

La personne en situation de handicap, l'entreprise et l'ESAT, quels leviers juridiques pour des parcours inclusifs?

Kim BOIVIN, Cheffe de projets RH, LNA Santé

Stéphanie BERTHOME-LELAURE, Doctorante,
Laboratoire IODE : Institut de l'Ouest : Droit et Europe,
UMR CNRS – 6262 - Université de Rennes 1

UNIVERSITÉ DE
RENNES 1



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Présentations



— UnivRennes1 —
univ-rennes1.fr

1. Laboratoire IODE et Chaire Vivre Ensemble

LABORATOIRE IODE :

Rattachement :

- Université de Rennes 1
- Centre national de la recherche scientifique (CNRS)

Objectifs :

- Apporter une contribution à la réflexion
- Apporter des éléments de réponse sur des enjeux sociétaux majeurs
- Développer une véritable expertise dans diverses branches du droit grâce à des analyses systématiques du droit positif et des réflexions prospectives

5 axes de recherche :

- Intégration européenne,
- Protections de la personne,
- Environnement,
- Responsabilité et sécurité,
- Théorie et histoire des systèmes juridiques.

CHAIRE VIVRE ENSEMBLE :

La chaire en pratique

- Des recherches fondamentales pluridisciplinaires et des recherches appliquées à l'entreprise,
- Des enquêtes ou études de terrain en vue de faire du vivre ensemble un outil de performance de l'entreprise,
- Des rencontres pour présenter les pratiques innovantes, des témoignages d'expériences réussies de vivre ensemble au sein d'entreprises, mais aussi des mises en situation pour les employés, cadres et dirigeants,
- L'implication d'étudiants sur des projets permettant de développer le vivre ensemble au sein des entreprises.

Les partenaires



Les thématiques abordées

- Le vivre ensemble et la RSE (responsabilité sociale de l'entreprise),
- L'acceptation et la gestion des différences au sein de l'entreprise,
- La lutte contre l'illettrisme au sein de l'entreprise,
- L'aide des entreprises aux populations vulnérables sur le territoire breton.

Exemple d'outil proposé : Nuancier "Les fiches outils du Vivre Ensemble"

Activités



EHPAD

EHPAD et MRS



SSR

Soins de Suite et
Réadaptation /
Psychiatrie



HAD

Hospitalisation
à Domicile

Quelques chiffres



81

ÉTABLISSEMENTS



7500

COLLABORATEURS



+9000

PATIENTS & RÉSIDENTS



30

ANNÉES D'EXPERTISE

Notre mission

Améliorer la qualité de vie des personnes temporairement ou durablement fragilisées, dans un environnement accueillant et bienveillant, adapté à chacun et à tout âge

5 singularités LNA Santé

Familial
Entrepreneur
Sachant transformer
Humaniste
Exigeant

Pourquoi ce sujet?

1. Une société jugée inégalitaire

3 FRANÇAIS SUR 4 JUGENT LA SOCIÉTÉ TRÈS INÉGALITAIRE

Diriez-vous que la société française est...

En %

■ Sans opinion ■ Très inégalitaire ■ Plutôt inégalitaire ■ Plutôt égalitaire ■ Très égalitaire

EST Inégalitaire

EST Égalitaire

76%
(-1)

20%
(-1)



65 ans et plus : 83%



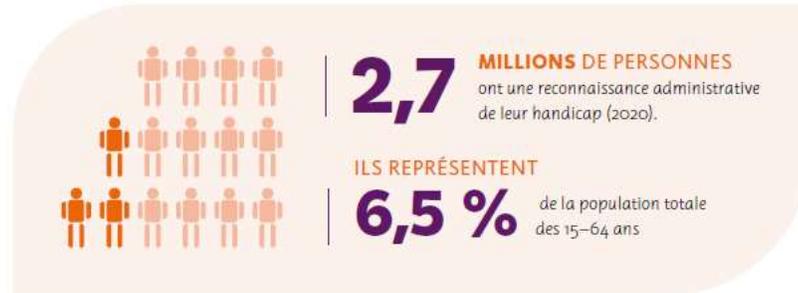
Baromètre de la société inclusive réalisé par la FGPEP et Kantar, 6 mois après l'élection présidentielle de 2017 échantillon représentatif de 2602 personnes, stratifié par régions et catégories d'agglomération.

https://www.lasemaineextraordinaire.com/?page_id=175

2. Une inégalité effective à l'égard de l'emploi des personnes en situation de handicap

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap en France

(observatoire de l'emploi et du handicap, Chiffres clés – Octobre 2021)



Faits et chiffres sur le handicap

(<https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/>)

- Environ 10 pour cent de la population, soit 650 millions de personnes, vivent avec un handicap.
- Quelque 386 millions de personnes en âge de travailler sont handicapées (OIT). Les employeurs tiennent souvent pour acquis que les personnes handicapées sont incapables de travailler.
- 35 pour cent seulement des personnes handicapées en âge de travailler trouvent un emploi, contre 78 pour cent de ceux qui ne sont pas handicapés. Deux tiers des chômeurs handicapés interrogés déclaraient qu'ils aimeraient travailler mais n'arrivaient pas à trouver un emploi.

3. Alors que les entreprises ont des difficultés à pourvoir certains emplois

Certains emplois sont en tension : les employeurs ont des difficultés à recruter dans certains domaines (<https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offres?fk=C&ne=0&tu=10&pp=las&ss=1>)

10 premiers en nombre d'offres d'emploi, Type d'offre : Offres collectées par Métier - France entière - 1^{er} trimestre 2021 - Données brutes

Métier	Offres d'emploi
K1302 : Assistance auprès d'adultes	18 940
N1103 : Magasinage et préparation de commandes	17 310
K1304 : Services domestiques	15 250
K2204 : Nettoyage de locaux	14 850
M1203 : Comptabilité	13 130
N4101 : Conduite de transport de marchandises sur longue distance	12 190
I1604 : Mécanique automobile	11 080
G1602 : Cuisinier	10 910
J1501 : Aide-soignant	10 690
D1401 : Assistanat commercial	10 420
Total	668 520

- ⇒ N'est-il pas possible de dépasser ce paradoxe en valorisant les compétences des travailleurs au sein des entreprises par l'intermédiaire des professionnels des ESAT?
- ⇒ D'autres enjeux sont aussi à prendre en compte...

4. Un exemple de tensions liées au recrutement : le secteur de la santé

LNA Santé : un volume de recrutement important, des besoins récurrents en remplacement

- Fonctions les plus concernées par des volumes de recrutement : Aide-soignant(e), Infirmier(ère), Agent de service hospitalier (entretien des locaux), Cuisine/Service, Kinésithérapeute, Médecin
- Des métiers en tension (pénurie de candidats) et un turnover très important dans le secteur



[Cette photo](#) par Auteur inconnu est soumis à la licence [CC BY-SA-NC](#)



[Cette photo](#) par Auteur inconnu est soumis à la licence [CC BY-SA](#)

Quelles sources de réflexion?

1. Les mouvements des personnes en situation de handicap

Independent Living (IL)



Courant académique : les *Disabilities studies**
(<https://worldgender.cnrs.fr/notices/disability-studies-etudes-critiques-du-handicap/>)

- « rapports mondiaux sur le développement humain »
 - théorie des « capacités » conceptualisé par Sen (1999)
- ⇒ « environnement capacitant »

www.independentliving.org/docs7/ratzka200507f.html

2. Le droit international

Charte internationale des droits de l'homme :

- Toute personne a droit au travail
- Droit de gagner sa vie par le travail

Convention internationale des droits des personnes handicapées :

Handicap lié aux « barrières comportementales et environnementales »

Observations de 2017 de la Rapporteuse des Nations- Unies :

- *plus amples efforts [...] afin d'assurer l'inclusion effective*
- *renforcement de l'obligation d'aménagement raisonnable*

Compte-rendu du 23 août 2021 du Comité internationale des droits de l'homme :

- discrimination structurelle
- Préoccupation : **mettre fin à l'institutionnalisation**

3. Le droit européen

Stratégie de Lisbonne de 2000

↳ « une croissance intelligente, durable et inclusive »

Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000

↳ « Construire une Europe de l'inclusion » : **Méthode ouverte de coordination (MOC)**

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000

↳ cadre **général** en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Recommandation de la commission du 3 octobre 2008

↳ inclusion active des personnes exclues du marché du travail

20 principes clés du **socle européen** articulés autour de trois catégories :

- l'égalité des chances et l'accès au marché du travail,
- des conditions de travail équitables,
- et la protection et l'inclusion sociales.

Think tank européen



Que retenir de
ces textes
internationaux et
européens ?

- ⇒ Droit de gagner sa vie par le travail = un droit universel
- ⇒ Inclusion = stratégique et transversale.
- ⇒ Pourquoi ? : lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale
- ⇒ Comment ? Accès au marché du travail des citoyens qui en sont le plus éloignés

Quelle impulsion apporte ces sources ?

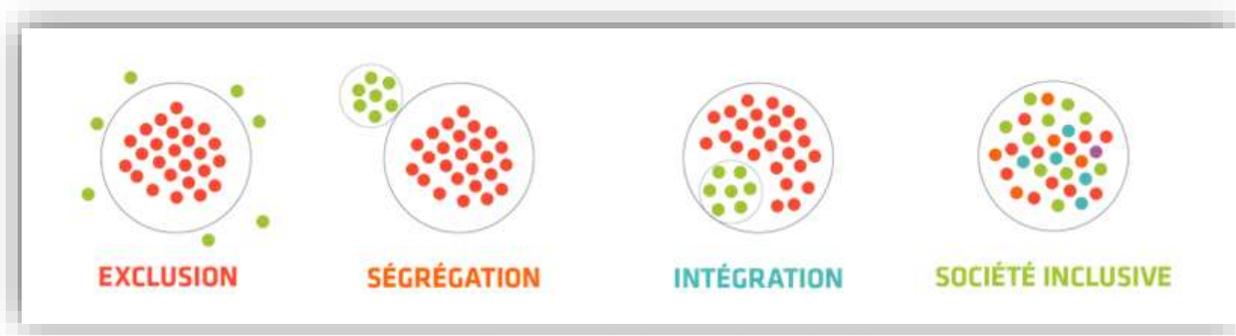
Des parcours professionnels inclusifs

1. Vous avez dit « inclusif »?

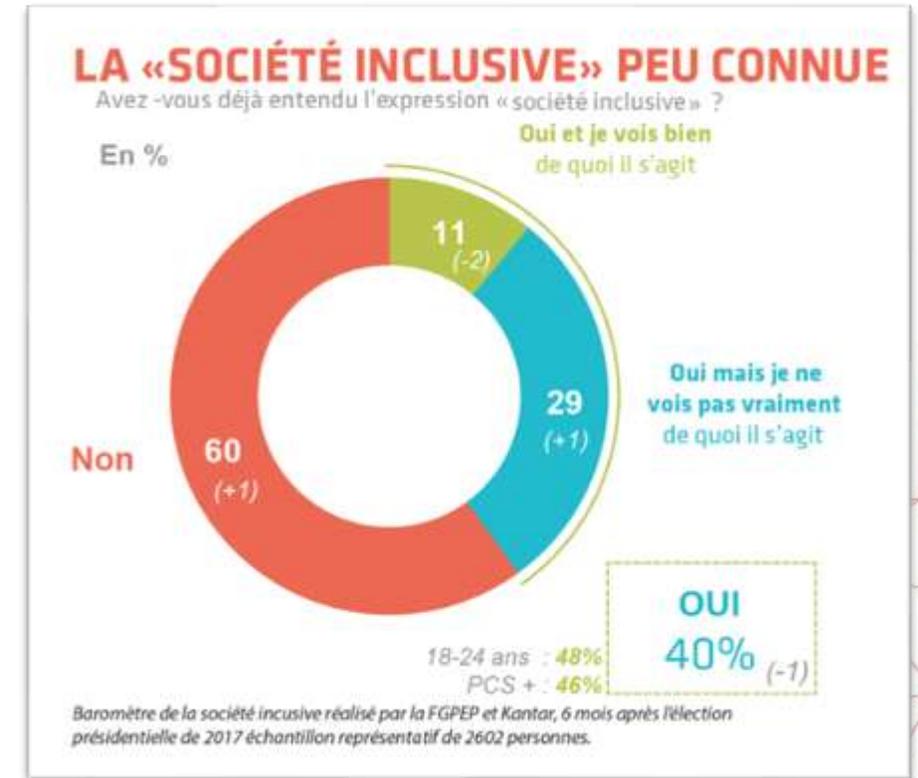
Inclusion : « Etat de quelque chose qui est inclus dans un tout, un ensemble ».

Etymologie : *Inclusio* : emprisonnement

Inclusion : « affirmation des droits de toute personne d'accéder aux diverses institutions communes et destinées à tous, quelles que soient leurs éventuelles particularités » DICLÉ : Dictionnaire pour Lire et pour Écrire, Editins Retz, 2005(CHAUVIERE, 2012)*.



https://www.lasemaineextraordinaire.com/?page_id=175



https://www.lasemaineextraordinaire.com/?page_id=175

2. Un modèle conceptuel de société inclusive selon Charles GARDOU

5 piliers de la société inclusive :

- ❑ Distinguer le « vivre » et « l'exister
- ❑ Remettre en cause la hiérarchisation des vies
- ❑ La notion d'équité et de liberté
- ❑ La norme et la conformité
- ❑ Le patrimoine commun

3. Quelle traduction de l'inclusion ? (Thèse Fanny JAFFRES*)

Processus de réappropriation de l'objectif d'inclusion :

- réinterprétation du concept d'inclusion
- formaliser les activités d'accompagnement du secteur protégé vers le milieu ordinaire de travail
- utilisation stratégique de cet objectif pour développer de nouvelles pratiques

CONSTAT :

Alors que la diffusion du modèle inclusif devrait intrinsèquement reposer sur une ouverture du milieu ordinaire, elle est aujourd'hui essentiellement l'œuvre du secteur médico-social.

Rapport IGAS – Octobre 2019 :

« Une des étapes vers la société inclusive consiste à organiser la diffusion de l'appui assuré par le milieu protégé dans le milieu ordinaire »

Un plan de transformation des ESAT au bénéfice de tous de juillet 2021 :

- « **parcours renforcé en emploi** »
- « Etablissements et Services d'**Accompagnement** par le Travail »



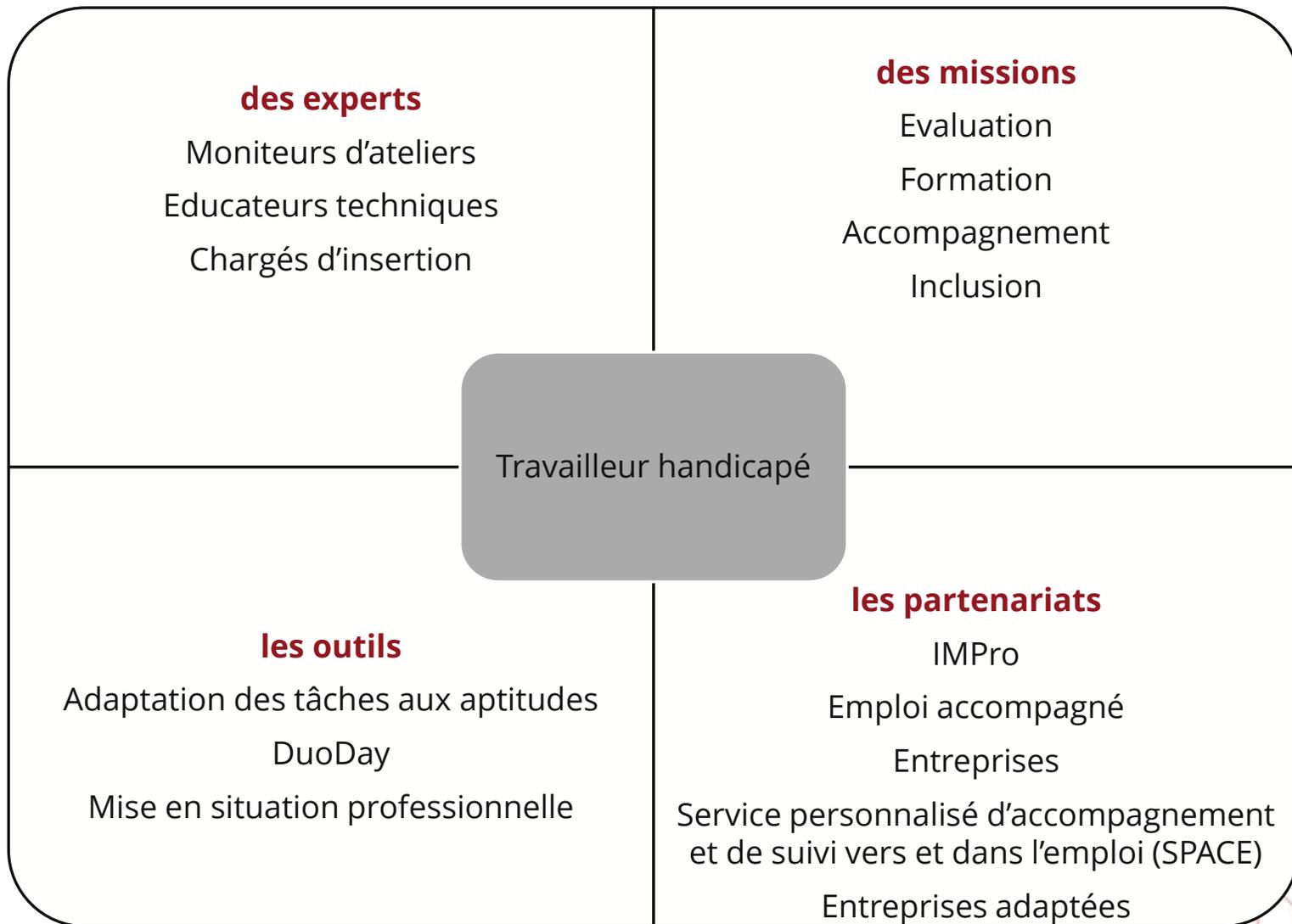
Qu'en pensez ?

Le plan de transformation favorise-t-il une évolution vers un modèle inclusif?

Des passerelles aujourd'hui...

Quels liens et quels rôles pour l'entreprise et les professionnels des ESAT ?

1. Le travailleur handicapé, l'ESAT, ses experts et ses outils : de nombreuses passerelles



2. Une passerelle : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (1/3)

- Obligation de 6% d'emploi de travailleurs handicapés pour toute entreprise de plus de 20 salariés
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Article L. 5212-13 du code du travail)
- Entreprises concernées
- Mise en œuvre (C. trav., art. L. 5212-6) :
 - a) l'emploi direct de personnes handicapées
 - b) l'application d'accords agréés en faveur des travailleurs handicapés
 - c) le paiement de la contribution versée à l'Agefiph ou à la MSA
- La déclaration mensuelle via la DSN (*Déclaration Sociale Nominative*)

Des modifications depuis le 1^{er} janvier 2020 suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment la désignation d'un **référé handicap** :

- ➔ Mission : « [il est] chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ».
- ➔ Obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés, conseillé pour les autres



2. Une passerelle : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (2/3)

Déductions possibles

- Déduction Emplois Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière (ECAP) : C. trav., art. D. 5212-24
- Déductions liées à la sous-traitance : C. trav., art. D. 5212-22 : contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec :
 - des entreprises adaptées (EA)
 - des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)
 - des travailleurs indépendants handicapés (TIH)
 - ou des entreprises de portage salarial (EPS) lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi



2. Une passerelle : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (3/3)

➤ Dépenses déductibles :

Dépenses déductibles	Dépenses déductibles provisoires (jusqu'au 31 décembre 2024)
diagnostics et de travaux d'accessibilité	participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise
dépenses pour le maintien dans l'emploi et à la reconversion professionnelle par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap	du partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat
prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, d'actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	des actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées, des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs

3. Au-delà de l'obligation d'emploi, des engagements plus forts pour LNA

LNA a signé une convention avec l'AGEFIPH le 18 décembre 2020.



Enjeux :

- Mission et culture d'entreprise qui prennent tout leur sens à l'égard des équipes
- Enjeux liés à la responsabilité de l'entreprise, déclinés dans les engagements sur la qualité de vie au travail et la diversité
- Structuration de la démarche et accompagnement méthodologique d'un spécialiste du sujet

Axes d'action :

- Formation, sensibilisation et communication
- Recrutement et intégration
- Maintien dans l'emploi
- Développement des partenariats
- Structuration de la démarche



4. Une passerelle : prendre des mesures appropriées

Objectif : Répondre aux besoins dans une situation concrète et permettre aux travailleurs handicapés

Nature des mesures :

- Accès ou maintien dans l'emploi
- Formation adaptée à leurs besoins.

Exemples :

- *l'adaptation des machines et outillages*
- *L'aménagement des horaires*
- *l'aménagement des postes de travail*
- *les accès aux lieux de travail*
- *Accessibilité des logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel*

Art. L. 5213-6 Code du trav. : Proportionnalité de la mesure pour l'employeur

Sanctions :

- 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende
- Nullité du licenciement (Cass. soc., 3 juin 2020)

5. Une passerelle : les aides à l'emploi de l'Agefiph

Mode d'Emploi Technique de l'Offre D'Intervention Agefiph (METODIA), L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph, Mars 2021

	PERSONNES HANDICAPÉES					ENTREPRISE		
	Projet pro.	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi
ACCOMPAGNEMENT								
Appui et accompagnement Cap emploi	•	•	•	•			•	•
Comète France	•		•					
Conseil et accompagnement à la création d'entreprise pour une personne handicapée					•			
Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises						•	•	•
Emploi accompagné	•	•	•				•	•
Étude préalable à l'aménagement des situations de travail							•	•
Prestations d'appuis spécifiques	•	•	•	•	•		•	•
Prestation d'analyse de capacité	•	•			•			
Prestation spécifique d'orientation professionnelle	•		•					
Ressources handicap formation				•				
Inclu'Pro Formation				•				



PERSONNES HANDICAPÉES

ENTREPRISE

Projet pro.	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi
-------------	-------------------	------------------------	-------------	----------------------	-----	----------	--------------------

AIDES

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées						•	•
Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées						•	•
Aide à la création d'activité par des personnes handicapées	•			•			
Aide au défraiement des stagiaires handicapés en formation courte			•				
Aide aux déplacements des personnes handicapées	•	•	•	•			
Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée						•	
Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée						•	
Aide financière liée à la RLH						•	•

PERSONNES HANDICAPÉES

ENTREPRISE

Projet pro.	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi
-------------	-------------------	------------------------	-------------	----------------------	-----	----------	--------------------

AIDES

Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi	•			•			•
Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité	•			•			•
Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du parcours vers l'emploi				•			
Aide humaine à la compensation du handicap	•	•	•	•			
Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées	•	•					
Aide prothèses auditives	•	•	•	•	•		
Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés							•
Aide soutien à la formation dans le cadre d'inclu'Pro Formation				•			
Aide technique à la compensation du handicap	•	•	•	•			

Le travailleur en entreprise
Le travailleur en ESAT

Différences ou rapprochements ?

1. La personne au cœur du sujet : le salarié

Article L. 8221-6, II du Code du travail : « lien de subordination juridique permanente ».

Contrat de travail – 3 conditions :

- ✓ la réalisation d'une prestation de travail ;
- ✓ sous la subordination d'un employeur ;
- ✓ moyennant une rémunération.

Cass. soc., 3 juin 2009, *Île de la tentation*

Travail =

- ✓ Activité, qu'elle soit ludique ou exempte de pénibilité, exécutée
- ✓ dans un lien de subordination,
- ✓ pour le compte et dans l'intérêt d'un tiers
- ✓ en vue de la production d'un bien
- ✓ ayant une valeur économique,

Jurisprudence Take Eat Easy du 28 novembre 2018 :

- lien de subordination caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné



2. La personne au cœur du sujet : le travailleur en ESAT

Circulaire du 8 décembre 1978 :

- ne relèvent pas du Code du Travail dans les mêmes conditions que tout autre salarié
- n'ont pas la qualité de salarié

Cass. soc., 18 mai 1988 - Cass. soc., 21 juin 1989 : L'activité exercée par les handicapés admis dans les ESAT ne constitue pas un emploi

Cass. soc., 18 mars 1997 : les travailleurs handicapés ne sont pas liés aux ESAT par un contrat de travail

Cass soc., 6 févr. 2013 :

- Application du Code du Travail en matière d'hygiène, de sécurité ou de médecine du travail
- L'activité professionnelle accomplie par un travailleur handicapé au sein d'un CAT ne s'inscrit pas dans le cadre d'une relation salariée
- Les CAT sont des institutions médico sociales dans lesquelles **la prestation de travail** accomplie par les personnes handicapées **constitue une des composantes de l'insertion sociale** et s'intègre dans le projet pédagogique



Qu'en pensez ?

N'y a-t-il pas :

- Prestation de travail?
- Subordination?
- Rémunération?

3. Vers un rapprochement des statuts grâce à la décision de la CJUE, 26 mars 2015

Origine :

- demande de décision préjudicielle sur l'interprétation de la notion de «travailleur»
- Demande de l'intéressé : indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris

Décision :

- les activités exercées dans les ESAT : pas créées dans le seul but de procurer une occupation
 - **Activités** = adaptées aux capacités des personnes concernées + **utilité économique** + **valoriser la productivité** + **protection sociale**
- => **Usager des ESAT** = «travailleur» au sens de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et de charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Ccass. Soc., 16 déc. 2015 : usagers d'un CAT = « travailleur »

Décision du Défenseur des droits n°2018-213 du 6 août 2018 :

- Usager d'ESAT pas salarié
- **MAIS** : jouit de **droits sociaux étendus et équivalents en termes de durée du travail, de formation professionnelle, de congés payés et de prise en charge et suivi par la médecine du travail, à ceux des salariés.**

Rapport du Défenseur des droits sur la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) de 2020 : la **rémunération minimum garantie** devient la variable d'ajustement de la santé économique de l'ESAT au détriment des travailleurs handicapés.



Qu'en pensez ?

Le fait de bénéficier d'un accompagnement spécifique justifie-t-il une différence de traitement?

4. Un rapprochement grâce à l'accompagnement du changement de paradigme

Bernard GOSSOT, Inspecteur général de l'Education nationale* :

CONSTAT : Nostalgie des acteurs éducatifs et médico-sociaux

- ⇒ « Changer de paradigme n'est pas chose aisée quand on est persuadé de **quitter un milieu protecteur pour aller vers un milieu plus hostile**, même si les écrits et déclarations venant de tous horizons plaident pour une transformation radicale de la pensée et des comportements »
- « *Une personne handicapée est quelqu'un qui n'a pas l'autonomie d'une personne normale. Elle n'est pas capable de travailler à l'extérieur car elle manque de rapidité. De plus, ces personnes ne savent souvent ni lire, ni écrire et ont un physique qui n'est pas évident... Elles ont besoin de plus de temps pour comprendre et elles ont toujours besoin d'être encadrées: il faut leur expliquer plusieurs fois le travail car elles peuvent savoir faire un jour et oublier le lendemain. Elles sont aussi beaucoup plus fatigables.* »
- Ils sont « *trop assistés et n'ont pas envie de quitter l'ESAT. On est trop loin de la réalité et ils n'arrivent pas à s'adapter. Par exemple, trois travailleurs ont été placés en prestation de service, ils n'ont pas voulu continuer. Lorsqu'ils sont confrontés à la fatigue, au rendement, aux problèmes de transport en commun, on les assiste trop. Dans le milieu ordinaire, cela ne se passe pas comme cela.* »
- ⇒ « Les textes législatifs et réglementaires sont utiles mais ne suffisent pas à modifier les représentations et les attitudes. **L'évolution de la pensée demande la poursuite d'une réflexion étayée par une action** ».

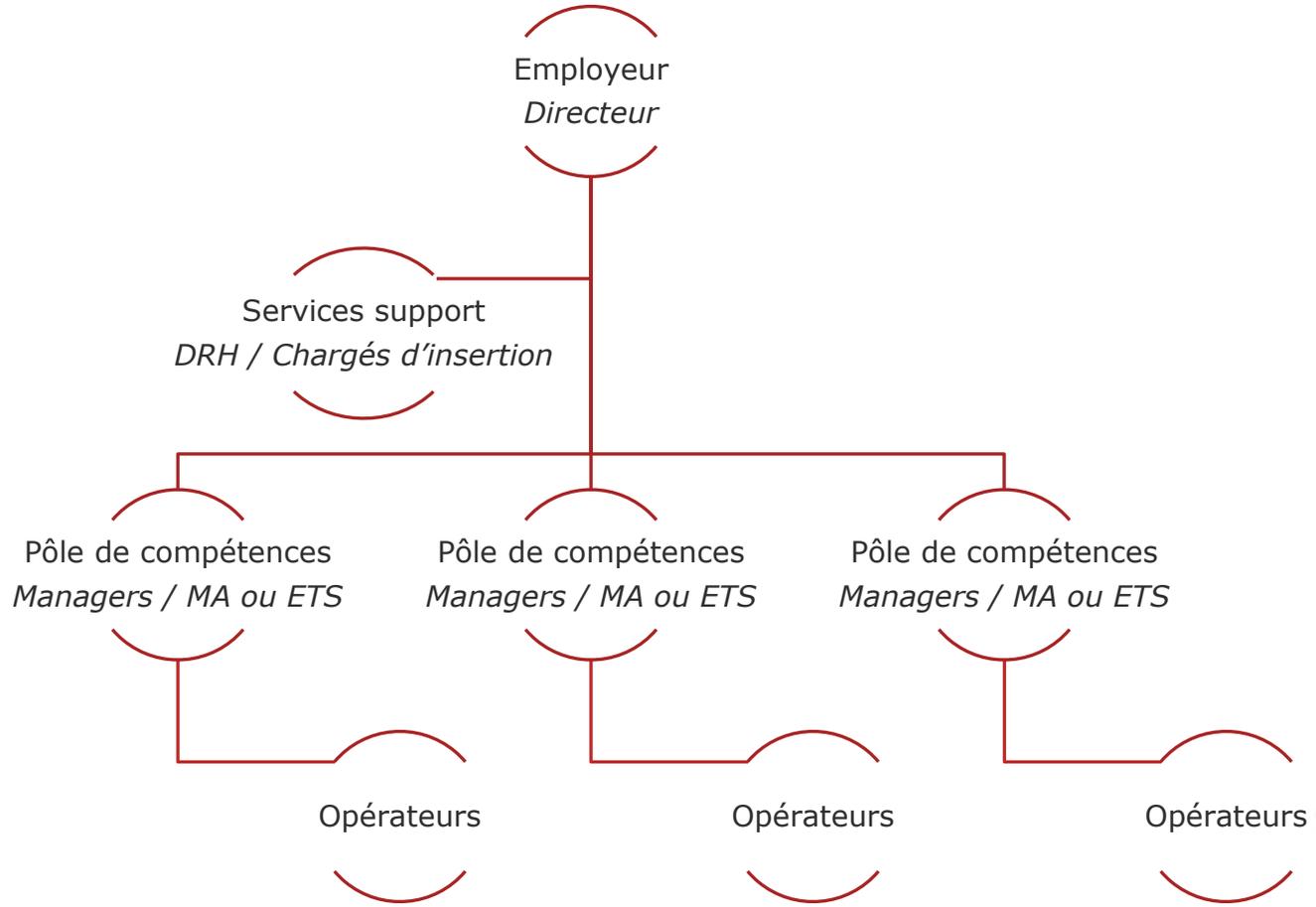


Qu'en pensez ?

L'entreprise est-elle un milieu « hostile »?

Un milieu « protecteur » est-il facteur d'autonomie?

5. Des organisations similaires, vecteur de rapprochement



Qu'en pensez ?

L'organisation des entreprises et des ESAT est-elle si différente?



Exemple chez LNA

3 activités principales : EHPAD, SSR et HAD

Des établissements organisés autour d'unités de vie/unités de soins et de services plus transverses :

- Unité de vie/de soins : soignants et manager de proximité
- Rééducation (particulièrement en SSR) et médical
- Hôtellerie et restauration : bionettoyage, blanchisserie, cuisine et service en salle
- Administratif
- *Autres pôles : qualité, maintenance, psychosocial, pharmacie*



6. Des missions semblables, vecteur de rapprochement

Les missions de l'ESAT

« **Activités productives** » = activités procurant une valeur ajoutée, cette valeur ajoutée devant :

- Revenir aux travailleurs handicapés
- Servir au maintien et au développement de l'outil de travail de l'établissement.

« **Activités de soutien** » :

- organisation de loisirs, d'activités sportives, d'ouverture sur l'extérieur, d'initiation à la vie quotidienne, etc.

Vigilance : ils ne doivent pas prendre une importance relative exagérée pour finir par porter préjudice à la vocation fondamentale du centre d'aide par le travail

- concourent à la mise au travail et à mettre le travailleur handicapé à même d'exprimer de la manière la plus profitable pour lui sa faculté de travailler : formation, préparation au travail, recyclage, éducation gestuelle, encadrement technico-éducatif permanent, etc.

Art. L. 344-2-1CASF (2005) : actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle (VAE) + actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale

Les missions de l'entreprise

Objectif d'une société (Art. 1832 Cciv) : **partager le bénéfice ou de profiter de l'économie**

Intérêt social (Article 1833) : **enjeux sociaux et environnementaux**

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de 2011 : Entreprise doit *respecter les droits de l'homme* ».

Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la **qualité de vie au travail** et l'égalité professionnelle :

- la qualité de vie au travail des salariés = source de performance économique
- identifier les aspects du travail sur lesquels agir
 - ⇒ la qualité de vie au travail = performance + levier à l'inclusion en favorisant l'égalité professionnelle
 - ⇒ Vision collective de la qualité de vie au travail

Loi du 17 août 2015 sur le dialogue social : la négociation relative à la qualité de vie au travail = une obligation.



Qu'en pensez ?

L'évolution de l'entreprise ne permet-elle pas de répondre aux enjeux de diversité ?

6. Des missions semblables, vecteur de rapprochement

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dispose que « **l'organisation du travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme** »

Pascal Lokiec, Professeur à l'université Paris XIII : « *Sans doute, la valorisation du travail dans notre société moderne - on parle parfois de valeur travail - contribue à ce redoutable **renversement de perspective**, tout comme les indiscutables améliorations apportées par ces mutations à la condition de l'homme au travail. Passés ces rapides constats, on pressent aisément que les **transformations du travail sont sources de nouvelles sujétions pour les salariés**, et bien plus encore portent en germe une **profonde remise en cause du droit du travail lui-même** ».*

CA DOUAI 30/11/18* (LANOUZIERE, 2020) : **ADAPTATION**

- **1er sens** : **conception des postes de travail** + choix des **équipements** de travail et des **méthodes** de travail et de production
 - ⇒ participe aussi à la prévention des discriminations : facteurs individuels = causes de variabilité
 - ⇒ « aptitude du travailleur laisse place à l'aptitude de l'organisation de travail à accueillir toutes les populations au travail ».

- **2nd sens** : principes généraux de prévention
 - ⇒ actions de prévention des risques professionnels,
 - ⇒ actions d'information et de formation
 - ⇒ une organisation et des moyens adaptés.

- **nouveau sens** : prise en compte du changement des circonstances + tendre à l'amélioration des situations existantes
 - ⇒ changement de circonstances = déclencheur de la nécessité d'adaptation
 - ⇒ mesures de prévention, satisfaisantes à un moment donné, doivent être réinterrogées à la lumière de circonstances nouvelles.

Accords de performance collective : prise en compte des intérêts des salariés

Accord collectif d'entreprise relatif au passage à temps partiel, Société SIDEL END OF LINE SOLUTIONS France du 7 juin 2019 => assistante sociale dans les entreprises

Question :

Ces environnements sont-ils si différents que cela?

6. Des missions semblables, vecteur de rapprochement



Quel rôle pour les professionnels des ESAT demain :

Des activateurs d'environnements capacitants ?

	Educateur technique spécialisé (RNCP : 34828)	Moniteur d'atelier (RNCP : 32139)	Chargé d'insertion (Code RNCP : 403)
Rôle ?	Intervenir en matière d'intégration sociale et d'insertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - accompagner les situations de travail - contribuer à maintenir et à développer le niveau d'autonomie - assurer la production de biens et de services 	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'insertion sociale et professionnelle - Aider à construire et s'approprier un parcours d'accès à l'emploi - Surmonter les freins rencontrés
Employeur ?	Collectivités locales, associations, entreprises, établissements publics, les trois fonctions publiques (Etat, Hospitalière, Territoriale)	ESAT ou EA	<ul style="list-style-type: none"> - Secteur public et les structures assurant une mission de service public - Secteur de l'économie sociale et solidaire - Secteur privé : entreprise de travail temporaire, organismes de formation, cabinets en ressources humaines.
Public concerné?	Enfants, adolescents, adultes ou adultes vieillissants en situation de: <ul style="list-style-type: none"> - handicap, - précarité, - difficulté sociale et familiale, - dépendance et/ou en souffrance physique ou psychique 	Travailleurs handicapés	Jeunes ou adultes
Compétences	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accompagnement social éducatif spécialisé 2. Conception et conduite de la mise en situation professionnelle et organisation du travail 3. Communication professionnelle 4. Dynamique interinstitutionnelle, partenariat et réseaux 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accompagner les personnes accueillies dans l'atelier, au sein d'une équipe pluriprofessionnelle 2. Animer, organiser et gérer la production ou les prestations de service d'une équipe dans la structure et/ou hors les murs. 3. Gérer, développer les compétences individuelles et participer à leur évaluation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accueillir pour analyser la demande des personnes et poser les bases d'un diagnostic partagé 2. Accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle 3. Mettre en œuvre une offre de services auprès des employeurs pour favoriser l'insertion professionnelle



Entre l'évolution du rôle de l'entreprise et les ressources / compétences des professionnels spécialisés, n'est-il pas envisageable que l'entreprise soit un lieu de diversité et de promotion de l'égalité en matière d'accès et de maintien dans l'emploi?

Bibliographie

- ❑ BOUQUET B., « L'inclusion : approche socio-sémantique », *ERES, Vie sociale*, 2015/3, n°11, p. 15 à 25
- ❑ CHAUVIERE M., « Intégration, insertion, inclusion ... évolution ou révolution ? », APF, Dijon, 27 novembre 2012
- ❑ ESCURIET M., FOURNIER M. et SANSON T., « Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) français face à la pandémie de COVID 19 : le rôle du territoire et de la proximité dans l'adaptation à la crise. », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 66 | 2021, mis en ligne le 11 juin 2021, consulté le 15 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org.passerelle.univ-rennes1.fr/interventionseconomiques/14003> ; DOI : <https://doi-org.passerelle.univ-rennes1.fr/10.4000/interventionseconomiques.14003>
- ❑ GARDOU C., *La société inclusive, parlons-en ! Il n'y a pas de vie minuscule*, Erès, coll. « Connaissances de la diversité », 2012, 170 p., ISBN : 978-2-7492-3425-0.
- ❑ GOSSOT B., « La France vers un système inclusif ? », *Reliance*, 2005, n°16, p. 31 à 33
- ❑ LANOUZIERE H., « Adapter le travail à l'homme : la portée pratique et juridique insoupçonnée d'un principe essentiel de la santé au travail », *Semaine Sociale Lamy*, N° 1894, 10 février 2020
- ❑ MARCHESNAY M., « L'entrepreneur : une histoire française », *Revue française de gestion*, n°188-189/2008, p.79 à 95
- ❑ RACHEDI Y., VIDAL-GOMEL C., BONNEMAIN A., BOURDEAU C., GEBÄ D., « Quelques réflexions pour concevoir des situations capacitantes en ESAT : pour un parcours d'insertion durable », *Ville congrès national du GEDER : Situation de handicap au travail et changements, nouveaux contextes, crises et parcours professionnels durables*, Juin 2009, Paris, France