

LA RÉMUNÉRATION DES OUVRIERS D'ESAT

*Contribution à une réflexion différenciée sur le sens
du travail à travers les processus de reconnaissance
et les formes de valorisation.*

Avant-propos

- **L'Institut de Formation en Travail Social d'Echirolles a accompagné la réflexion des directeurs d'ESAT de la région Rhône-Alpes, membres D'ANDICAT sur la problématisation de la question suivante :**
 - *« Faut-il être payé pour ce que l'on est ou pour ce que l'on fait ? »*
- **Cette étude prend appui sur l'analyse des productions de savoirs et du corpus constitué par les retours de questionnaires.**

La problématique

- **Quel sens donner au travail ?**
 - Quel est le sens d'un travail dont la contrepartie, quel que soit l'effort engagé, ou au contraire l'absence d'engagement, est insensible aux variations de l'investissement humain ?
- **La combinaison du système de rémunération et de compensation par l'intervention de l'Etat sur l'aide au poste en ESAT, ainsi que le versement de l'AAH se neutralisent et contribuent à créer un dispositif sécurisé et constant.**
- **Pas ou peu de variation en fonction :**
 - De la qualité du travail accompli,
 - Des évolutions professionnelles et personnelles.

Pour les ouvriers d'ESAT

- **Une rémunération pour « ce que l'on est » ou plutôt « ce que l'on n'est pas » :**
 - C'est la valeur ajoutée du handicap, valeur définie par le manque et le besoin de protection.
 - Le risque : un affaiblissement du rôle social et une déconsidération statutaire et identitaire ?
- **Une rémunération pour ce que l'on fait :**
 - C'est la valeur ajoutée du travail définie par la production.
 - Dans ce cas quels sont les indicateurs à prendre en compte ?
 - Uniquement l'aspect productif : le risque : engager une politique de rendement...
 - ... Ou la notion de parcours de professionnalisation (acquisition de savoir-faire, de connaissances et, éventuellement de compétences) ?

Du point de vue de l'institution

- Au regard des effets produits faut-il réfléchir à la mise en œuvre d'une politique de valorisation ou de reconnaissance ?
- La référence est-elle une norme personnelle ou un standard ?
- L'idée d'une réflexion sur la rémunération n'engage-t-elle pas un risque au regard de la mission de l'institution ?

La question

- **Réfléchir sur la rémunération des ouvriers d'ESAT, précise le sens de l'action : symbolique et matérielle.**
 - Le plan symbolique revêt un aspect identitaire. C'est un acte de reconnaissance, un acte identitaire dont l'enjeu est double :
 - Reconnaître la nécessité de compenser les déficiences.
 - Reconnaître le professionnalisme.
 - Le plan matériel est une question de valorisation :
 - Quelle valeur donner au travail ?
 - Comment donner un sens à cette valeur ?
 - Quelles sont les variables potentielles à prendre en compte dans le cadre d'une politique de valorisation du travail ?

Reconnaissance

- La politique, en faveur des personnes en situation de handicap repose sur un système de reconnaissance (attribution de la qualité de travailleur handicapé et carte d'invalidité) qui redessine l'identité citoyenne et professionnelle de la personne, qualifiée par le label « handicapé ».
 - La carte d'invalidité est une pièce d'identité officielle
 - « La qualité de travailleur handicapé » (RQTH) est la condition nécessaire pour être admis en ESAT.
- On peut alors comprendre risque d'une reconnaissance fondée sur l'observation du manque, parce qu'aucune reconnaissance de ce type ne concerne le reste des citoyens.
- Cette reconnaissance n'est donc pas exempte d'enjeux identitaires.

Les variables de la personne

- La norme ne repose pas sur un standard mais sur la personne et, ce qui est valorisé, ce n'est pas l'atteinte de seuils normatifs mais l'existence d'une dynamique personnelle.
- C'est la capacité de mouvement de la personne qui est valorisée même si le terme de ce mouvement est largement en deçà des attendus d'une norme de production.
- C'est le projet personnalisé qui tient lieu de référence et toutes les composantes de mouvement vont être observées. Ce sont les marges de progression, les acquisitions, mais aussi la conservation des acquis, en tous domaines (relationnels, ponctualité, formations, etc...).
- Ces domaines ne peuvent pas être déterminés de façon exhaustive puisqu'ils dépendent des projets personnels.

Valorisation... et difficultés

- **Si la reconnaissance procède d'une volonté liée aux enjeux de la bientraitance, la valorisation se heurte aux contraintes financières.**

Un travail exploratoire

- La première phase de travail a permis de problématiser le questionnement.
- La deuxième phase s'est adressée aux ouvriers d'ESAT, afin de comprendre la perception et, éventuellement des attentes qu'ils ont par rapport à cette question.

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES OUVRIERS



La structure du questionnaire

Contexte de l'établissement	Nom de l'ESAT
	Territoire
	Bassin d'activité
	Nombre de travailleurs
	Agrément
Accompagnement social	SAVS
	Mesure de protection
Le travailleur	Hébergement de l'ouvrier
	Âge
	Sexe
	Fonctions électives
	Etablissement fréquenté avant l'admission en ESAT
	Depuis combien de temps êtes-vous à l'ESAT
Le travail	Dans quel atelier travaillez-vous ?
	C'est quoi votre métier ?
	Pourquoi travaillez-vous ?
	Est-ce que vous êtes content de votre travail ?
	Est-ce que votre moniteur est content de votre travail ?
	Comment vous le savez ?
	Qui s'intéresse au travail que vous faites ?
	Qu'est-ce cela vous fait ?
	Est-ce que l'ESAT gagne de l'argent ?
	Qu'est-ce qu'ils font de l'argent ?
L'argent	Combien gagnez-vous ?
	C'est votre salaire ?
	Votre salaire c'est le même depuis quand ?
	Connaissez-vous la composition de votre revenu lié au travail ?
	Si oui il y a quoi ?
	Avez-vous des primes ou des avantages ?
	Si oui lesquels ?
	Connaissez-vous la rémunération de vos collègues ?
	Que pensez-vous de votre paye par rapport à votre travail ?
	Quel serait pour vous un montant satisfaisant ?
Quel est le montant de ce qui vous reste pour vivre ?	

Le corpus

- **112 questionnaires renseignés dans 15 ESAT**
- **62 hommes, 48 femmes, 2 questionnaires non renseignés sur le sexe**
- **La moyenne d'âge des personnes interrogées est de 38 ans pour une ancienneté moyenne de 9 ans.**
- **La répartition en fonction des déficiences :**
 - Handicap psychique : 16 (14%)
 - Déficience intellectuelle et mentale : 96 (86%)
- **La majorité les ouvriers bénéficie d'une mesure de protection juridique des majeurs**

L'hébergement

- **La moitié des personnes habite un logement autonome dont 25 % bénéficient d'un accompagnement en SAVS.**
- **L'autre moitié se répartit également entre**
 - Hébergement chez les parents ou dans la famille (24 %)
 - Hébergement en foyer (25 %).
 - Une part infime (1 %) est hébergée en pension de famille.

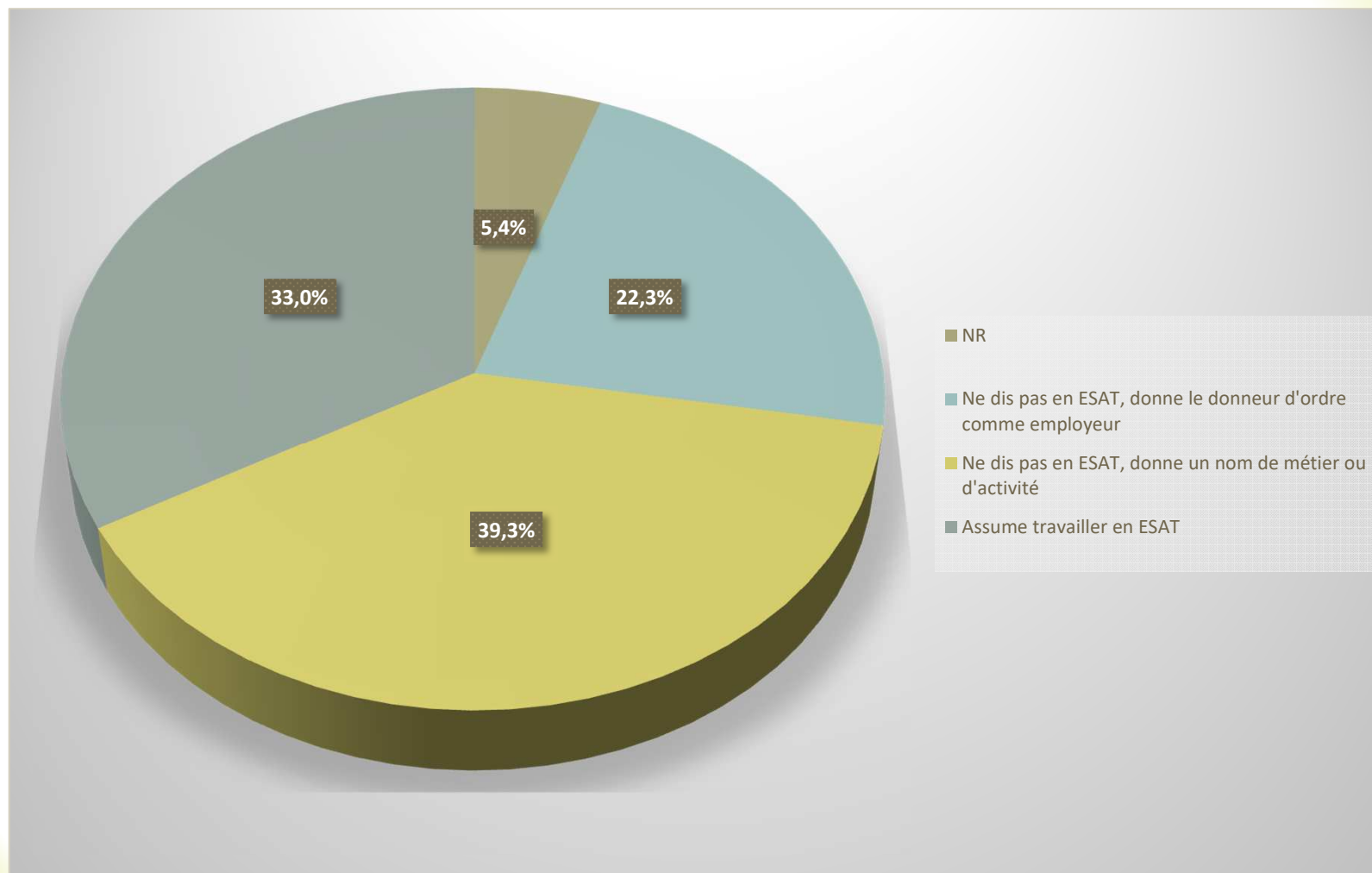
Les points forts de l'enquête

- Une double demande de reconnaissance
- Des représentations différenciées de la rémunération
- Une liberté d'usage des revenus liés aux facteurs de protection
- Des informations sur la composition de la rémunération relativement inopérantes, et souvent inexistantes
- Reconnaissance et valorisation dans le champ du handicap psychique
- Une attention particulière à l'évolution sociale, vers la précarité

Une double demande de reconnaissance

- **Une reconnaissance symbolique fondée sur une norme, le SMIC et une aspiration :** « *Être en harmonie avec la société.* »
 - Ce n'est pas le caractère évolutif de la rémunération qui intéresse les ouvriers en premier lieu, mais bien la puissance symbolique, la puissance « de normalité » du montant, même tout confondu (AAH, primes diverses et salaire ESAT). Ils désirent être des travailleurs ordinaires, ils désirent le SMIC !
- **Le handicap ne peut pas être professionnalisant :** « *Je ne dis pas que je travaille en ESAT. Ça fait un drôle de métier, handicapé.* »

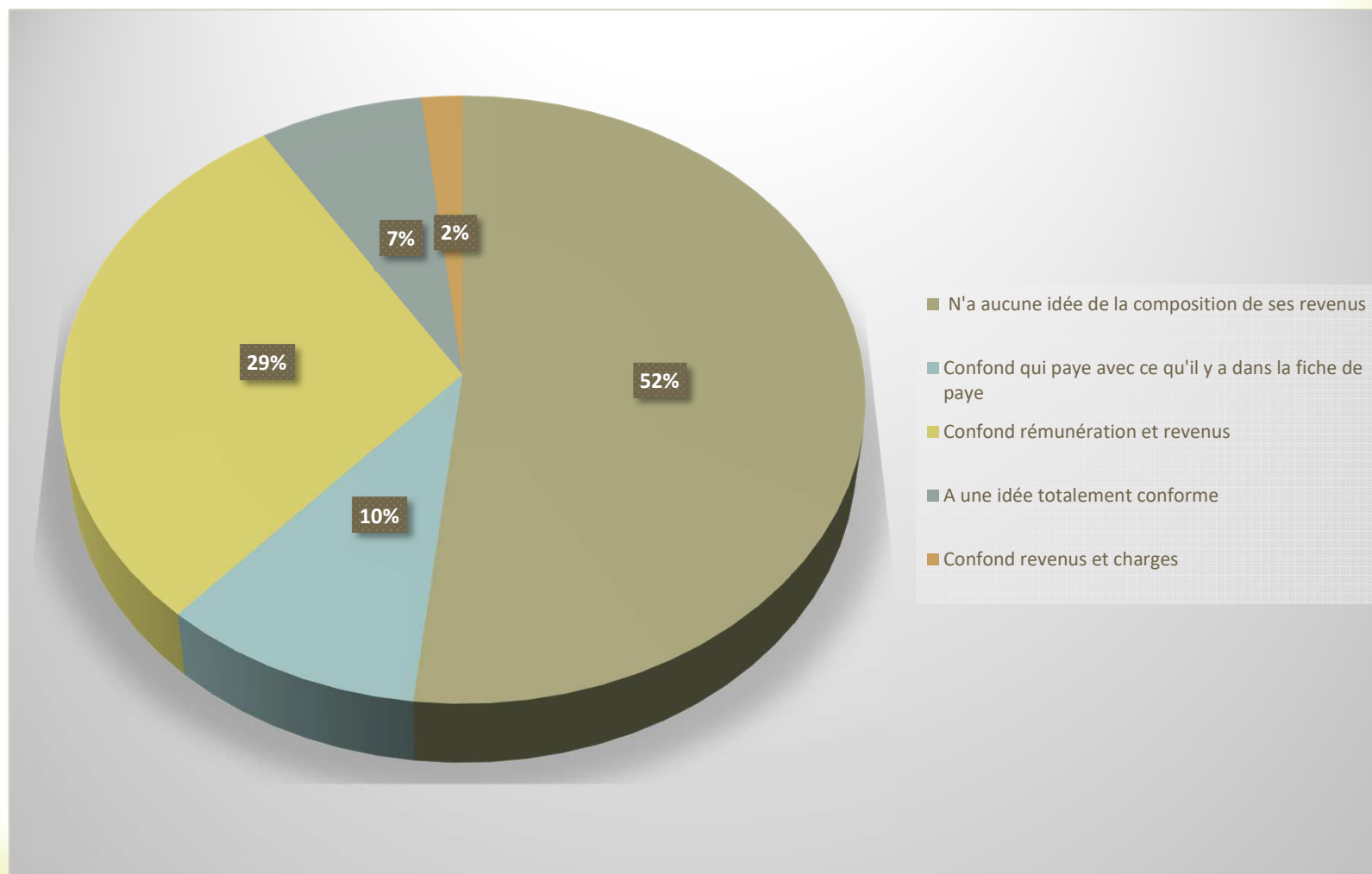
C'est quoi votre métier ?



Des représentations différenciées de la rémunération

- La rémunération est en très grande partie correctement identifiée avec un salaire moyen de 569,00 €
- 13,5 % des ouvriers hébergés dans la famille ou chez leurs parents ont une représentation conforme de leur rémunération contre 37,8 % pour ceux qui vivent en foyer et 48,7 % en logement autonome
- Souvent la rémunération est perçue comme le reste à vivre après intervention du mandataire ou des parents

Représentation de la composition de la rémunération



Tous n'ont pas la même liberté d'usage de leurs revenus

- **Les personnes sous mandat de protection juridique des majeurs**
- **Les personnes hébergées chez leurs parents :**
 - Un peu plus d'un quart de ces ouvriers avouent ne rien décider de leurs dépenses, celles-ci relevant directement de la décision de leurs parents (qu'ils soient tuteurs ou non).
 - Plus de la moitié ne connaît pas le montant des sommes disponibles à la dépense, sans en rendre compte.
- **Les personnes hébergées en foyer ont pour la plupart une lisibilité de ce qu'ils peuvent dépenser. Le rôle des éducateurs est très important.**

Des informations sur la composition de la rémunération relativement inopérantes, et souvent inexistantes

- **La composition de la rémunération n'est pas pratiquement pas connue**
- **Seulement huit ouvriers ont une idée précise de la composition de leur rémunération**
- **L'information sur la baisse de l'AAH lorsqu'augmente la rémunération est principalement relayée par les éducateurs en foyer.**
- **Pas un seul ouvrier ne mentionne qu'il a reçu cette information du moniteur d'atelier.**

Reconnaissance et valorisation dans le champ du handicap psychique

- Ils affirment que travailler en ESAT n'est pas un problème.
- Ils considèrent l'ESAT comme une étape salutaire de leur vie au travail

Une attention particulière à l'évolution sociale, vers la précarité

- Les ouvriers vivant en couple, en logement autonome, sans mesures de protection, et sans accompagnement par un SAVS vivent des difficultés financières.
- Beaucoup de ces couples se privent et n'ont aucune possibilité d'épargne car leurs revenus sont insuffisants.

Des préconisations...

- Cette étude a révélé des points que nous n'avions pas soupçonnés lors du travail préliminaire.
- Le sens du travail n'est pas là où nous l'attendions. Nous avons l'intuition que pouvait se cacher derrière notre interrogation une réponse en forme de revendication salariale : un salaire juste pour un travail effectif.
- La réponse des ouvriers revendique plus un symbole de normalité qu'une somme.

Reconnaissance et valorisation : les questions

- **L'enjeu de la reconnaissance porte sur des valeurs d'appartenance au milieu ordinaire, son enjeu est donc identitaire.**
- **La valorisation est complexe à mettre en œuvre si nous souhaitons qu'elle ait du sens :**
 - Tous les ouvriers n'ont pas nécessairement les capacités leur permettant d'apprécier le saut qualitatif en lien avec une évolution soit de la production, soit de leur professionnalisation ou de leur engagement.
- **Un effort d'information est encore à poursuivre.**
- **Un travail sur les représentations des ouvriers en matière de chiffres est à réfléchir.**
- **Comment travailler avec les familles, les services de mandataires judiciaires afin de créer des relais de ces informations ?**

... et la question de départ ?

- « *faut-il être payé pour ce que l'on est où ce que l'on fait ?* »
trouve avec la structuration de la rémunération en ESAT
deux controverses :
 - Ce n'est pas parce que l'on travaille plus que l'on devient moins !
 - Ce n'est pas parce que l'on travaille moins que l'on devient plus !
- Les ouvriers d'ESAT ont trouvé une réponse et c'est cela qui nous étonne :
 - « *C'est parce que l'on travaille plus que l'on devient plus... ordinaires ! et c'est parce que nous sommes ordinaires que nous travaillons et que nous avons un métier !* »

Pour continuer à réfléchir...

- Il ne conviendrait pas que l'accès à la normalité exige d'une partie des personnes au travail, les plus vulnérables d'entre eux, une contrepartie indigne d'une société qui se veut inclusive.
- C'est la forme que l'on souhaite donner à la normalité et la rencontre avec le milieu ordinaire qui constitue le véritable enjeu de reconnaissance et de valorisation du travail en ESAT.
- Cette rencontre constitue aussi un risque, de ce point de vue, le témoignage des personnes souffrant de handicap psychique est édifiant : ils viennent se mettre à l'abri du monde ordinaire dont ils ont expérimenté la rudueur. L'ESAT fait alors asile.
- Tout en conservant une mission médico-sociale, dans le cadre économique très contraint des ESAT, comment organiser la rencontre et l'inclusion, dans le milieu ordinaire de personnes certes vulnérables mais aussi capables et pleines d'espoir d'une vie ordinaire ?