ; Médico-social

Résumé de l'auteur

Le présent rapport s'enracine autour d'une idée simple mais ambitieuse : anticiper et accompagner les transformations nécessaires des ESAT pour les 10 années à venir, nécessaires pour faire face aux mutations du monde. Ces mutations, qu'elles soient sociales, économiques, législatives ou organisationnelles, auront des impacts forts sur les ESAT. Pour favoriser la formation et l'accompagnement à la fois des professionnels et des usagers accueillis, cette étude s'est bâtie sur le principe que l'analyse devait s'ouvrir à une connaissance plus fine des changements actuels et futurs de l'environnement des ESAT. Ce besoin de prospective est d'autant plus important que les transformations sont parfois silencieuses et portées par « d'invisibles courants » comme le dit Edgar Morin. Il s'agit donc de repérer, selon la belle expression de Hughes de Jouvenel, les « signes porteurs d'avenir », les traces du futur. C'est par l'observation et l'analyse des trames structurelles du changement, au-delà des crises et des facteurs conjoncturels, en appréciant également les effets sur l'organisation du travail et les métiers, que cette étude a choisi de comprendre de quoi sera fait l'avenir des ESAT. C'est notamment la question de l'accompagnement et de la formation tant des usagers que des professionnels qui constitue le cœur de cible de cette étude. Ce rapport dresse ainsi le bilan des enseignements tirés des travaux conduits depuis l'été 2009 sur ce sujet dans le cadre de l'étude confiée par la délégation régionale Unifaf Rhône-Alpes et l'Observatoire National à l'Ifross, Institut de Formation et de recherche sur les Organisations Sanitaires et Médico-Sociales de l'université Lyon 3. Les ESAT ne sont pas un sujet nouveau pour l'Ifross. Nous avons en effet labouré ce champ d'activité depuis de nombreuses années, par les audits et interventions sur le terrain, par les formations que nous développons à l'attention des managers du médico-social, par les échanges que nous avons dans le cadre d'un réseau européen autour du travail adapté, par les groupes de réflexion auxquels nous participons directement ou indirectement, au niveau national et régional, et enfin dans le cadre de la Chaire de Prospective Médico-Sociale initiée début 2010 autour du thème « Travail et Handicap ». Six parties composent ce document. Après avoir rappelé, d'une part, les méthodes et les différentes phases de cette étude (chapitre 1) et, d'autre part, le contexte général du secteur des ESAT (chapitre 2), une analyse comparative et thématique sera développée afin de rendre compte des investigations conduites au sein de 19 ESAT de la région Rhône-Alpes (chapitre 3). Une attention particulière sera apportée à l'analyse critique des pratiques et de l'offre de formation à destination tant des professionnels que des usagers dans la région (chapitre 4). Enfin, nous tenterons de mettre de l'ordre dans la diversité des situations observées en proposant une grille de lecture synthétique des ESAT.

Commentaire

Cette étude vise à outiller les ESAT de l'ancienne région Rhône-Alpes pour les préparer aux évolutions de l'environnement socio-économique auxquelles ils devront faire face dans les prochaines années. Elle cherche aussi à faciliter l'accès à une formation de qualité tant pour les acteurs encadrants des ESAT que pour les travailleurs eux-mêmes. A partir d'une recherche exploratoire au sein même des ESAT, l'étude combine les approches qualitatives et quantitatives pour rendre compte de l'organisation et des pratiques de gestion des ressources humaines de ces établissements. Elle révèle l'ESAT comme un acteur protéiforme aux logiques sociales structurantes. Entre analyse territoriale et analyse des pratiques, l'étude dévoile la complexité des enjeux inhérente aux ESAT dont les enjeux éducatifs, la question du vieillissement des usagers, le marché dans lequel ils s'insèrent, la valeur du travail pour les personnes en situation de handicap, etc. Elle s'adresse, d'une part, aux acteurs des ESAT dans le but de les aider à appréhender leurs propres pratiques et, d'autre part, aux chercheurs qui souhaitent mener des études comparables à celle-ci.

Fiche 8. Le soutien à l'emploi de type « placement et soutien individuels » pour les personnes atteintes de troubles mentaux graves : sa pertinence pour le Québec

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

IPS ; Québec ; Soutien à l'emploi ; Placement et soutien individuel ; Handicap psychique

Résumé de l'auteur (partie de résumé)

Environ 2 à 3 % de la population adulte ont un trouble mental grave (ces personnes étant principalement atteintes de schizophrénie, de troubles schizo affectifs, de troubles bipolaires ou de dépression majeure). Selon divers sondages, la majorité de ces personnes voudraient travailler, ne serait-ce qu'à temps partiel. Celles-ci voient dans le travail non seulement une façon d'accéder à un revenu plus élevé, mais aussi une source de satisfaction personnelle et un gage de citoyenneté à part entière. Le travail procure à ces personnes, comme au reste de la population, de multiples avantages : activités structurées, augmentation de l'estime de soi et de la qualité de vie et construction d'une identité positive de citoyen à part entière plutôt que d'une identité de patient psychiatrique. Le travail joue ainsi un rôle important dans leur rétablissement. Toutefois, on constate que seulement 10 à 30 % de ces personnes travaillent, y compris dans des milieux protégés. Le réseau actuel de services d'insertion socioprofessionnelle relève à la fois du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), auquel se rattache l'agence Emploi-Québec. Trois observations principales se dégagent de l'analyse des programmes actuels. Premièrement, malgré l'existence de plusieurs programmes spécifiquement conçus pour les personnes qui ont des troubles mentaux graves et surtout développés par le réseau de la santé et des services sociaux, la plupart des programmes ne sont pas orientés vers l'intégration en milieu régulier. De plus, la division organisationnelle entre les services d'insertion en emploi et les services de santé mentale fragmente les services du point de vue des usagers. Deuxièmement, les programmes et mesures d'Emploi-Québec ont été conçus, pour la plupart, en fonction des besoins de la population générale et ne tiennent pas bien compte, exception faite de certains services spécialisés de main-d'œuvre, des besoins particuliers des personnes qui ont des troubles mentaux graves. Troisièmement, les règlements relatifs aux prestations d'assistance-emploi découragent, d'un point de vue financier, le travail régulier pour bon nombre de personnes qui ont des troubles mentaux graves. Ainsi, malgré le désir exprimé par la majorité de ces personnes de travailler, et le rôle crucial que l'on reconnaît au travail (particulièrement au travail régulier) dans le rétablissement des personnes, le réseau actuel s'oriente différemment. En effet, il privilégie des mesures de pré-employabilité diverses et l'intégration à des milieux de travail protégés et, de plus, il décourage le travail régulier sur le plan financier. La plupart de ces difficultés sont reconnues depuis longtemps, mais leur résolution est rendue ardue en raison de leur nature intersectorielle et probablement aussi d'un certain scepticisme partagé par bon nombre d'intervenants à l'égard de la possibilité d'emploi régulier pour les personnes qui ont des troubles mentaux graves.

Commentaire

Tenant compte, en matière d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap mental et psychique, des orientations politiques du Québec qui favorisent un exercice plein et entier du droit à l'égalité à l'embauche, cette monographie présente de manière détaillée le modèle d'intégration à l'emploi nommé *Individual Placement and Support* (ou en français « Placement et soutien individuel »). Il s'agit d'un modèle émergent qui propose un accompagnement à l'emploi relevant d'autres méthodes que celles traditionnellement appliquées pour le public des personnes en situation de handicap mental grave. La force de ce modèle repose sur le principe simple d'intégrer la personne dans un emploi et de l'accompagner dans celui-ci au travers d'une formation. Les chiffres actuels tendent à mettre en valeur ce modèle, qui faciliterait nettement l'intégration et le maintien dans l'emploi de ce public. Cette monographie propose une approche territoriale de cette pratique au travers de l'échelle provinciale du Québec. De cette manière, le lecteur constate les enjeux concrets sur le territoire étudié.

Fiche 9. Handicap psychique et insertion professionnelle : de nouvelles orientations théoriques et pratiques.

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

IPS ; Remédiation cognitive ; Insertion professionnelle ; Soutien ; Accompagnement vers l'emploi ; Handicap psychique

Résumé de l'auteur

La remédiation cognitive améliore le fonctionnement cognitif et social. Cela permet d'envisager autrement la question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique, en abandonnant le versant déficitaire. S'intéresser aux modalités de soutien apportées durant le parcours d'insertion représente une véritable prise de conscience aujourd'hui nécessaire pour envisager de nouvelles pratiques d'accompagnement vers et dans l'emploi.

Commentaire

La recherche internationale, et particulièrement anglo-saxonne, sur la question de la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique a fait évoluer les pratiques et a remis en question les modèles traditionnels. Bernard Pachoud revient sur des pratiques innovantes d'accompagnement vers et dans l'emploi. C'est notamment le cas du modèle de « soutien à l'emploi » (en anglais *supported employment*) qui se démarque par des résultats probants en matière de réinsertion. Son taux d'insertion serait au moins deux fois supérieur aux méthodes traditionnelles. En mettant en exergue un bref cadre théorique et pratique sur la question, Pachoud apporte des pistes de réflexions quant à l'utilisation de cette pratique innovante pour réinsérer des personnes directement dans le milieu ordinaire de travail.

Fiche 10. Reconnaissance du handicap psychique et intégration dans les structures d'aide par le travail

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Handicap psychique ; maladie psychique ; maladie mentale ; travailleurs handicapés ; handicap ; comportementalisme ; stigmatisation

Résumé de l'auteur

Cet article présente les résultats provisoires d'une étude portant sur la reconnaissance du handicap psychique et de ses conséquences dans l'accompagnement médicosocial. L'étude porte plus particulièrement sur l'insertion des personnes présentant des troubles psychiques dans les établissements pour travailleurs handicapés (ESAT). L'observation des pratiques professionnelles en ESAT montre que cette prise en charge de type comportementale, par-delà les discours d'insertion, reproduit des schémas anciens d'exclusion et de mise à l'écart de la maladie mentale.

Commentaire

Cet article scientifique propose de mettre en avant les propos de moniteurs d'ateliers travaillant en ESAT. Au travers de leurs expériences, le lecteur découvre les difficultés auxquelles ils ont à faire au quotidien, dues notamment au manque de connaissances sur les différentes pathologies psychiques qu'ils côtoient chaque jour au contact des travailleurs. Au travers de leur vécu, on constate que le savoir est principalement dans les mains des psychiatres et psychologues. Cependant, ce savoir est très peu communiqué et transmis aux moniteurs qui encadrent les travailleurs en situation de handicap. Cela aboutit alors aux difficultés et incompréhensions rencontrées par les moniteurs. L'expérience racontée met également en lumière le manque de formation des moniteurs, qui, de ce fait, ne savent pas comment gérer certaines situations sur le terrain. Au travers de cette approche anthropologique, cet article tend à apporter un regard critique sur les établissements médico-sociaux et sur le concept même de handicap.

Fiche 11. Deux structures d'insertion professionnelle de format hybride pour personnes avec un trouble mental : les ESAT de transition de Messidor (France) et Accès-Cible SMT (Québec)

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Handicap psychique ; Insertion professionnelle ; Emploi protégé ; Transition ; Soutien à l'emploi

Résumé de l'auteur

Parmi les différents programmes d'accompagnement à l'insertion professionnelle pour les personnes avec un trouble mental, deux pratiques retiennent l'attention en France et au Québec, par leur format hybride, à mi-chemin entre un atelier protégé, une entreprise à économie sociale et un programme de soutien à l'emploi. La structure Accès-Cible SMT à Montréal et les ESAT de l'association Messidor en France sont en effet des dispositifs qui visent à favoriser l'insertion en milieu ordinaire de travail de leurs usagers et travailleurs, cela en organisant un temps de préparation, construit en étapes. Ces deux approches proposent donc un temps de transition dans lequel la priorité est donnée à l'*empowerment* de la personne, c'est-à-dire au fait de la rendre principale actrice de sa reconstruction et de son projet professionnel. Ce parti pris dans l'accompagnement permet de développer, entre autres, une confiance et estime de soi comme travailleur et un meilleur sentiment d'efficacité professionnelle, éléments déterminants pour favoriser l'intégration dans le milieu ordinaire de travail.

Commentaire

Au travers d'une analyse croisée de deux structures différentes, Accès-Cible SMT du Québec et l'association française Messidor, l'article propose de rendre compte de leurs pratiques pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes pourvues de troubles mentaux. Accès-Cible SMT relève d'une approche de la réadaptation psychosociale et du rétablissement se positionnant sur une démedicalisation de l'intervention, sur l'autonomie décisionnelle de la personne accompagnée, sur son *empowerment* et sur des rapports relationnels de solidarité. Cette approche s'inscrit dans un Programme de réadaptation et de maintien en emploi qui dure vingt-huit semaines. Messidor manifeste aussi une pratique originale au travers de ces ESAT de transition. Les ESAT de Messidor ont en effet un taux de transition en milieu ordinaire bien supérieur aux ESAT ayant des pratiques traditionnelles d'insertion. L'association Messidor se caractérise par une forme hybride entre un atelier protégé, une entreprise à économie sociale et un programme de soutien à l'emploi. Par-delà ces deux structures, l'article propose au lecteur de s'approprier des pratiques originales pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Fiche 12. Les perspectives d'e-inclusion dans le secteur du handicap mental

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

e-inclusion ; Technologies numériques ; Usages ; Handicap mental ; ESAT

Résumé de l'auteur

Les technologies numériques ont envahi notre quotidien et notre vie professionnelle. Leurs usages permettent de nouveaux modes de communication, d'organisation, de production et d'échange. Mais il existe des inégalités numériques qui semblent être le prolongement d'inégalités sociales. Les personnes en situation de handicap mental et/ou psychique, victimes de représentations sociales stigmatisantes, sont confrontées à ces inégalités. Cependant, dans le cadre de leur activité professionnelle, on leur demande d'acquérir des compétences dans les usages de ces technologies, afin de maintenir une compétitivité dans les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) qui les emploient. Chargés de mission e-Inclusion au sein des six ESAT de l'Adapei 35, nous devons trouver des solutions pour diffuser l'usage des technologies numériques auprès de ces personnes dans le cadre de leurs activités professionnelles. En adaptant les technologies et les méthodes pédagogiques associées lors d'une expérimentation avec des tablettes tactiles auprès de 80 travailleurs, nous avons mis en œuvre une recherche-action qui avait pour objectif d'étudier les processus d'appropriation personnels, professionnels et institutionnels de ces technologies. Si les participants ont adopté les technologies, ils ont également démontré des capacités et développé de nouvelles compétences

Commentaire

Cet article rend compte des résultats d'une recherche-action menée dans six ESAT de l'association Adapei 35 dans lesquels les différents chercheurs ont réalisé une étude exploratoire pendant dix mois. L'enjeu de cette recherche-action portait sur les inégalités numériques (nouvelles technologies de l'information et de la communication) auxquelles sont confrontés les travailleurs en situation de handicap en ESAT. Pour restaurer un lien d'égalité, cette recherche-action cherche à développer de nouvelles méthodologies pour introduire les outils numériques ainsi que de nouvelles méthodes d'accompagnement pédagogiques. L'objectif est alors d'e-inclure les personnes en situation de handicap mental qui travaillent en ESAT. Les résultats de cette étude expérimentale portent notamment sur la réappropriation de l'estime de soi et l'acquisition de nouvelles compétences grâce à l'utilisation des outils numériques.

Fiche 13. Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Citoyenneté ; Auto-détermination ; Vie relationnelle, affective et familiale ; Habitat ; Vie quotidienne et courante ; Participation ; Accompagnement

Résumé de l'auteur (partie de la présentation générale)

Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles portant sur « les spécificités de l'accompagnement des adultes en situation de handicap psychiques » s'inscrivent dans un contexte juridique (national et international) en profonde évolution, tant dans le secteur social, médico-social que sanitaire. Celui-ci s'inscrit dans le cadre de changements importants dans les conceptions de l'accompagnement. Ces recommandations ont pour objectif d'accompagner ces changements. Les présentes recommandations concernent les personnes en situation de handicap psychiques, c'est-à-dire les personnes qui subissent des restrictions de participation sociale dans leur environnement en raison d'une maladie psychique. Les recommandations peuvent être utiles aux professionnels accompagnant des personnes en situation de handicap psychiques présentant des altérations d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales et/ou cognitives associées.

Ces recommandations identifient les pratiques professionnelles concourant à :

- La reconnaissance et la valorisation des potentialités des personnes et de leur citoyenneté ;
- L'inclusion sociale et la valorisation des potentialités des personnes et de leur citoyenneté ;
- L'inclusion sociale et l'amélioration de la qualité de vie ;
- Une prise en compte des besoins spécifiques des adultes handicapés psychiques dans les différents domaines de l'existence : la santé, l'habitat, la vie quotidienne, la vie relationnelle, affective et familiale, l'emploi et les activités citoyennes, culturelles et de loisirs ;
- La prévention des ruptures de soin et/ou d'accompagnement et la personnalisation du parcours.

Les recommandations sont à destination des professionnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux du secteur du handicap, quel que soit le mode d'accompagnement proposé. Les recommandations sont déclinées en six chapitres qui correspondent chacun à des domaines de l'accompagnement ; la vie relationnelle, affective et familiale, la santé, l'emploi et les activités, la vie quotidienne et courante, l'habitat.

Commentaire

Ce rapport présentant des recommandations de bonnes pratiques professionnelles propose une large étendue de tous les enjeux qui entourent l'adulte en situation de handicap (santé, emploi, vie

quotidienne, relations sociales, etc.). Ce rapport, long mais percutant, tend à aiguiller de manière opérationnelle les acteurs du terrain. Chaque chapitre comporte une introduction aux enjeux et problématiques de la thématique abordée, ses objectifs, la déclinaison pratique et concrète des différentes recommandations qui lui sont liées, les points de vigilance auxquels l'acteur de terrain devra tenir compte, les repères juridiques, et enfin, des illustrations qui décrivent des pratiques mises en œuvre par des établissements, offrant ainsi au lecteur une expérience concrète.

Fiche 14. L'aide à la formulation du projet de vie : d'une expérimentation à une démarche

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Projet de vie ; Handicap ; Bouches-du-Rhône ; Dispositif ; Formulation

Résumé de l'auteur (partie du contexte)

Dès 2001, les Associations Parcours et le Conseil général, à travers le Pôle de Service Territorial, travaillaient ensemble autour du projet de vie de la personne, préfigurant ainsi largement les obligations de la loi 2005-102 et la volonté nouvelle du législateur de prendre en compte les aspirations des personnes et de partir de celles-ci pour offrir des réponses toujours plus adaptées. Précurseur d'un dispositif innovant, grâce à une volonté commune de la puissance publique et d'associations mobilisées sur l'ensemble du département, le Mouvement Parcours s'est ainsi naturellement inscrit dans la mise en œuvre de la Loi du 11 février 2005. Dès 2006, un groupe de travail a été formé pour travailler à la notion de projet de vie. Une définition précise et partagée du projet de vie a ainsi été proposée. Le projet de vie est personnel et singulier, puisqu'il dépend de ce que vit et de ce qu'a vécu la personne, de ses attentes. Il n'est pas figé, il est évolutif reflétant les attentes ou les souhaits à un instant « T » de la vie de la personne. Il est un éclairage sur la vie de la personne en situation de handicap, il peut donc en aborder tous les aspects :

- vie personnelle : vie privée, vie affective, environnement familial,
- vie sociale : loisirs, culture, sport, environnement amical, ...
- choix du lieu et du mode de vie : vie à domicile ou en institution, habiter dans un certain quartier et pouvoir s'y déplacer seul, connaître l'environnement local...
- formation et vie professionnelle : être scolarisé dans une école ordinaire ou spécialisée, bénéficier d'un accompagnement, s'orienter dans tel domaine professionnel, pouvoir se former, se réorienter...

Le projet de vie est établi en amont de l'évaluation pour éclairer et « contextualiser » la ou les demandes et doit être pris en compte à chaque étape du traitement du dossier jusqu'à l'élaboration du Plan Personnalisé de Compensation du Handicap et sa validation en CDAPH. A plus long terme, la compilation des projets de vie doit en outre permettre d'identifier et de faire remonter des besoins jusqu'à présent non exprimés et d'imaginer des réponses innovantes correspondant réellement aux attentes et besoins des personnes en situation de handicap : c'est en évaluant les écarts entre attentes exprimées et réponses apportées que l'offre de service pourra s'adapter. Il importe par conséquent que les projets de vie soient formulés de façon complète et personnelle. Or, un projet de vie comprenant tous les aspects de la vie est le résultat d'une maturation et d'une reformulation des attentes et besoins essentiels de la personne. Apporter une aide pour que ce travail de maturation et de réflexion puisse

se faire se révèle nécessaire pour certaines personnes. Il est apparu au groupe de travail légitime de proposer cette aide à la formulation du projet de vie par le biais de bénévoles citoyens, la distinguant ainsi « physiquement » et « conceptuellement » de l'évaluation des besoins et de l'ouverture des droits. Un cahier des charges d'une aide bénévole et citoyenne a ainsi été élaboré et proposé à la MDPH. Le Conseil Général a appuyé cet engagement en finançant les postes de deux animatrices réseau chargées d'appuyer l'organisation de l'action et son déploiement sur les territoires.

Commentaire

Ce rapport place au cœur du parcours de la personne en situation de handicap son projet de vie. Depuis l'apparition de ce concept au sein de la Loi 2005-102 du 11 février 2005, ce sont les Maisons Départementales des Personnes En situation de handicap qui se voient confiées la mission d'assurer l'accompagnement de la personne en situation de handicap à formuler son projet de vie. A présent est défendue une démarche d'accompagnement et d'insertion à partir des attentes de la personne avant toute évaluation et réorientation. Le concept de projet de vie, bien avant son intégration officielle dans la législation française, a été abordée dans le département des Bouches-du-Rhône. Ce département a ainsi travaillé sur cette notion en mettant en place un partenariat collaboratif avec les acteurs de terrain. Le rapport dégage les objectifs, les résultats attendus et les principes de mise en œuvre de l'action pour favoriser l'accompagnement des personnes en situation de handicap, plaçant au cœur de la démarche leur projet de vie.

Fiche 15. L'empowerment au sein des ESAT de transition Messidor : État des lieux et axes d'amélioration

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Empowerment ; Messidor ; ESAT de transition ; Milieu protégé

Résumé de l'auteur (introduction)

Depuis sa création en juin 1975 par monsieur Vincent VERRY, l'association (loi 1901) Messidor propose à des personnes fragilisées par les troubles psychiques un parcours de transition, passant par un emploi, vers une réinsertion en milieu ordinaire de travail. La genèse de Messidor est la résultante d'une vision humaniste de son initiateur, qu'il a appuyée par sa thèse de Doctorat La réadaptation des malades mentaux et la tentation asilaire (Université Panthéon – Sorbonne, 1975). Les objectifs de l'association s'articulent autour de « la réadaptation professionnelle et sociale des malades mentaux adultes », et « le rétablissement par le travail ». La planification d'actions orientées sur le rétablissement se fonde sur cinq principes clefs définis par Copeland (1997): l'espoir, la responsabilité personnelle, l'Empowerment, le plaidoyer et le soutien. Au sein de Messidor, l'accompagnement mis en place tout au long du parcours de transition, assuré par un binôme RUP / CI (Responsable d'Unité de Production / Conseiller d'Insertion), est centré sur la personne accompagnée, le « travailleur ». Cet accompagnement vise à favoriser l'Empowerment du travailleur. L'Empowerment est une notion complexe. Sa favorisation implique une organisation particulière et une posture encadrante adaptée. Mon travail de recherche s'inscrit dans le cadre de mon DIU (Diplôme Inter Universitaire) Santé mentale dans la communauté : études et applications et a pour objet de s'intéresser à cette notion d'Empowerment au sein des ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) de transition Messidor. A savoir, comment œuvre-t-on en interne, pour favoriser l'Empowerment des personnes accompagnées ? Mais également, quels axes d'amélioration pourraient être imaginés pour développer encore la mise en pratique de ce concept ? Pour répondre à cette problématique, mon travail repose sur une enquête interne via deux questionnaires : un à destination des encadrants Messidor et un à destination de personnes accompagnées volontaires pour participer à l'étude. Mon mémoire sera articulé en quatre parties.

Dans un premier temps, après avoir dressé un état des lieux sur l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, je développerai la réponse « Messidorienne » à cette problématique. Ensuite, je tenterai de définir de la notion d'Empowerment, à travers l'étude de différents travaux publiés par des chercheurs français et étrangers. Je proposerai alors une adaptation concrète de cette notion, pour une mise en place opérationnelle au sein des structures de transition Messidor. Cette base théorique servira de repère pour la rédaction des questionnaires et dans l'analyse des résultats pour illustrer de manière concrète la méthodologie mise en place favorisant l'Empowerment et vérifier l'adéquation avec les préceptes de cette notion. Ce qui fera l'objet d'une troisième partie. Enfin, la quatrième et dernière partie tentera de faire émerger certains questionnements pour la prospective d'accompagnement.

Commentaire

Ce court mémoire revient dans un premier temps et de manière synthétique sur les différents dispositifs d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap. Dans un deuxième temps, l'auteur s'intéresse à la nature polysémique du terme *empowerment*. De cette manière, le lecteur peut davantage appréhender cette notion, devenue centrale dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. L'auteur va caractériser cette notion au sein même des ESAT de Transition Messidor. L'apport de sa recherche tend à décrire comment les encadrants qui agissent sur le terrain facilitent la mise en œuvre de l'*empowerment*, la vision des travailleurs et les pistes d'action pour pouvoir agir. En analysant l'*empowerment* sur le terrain, l'auteur active une démarche de réflexion pour que d'autres puissent eux aussi activer concrètement l'*empowerment*.

Fiche 16. Recueil de bonnes pratiques : accompagnement de l'avancée en âge des travailleurs handicapés en ESAT

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Vieillesse ; Santé ; Travail ; Aménagement ; Expériences

Résumé de l'auteur

L'allongement de la durée de vie est un phénomène de société qui concerne également les personnes en situation de handicap. Le nombre de personnes vieillissantes en ESAT augmentant, l'accompagnement de cette population pose avec acuité de nouvelles questions : problématiques médicales liées à un vieillissement précoce, accès aux soins, changements d'activités, de rythme de vie, droits à la retraite, transition vers l'inactivité professionnelle, vieillissement conjoint des aidants familiaux, question de l'hébergement ultérieur, du maintien des liens sociaux...

Conscient de l'importance des enjeux, la CIPS – Section Economie Sociale Chorum a réuni un groupe de partenaires qualifiés sur le champ du handicap pour contribuer au débat et à la recherche de solutions dans le domaine du travail. Dans ce cadre, la production du présent recueil de bonnes pratiques a été confiée à un groupe projet constitué de membres des organismes suivants : APAJH, APF, CIPS–Section Economie Sociale Chorum, Solidel, Unafam, et Unapei. L'objectif de ce recueil est de présenter un certain nombre de « bonnes pratiques » d'accompagnement du vieillissement des travailleurs handicapés en ESAT. Il fournit aux professionnels des informations et des recommandations tirées de pratiques d'accompagnement du vieillissement actuelles, et leur permet de découvrir une palette de solutions permettant de répondre à cette problématique à laquelle ils sont de plus en plus confrontés. Ce recueil n'a pas de visée normative : il n'a pas la prétention de prescrire absolument une ou des manières de mener l'accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes. L'accompagnement du vieillissement n'est en effet pas constitué de réponses standardisées. Il s'agit plutôt de donner un ensemble de repères. Ce recueil peut être utilisé par les professionnels comme un guide dans le cadre d'une démarche et d'une réflexion qu'ils mènent sur cette problématique. Ce recueil de bonnes pratiques ne vise pas à présenter l'exhaustivité des pratiques d'accompagnement du vieillissement des travailleurs d'ESAT. En communiquant des exemples d'initiatives menées actuellement dans les établissements, l'objectif est simplement d'illustrer un certain nombre de bonnes pratiques identifiées, qui sont transférables globalement ou en partie selon les établissements et contextes locaux.

Commentaire

L'espérance de vie augmente. Les avancées médicales progressent et permettent à l'être humain de vivre mieux et plus longtemps. Mais qu'en est-il pour les travailleurs en situation de handicap dans les ESAT ? Le vieillissement est un enjeu important pour ces établissements car le nombre de personnes vieillissantes qui atteignent l'âge de la retraite augmente et amène de nouvelles problématiques pour les acteurs du terrain. Ainsi, ce guide pratique se propose de redéfinir ce que sont le handicap, le

vieillessement et le handicap vieillissant. Puis, il rappelle les grands principes à mettre en œuvre pour réussir l'accompagnement du vieillissement. Il s'agit alors de mettre en exergue les manières de repérer et anticiper le vieillissement et ses conséquences sur l'organisation et la personne. Cela implique également de pouvoir adapter le projet de l'établissement notamment dans les façons d'aménager le travail et l'accès aux soins. Il s'agit aussi d'accompagner la personne vers la fin de son projet de vie, à savoir son passage en retraite, son lieu de vie à la fin de l'activité professionnelle, etc. Enfin, le document porte sur des pratiques et des recommandations vis-à-vis des diverses thématiques abordées précédemment.

Fiche 17. Accompagner les personnes en situation de handicap psychique vers et dans le travail. Des expériences et des parcours pour innover...

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Témoignages ; Expériences ; ESAT

Résumé de l'auteur (préambule)

L'ARS a confié en 2015 à l'Aresat, par convention, une mission de repérage des bonnes pratiques et d'accompagnement des travailleurs souffrant de troubles psychiques vers (et dans) le milieu ordinaire de travail lorsque leurs capacités le permettent. Cet accès au milieu ordinaire doit prévoir la possibilité d'aller-retours avec l'ESAT ou la structure initiale. La convention détermine deux territoires distincts, l'Ille et Vilaine et le Morbihan. L'Aresat doit soutenir et former les Esat à cet accompagnement spécifique. Pour cela, l'Aresat met en place des journées de formation, d'information et d'échanges de pratiques, et favorise leur promotion. Elle diffuse des outils, mobilise et coordonne les acteurs.

L'objet du document :

L'Aresat a l'intention de présenter un recueil d'expériences, comprenant un partage d'histoires, de parcours, de difficultés au plus proche de la réalité du terrain. L'objectif est de montrer ce que les partenaires mettent en place et de s'entraider par le partage de nos connaissances. À la lecture, nous espérons que vous vous saisirez de ces témoignages comme occasion de créer des échanges, des discussions sur des problématiques communes. Cet outil se veut fédérateur et créateur de liens. Chaque fiche est un arrêt sur image à un temps donné, témoignage d'une démarche en cours et d'une évolution des pratiques d'accompagnement. Les fiches ont été lues et ajustées par les professionnels concernés. Ce document est évolutif. Une version finale sera diffusée courant du premier semestre 2018

Commentaire

Au détour de plusieurs exemples d'ESAT de la région bretonne, le document propose au lecteur d'aborder les pratiques et les facteurs de réussites de chacun d'entre eux. Chaque exemple est accompagné d'une présentation de l'établissement, du public qu'il accueille et accompagne, de ses partenaires, de ses pratiques, des difficultés qu'il peut rencontrer et des préconisations qu'il transmet. S'ajoute à cela des témoignages de travailleurs au sein de ces établissements qui viennent appuyer les pratiques innovantes qu'appliquent chacun de ces ESAT. Ce document permet de porter un regard humain puisque le témoignage de ces travailleurs et travailleuses apporte des approches expérientielles de leur passage en ESAT.

Fiche 18. Innovation sociale. Études évaluatives de cinq dispositifs d'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique ou mental

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Innovation sociale ; Handicap psychique ; Handicap mental ; Emploi accompagné

Résumé de l'auteur (partie d'introduction)

La présente étude propose justement une évaluation de la mise en œuvre de l'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap mental ou psychique par cinq dispositifs, associés pour cette expérimentation au sein du Groupement de Priorité de Santé Emploi (GPS Emploi), dans le cadre d'un programme de recherche-action piloté par la Fegapei, devenue aujourd'hui Nexem33, avec les concours financiers des agences régionales de santé (ARS) concernées ainsi que de la Fondation Handicap Malakoff Médéric. La CNSA y a participé au titre du financement de l'analyse d'opportunité et de la présente étude d'évaluation. Cette pratique d'emploi accompagné correspond, pour ces dispositifs, à une évolution récente de leur pratique ou à une pratique nouvelle, mise en place depuis 3 ans environ, à l'exception du SIMOT (Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail, de l'Association Route Nouvelle Alsace à Strasbourg), qui développe cette pratique depuis 25 ans. L'objectif de cette évaluation de l'emploi accompagné est d'analyser sa faisabilité, mais aussi d'examiner les facteurs qui conditionnent le succès de cette pratique, en vue d'en optimiser la mise en œuvre. Notre étude s'attachera donc à décrire les dispositifs concernés, à en mesurer la performance en terme d'intégration professionnelle, mais aussi à évaluer les compétences des professionnels de l'accompagnement, et les aménagements de travail envisagés ou réalisés en entreprise pour favoriser le maintien en emploi.

Commentaire

Sous un aspect d'innovation sociale et au travers d'une étude évaluative, ce document développe des résultats concernant les indicateurs d'intégration professionnelle et de maintien dans l'emploi. Le document met en lumière et atteste de la mise en œuvre de l'emploi accompagné par cinq dispositifs différents. En apportant une analyse de faisabilité, la présente étude a pour objectif de valoriser les succès de cette pratique en vue d'en optimiser la mise en œuvre. L'étude évalue les compétences des professionnels de l'accompagnement, les aménagements de travail envisagés ou déjà réalisés en entreprise dans l'objectif d'améliorer le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Fiche 19. Des principes politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées au contexte de l'action. Le cas des exploitations agricoles

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Emploi des travailleurs handicapés dans l'agriculture ; conditions d'échec et de réussite des embauches)

Résumé de l'auteur

Après avoir fait le constat d'un décalage entre les objectifs des lois de 1975 et de 1987 et la réalité de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail, l'article cherche à dégager les conditions d'une insertion professionnelle stable. La démarche consiste à mettre au jour les raisons (cognitives et instrumentales) qui poussent les employeurs à recruter un travailleur handicapé ainsi que les facteurs conduisant à des dysfonctionnements ou à des ruptures de contrats. L'enquête par entretiens, réalisée en Dordogne auprès d'exploitants agricoles, met en évidence les effets de l'inadéquation entre les informations jugées importantes par les employeurs et celles que délivrent les organismes de placement de personnes handicapées. L'article s'interroge au final sur l'efficacité d'une mesure qui ferait l'économie d'un suivi durable.

Commentaire

En évoquant la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées de 1975 et la loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés de 1986, l'auteur commence son article en rappelant que la France, comme la plupart des pays européens, a pris des mesures en faveur de l'éducation et de l'emploi des personnes en situation de handicap. L'intégration scolaire est ainsi, au même titre que l'intégration professionnelle, encouragée dans un souci d'équité.

Le cœur de l'article se compose de la présentation des principaux résultats d'une enquête réalisée par la Mutualité Sociale Agricole de Périgueux et par DEFI 24. Soixante-cinq entretiens semi-directifs avec des exploitants agricoles embauchant des travailleurs handicapés ont été réalisés. Sur les 65 employeurs interrogés, 10 ont rompu le contrat du travailleur handicapé, 13 vivent une situation conflictuelle avec leur salarié et 42 entretiennent de bonnes relations avec lui. L'auteur nous apprend que ni la taille de l'exploitation, ni l'âge de l'exploitant ou de l'employé n'influence la réussite ou l'échec d'une embauche. En mettant en avant le fait que bien souvent les employeurs ne connaissent pas précisément les troubles de leurs employés et que leur découverte, en situation de travail, débouche très souvent sur une rupture du contrat, l'auteur préconise une meilleure qualité d'information des agriculteurs sur la nature des troubles qui affectent leurs futures recrues. Au-delà de ces constats, les quelques comptes-rendus d'entretiens présents en fin d'article nous permettent de bien comprendre les raisons motivant les exploitants agricoles à embaucher des travailleurs handicapés (besoin de main-d'œuvre, salaires moins élevés).

Fiche 20. L'agriculture sociale et thérapeutique en Rhône Alpes, ça marche ! À nous de le montrer...

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire de la FIRAH.](#)

Mots clés

Agriculture sociale et thérapeutique ; retour d'expériences

Résumé

L'objectif des Rencontres de l'agriculture sociale et thérapeutique en Rhône-Alpes organisées par le réseau ASTRA en 2012 était de favoriser l'échange entre les personnes concernées par cette activité et de pointer les questions qui interpellent les politiques publiques, agricoles, sociales, rurales. Cette ressource, s'articulant autour de plusieurs comptes rendus d'expériences partagées lors des Rencontres de l'agriculture sociale et thérapeutique en Rhône-Alpes permet de mettre en évidence la diversité des enjeux soulevés par ce type d'agriculture engagée.

Commentaire

En compilant les expériences de plusieurs acteurs agricoles (dont plusieurs ESAT ruraux), les Rencontres ont apporté des éléments d'expériences qui révèlent que l'agriculture sociale et thérapeutique est

- 1) un axe de diversification des exploitations et de (re-)valorisation du rôle des femmes exploitantes sur la ferme
- 2) un outil d'insertion sociale, professionnelle et de mieux être de personnes en grandes difficultés, quelles qu'elles soient [handicap et insertion]
- 3) une voie pour (re)vivifier les territoires ruraux, par l'innovation sociale et la modification des relations ville – campagne.

Souhaitant mener une réflexion plus approfondie sur la façon d'appréhender les effets de l'agriculture sociale et thérapeutique sur les personnes, les exploitations, l'environnement et les territoires, le réseau ASTRA a pour ambition d'engager, à l'échelle européenne, une démarche de mesure qualitative des effets de l'agriculture sociale et thérapeutique.

Bibliographie commentée

- ❖ Anesm. Agence d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé. (Décembre 2008). [Le soutien à l'emploi de type « placement et soutien individuels » pour les personnes atteintes de troubles mentaux graves : sa pertinence pour le Québec.](#) [Monographie].

Cette monographie aborde de manière détaillée le modèle de soutien à l'emploi de type « IPS », questionnant son efficacité pour favoriser l'insertion professionnelle au Québec.

- ❖ Anesm. Agence d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé. (Décembre 2015). [Spécificité de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques.](#) [Recommandations de bonnes pratiques professionnelles]. En ligne :

Ce rapport long et détaillé met en exergue des recommandations professionnelles pratiques à destination d'acteurs du terrain exerçant dans les domaines de la santé, de l'habitat, de l'emploi, etc.

- ❖ Aresat Bretagne. (2018). [Accompagner les personnes en situation de handicap psychique vers et dans le travail. Des expériences et des parcours pour innover...](#) [Recueil d'expériences].

Ce recueil d'expériences reflète une réflexion sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique vers le milieu ordinaire et met en lumière des bonnes pratiques innovantes à destination des ESAT.

- ❖ Bertrand, Y. (Novembre 2017). [L'emploi des personnes en situation de handicap en France : le milieu ordinaire.](#) [Dossier documentaire].

Ce dossier documentaire propose un répertoire complet prenant en compte une multitude d'écrits sur des sujets comme la politique de l'emploi, le milieu ordinaire et ses aménagements, l'emploi dans le secteur public et le secteur privé, les entreprises adaptées.

- ❖ CREAL Rhône-Alpes. (Janvier 2015). « [Entre fiction et réalité : quels visages du travail protégé en 2030 ?](#) » Les ateliers de prospective du CREAL. [Synthèse des scénarios prospectifs – Juin 2014].

Au travers de divers scénarios, les acteurs qui participent à des ateliers de prospectives imaginent l'avenir du milieu protégé pour proposer des solutions innovantes concernant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

- ❖ Delpanque, Eva. (2017). [L'empowerment au sein des ESAT de transition Messidor : état des lieux et axes d'amélioration](#). Mémoire de Diplôme Inter Universitaire : Santé Mental dans la Communauté : Univ. Lille 2 & Univ. Paris 13.

L'auteur de ce mémoire retranscrit l'étude menée sur l'empowerment au sein d'ESAT de transition de l'association Messidor en concluant sur des axes d'amélioration à apporter pour développer la mise en pratique de ce concept.

- ❖ France stratégie. (Avril 2018). [Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés](#). [Avis]. Plateforme RSE.

La Plateforme RSE a été saisie le 31 janvier 2018 par Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des Personnes en situation de handicap, afin d'identifier les leviers les plus efficaces pour encourager les entreprises à prendre des initiatives volontaires en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des travailleurs handicapés.

- ❖ Ifross université Lyon 3. (Février 2011). [Favoriser l'accompagnement et la formation en ESAT](#). [Étude régionale l'Observatoire & Unifaf].

Le présent rapport s'enracine autour d'une idée simple mais ambitieuse : anticiper et accompagner les transformations nécessaires des ESAT pour les dix années à venir, nécessaires pour faire face aux mutations contemporaines.

- ❖ Inter Parcours. (Décembre 2011). [L'aide à la formulation du projet de vie : d'une expérimentation à une démarche](#). [Bilan et évaluation de l'expérimentation octobre 2008 – décembre 2011].

Ce bilan évaluatif propose de présenter un dispositif de formulation du projet de vie au détour d'une expérimentation dans le département des Bouches-du-Rhône.

- ❖ Le Chêne, Véronique & Plantard, Pascal. (2014). [Les perspectives d'e-inclusion dans le secteur du handicap mental](#). *Terminal, L'Harmattan, Pratiques des outils numériques et relations sociales*, pp.11-30.

La recherche-action porte sur une expérimentation des outils numériques auprès des travailleurs d'ESAT de l'Adapei, défendant l'hypothèse selon laquelle l'usage des nouvelles technologies en ESAT favorise l'e-inclusion de ces personnes.

- ❖ Malakoff Médéric en partenariat avec Unapei, Fédération des Apajh, Andicat, Solided, APF et Unafam. (2010). [Accompagnement de l'avancée en âge des travailleurs handicapés en ESAT](#). [Recueil de bonnes pratiques].

L'objectif de ce recueil est de présenter un certain nombre de « bonnes pratiques » d'accompagnement du vieillissement des travailleurs handicapés en ESAT, fournissant aux professionnels des informations et des recommandations pour pouvoir répondre à cette problématique.

- ❖ Nexem. (2017). Innovation sociale. [Étude évaluative de cinq dispositifs d'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique ou mental](#). [Rapport].

Cette évaluation de l'emploi accompagné analyse la faisabilité, mais présente aussi les facteurs qui conditionnent le succès de l'accompagnement à l'emploi en vue d'en optimiser la mise en œuvre.

- ❖ Observatoire du CRDI. (Janvier 2016). [Handicap psychique et emploi. Contexte et enjeu](#). [Note de synthèse] A la demande de la Direccte Rhône-Alpes.

Cette note de synthèse du CRDI veille à présenter et introduire de manière simple et pertinente les différents contextes liés au handicap psychique (définition et évolution) ainsi que les enjeux auxquels sont confrontées ces personnes en termes d'insertion socio-professionnelle.

- ❖ Pachoud, Bernard. (2014). [Handicap psychique et insertion professionnelle : de nouvelles orientations théoriques et pratiques](#). *Le Journal des psychologues*, 315(2), 32-36. doi:10.3917/jdp.315.0032.

Dans cet article scientifique, Bernard Pachoud défend la théorie selon laquelle la remédiation cognitive améliore le fonctionnement cognitif et social, permettant ainsi d'envisager autrement les problématiques d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique.

- ❖ de Pierrefeu, I. & Charbonneau, C. (2014). [Deux structures d'insertion professionnelle de format hybride pour personnes avec un trouble mental : les ESAT de transition de Messidor \(France\) et Accès-Cible SMT \(Québec\)](#). *L'Encéphale*, 40(2), pp.66-74.

Au travers d'une analyse croisée de deux structures différentes, Accès-Cible SMT du Québec et l'association française Messidor, l'article propose de rendre compte de leurs pratiques pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes affectées de troubles mentaux.

- ❖ Réseau Astra. (Mai 2014). [L'accueil à la ferme de personnes en difficultés. État des lieux.](#) [Rapport de synthèse]. En ligne :

Le Réseau ASTRA a mené une enquête pour dresser un état des lieux de la réalité et des améliorations possibles concernant l'accueil à la ferme de personnes en difficultés dans le cadre du développement de l'agriculture sociale et thérapeutique.

- ❖ Sauzé, David (2010). [Reconnaissance du handicap psychique et intégration dans les structures d'aide par le travail.](#) *Journal des anthropologues*, 122-123, pp. 16-188.

Ce court article scientifique permet de mettre en évidence les problématiques liées à la méconnaissance des différentes pathologies psychiques auxquelles les moniteurs d'ateliers d'ESAT sont confrontés au quotidien.

- ❖ UDES. (Février 2019). [Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS.](#) [Guide pratique].

Ce guide de l'UDES a pour ambition d'appuyer et d'outiller les entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire afin de donner les principaux repères et connaissances nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

- ❖ Unapei. (Juin 2011). [Le travail des personnes en situation de handicap mental.](#) [Les guides de l'Unapei].

Ce guide de l'Unapei offre aux familles d'enfants en situation de handicap mental des outils pour consolider son projet de vie, afin de s'insérer dans un environnement de travail aménagé au handicap.

Bibliographie de la synthèse

Droit des personnes en situation de handicap

- ❖ Auvergnon, P. (2012). Approche juridique du handicap psychique : les enjeux d'une définition en droit social. *Alter - European Journal of Disability Research, Revue Européen De Recherche Sur Le Handicap*, 6, 4, 255-266.
- ❖ Kerroumi, B. (2007). Les politiques publiques en direction des personnes en situation de handicap dans l'espace citoyen et juridique commun. *Reliance*, 23(1), 28-32. doi:10.3917/reli.023.0028.
- ❖ Lavau, B. (2016). *Le handicap*, Rezé : Dalloz, p.270
- ❖ Oberdorff, H. & Robert, J. (2018). *Libertés fondamentales et Droits de l'Homme, Recueil de textes français et internationaux*, Issy-les-Moulineaux : LGDJ, 16^e éd., p.1168

Handicap (concepts généraux)

- ❖ (2005). « Voir dans l'autre à la fois sa différence et son identité avec nous ». Entretien avec Edgar Morin : Entretien conduit par Pierre Bonjour et Bernard Peny juin 2005. *Reliance*, n° 17(3), 9-13. doi:10.3917/reli.017.0009.
- ❖ Albrecht, G-L., Ravaud, J-F., & Stiker, H-J., (2001). [L'émergence des disability studies : état des lieux et perspectives](#). *Sciences Sociales et Santé*, vol 19 n° 4, 43-73. Doi : 10.3406/sosan.2001.1535.
- ❖ Fougeyrollas, P. (2016). [Influence d'une conception sociale, interactionniste et situationnelle du handicap au sein d'un mécanisme de suivi de la mise en œuvre du droit à l'égalité : le modèle québécois](#). *Revue française des affaires sociales*, 51-61. Disponible en ligne sur : [http://www.cerf.fr/revue-francaise-des-affaires-sociales](#)
- ❖ Lavigne, C. & Philip, C. (2016). [Handicap, parole de témoin et parole d'expert : vers une co-construction des discours : Présentation du dossier](#). *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 75(3), 5-10. doi:10.3917/nras.075.0005. Disponible en ligne sur : [http://www.cerf.fr/la-nouvelle-revue-de-l-adaptation-et-de-la-scolarisation](#)
- ❖ Rabishong, P. (2008). *Le Handicap*, Paris : Puf, p.125
- ❖ Siksou, M. (2008). Georges Libman Engel (1913-1999) : [Le modèle biopsychosocial et la critique du réductionnisme biomédical](#). *Le Journal des psychologues*, 260(7), 52-55. doi:10.3917/jdp.260.0052.

Sociologie du handicap

- ❖ Blanc, A. (2006). Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie. *Reliance*, n° 19(1), 42-49. doi:10.3917/reli.019.49.
- ❖ Blanc, A. (2015). *Sociologie du handicap*. Paris : Armand Colin, p.223
- ❖ Bodin, R. & Douat, É. (2015). [Un âge refusé : Le difficile accès au statut d'adulte des jeunes handicapés](#). *Agora débats/jeunesses*, 71(3), 99-110. doi:10.3917/agora.071.0099.
- ❖ Castel, R. (1994). La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation. *Cahiers de recherche sociologique*, (22), 11-27. Doi : 10.7202/1002206ar
- ❖ Guillaume, S. (2007). Handicap et politique au bout de la rue : Au-delà des slogans. *Reliance*, 23(1), 19-27. doi:10.3917/reli.023.0019.
- ❖ Salbreux, R. (2012). La place de la personne handicapée dans la société moderne. *VST - Vie sociale et traitements*, 116(4), 112-116. doi:10.3917/vst.116.0112.

Inclusion et participation

- ❖ Barreyre, J. (2016). [Le handicap d'origine psychique : l'avenir d'une illusion](#). *Pratiques en santé mentale*, 62e année(1), 26-35. doi:10.3917/psm.161.0026.
- ❖ Dufour, P. (2016). L'Écriture du handicap et les pratiques de pairémulation : des enjeux communs ? *Corps*, 14(1), 97-104. doi:10.3917/corp1.014.0097.
- ❖ Dupas, C. & Chouattah, N. (2017). [Entretien avec la fédération Trisomie 21](#). *Vie sociale*, 19(3), 85-89. doi:10.3917/vsoc.173.0085.
- ❖ Ébersold, S. (2015). Inclusif. Vous avez dit inclusif ? L'exemple du handicap. *Vie sociale*, 11(3), 57-70. doi:10.3917/vsoc.153.0057.
- ❖ Jaeger, M. (2017). [Les nouvelles formes de participation des personnes accompagnées dans les instances de gouvernance et dans les formations](#). *Vie sociale*, 19(3), 13-25. doi:10.3917/vsoc.173.0013.
- ❖ Manciaux, M. (2001). [La résilience : Un regard qui fait vivre](#). *Études*, tome 395(10), 321-330.
- ❖ Monseigne, A. (2009). [Participation, communication : un bain sémantique partagé](#). *Communication & Organisation*, 35(1), 30-46.
- ❖ Poizat, D. (2007). Le monde, l'apolitisme et l'inclusion sociale. *Reliance*, 23(1), 11-17. doi:10.3917/reli.023.0011.

- ❖ Prado, C. (2014). [Mieux accompagner et inclure les personnes en situation de handicap : un défi, une nécessité](#). [Journal officiel de la République française]. Les Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental. *Les éditions des JOURNAUX OFFICIELS*, p. 114.
- ❖ Villers Grand Champs, B. (de). (novembre 2012). [Inclusion de la personne handicapée par des activités citoyennes : réflexions introductives](#). Communication présentée durant le forum de la communication et de l'information pour et avec la personne handicapée, Dampremy, Belgique.

Insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap

- ❖ AGIRC et ARRCO Retraite complémentaire. (Janvier 2017). *Troubles psychiques et emploi*. [Guide pratique pour les managers]. Réalisé en partenariat avec le CCAH.
- ❖ Blanc, A. (2009). [L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en France : principes et réalités](#). *Pratiques psychologiques*, 16, 3-19 ; doi :10.1016/j.prps.2009.11.001.
- ❖ Bonnet, C. & Arveiller, J. (2008). [Les enjeux de l'emploi pour les personnes en situation de handicap psychiques](#). *L'information psychiatrique*, volume 84(9), 835-840. doi:10.3917/inpsy.8409.0835.
- ❖ Brizais, R. (2013). [Le regard de l'autre sur le chemin vers l'emploi...Les facteurs à considérer](#). *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 63(3), 119-132. doi:10.3917/nras.063.0119.
- ❖ Crefor Haute-Normandie. (Octobre 2010). [Handicap, formation et insertion professionnelle](#). Paysage institutionnel et éclairage sur les dispositifs de formation et d'insertion. [Document].
- ❖ Cret, B. & Jaubert, G. (2014). [Contre la thèse de la marchandisation du social : l'exemple des travailleurs handicapés en établissements et services d'aide par le travail \(ESAT\)](#). *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 115(1), 54-63. doi:10.3917/geco.115.0054.
- ❖ De Pierrefeu, I., Pachoud, B., (2016). 18 – [ESAT de transition : une voie vers le milieu ordinaire pour les personnes en situation de handicap psychique](#). *Outils de la Réhabilitation en Psychiatrie, Pratiques en Faveur du Rétablissement*.
- ❖ Dulieu, C., Deffarges, P. & Ferre, C. (2004). [L'insertion des personnes en situation de handicap au Royaume-Uni ou récit de voyage au cœur de la libre entreprise européenne](#). *Empan*, n°55(3), 123-127. doi:10.3917/empa.055.0123.
- ❖ Le Dantec, J. (2004). [Entre travail et handicap....](#) *Empan*, n°55(3), 73-80. doi:10.3917/empa.055.0073.
- ❖ Pachoud, B. (2014). Handicap psychique et insertion professionnelle : de nouvelles orientations théoriques et pratiques. *Le Journal des psychologues*, 315(2), 32-36.

doi:10.3917/jdp.315.0032. Disponible en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-le-journal-des-psychologues-2014-2-page-32.htm>

- ❖ Nonnotte, C. (2016). [La problématique de l'insertion professionnelle des personnes présentant un handicap psychique](#). In Franck, N. (Ed.), *Outils de la réhabilitation psychosociale*, chapitre 17.
- ❖ Rohmer, O. & Louvet, É. (2006). [Etre handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ?](#) *Le travail humain*, vol. 69(1), 49-65. doi:10.3917/th.691.0049.
- ❖ Turrel, D. & Gaillard, D. (2018). [L'habitat inclusif : de la catégorisation des personnes en situation de handicap à l'universalité](#). *Empan*, 112(4), 75-81. doi:10.3917/empa.112.0075.
- ❖ UNAFAM. (Janvier 2017). *Troubles psychiques et emploi*. [Guide pratique]. Réalisé en partenariat avec le CCAH.
- ❖ Vuilbert Sophie, (2017), *Handicap psychique et Insertion socioprofessionnelle : Les structures d'insertion par l'activité économique du territoire élavérin, quels rôles, quels enjeux ?* Master 2 Territoire, Acteurs, Modélisation (TAM), Univ. Clermont Auvergne, 138 p.
- ❖ Zribi, G. (2015). [Le travail des personnes en situation de handicap dans notre société : Problématiques actuelles](#). *VST - Vie sociale et traitements*, 128(4), 23-28. doi:10.3917/vst.128.0023.

Géographie et handicap, ruralité et handicap

- ❖ Booyens, M., van Pletzen E., Lorenzo T., 2015, The complexity of rural contexts experienced by community disability workers in three southern African countries, *African Journal of Disability* | Vol 4, No 1 | a167 | DOI: <https://doi.org/10.4102/ajod.v4i1.167>
- ❖ Bouquet, B. & Dubéchet, P. (2018). Quelques enjeux autour des territoires ruraux. *Vie sociale*, 22(2), 13-31. doi:10.3917/vsoc.182.0013.
- ❖ Bourgarel S. & Piteau-Delord M. (2013). Les services d'accompagnement pour jeunes en situation de handicap : une géographie de l'offre », *Santé Publique*, 2013/6 (Vol. 25), p. 785-792
- ❖ Chignier-Riboulon F. (2018), The health economy in West Lozère; a social resistance parameter in a marginalized area? In Gomez Pellon E. (dir) *Rural worlds, social sustainability and local landscapes in the globalisation era*, Thomson Reuters Aranzadi, pp. 239-264
- ❖ Chignier-Riboulon F., Fournier M. (2017), The disabled people, a tool for rural re-development. the case of Marvejols (Lozère, France). *Research for Rural Development*, volume 2, p. 166-173.

- ❖ CREAI, (2018). Géographie de la population en situation de handicap en France métropolitaine, étude co-financée par la CNSA, CREAI PACA et Corse et Laboratoire Population Environnement Développement (UMR 151 Aix-Marseille Université-IRD)
- ❖ Marasovic P. (2013) La Lozère se revitalise, repères synthèses, INSEE
- ❖ Rapegno, N. (2014). [Établissements d'hébergement pour adultes handicapés en France : enjeux territoriaux et impacts sur la participation sociale des usagers](#). Application aux régions Île-de-France et Haute-Normandie. Géographie. École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- ❖ Roul, R., Carbonneau, H., Belley-Ranger, E., Brunet I, et Adjizian, J-M., (2017), «[Le loisir en milieu rural pour les personnes handicapées : étude de cas centrée sur le réseau de l'Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées \(AQLPH\)](#) », *Observatoire québécois du loisir*, Vol 14 (n°9).
- ❖ Vuilbert S. et Fournier M., (à paraître), La place des Structures d'Insertion par l'Activité Économique dans le parcours professionnel des travailleurs handicapés psychique : problèmes d'accessibilité et de périmètres d'intervention dans le département de l'Allier (France), in Faberon F.(dir), *Handicap, emploi et insertion*, Clermont-Ferrand, PUBP.

Agriculture sociale et thérapeutique

- ❖ Assouline, G. (2014). La construction d'un réseau local de développement de l'Agriculture Sociale et Thérapeutique dans la région de La Valdera, près de Pise, en Toscane. *Pour* N° 221, 197-203.
- ❖ Bassi, I., Nassivera, F. et Piani, L. (2016). Social farming: a proposal to explore the effects of structural and relational variables on social farm results, *Agricultural and Food Economics*, 4, 13.
- ❖ Chevalier-Despicht, M. et Droin, Ch. (2007). *Les EA et ESAT du secteur agricole : activité et besoins rapport d'enquête Solidel*. En ligne : http://www.solidel.fr/images/Documents/rapport_enquete.pdf
- ❖ Di Iacovo, F., O'Connor, D. (2009). *Supporting policies for social farming in Europe: progressing multifunctionality in responsive rural areas*. ARSIA, Firenze.
- ❖ Doidy, E. et Dumont, E. (2014). Maraîchage et accompagnement à l'insertion en France et aux États-Unis. Un ré-enchantement de l'agriculture par le travail social ? *Revue française des affaires sociales* 1, 137.

- ❖ Elings, M. (2012). Effects of care farms: Scientific research on the benefits of care farms for clients. Plant Research International, Wageningen UR, Wageningen.
- ❖ Fazzi, L. (2011). Social Co-operatives and Social Farming in Italy. *Sociologia Ruralis* 51, 119-136.
- ❖ Fortier, A. (2003). Les vertus du jardinage d'insertion. *Communications* 85-101.
- ❖ Gauthier, S. et Lalaubie, M. (2018). Une ferme où l'on cultive la liberté. *Revue Projet*, n° 365, 62-63.
- ❖ Hassink, J. et Van Dijk, M. (eds) (2006), *Farming for health. Green-Care Farming Across Europe and the United States of America*. Berlin, Springer.
- ❖ Marron, A. et Assouline, G. (2017). Les effets de l'agriculture sociale et thérapeutique sur les personnes et les territoires. ASTRA.
- ❖ Réseau Astra. (Fev 2012). L'agriculture sociale et thérapeutique en Rhône Alpes, ça marche ! A nous de le montrer... [Rapport de synthèse des Rencontres de l'agriculture sociale et thérapeutique en Rhône-Alpes]. En ligne : https://www.reseau-astra.org/IMG/pdf/compte_rendu_3rencontres_astra_2012-2.pdf
- ❖ Réseau Astra. (Mai 2014). *L'accueil à la ferme de personnes en difficultés. Etat des lieux*. [Rapport de synthèse]. En ligne : https://www.reseau-astra.org/IMG/pdf/reseau_astra_accueil_a_la_ferme_rapport_de_synthese_mai_2014.pdf
- ❖ Stoessel-Ritz, J. (2017). Agriculture et lien social : travailler la terre et produire des transactions sociales pour le bien commun. Dans : Hamman, Ph. (éd.), *Ruralité, nature et environnement: Entre savoirs et imaginaires*. Toulouse, France: Érès, pp. 149-180.
- ❖ Wydler, H. et Picard, R. (2010). Care farming. Prestations sociales dans l'agriculture. *Recherche Agronomique Suisse* 1(1), 4-9.

Pour aller plus loin....

Page du CEDIAS (Centre d'Etudes, de Documentation d'Information et d'Action Sociale) regroupant de nombreuses ressources :

http://www.cedias.org/index.php?lvl=categ_see&id=14709&page=1&nbr_lignes=35&l_typedoc=&nbr_per_page_custom=25

Ce présent document a été réalisé dans le cadre de la recherche appliquée « **Handicap et milieu rural : Outiller les acteurs des territoires pour vivre, travailler et choisir d'évoluer avec un handicap psychique ou mental en milieu rural** » mené par le laboratoire de recherche UMR Territoires de l'Université Clermont-Auvergne, en partenariat avec LADAPT, association d'accompagnement pour personnes en situation de handicap. Ce projet a été soutenu dans le cadre de l'appel à projets « Handicap et milieu rural » lancé par la FIRAH, Solidel, le groupe Agrica et Laser emploi.

La réalisation de ce travail a été confiée à Guénaëlle Kervadec. Il a été complété par Meddy Escuriet et Mauricette Fournier.

L'objectif de ce dossier documentaire est de rendre compte des connaissances actuelles en recherche appliquée sur la question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique et mental.

