

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES ORGANISATIONS D'ÉCONOMIE SOLIDAIRE : REVUE DE LITTÉRATURE

Manon Pierru

« Revue emploi, ESS et handicap, 2024-2025 »

Aux vues de ses fondements et valeurs, en quoi l'économie sociale et solidaire peut-elle jouer un rôle dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?

Par Manon PIERRU

Équipe de l'APES

Acteurs Pour une Économie
Solidaire

Projet recherche-action AgiRH

Résumé

Cette revue de littérature propose une analyse globale des dynamiques d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap notamment dans l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), en s'appuyant sur les recherches disponibles. Elle aborde les structures spécifiques à l'ESS, telles que les ESAT, tout en examinant l'impact des cadres législatifs, comme l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). En s'intéressant aux tensions entre les valeurs de solidarité prônées par l'ESS et les contraintes économiques auxquelles ces organisations sont confrontées, cette revue cherche à donner une vision d'ensemble des enjeux d'inclusion des personnes en situation de handicap dans ce secteur. Les défis spécifiques rencontrés par l'ESS, notamment en raison de l'absence d'obligation légale pour les petites structures, sont également explorés pour mieux comprendre les leviers potentiels de cette inclusion.

Table des matières

I.	Cadre général de l'étude.....	4
	Présentation de la recherche.....	4
II.	Contexte général de l'ESS et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.....	5
	Les valeurs fondatrices de l'ESS, implications managériales et modèle économique.....	6
	Le milieu protégé et l'insertion professionnelle :.....	8
	Débat actuel : vers une transition du milieu protégé vers un milieu plus inclusif ?.....	8
	Mécanismes législatifs et cadres réglementaires pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.....	10
	L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).....	10
	La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).....	11
III.	Le rôle de l'ESS dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.....	12
	Le rôle potentiel de l'ESS dans la transition vers une inclusion renforcée.....	12
IV.	Conclusion.....	15

I. Cadre général de l'étude

Ces dernières années, le débat sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail a pris une nouvelle ampleur, tant au niveau national qu'europpéen. En particulier, la question du lien entre les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et le milieu ordinaire fait l'objet de réflexions approfondies. Ces établissements, historiquement dédiés au travail protégé pour les personnes en situation de handicap, sont aujourd'hui au centre d'une transformation visant à promouvoir davantage l'inclusion dans le milieu ordinaire.

En France, un plan de transformation des ESAT a été lancé en 2021, avec plusieurs réformes importantes pour fluidifier les parcours entre le milieu protégé et le marché du travail ordinaire. Parmi les mesures clés, les travailleurs en ESAT peuvent désormais cumuler une activité en ESAT et un emploi à temps partiel en milieu ordinaire, tout en bénéficiant d'un droit au retour en ESAT en cas de rupture. De plus, de nouveaux droits ont été accordés aux travailleurs en ESAT, tels que l'accès à la formation professionnelle, les congés exceptionnels et l'élection de représentants. Ces évolutions visent à sécuriser les trajectoires professionnelles et à permettre une intégration progressive dans le milieu ordinaire.

Ces réformes s'inscrivent dans une dynamique plus large d'harmonisation des pratiques au niveau européen, visant à redéfinir les frontières entre le travail protégé et le milieu ordinaire pour renforcer l'inclusion. Ce contexte de transformation interroge les rôles respectifs des acteurs impliqués, notamment ceux de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), qui se trouvent au cœur de ces dynamiques de changement, en offrant des cadres d'expérimentation sociale et des opportunités pour des parcours inclusifs innovants.

Présentation de la recherche

Suite à un constat sur l'absence de prise en compte du handicap dans la gestion des Richesses Humaines au sein de la plupart des organisations de l'ESS, nous avons lancé une recherche-action de quatre ans, nommée « AgiRH », réunissant les acteurs du handicap, de l'ESS, de l'emploi et du travail dans les Hauts-de France. Cette recherche-action, se concentre sur l'amélioration des pratiques Ressources Humaines (RH) et sur l'identification des freins et leviers au recrutement et au maintien en poste des personnes en situation de handicap dans les

organisations de l'économie sociale et solidaire, ainsi qu'à leur orientation professionnelle vers ce secteur. Nos principales questions de recherche sont, quelles appropriation ou perception les acteurs de l'économie sociale et solidaire ont-ils des enjeux de l'inclusion au travail ? Comment peut-on renforcer l'orientation et l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'économie sociale et solidaire ? Quelles pratiques promeuvent-ils ou mettent-ils d'ores et déjà en place dans leurs structures ? Avec quels objectifs ? Quels freins rencontrent-ils ?

Dans le cadre de cette recherche, nous nous penchons donc sur la manière dont les acteurs de l'économie sociale et solidaire perçoivent et intègrent l'inclusion au travail au sein de leurs structures. En récoltant la réalité de chacun, on s'interroge sur les pratiques existantes, les objectifs poursuivis, ainsi que les obstacles rencontrés, qu'ils soient d'ordre interne ou externe.

À la lumière des évolutions et dynamiques entre le travail protégé et le milieu ordinaire, il est essentiel de s'interroger sur le rôle que l'économie sociale et solidaire peut jouer dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Les ESAT, en tant que structures historiquement dédiées au travail protégé, sont au cœur d'une transformation visant à favoriser des passerelles vers le marché du travail ordinaire. En ce sens, l'ESS, avec ses valeurs de solidarité et d'inclusion, apparaît comme un acteur potentiel clé dans ce processus de transition. Ainsi, la question se pose centrale de cette revue : Comment l'ESS, aux vues de ses fondements et valeurs, et en tant que secteur intermédiaire entre le milieu protégé et le milieu ordinaire, peut-elle jouer un rôle dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ? Comment les principes de l'ESS peuvent, non seulement faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire, mais aussi comment ces organisations peuvent adapter leurs pratiques pour répondre aux défis spécifiques liés à cette transition ?

II. Contexte général de l'ESS et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Les valeurs fondatrices de l'ESS, implications managériales et modèle économique

L'Économie Sociale et Solidaire (ESS) occupe une place significative dans le paysage économique français. Ce secteur, qui englobe des entreprises, associations, coopératives, mutuelles et fondations, se distingue par sa contribution non seulement à l'économie, mais aussi à la cohésion sociale, en plaçant les personnes et les objectifs sociaux au cœur de ses activités. En France, selon le Panorama de l'ESS publié par la CRESS en 2021, 10,2% des emplois salariés s'inscrivent dans le champ de l'économie sociale et solidaire ce qui souligne son rôle crucial dans l'économie nationale. Les entreprises de l'ESS emploient plus de 2,3 millions de personnes, ce qui en fait un acteur incontournable du marché du travail.

Ce secteur se distingue par sa contribution à la cohésion sociale, en plaçant les personnes et les objectifs sociaux au cœur de ses activités. Les valeurs de solidarité et de responsabilité sociale constituent le fondement même de ce secteur.

Selon Hély et Moulévrier (2013), la solidarité et l'engagement social sont des valeurs centrales dans l'histoire de l'ESS, souvent présentées comme un modèle alternatif au capitalisme. Ce secteur se distingue par son engagement en faveur des plus vulnérables. Toutefois, bien que cet ouvrage soit crucial pour comprendre les bases idéologiques de l'ESS, il se concentre surtout sur les tensions entre ces valeurs et les réalités économiques, sans fournir d'exemples concrets sur la manière dont ces idéaux se traduisent aujourd'hui dans les pratiques d'insertion, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

De son côté, Everaere (2011) souligne également que les valeurs de solidarité et d'engagement social dans l'ESS influencent les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH), mais elles se heurtent souvent aux réalités économiques et aux exigences de performance. L'ESS est confrontée à une tension entre ses idéaux et la nécessité d'adopter des pratiques similaires à celles du secteur marchand, notamment en matière de recrutement et de gestion des compétences. Toutefois, l'article n'aborde pas spécifiquement les politiques d'inclusion des personnes en situation de handicap, ni les pratiques concrètes qui pourraient favoriser leur insertion.

L'étude de Juban, Charmettant et Magne (2015) porte sur les pratiques de recrutement dans les SCOP (Sociétés Coopératives et Participatives). Ils montrent que les SCOP sont des organisations hybrides, combinant un double projet économique et socio-politique. Le recrutement dans ces structures est donc central, car il doit concilier l'adéquation des compétences professionnelles et l'adhésion aux valeurs coopératives et de gouvernance démocratique. Le texte insiste sur le fait que les pratiques de gouvernance participative, où les

décisions de recrutement sont souvent prises de manière collective, favorisent une forme de démocratie au sein des SCOP. Cependant l'étude se concentre uniquement sur les pratiques de recrutement dans les SCOP, tandis que l'ESS englobe un plus large éventail de structures, chacune ayant des pratiques de gestion et des défis propres. Également l'article n'aborde pas spécifiquement l'inclusion des personnes en situation de handicap, ni sous l'angle des pratiques inclusives, ni sous celui des adaptations spécifiques nécessaires à ces personnes dans le contexte de l'ESS. Les défis spécifiques liés à l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap, comme les aménagements de poste, la formation continue, et le soutien personnalisé, sont absents. L'article se concentre davantage sur les tensions entre les exigences économiques et les valeurs coopératives dans le recrutement, mais sans traiter en profondeur des groupes discriminés ou sous représentés.

L'étude de Barel (2023) met également en lumière la tension entre la croissance des SCOP et la préservation des valeurs fondatrices de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), notamment la solidarité et la coopération. Si ces coopératives restent ouvertes à la diversité, l'informalité de leurs pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) pose des défis dans un contexte de professionnalisation croissante. Les pratiques RH, bien qu'inclusives, manquent de formalisation, ce qui crée des difficultés pour maintenir des processus cohérents lors de la croissance rapide des structures. Cependant, l'étude n'aborde pas en détail les défis spécifiques liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap, un point central pour notre recherche. De plus, comme pour l'article précédent, cet article se concentre exclusivement sur les SCOP, ce qui laisse de côté d'autres structures clés de l'ESS. Le manque d'exemples concrets sur l'adaptation des pratiques managériales pour ces publics et l'absence de réflexion sur les cadres législatifs qui influencent l'inclusion renforcent la nécessité de combler cette lacune par une étude plus large des dynamiques d'inclusion au sein de l'ESS.

Le milieu protégé et l'insertion professionnelle

Le milieu protégé est constitué des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT, anciennement CAT). Ce sont des établissements médico-sociaux chargés de fournir du travail à des personnes en situation de handicap, qui ne peuvent ni travailler en milieu ordinaire, ni

exercer une profession indépendante. Ces travailleurs ont alors un statut spécifique de travailleur ESAT. Il existe ce qu'on appelle les « ESAT hors les murs », permettant à ces travailleurs d'exercer leur activité au sein d'entreprises ordinaires tout en conservant le cadre protecteur et l'accompagnement médico-social de l'ESAT.

Débat actuel : vers une transition du milieu protégé vers un milieu plus inclusif ?

L'idée principale de l'étude sur les ESAT de Mathéa Boudinet (2021) est celle qu'une majorité des travailleurs s'y sentent bien et ne souhaitent pas les quitter. Ces établissements y sont décrits comme rassurants et sécurisants. Les ESAT proposent des dispositifs d'adaptations physiques, du soutien médico-social, avec des psychologues ou assistantes sociales disponibles pour discuter, rendant l'environnement de travail accessible, et donnent aux travailleurs l'assurance de pouvoir garder sur le long terme leur emploi. Cette étude met en avant la formation en ESAT à un « *ethos professionnel* » qui « *signifie arriver à l'heure le matin, mettre les chaussures de sécurité dans l'atelier, ne pas être absent-e sans justifications* ». On apprend donc aux individus à se comporter comme on attendrait d'eux qu'ils se comportent dans un cadre professionnel ordinaire, on les prépare pour cette transition. L'étude met également en lumière une image inadaptée et violente du milieu ordinaire. Les travailleurs ESAT de cette étude expliquent le faible taux d'insertion en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap par l'attitude des entreprises et leur manque de formation.

Anne Revillard dans Handicap et travail (2019) expose une réalité importante pour toutes les personnes en situation de handicap qui doivent constamment expliquer leur situation et besoins à leurs collègues ou hiérarchie. Ce « travail en plus » est nécessaire en raison du manque de formation et programmes de sensibilisation sur le handicap, et est par ailleurs invisibilisé par les équipes de travail. Dans cet article on comprend qu'au sein du milieu protégé, le milieu ordinaire est largement perçu de manière négative ; dans les discours des travailleurs en situation de handicap, il apparaît comme un lieu où ils ne se sentent ni écoutés ni compris.

L'étude de Monique Combes-Joret (2020) expose le fonctionnement de dix ESAT qui, au-delà de leur rôle productif, contribuent au bien-être psychologique des travailleurs en situation de handicap en leur procurant un sentiment d'efficacité et en restaurant leur estime de soi. Le travail dans ces établissements redonne un rythme de vie, favorise l'accomplissement personnel et permet aux travailleurs de se sentir valorisés, renforçant ainsi leur identité professionnelle. En

plus des compétences techniques acquises, les ESAT jouent un rôle crucial dans le développement de cette identité professionnelle, essentielle à l'intégration sociale des personnes en situation de handicap. La principale raison qui incite ces travailleurs à rester en ESAT réside donc dans les nombreuses qualités de ce milieu, qui leur offre un cadre de travail adapté à leurs besoins. En outre, leur perception du milieu ordinaire, souvent façonnée par des expériences négatives, limite leur motivation à quitter cet environnement protégé.

Cette étude présente plusieurs lacunes. Elle se concentre exclusivement sur les ESAT et n'explore pas les autres structures de l'ESS, telles que les Entreprises Adaptées ou les coopératives, qui jouent également un rôle dans l'insertion des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, bien que l'importance du travail en ESAT soit soulignée, l'étude n'analyse pas en profondeur les défis spécifiques des passerelles vers le milieu ordinaire, un aspect central dans les récentes réformes sur l'inclusion. Enfin, le manque de données quantitatives limite l'évaluation de l'impact global des ESAT en termes de réinsertion professionnelle, ouvrant ainsi la voie à une étude plus large et comparative sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans diverses structures de l'ESS.

Dans son article, Mathéa Boudinet, (2021) souligne également que la majorité des travailleurs en ESAT est déclarée comme n'ayant ensuite plus d'activité économique. La chercheuse indique la faible efficacité des ESAT en tant que passerelles vers le milieu ordinaire, et malgré des années passées en ESAT, beaucoup de travailleurs en situation de handicap ne parviennent pas à trouver des opportunités d'emploi une fois qu'ils quittent ces établissements. Ces travailleurs peuvent alors se sentir comme coincés dans ces établissements. L'article met en lumière l'absence de perspectives d'évolution de carrière et l'incertitude entourant les possibilités qui s'offrent à ces travailleurs qui se voient trop souvent renvoyés à leur handicap, présenté comme un obstacle à la progression, ce qui contribue à un sentiment de stagnation et de blocage au sein des établissements. Mathéa Boudinet souligne que certains travailleurs en milieu protégé ne sont pas épanouis et ne s'y sentent pas à leur place. Le retour au milieu ordinaire symbolise le regainement de sa propre dignité.

Ces constats mettent en lumière un besoin de transformation du modèle d'insertion pour qu'il soit plus inclusif et adapté aux réalités du marché du travail ordinaire. C'est ici que l'économie sociale et solidaire peut jouer un rôle clé. En tant que secteur fondé sur des valeurs de solidarité, de coopération et de gouvernance démocratique, l'ESS offre un cadre particulièrement propice à l'expérimentation de nouveaux modèles d'insertion professionnelle, qui vont au-delà des limites du milieu protégé.

L'étude de Mathéa Boudinet est très pertinente pour illustrer les freins que rencontrent les travailleurs en situation de handicap dans leur progression professionnelle. Cependant, elle se concentre principalement sur les témoignages des travailleurs et ne traite pas en profondeur du rôle que l'ESS pourrait jouer pour pallier ces lacunes. Un lien plus explicite avec les solutions offertes par l'ESS serait donc bénéfique pour renforcer la cohérence entre la critique du milieu protégé et les possibilités d'amélioration proposées par l'ESS.

Mécanismes législatifs et cadres réglementaires pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

En complément des défis structurels que rencontrent les ESAT, il est essentiel de prendre en compte le rôle des cadres législatifs, tels que l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), dans cette dynamique d'inclusion. Ces mécanismes législatifs, bien qu'ils visent à favoriser l'inclusion, montrent leurs propres limites.

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) a été mise en place pour encourager l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cependant, plusieurs limites dans son efficacité ont été relevées par des chercheurs. Par exemple, dans leur article Anne Revillard, Mathéa Boudinet et Célia Bouchet (2023) soulignent que, malgré la loi, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap reste en dessous des 6 % prescrits. En 2021, il était de 3,5 % dans les entreprises privées et publiques, et de 5,4 % dans la fonction publique. Ces résultats montrent que, bien que la législation impose un quota, l'intégration réelle des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel demeure insuffisante.

De son côté, dans son article Marie-Renée Guével (2018) remet en question le seuil de 6 % imposé par la législation, en expliquant que la proportion de personnes en situation de handicap dans la population active pourrait être inférieure à ce quota. Elle suggère que la loi repose sur une estimation inexacte du nombre de personnes en situation de handicap au sein de la population générale. En conséquence, la mise en œuvre de ce quota pourrait poser des défis, notamment en contraignant les employeurs à recruter plus de travailleurs en situation de handicap que ce que la proportion réelle permettrait, ce qui soulève des interrogations sur la

faisabilité et l'équité de cette exigence légale. Marie-Renée Guével met également en lumière les effets pervers potentiels de l'OETH. Elle fait valoir que cette obligation pourrait être améliorée, en plaidant pour une révision continue des politiques publiques afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et aux réalités du marché du travail. Ces critiques montrent la nécessité de repenser certains aspects de la législation pour assurer une véritable inclusion et éviter des effets négatifs.

Également, bien que l'OETH impose un quota de 6 % de travailleurs handicapés aux entreprises de plus de 20 salariés, il est intéressant de se pencher sur l'ESS, où la majorité des structures sont des petites entités comptant souvent moins de 20 salariés. Ces organisations ne sont donc pas légalement tenues de respecter ce quota, ce qui soulève des questions sur l'impact de l'absence de cette obligation sur l'inclusion des personnes handicapées dans le secteur.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Dans leur article, les chercheuses Célia Bouchet et Anne Revillard (2023) se penchent sur le principe de catégorisation. La reconnaissance formelle de la qualité de travailleur handicapé peut être en contradiction avec le désir de certaines personnes de ne pas être étiquetées ou stigmatisées en raison de leur handicap. La catégorisation et l'étiquette de « travailleur handicapé » peuvent avoir des répercussions sur l'estime de soi et l'identité personnelle, surtout chez ceux qui souhaitent être vus avant tout comme des individus à part entière et non à travers le prisme de leur handicap. Cet article met en lumière une réalité où les motivations des employeurs à embaucher une personne en situation de handicap peuvent parfois être davantage liées à l'évitement des sanctions financières imposées par l'OETH qu'à la reconnaissance des compétences des travailleurs. La mention de la RQTH sur un CV peut également être un facteur de discrimination, poussant les travailleurs en situation de handicap à ne pas la mentionner, car cela pourrait être « défavorable » pour obtenir un emploi. Cela les place devant un dilemme : choisir entre obtenir le poste souhaité ou avoir accès aux aménagements nécessaires. Cet article met donc bien en avant un paradoxe de la RQTH qui est à la fois une source de discriminations mais également un moyen d'accéder à des dispositifs antidiscriminatoires. Cet article permet donc bien d'illustrer la complexité de ce dispositif, qui, tout en offrant des protections et des avantages, peut aussi perpétuer certaines formes de stigmatisation et d'exclusion pour les personnes en situation de handicap.

III. Le rôle de l'ESS dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Le rôle potentiel de l'ESS dans la transition vers une inclusion renforcée

L'ESS, de par son ADN orienté vers l'humain, présente un potentiel d'innovation sociale qui peut répondre aux défis actuels de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Du fait de ses valeurs, de son modèle de gouvernance, de son aspect innovant et expérimental, ainsi que de son approche centrée sur l'humain, l'ESS propose un modèle économique axé sur la productivité sociale autant qu'économique. Contrairement aux entreprises classiques, les organisations de l'ESS, telles que les coopératives ou les associations, placent les individus et leurs besoins au cœur de leur mission. Elles sont donc enclines à explorer des solutions inclusives, comme l'intégration progressive en milieu ordinaire tout en maintenant des dispositifs d'accompagnement. Ainsi, l'ESS peut jouer un rôle d'intermédiaire entre le milieu protégé et le milieu ordinaire. Par exemple, certaines structures ESS innovantes ont déjà mis en place des initiatives qui facilitent cette transition. Ces initiatives incluent des modèles d'alternance, de coaching individualisé et de formations adaptées, qui permettent aux travailleurs en situation de handicap de développer des compétences tout en bénéficiant d'un environnement de travail inclusif. Cela contraste avec le milieu ordinaire, souvent perçu comme inadapté ou anxiogène pour ces travailleurs, comme l'illustrent les témoignages recueillis dans les études sur les ESAT.

En ce sens, l'ESS peut non seulement améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, mais aussi contribuer à une transformation du modèle d'insertion lui-même. En se positionnant comme un acteur clé de cette transition, l'ESS permettrait de surmonter certaines des limites structurelles du milieu protégé, tout en restant fidèle à ses valeurs d'inclusion et de solidarité.

L'article de 2021 de Laëtitia Lethielleux intitulé « Questionner l'exemplarité de la politique de la diversité des ressources humaines des associations : le cas de l'insertion des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire » interroge l'exemplarité des politiques de diversité des ressources humaines (RH) dans les associations, en se concentrant sur l'insertion des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire. Cet article met en avant les difficultés rencontrées par les associations. Les associations sont confrontées à une tension entre leur mission sociale (accompagner des publics en grande difficulté) et les réalités économiques

(maintenir l'équilibre budgétaire). Cela crée un paradoxe où les valeurs de diversité et d'inclusion sont compromises. De plus ces organisations manquent souvent d'autonomie dans la définition de leurs politiques RH, en raison de contraintes imposées par des partenaires ou des prescripteurs, ce qui freine l'innovation sociale. L'article met également en avant le manque d'exemplarité dans les politiques RH. Les associations ne se distinguent pas particulièrement en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, et elles ne font « ni mieux ni pire » que les entreprises à but lucratif. La gestion des ressources humaines est souvent guidée par des valeurs sociales, mais ces valeurs ne sont pas systématiquement traduites en pratiques concrètes pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Enfin l'article met en lumière des propositions pour améliorer l'insertion des PSH comme le développement d'une approche par compétences adaptée aux personnes en situation de handicap, l'intégration de la diversité dans les indicateurs d'évaluation des pratiques de gouvernance associative et il encourage l'essaimage des innovations sociales pour améliorer l'insertion.

Le texte fournit une analyse des défis spécifiques rencontrés par les associations de l'ESS dans l'application de politiques RH favorisant la diversité, notamment pour les personnes en situation de handicap. Il souligne un paradoxe entre les valeurs des associations et la réalité économique, ce qui est un élément clé pour comprendre les difficultés d'insertion des personnes en situation de handicap dans ce secteur. Il met en lumière des obstacles structurels comme la dépendance des associations à l'égard des prescripteurs et la pression des résultats économiques. Les propositions pour surmonter ces obstacles, comme l'accompagnement par compétences et l'intégration de la diversité dans les évaluations de gouvernance, sont pertinentes pour améliorer les politiques de diversité dans l'ESS.

Néanmoins, l'article mentionne l'insertion des PSH dans le milieu ordinaire, mais il pourrait approfondir les stratégies concrètes qui faciliteraient cette transition, notamment à travers des exemples d'initiatives réussies. De plus l'article pourrait d'avantage comparer les pratiques des associations avec celles des entreprises privées, ce qui aurait permis de mieux comprendre ce qui rend les pratiques de l'ESS uniques ou ordinaires dans ce domaine. Enfin, il aurait été utile d'explorer plus en détail comment les contraintes budgétaires spécifiques à l'ESS influencent la mise en œuvre des politiques de diversité. Cela pourrait renforcer la compréhension du conflit entre les missions sociales et la réalité économique dans l'ESS. Enfin, le texte se limite à l'étude des associations, qui font bien partie de l'ESS, mais qui sont entourées par différentes autres structures.

L'article de 2020 de María et Beatriz Calderón Milán, & Virginia Barba-Sánchez intitulé « Inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail : Rôle des entités de l'économie sociale et solidaire ? » (Traduit de l'espagnol) analyse l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les structures de l'ESS en Espagne, en les comparant aux entreprises capitalistes (CC). L'étude repose sur une analyse empirique des caractéristiques socioprofessionnelles et des écarts salariaux entre ces deux types d'entités durant la période de la Grande Récession (2007-2013) et le début de la reprise économique (2013-2016). L'un des points essentiels qui en ressort est la sensibilité de l'ESS à l'inclusion des personnes en situation de handicap. L'ESS est plus sensible à l'inclusion des personnes en situation de handicap que les entreprises capitalistes (CC). En 2016, en Espagne, les personnes en situation de handicap représentaient 4,5 % des effectifs dans l'ESS, contre seulement 1,4 % dans les CC. L'ESS embauche davantage des personnes ayant des caractéristiques discriminées négativement par le marché du travail (faible qualification, femmes, jeunes, degré élevé de handicap). Également l'article met en lumière que les salaires dans l'ESS sont plus bas que dans les CC pour les travailleurs en situation de handicap. Cependant, la répartition des revenus dans l'ESS est plus équitable avec des écarts de salaire moins importants. L'indice de Gini révèle que l'inégalité salariale est plus faible dans l'ESS que dans les CC, bien que la tendance à l'augmentation des inégalités soit présente dans les deux types d'entités. En étudiant les conditions de travail et la stabilité de l'emploi dans l'ESS, l'article met en avant que les emplois dans l'ESS sont plus stables, avec des contrats à durée indéterminée plus nombreux et un taux de travail temporaire plus faible que dans les CC. Cependant, les salaires sont généralement plus bas dans l'ESS, bien que plus équitablement répartis.

Cet article fournit des données empiriques précieuses qui comblent une lacune dans la littérature sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'ESS. Les résultats démontrent que l'ESS est effectivement plus sensible à l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment celles ayant des caractéristiques socioprofessionnelles plus discriminées. L'étude est également particulièrement pertinente en ce qu'elle met en lumière l'inégalité des revenus salariaux au sein des travailleurs en situation de handicap. L'indice de Gini révèle une répartition plus équitable dans l'ESS par rapport aux CC, tout en soulignant l'enjeu des salaires plus bas. Enfin, en comparant les phases de récession et de reprise, cet article offre une perspective intéressante sur l'évolution des pratiques de l'ESS pendant les périodes de crise, soulignant à la fois les forces et les faiblesses de l'ESS dans l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Cependant, cet article identifie une distribution plus équitable des revenus dans l'ESS, mais ne propose pas d'analyse approfondie des causes de cette équité. L'influence des structures internes des entités de l'ESS et leur modèle de gouvernance mériterait d'être davantage explorée. Également, l'article est centré sur le contexte espagnol, mais une comparaison avec d'autres pays ou avec des modèles internationaux d'ESS pourrait enrichir l'analyse. Cela permettrait de voir si les tendances observées sont similaires ailleurs ou spécifiques à l'Espagne. De plus, bien que cet article soit une contribution importante sur l'inclusion des PSH dans l'ESS, il se concentre uniquement sur l'Espagne. Cela limite sa portée dans le contexte de notre recherche en France, car il ne nous donne pas de données chiffrées ou d'état des pratiques de l'ESS en France. Enfin, bien que l'article traite des PSH, il ne distingue pas les différents types de handicap (physique, mental, sensoriel, cognitif), ce qui limite la compréhension des défis spécifiques auxquels chaque groupe est confronté sur le marché du travail. L'article de Céliane Romany (2018) met en lumière que les handicaps invisibles nécessitent une sensibilisation accrue pour être mieux compris et pris en compte, et la lutte contre la stigmatisation des handicaps psychiques doit être une priorité pour construire une société inclusive. Il existe une hiérarchisation implicite des handicaps, où les handicaps physiques, visibles et souvent mieux compris, sont perçus comme moins stigmatisants que les handicaps mentaux, psychiques, cognitifs souvent invisibles et entourés de préjugés. La société accorde une légitimité différente aux types de handicaps, influençant ainsi les expériences vécues par les individus. Cette perception peut être liée à l'idée de « stigmat » développé dans un article de Erving Goffman (1963) qui met en avant que le handicap visible attire une attention immédiate mais peut également faciliter la compréhension et l'adaptation sociale, tandis que les handicaps invisibles ou psychiques, en raison de leur nature moins perceptible, entraînent une marginalisation plus insidieuse.

IV. Conclusion

L'ESS, en tant que secteur historiquement engagé dans la solidarité et l'inclusion, se distingue par son fort engagement social, mais il est souvent confronté à des contraintes économiques importantes. Les ressources financières limitées de ces structures peuvent restreindre leur capacité à mettre en place des dispositifs d'inclusion spécifiques, d'autant plus pour celles qui ne sont pas soumises à des obligations légales telles que l'OETH.

Ainsi, dans ce contexte, l'absence d'obligation formelle pourrait expliquer une moindre pression pour l'inclusion de travailleurs en situation de handicap, malgré les valeurs promues par l'ESS. Paradoxalement, cela pourrait même créer un décalage entre les valeurs de l'ESS et les pratiques effectives d'inclusion, soulignant l'importance d'explorer comment ces structures abordent cette problématique sans cadre légal strict.

Cela souligne l'urgence de développer des solutions innovantes dans l'ESS pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap, malgré l'absence de contraintes légales. En effet, dans un secteur comme l'ESS, caractérisé par un engagement fort pour la solidarité mais souvent limité par des contraintes financières et l'absence d'obligations légales comme l'OETH, notre recherche devient particulièrement cruciale. Elle permet de mettre en évidence les pratiques et stratégies qui peuvent être développées pour surmonter ces obstacles. D'autant plus que peu de travaux existent actuellement sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans l'ESS, renforçant ainsi la pertinence de cette étude. En étudiant comment l'ESS peut aller au-delà de ses ressources limitées et de l'absence de quotas légaux, notre travail vise à contribuer à une meilleure compréhension de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans ce secteur et à proposer des pistes concrètes pour renforcer cette dynamique. L'enjeu est donc de montrer comment, malgré l'absence de contrainte légales, et avec des contraintes économiques, ces organisations peuvent devenir des modèles d'inclusion par des approches novatrices et adaptées à leurs spécificités.

Bibliographie

BAREL, Yvan. (2023), « Les pratiques RH dans l'ESS. Le cas d'une coopérative en pleine croissance », *Management & Avenir*, vol. 1, n° 133, p. 103-124.

BOUCHET, Célia, REVILLARD, Anne. (2023). « Une ambivalente reconnaissance : la réception de la "reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé" ». *Droit et Société*, vol. 1, n° 113, p. 111-129.

BOUDINET, Mathéa. (2021), « Sortir d'ESAT ? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail ». *Formation emploi*, vol. 154, no. 2, p. 137-156.

CALDERÓN MILÁN, María, CALDERÓN-MILÁN, Beatriz, BARBA-SÁNCHEZ, Virginia. (2020). « Labour Inclusion of People with Disabilities: What Role Do the Social and Solidarity Economy Entities Play? », *Sustainability*, vol 12, p. 1079.

COMBES-JORET, Monique. (2020), « Inclusion des personnes en situation de handicap : quand le travail n'est pas le problème mais la solution. Les enseignements de 10 ESAT pionniers », *@GRH*, vol. 37, no. 4, pp. 87-113.

EVERAERE, Christophe. (2011), « Valeurs et pratiques de GRH dans l'économie sociale », *Revue française de gestion*, vol. 217, no. 8, pp. 15-33.

GOFFMAN Erving, Stigmaté. (1963). *Les usages sociaux des handicaps*, traduit de l'anglais par Alain Kihm, Le Sens commun, Éditions de Minuit, 1975.

GUÉVEL, Marie-Renée. (2018). Inclure sans stigmatiser. Emploi et handicap dans la fonction publique. Presses de l'EHESP.

HÉLY Matthieu, MOULÉVRIER Pascale. (2013), L'économie sociale et solidaire. De l'utopie aux pratiques.

JUBAN, Jean-Yves, CHARMETTANT Hervé, MAGNE Nathalie. (2015), « Les enjeux cruciaux du recrutement pour les organisations hybrides : les enseignements à tirer d'une étude sur les Scop », Management & Avenir, vol. 82, n°8, p. 81-101.

LETHIELLEUX, Laëtitia. (2021), « Questionner l'exemplarité de la politique de la diversité des ressources humaines des associations : le cas de l'insertion des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire », Droit et Organisations, RIDO, n°1, p. 38-56.

REVILLARD, Anne. (2019). *Handicap et travail. Presses de Sciences Po. Sécuriser l'emploi.*

REVILLARD, Anne, BOUCHET, Célia, BOUDINET, Mathéa. (2023). « Handicap, inégalités professionnelles et politiques d'emploi. » In Que sait-on du travail ?, sous la direction de Bruno Palier, Presses de Sciences Po, p. 468-481.

ROMANY Céliane, (2018) « Témoignage : Le handicap invisible ou les stigmates méconnus d'une intégration controversée. » Archipélies, Discriminations multiples et croisées, 6.