



ELSEVIER

Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com

ScienceDirect

et également disponible sur www.em-consulte.com



Notes de recherche

(In)capacité au travail ? Organisation et fonctionnement des ateliers pour personnes en situation de handicap en Allemagne

(Dis)ableism at work? Organisation and functioning of workshops for people with disabilities in Germany

Stephanie Czedik*, Lisa Pfahl, Boris Traue

Universität Innsbruck, Innsbruck, Autriche



INFO ARTICLE

Historique de l'article :

Reçu le 26 juillet 2019

Accepté le 26 juillet 2021

Disponible sur Internet le 1 septembre 2021

Mots clés :

Ateliers protégés

Réadaptation professionnelle

Politiques d'emploi

Disability Studies

Ethnographie

R É S U M É

L'article élabore l'émergence d'une nouvelle catégorie sociale que nous appelons le « travailleur incapable de travailler », qui n'a pas encore été reconnu dans la littérature scientifique. En Allemagne, les personnes exclues du marché du travail ordinaire sont de plus en plus souvent employées comme travailleur « en réadaptation » dans des ateliers pour personnes en situation de handicap en raison d'une incapacité totale de travail. Outre l'objectif de maintenir la participation à la vie professionnelle des personnes en situation de handicap, ces ateliers assument le but de (ré)établir leur performance et de suivre leur réintégration dans le marché du travail ordinaire. L'évolution des profils des personnes travaillant dans ces ateliers et leur expansion sont décrits, ainsi que le développement des processus et conditions de travail, en particulier le recours aux technologies numériques dans le travail. Les conséquences de ces transformations sont étudiées au prisme des politiques « actives ».

© 2021 Association ALTER. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : stephanieczedik@posteo.de (S. Czedik).

A B S T R A C T

Keywords:

Sheltered workshops
 Vocational rehabilitation
 Employment policies
 Disability Studies
 ethnography

The article elaborates on the emergence of a new social category: the “worker incapable of working”, which has not yet been recognized in the scientific literature. In Germany, people excluded from the labour market are increasingly employed in workshops for people with disabilities due to what is defined as a total incapacity to work. In addition to the objective of labour market participation of people with disabilities, these workshops assume the aim of (re)establishing their performance and monitoring their reintegration into the general labour market. Changes in the profiles of people working in the workshops and their recent expansion are described, as well as the transformation of working processes and conditions, especially through digitalisation. The consequences of these transformations are studied within the framework of “activating” policies.

© 2021 Association ALTER. Published by Elsevier Masson SAS.
 All rights reserved.

Ces dernières années, la situation du marché du travail allemand a été de plus en plus souvent considérée sous l'angle de la critique des politiques néolibérales sociales et du travail. Le passage d'un État-providence bienveillant à un État-providence « activant », qui se produit depuis les années 1970, est fondé sur une façon de penser qui subordonne tous les domaines de la vie sociale aux conditions économiques. Dans cette « rationalité néo-sociale » (Lessenich, 2008, pp. 74–76), les problèmes sociaux tels que la pauvreté, le chômage et la maladie sont individualisés via les politiques du marché du travail (Lemke, 2000). Cette transformation sociale a culminé avec les « lois pour des services modernes sur le marché du travail » dites « lois Hartz » au début du millénaire, qui reposent sur un nouveau paradigme de promotion de l'emploi, passant d'un droit à des prestations de soutien à l'obligation de s'efforcer activement à participer à la vie professionnelle. Cela a fondamentalement modifié la relation entre les personnes en situation de besoin et la société (Traue, Hirsland, Herma, Pfahl, & Schürmann, 2020). Les premiers ont désormais le devoir envers la société d'éviter autant que possible d'avoir besoin d'aide, de la réduire activement ou d'y mettre un terme (Castel, 1995, Lessenich, 2008). Le développement de ladite rationalité ne peut pas être compris proprement sans tenir compte de l'histoire des politiques de l'État-providence et du marché de travail entre 2000 et aujourd'hui. Les conceptions des réformateurs adoptées en Allemagne dans les années 2000 étaient inspirées de la formule néerlandaise du « flexicurity » ou flexisécurité (Wilthagen, 1998) qui s'est depuis répandue dans la communauté scientifique et dans les politiques sociales. Cette formule comprend deux éléments clés qui s'équilibrent : une flexibilisation du travail avec un renforcement de l'obligation d'accepter une offre d'emploi raisonnable d'un côté, et un élargissement des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie (requalification professionnelle et formation continue) de l'autre côté. Cette stratégie de flexisécurité a été adoptée en 2002 par l'Union européenne dans son Agenda social européen et offert un point de départ pour l'État allemand et ses « partenaires sociaux ». Mais les propositions de la *Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* (« commission pour des prestations de services modernes sur le marché du travail ») publiées en 2002, influencées fortement par la fondation privée Bertelsmann, proche du patronat, et adoptées en 2002 et 2003, ont constitué une surprise pour les ouvriers allemands : elles ne contenaient aucun programme détaillé pour la requalification professionnelle ou la formation continue, compliquant ainsi la réadaptation professionnelle par un manque de programme et de financement (Esping-Andersen, 1990). Les lois Hartz étaient, au vu du concept du flexisécurité néerlandais, déséquilibrées, parce que tronquées des mesures d'apprentissage professionnel nécessaires. Le terme de « rationalité néo-sociale » fait dans le contexte allemand-référence à ce déséquilibre dans les politiques activantes, s'éloignant de la « décommodification » de la force de travail (Esping-Andersen, 1990) considérée comme critère des États-providence les plus avancés.

En Allemagne, ces évolutions ont particulièrement impacté les ateliers protégés qui ont pour mission de « promouvoir la transition des personnes adéquates vers le marché du travail régulier par des

mesures adaptées » (§ 219, alinéa 1 SGB IX, Sozialgesetzbuch Neuntes Buch). Notre texte traite des répercussions de ces décisions politiques en décrivant la réorganisation des ateliers pour répondre aux nouvelles exigences issues de ces politiques et montre comment ces évolutions et réorganisations amènent à la création imprévue d'une nouvelle catégorie le « travailleur incapable de travailler ». L'analyse des contradictions de cette catégorie est au cœur de notre argument – nous montrons que les exigences du marché du travail ordinaire produisent cette catégorisation de travailleurs considérés comme handicapés car incapables de travailler sur le marché du travail ordinaire mais considérés comme aptes dans le secteur protégé. En outre, les personnes en situation de handicap qui étaient originellement les bénéficiaires des ateliers protégés se trouvent de plus en plus soumises à une rationalisation du travail dans le contexte d'une logique de rendement des ateliers protégés. Cette note de recherche entend ainsi contribuer, d'une part, au débat en Allemagne sur « l'État social activateur » (Lessenich, 2008) et ses effets sur le marché secondaire du travail qui ont été presque complètement ignorés jusqu'à présent, et, d'autre part, aux *Disability Studies*, qui traitent de la question des processus de construction sociale du handicap, en utilisant leur perspective critique sur le handicap (Tremain, 2010) afin d'examiner les contours flous de cette nouvelle catégorie de « travailleur incapable de travailler ». La contribution consiste ici à examiner une forme de « handicap professionnel » et à décrire les transitions floues entre le « besoin d'un atelier » (*Werkstattbedürftigkeit*) et « l'aptitude au travail dans les ateliers » (*Werkstattfähigkeit*), afin de mieux comprendre les injonctions « activantes » faites aux personnes en réadaptation. Le terme « besoin d'un atelier » fait référence à la capacité réduite d'une personne à travailler et à son éligibilité à travailler en atelier protégé. Le terme « aptitude au travail dans les ateliers » fait référence à l'existence d'une capacité de travailler considérée comme suffisante pour travailler dans un atelier : ces personnes ont une capacité de travail réduite, mais « pas trop » réduite.

Après avoir présenté le contexte allemand de la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail, nous revenons sur les spécificités du système de réadaptation professionnelle en Allemagne, le rôle central joué par les ateliers protégés et les grandes évolutions qu'ils ont connus aux cours de ces dernières décennies. S'appuyant ensuite sur une étude ethnographique (voir encadré méthodologique), nous nous intéressons plus particulièrement à la transformation de ces ateliers en termes d'organisation et de modalités de fonctionnement.

1. Participation des personnes en situation de handicap et système de réadaptation en Allemagne : la place centrale des ateliers protégés

En 2017, 53 % des personnes handicapées avaient un emploi (personnes sans handicap : 81 %). Parmi les personnes au chômage, les personnes handicapées sont nettement plus âgées : 44 % ont 55 ans et plus, contre 20 % des personnes sans handicap. Elles sont également plus touchées par le chômage de longue durée (51 semaines pour les personnes handicapées vs. 37 semaines pour les personnes non handicapées).

De plus, parmi ces demandeurs d'emploi, ceux en situation de handicap sont plus susceptibles d'avoir suivi une formation en entreprise ou à l'école (51 % contre 37 % pour les personnes non handicapées), mais beaucoup moins susceptibles d'avoir suivi une formation universitaire (5 % contre 9 % pour les personnes non handicapées).

Leur intégration sur le marché du travail ordinaire reste ainsi plus compliquée. Pour les personnes en situation de handicap, la majorité des sorties du chômage (plus de 50 %) ne prennent pas la forme d'un emploi rémunéré sur le marché du travail ordinaire, mais d'une reconnaissance de leur incapacité de travail (38 %) et donc d'une orientation vers le milieu de travail protégé (BMAS, 2021 ; Bundesagentur, 2021).¹

Le nombre élevé de personnes dans les ateliers (plus de 300 000 personnes ; BAG WfbM, 2021a) suggère que les agences pour l'emploi considèrent les ateliers comme une solution aux problèmes

¹ Les chiffres statistiques présentés dans nos commentaires se réfèrent aux personnes qui se voient accorder le statut de « gravement handicapées » (*Schwerbehinderung*) par des procédures officielles d'évaluation médicale avec un « degré d'incapacité » (*Grad der Behinderung*) d'au moins 50 % (§ 1 et 2 SchwbG, *Schwerbehindertengesetz*).

de chômage structurel. Ainsi, la majorité des personnes en situation de handicap reste dépendante des prestations sociales. Elles sont exposées à un risque accru de revenus plus faibles, de dépendance vis-à-vis de leur partenaire, de leur famille ou de l'aide sociale et donc de pauvreté et d'exclusion (Hammersley, 2020 ; Solga, 2005 ; Waddington, Broderick & Poulos, 2016). Le manque de travail et d'emploi est ainsi bien une question au croisement des politiques sociales et des politiques du handicap.

Dans ce contexte, la mission du système allemand de réadaptation est d'offrir des prestations visant à favoriser la participation à la vie active des personnes qui sont exclues du marché du travail ordinaire et reconnues par l'Agence fédérale pour l'emploi comme étant incapables de travailler pendant leur carrière professionnelle. Les conseillers en réadaptation de l'Agence fédérale pour l'emploi mènent des entretiens et des tests avec les personnes qui sont au chômage depuis longtemps et dont les chances de placement sur le marché du travail ordinaire sont très faibles. Si les personnes sont considérées comme ayant une « incapacité totale de travail » (*volle Erwerbsminderung*), elles ont le droit d'accéder au marché du travail protégé. Cette procédure se déroule indépendamment de la classification d'un « handicap grave » (*Schwerbehinderung*). Les organismes de financement tels que l'Agence fédérale pour l'emploi, les caisses de retraite ou d'assurance-maladie ont la possibilité de fournir des aides à la formation et à l'intégration ainsi que des aides au travail dans les entreprises du marché du travail ordinaire (§ 50 alinéa 1, § 63 SGB IX, *Sozialgesetzbuch Neuntes Buch*), ou de créer des emplois sur le marché du travail protégé.

Ce système est, entre autre, financé via un prélèvement compensatoire auprès des entreprises d'au moins 20 emplois qui ne remplissent pas leur obligation d'un quota de 5 % de leur effectif reconnu comme handicapé (§ 160 du SGB IX). Ce prélèvement est compris entre 125 € à 320 € pour chaque emploi non pourvu (BIH, *Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen*, 2018). En 2018, le montant du prélèvement a augmenté de 3,6 %. De plus en plus d'entreprises ne remplissent pas cette obligation. Près de 673 millions d'euros ont ainsi été collectés en 2018. Les fonds perçus sont exclusivement utilisés pour améliorer la participation des personnes handicapées à la vie professionnelle. Sur cette somme, 26 millions d'euros, ont été reversés aux ateliers protégés, 2,3 millions d'euros de plus qu'en 2017 (BIH, *Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen*, 2019).

Les ateliers pour les personnes handicapées font partie de ce système de réadaptation. Ils ont pour mission de « promouvoir la transition des personnes aptes vers le marché du travail régulier par des mesures adaptées » (§ 219, alinéa 1 SGB IX). Pour les personnes qui ont « l'aptitude au travail dans les ateliers » (*Werkstattfähigkeit*), les ateliers interviennent dans deux domaines : le « domaine éducatif » et le « domaine du travail ». Le « domaine éducatif » est destiné à accompagner les personnes vers une qualification avant qu'elles n'intègrent le « domaine du travail », au plus tard au bout de deux années. Dans le « domaine du travail », les personnes exercent une activité professionnelle encadrée par des professionnels de la réadaptation. Elles perçoivent une indemnisation qui était en moyenne de 206,95 € par mois en 2019 (BAG WfbM, 2021b). L'Agence fédérale pour l'emploi subventionne les ateliers à hauteur de 52 € (§ 59 SGB IX) par personne. Les ateliers doivent générer le montant restant. Les ateliers doivent verser 70 % de leurs revenus aux personnes handicapées au titre de l'indemnisation (§ 12 alinéa 5 WMVO). Cette indemnisation est divisée en une indemnisation de base (en moyenne 80 €) et une indemnisation au rendement, c'est-à-dire à l'atteinte des objectifs de production par la personne (en moyenne 75€) (BAG WfbM, 2021c). Les personnes peuvent également bénéficier des prestations sociales pour compléter leur revenu, comme les prestations de sécurité de base ou les prestations au titre du SGB II (Hartz IV). Par ailleurs, pour les personnes les plus qualifiées, elles ont la possibilité de travailler à l'extérieur des ateliers dans une entreprise du marché du travail ordinaire tout en gardant leur statut de travailleur de l'atelier protégé.

Les ateliers protégés jouent un rôle important dans le système de réadaptation allemand. En 2019, plus d'un quart des prestations d'aide à l'intégration ont été fournis par ces ateliers. Un total de 21 milliards d'euros a été consacré aux services d'aide à l'intégration. Sur ce montant, 5,3 milliards d'euros, 25 %, ont été destinés aux ateliers protégés (Rehadat Statistik, 2020). 56 % des personnes qui reçoivent des prestations spécifiques pour la participation à la vie active se trouvent dans le « domaine éducatif » des ateliers (Bundesagentur, 2021, p. 17).

L'importance structurelle attribuée et assumée par les ateliers se reflète dans l'évolution des profils des personnes accueillies au cours des deux dernières décennies. L'enquête nationale sur la demande en ateliers protégés réalisée pour la première fois entre 1994 et 2006 (Detmar et al., 2008 ; Hartmann & Hammerschick, 2003) met en évidence ces changements. Sur cette période, le nombre de places occupées est passé de 150 000 à plus de 250 000, soit une augmentation de plus de 60 % (BAG WfbM, 2008). Depuis 2013 environ, la demande a nettement moins augmenté (BAG WfbM, 2021a), ce qui peut être attribué, entre autres, au départ à la retraite liée à l'âge des bénéficiaires. En 2021, plus de 300 000 places ont été occupées dans 687 ateliers nationaux (BAG WfbM, 2021a, 2020a).

Par ailleurs, avec les personnes en situation de handicap mental, qui ont longtemps été les principaux bénéficiaires des ateliers (Bösl, 2009), les personnes en situation de handicap psychique (c'est-à-dire des personnes présentant des diagnostics comme la dépression ou des troubles anxieux) forment désormais le deuxième groupe le plus important dans les ateliers : respectivement 75 % et 21 % (BAG WfbM, 2020b). Cependant, les personnes en situation de handicap psychique quittent plus rapidement et plus souvent les ateliers que les personnes avec d'autres types de handicap (Detmar et al., 2008). Ces évolutions témoignent de l'exclusion croissante des personnes souffrant de stress psychologique du marché du travail ordinaire (Deutsche Rentenversicherung, 2014 ; Kardorff & Ohlbrecht, 2015). La proportion de personnes bénéficiant d'une pension d'incapacité de travail en raison d'un handicap psychique a presque doublé en 20 ans et s'élève à 41,7 % en 2020 (Deutscher Bundestag, 2020). En sociologie du travail, les stress psychologiques tels que la dépression sont abordés comme une conséquence de l'évolution du marché du travail ordinaire (Voß & Weiss, 2014 ; Voß, 1998 ; Voß & Pongratz, 1998 ; Janz, 2017).

En outre, le nombre de personnes ayant des difficultés d'apprentissage dans les ateliers augmente ; ce sont des personnes qui ne réussissent pas à faire la transition vers la formation et le marché du travail après avoir quitté l'école (Detmar et al., 2008). Il n'existe cependant pas de définition claire de ce groupe, il est parfois intégré dans le groupe des personnes en situation de handicap mental. Le diagnostic de trouble de l'apprentissage est, en effet, généralement posé dans le système scolaire lorsque les enfants ou les jeunes ne répondent pas aux exigences formalisées de l'environnement d'apprentissage (Strathmann, 2014). Dans les *Disability Studies*, les difficultés d'apprentissage sont compris comme le « résultat de pratiques d'attribution et de gestion dans le contexte institutionnel des écoles et dans le contexte disciplinaire de la pédagogie et de l'éducation spécialisée » ((Pfahl, 2011), p. 239). Les possibilités d'obtenir un emploi régulier sont limitées et des approches comme l'emploi accompagné (*supported employment*) sont pas encore répandues en Allemagne.

Ces évolutions dans les profils des personnes accueillies peuvent également être interprétées comme une indication que les ateliers protégés constituent un segment du marché du travail pour tous ceux pour lesquels le marché du travail ordinaire ne crée pas d'offres adaptées. Elles illustrent également les répercussions de la politique actuelle du marché du travail : depuis la réforme du marché du travail Hartz en 2003, le placement sur le marché du travail ordinaire s'est orienté vers les individus les plus productifs, dont le taux de placement semble plus prometteur.

Par ailleurs, avec des taux de transition inférieurs à 0,2 % (Detmar et al., 2008), les ateliers n'ont jamais réussi, depuis des décennies, à atteindre l'objectif consistant à « promouvoir la transition des personnes adéquates vers le marché du travail régulier par des mesures adaptées » (§ 219, alinéa 1 SGB IX). En particulier, les personnes avec un handicap mental, qui entrent dans l'atelier sans qualification formelle, n'y reçoivent pas de qualifications suffisantes pour accéder au marché du travail ordinaire (Detmar et al., 2008).

En résumé, le rôle dominant des ateliers protégés dans la réadaptation professionnelle peut être lu ici comme un potentiel d'activation des personnes qui sont exclues du marché du travail ordinaire et affectées au marché secondaire. La participation à la vie professionnelle et la contribution au bien commun, au sens de la politique sociale et du marché du travail néolibéral, ne semblent possibles ici qu'à la condition de catégoriser l'incapacité de travail dans le cadre du marché secondaire. On peut dire que l'absence de participation à la vie professionnelle dans la rationalité néo-sociale (voir Introduction) est généralement réduite à des caractéristiques déficitaires des individus (Hirsland, Ramos Lobato & Ritter, 2012 ; Pfahl, 2011 ; Pfahl & Powell, 2016 ; Traue et al., 2020). Dans l'ensemble, pour les personnes qui se trouvent en situation de handicap, le diagnostic de l'incapacité de travail représente une

des rares possibilités d'être inclus dans le monde du travail : dans le secteur protégé. La classification juridique de l'incapacité du travail légitime la position sociale défavorisée des personnes handicapées dans les ateliers. En conséquence, la reconnaissance d'un handicap peut justifier l'exclusion du marché du travail ordinaire. En même temps, cette classification facilite la demande d'aide sociale et l'entrée en réadaptation professionnelle. Cela représente une contradiction dans la politique sociale, tant pour les institutions de réadaptation professionnelle que pour les travailleurs eux-mêmes. Le système institutionnel de l'organisation du travail en Allemagne prépare ainsi le terrain pour l'émergence de la catégorie « travailleur incapable de travailler ». Notons que, bien sûr, il ne s'agit pas d'une catégorie officielle mais du résultat synthétique de nos analyses.

Encadré méthodologique

L'analyse ethnographique est basée sur une recherche doctorale (Czedik, 2020 ; Czedik & Pfahl, 2020) sur la réadaptation professionnelle dans des ateliers pour personnes handicapées en Allemagne. Entre 2017 et 2019, de « l'observation participative » (*Teilnehmende Beobachtung*) a été réalisée dans deux établissements d'enseignement à Berlin. Les deux établissements observés existent depuis les années 1960 et ont une longue tradition d'aide à l'intégration en Allemagne. Les observations ont porté sur la vie quotidienne dans ces établissements, des entretiens ont été réalisés avec les personnes handicapées, les chefs de groupe et les responsables. Ces données ont été complétées par la prise de photos et la consultation des dossiers administratifs des personnes.

L'établissement d'enseignement 1 : Il est l'un des plus grands de Berlin. Il comprend 8 ateliers, 12 lieux et places de travail à l'extérieur des ateliers, 1000 personnes dans le « domaine de travail » et 135 personnes dans le « domaine éducatif ».

Atelier 1 : Il comprend 200 personnes dans le « domaine du travail » et 25 personnes dans le « domaine éducatif ». Six semaines d'observation ont été réalisées en 2017 puis 1 semaine en 2019. Un groupe de personnes travaillant dans le champ de la logistique a été plus particulièrement suivi. Il est composé de 24 personnes en situation de handicap et de deux chefs de groupe. Le profil des personnes est diversifié : personnes avec un handicap mental, personnes avec un handicap psychique et personnes présentant des difficultés d'apprentissage.

Groupe externe : Le groupe externe est composé de 35 personnes, deux chef de groupe et un assistant de production (une personne qui travaillait auparavant en tant que personne handicapée dans un atelier et qui a maintenant le statut d'employé). Deux jours d'observation y ont été réalisés en 2019. Dans ce groupe, travaillent des personnes qui étaient auparavant en atelier et qui ont été amenées à le quitter pour diverses raisons : certaines pour des conflits sociaux dans l'atelier, d'autres avec un souhait de travailler sur le marché du travail ordinaire. Ce groupe travaille pour une entreprise industrielle. Il est physiquement situé dans les locaux de l'entreprise, mais dans une salle à part.

L'établissement d'enseignement 2 : Il comprend 6 ateliers, 540 personnes dans le « domaine du travail » et 100 personnes dans le « domaine éducatif ». En 2019, deux semaines d'observation ont été réalisées, une semaine dans chaque atelier.

Atelier 2 : Il comprend 66 personnes dans le « domaine du travail » et 7 personnes dans le « domaine éducatif ». Dans ce deuxième atelier, le groupe travaillant dans le champ de l'archivage numérique a été suivi : les personnes travaillent sur les équipements de numérisation ou préparent les documents à numériser. Le profil des personnes est également varié mais il semble que cet atelier accueille plus de personnes en situation de handicap psychique.

Atelier 3 : Il comprend 133 personnes dans le « domaine du travail » et 13 personnes dans le « domaine éducatif ». Les activités proposées relèvent du champ de l'assemblage électrique et industriel.

2. Performance économique des ateliers et évolution générale du marché du travail : une évolution des modes d'organisation des ateliers protégés

Afin de mieux comprendre la transformation des ateliers et la situation dans laquelle ils évoluent actuellement, il est nécessaire de s'intéresser aux contextes politico-économiques des ateliers et à leurs pratiques commerciales. La complexité sociale dans les ateliers conduit à une différenciation

des méthodes de travail des employés. Les observations ethnographiques de l'atelier 1 permettent de repérer non seulement l'évolution du profil des personnes accueillies mais également les changements en termes de charge de travail. En effet, les ateliers se retrouvent dans l'obligation d'améliorer la rentabilité de leur production et d'adapter leur travail aux conditions du marché du travail ordinaire. Les exigences envers les personnes dans les ateliers ont ainsi considérablement modifié au cours des dernières décennies.

Depuis leur création dans les années 1950, les ateliers ont effectué une transition de leur activité des travaux classiques de manufacture et de montage industriel vers les services logistiques. Le travail industriel dans les ateliers 1 et 3 et dans les groupes externes se caractérise par des activités simples et souvent routinières. Mais ce champ d'activités évolue également en raison des exigences du marché du travail ordinaire. Au cours des dix dernières années, les ateliers ont été contraints d'accepter de plus en plus de commandes « juste à temps » en raison de leur dépendance à l'égard des entreprises du marché du travail ordinaire. Un certain nombre de productions doivent être réalisées dans un certain délai ce qui conduit à une charge de travail plus élevée et donc à des exigences de performance plus importantes dans les ateliers, mettant la pression sur les ateliers. Ce que nous voyons ici est une adaptation à l'évolution et aux exigences du marché du travail ordinaire, analysée depuis les années 1990 à travers le concept de *Lean Production* (Boltanski & Chiapello, 2006). La *Lean Production* décrit une évolution des structures de l'entreprise conduisant à une restructuration des chaînes de production et de service, dans laquelle la production « juste-à-temps » orientée-client est recherchée. En tant que fournisseurs, les ateliers font partie de ces chaînes de valeur et sont donc en concurrence avec d'autres prestataires de services pour les commandes.

Les chefs de groupe dans les ateliers 1 et 3 et dans les groupes externes sont ainsi amenés à travailler au niveau de la production au même titre que les personnes handicapées qu'ils encadrent. Selon ces chefs, ce travail ne pourrait pas être réalisé uniquement par des personnes handicapées. Les chefs sont surtout là pour expliquer le travail. Ils sont censés soutenir les personnes dans leur processus de réadaptation. Ils fixent les objectifs, évaluent s'ils sont atteints ou non et donc déterminent la part variable de l'indemnisation des employés handicapés.

Ces changements en termes de champ d'activités sont particulièrement visibles au niveau de l'atelier 1 qui s'est orienté, pour près de 40 % de son activité, vers les services logistiques. Les personnes handicapées travaillent sur ordinateur au niveau de l'expédition. Sur l'ordinateur, ils saisissent les commandes, vérifient l'assortiment existant et sont en contact avec les clients. La plupart des personnes qui travaillent à l'ordinateur sont celles que l'on appelle « en forme » dans le jargon des ateliers. Il s'agit souvent de jeunes qui n'ont pas réussi à passer de l'école aux études supérieures et à qui l'on diagnostique des difficultés d'apprentissage. Quelques personnes ayant un handicap mental travaillent également sur ordinateur, mais pour la plupart d'entre elles, ce travail semble trop exigeant. Au moment des observations, cette activité de logistique était en cours de restructuration (cette restructuration de l'organisation du travail est prévue pour tous les ateliers de l'établissement d'enseignement 1). Alors que les personnes en situation de handicap avaient l'habitude d'exécuter une commande du début à la fin, l'introduction des nouvelles technologies a conduit à diviser le processus de travail. Jusqu'à présent, les personnes recevaient un bon de livraison, allaient chercher la marchandise à l'entrepôt, la contrôlaient, puis l'emballaient et la préparaient pour l'expédition. Dans le nouveau processus de division du travail, le système dit de « *pick-by-light* » est introduit. L'expédition est divisée en trois activités : le picking, le scanning et le packaging. Un premier groupe de personnes va chercher les marchandises dans l'entrepôt à l'aide de dispositifs numériques. Un deuxième groupe scanne les marchandises sur l'ordinateur et un troisième groupe emballe les marchandises. Cette division du travail renvoie aux concepts de gestion de la « *supply chain* » (Göpfert, 2013), qui font partie du paradigme de *Lean Production*. Elle vise à rendre la production et la livraison dans les entreprises rentables et orientées vers les clients (Göpfert, 2013 ; Beckmann, 2004). Selon le chef de service de l'atelier observé, cette nouvelle organisation du travail a pour but de rendre l'exécution des commandes dans l'atelier plus rapide et sans erreur, de permettre d'accepter un plus grand nombre de commandes et de donner aux ateliers un avantage concurrentiel dans le traitement des commandes. Selon leurs dirigeants, les ateliers adaptent leurs méthodes de travail aux conditions normales de la logistique et coopèrent avec leurs concessionnaires, dont certaines internationales entreprises du e-commerce.

Pour les personnes en situation de handicap, cette réorganisation vient ainsi modifier les tâches qu'elles ont à accomplir qui deviennent plus homogènes. Elle impacte également la manière dont ils sont encadrés et accompagnés. Jusqu'à présent, les personnes présentes dans les ateliers étaient généralement réparties dans des groupes de collègues hétérogènes en termes de type de handicap et de qualification. Cette mixité revêtait une dimension éducative avec un objectif d'apprendre les uns des autres, chaque groupe était accompagné au quotidien par un chef de groupe. Cette configuration en groupes demeure mais les membres d'un même groupe sont à présent répartis sur les différentes tâches à accomplir, elles travaillent avec des contremaîtres spécialisés sur la tâche à accomplir mais sont plus autonomes : elles ne doivent plus collecter les tâches quotidiennes auprès de leur chef de groupe ni demander l'aval de celui-ci avant de réaliser une activité. Les personnes handicapées restent cependant sous leur autorité.

Autre dimension explicative des changements de positionnement des ateliers, selon les chefs de service, la clientèle commerciale des ateliers change aussi bien dans le champ de l'industrie que dans celui de la logistique. Alors que jusqu'au début des années 2000, les grandes entreprises industrielles passaient commande aux ateliers, aujourd'hui, ce sont plutôt des entreprises plus petites, des start-up ainsi que, surtout dans la logistique, des entreprises internationales. Les ateliers doivent s'adapter davantage aux souhaits de leurs clients commerciaux et sont amenés à changer fondamentalement leurs propres processus de production. Les transformations du marché du travail ordinaire entraînent l'investissement de nouveaux champs d'activités par les ateliers, comme la numérisation dans l'atelier 2.

Cette orientation croissante vers le client conduit à une rotation importante de la clientèle, exposant les ateliers à des changements parfois considérables en matière de gouvernance économique. Lorsque les clients changent d'avis au milieu d'une commande, les ateliers doivent adapter leur production et parfois changer à nouveau de processus de production. Pour les personnes handicapées, cela signifie moins d'activités routinières et un mode de travail plus flexible. Les ateliers s'adaptent ainsi de plus en plus aux objectifs de performance du marché du travail ordinaire, tout en étant confrontés au défi d'adapter leur travail aux besoins des personnes employées dans le cadre de la réadaptation. Afin de répondre aux exigences de leurs clients commerciaux, les ateliers dépendent ainsi de plus en plus des personnes considérées comme les « plus efficaces ». Selon une déclaration d'un chef de groupe dans le champ de logistique, des personnes qui travaillent actuellement dans les ateliers auraient travaillé, il y a dix ans, sur le marché du travail ordinaire.

Ces nouvelles exigences signifient que les personnes handicapées doivent également assumer de nouvelles responsabilités. Certaines d'entre elles prennent en charge des activités de soutien aux chefs de groupe dans leur travail quotidien. Elles expliquent les tâches à réaliser aux autres membres du groupe, elles contrôlent le travail réalisé et parfois répartissent les tâches au sein de leur groupe, toujours sous les instructions des chefs de groupe. Cependant, ces personnes gardent leur statut de personne handicapée dans les ateliers. Ainsi, dans la vie quotidienne des ateliers, de par leur attitude confiante, leurs actions occupées et leurs interactions conversationnelles avec les chefs de groupe, lors des observations, il n'était pas toujours possible de savoir si une personne travaillait en tant que personne handicapée ou en tant que personne non handicapée – même si par ailleurs, la différence est marquée concernant les espaces de pause, de déjeuner ou les toilettes ; chacun (handicapé et non handicapé) ayant ses espaces réservés. Défini comme un groupe homogène en termes de droit social, les personnes handicapées, dans le quotidien des ateliers, assument des tâches et des responsabilités différentes entraînant un positionnement social différent au sein de l'atelier avec une possibilité d'évolution. Cependant, cette mobilité reste fortement limitée et seule leur indemnisation peut différer légèrement.

Alors que les méthodes de travail dans les ateliers se conforment de plus en plus aux conditions de travail des entreprises du marché ordinaire et que les salariés sont de plus en plus exposés aux exigences de performance, la question se pose de savoir dans quelle mesure leur statut de réinsertion, et donc le versement d'une indemnisation au lieu d'un salaire, peut encore se justifier. Cette orientation vers la performance peut également conduire à la discrimination, en particulier à l'encontre des personnes souffrant de handicaps multiples et de handicaps mentaux – les populations normalement cibles des ateliers protégés mais qui se retrouvent écartés de ces derniers.

3. Entre réadaptation et adaptation aux exigences des clients : des ateliers protégés en tension pour répondre à leur mission d'insertion

Les ateliers protégés font ainsi face à des contradictions et des tensions entre leur statut d'institution d'aide aux personnes handicapées, d'une part, et comme « composante externe » du marché de travail et solution potentielle à certains problèmes structurels de ce dernier comme le chômage, d'autre part. Le terme de handicap au sens de « l'incapacité de travail » (*Erwerbsminderung*) a connu un profond changement au cours des dernières décennies, ce qui soulève la question de la fonction sociale de cette classification. Elle produit et légitime l'exclusion du marché du travail ordinaire et l'inclusion dans le secteur protégé. Ce segment du marché du travail s'ouvre à un groupe de population plus important, auquel le marché du travail ordinaire ferme également plus souvent ses portes. Il s'agit d'un reflet des transitions floues entre « l'aptitude au travail dans les ateliers » (*Werkstattfähigkeit*) et le diagnostic « d'incapacité de travail » (*Erwerbsminderung*) sur le marché du travail ordinaire et une orientation vers un « besoin d'un atelier » (*Werkstattbedürftigkeit*). La frontière entre les marchés du travail ordinaire et les marchés du travail protégé, c'est-à-dire entre « capacité au travail » (*Erwerbsfähigkeit*) et « incapacité au travail » (*Erwerbsminderung*), et par conséquent entre « non handicapé » et « handicapé », s'estompe de plus en plus.

Comme nous avons pu le montrer par nos observations, il s'agit tout d'abord d'une adaptation aux changements structurels du marché du travail ordinaire. De plus en plus de personnes sont déclarées par l'Agence fédérale pour l'emploi comme ayant « besoin d'un atelier » (*Werkstattbedürftigkeit*) et sont employées dans des ateliers pour personnes en situation de handicap. Les ateliers se développent et accueillent en même temps un nouveau profil de personnes qui sont exclues du marché du travail ordinaire en raison d'un stress psychologique. Parallèlement, les ateliers réorganisent leurs méthodes de travail et adaptent leur orientation économique aux exigences du marché du travail ordinaire, ce qui implique qu'ils dépendent de ces nouveaux employés pour faire face à la charge de travail. En même temps, les exigences croissantes dans les ateliers remettent en question « l'aptitude au travail dans les ateliers » (*Werkstattfähigkeit*) des personnes qui ont le plus besoin de soutien et qui rencontrent de grandes difficultés à gérer le travail dans les conditions de la production « *just-in-time* » et/ou dans un environnement numérique.

Deuxièmement, nos résultats soulignent clairement que le handicap dans le contexte de la réadaptation professionnelle n'est pas principalement produit et maintenu en tant que catégorie médicale mais en tant que catégorie sociale, qui pourrait être décrit plus précisément comme « laborieuse », par l'attribution d'une incapacité de travail (Tremain, 2010 ; Pfahl, 2011). L'attribution accrue d'incapacité de travail s'explique par le fait que les ateliers sont étroitement liés au marché du travail ordinaire – à la fois comme possibilité de travailler pour les personnes exclues du marché du travail ordinaire et comme prestataires de services aux entreprises du marché du travail ordinaire. L'incapacité au travail, mesurée par rapport aux exigences du marché du travail, est interprétée institutionnellement comme un handicap par l'appartenance à un atelier.

Le statut social et professionnel des personnes en réadaptation, en particulier leur dépendance à l'égard des allocations de l'État-providence, leur statut juridique salarié singulier et le refus de payer les salaires qui en découlent, semblent être une solution discutable aux problèmes du marché du travail ordinaire. Le traitement des personnes en tant que « travailleurs incapables de travailler » complique par conséquent l'intégration dans le monde du travail ordinaire, et en même temps contribue à rendre invisible les problèmes structurels.

En conclusion, une segmentation plus marquée du marché du travail est ici observée. L'accès au marché du travail ordinaire devient de plus en plus difficile pour des catégories plus larges de la population. Le marché du travail protégé réagit à cette situation, aux stratégies des entreprises et aux politiques du marché du travail en mobilisant les mêmes méthodes de management et d'organisation que les entreprises du marché du travail ordinaire.

C'est une caractéristique de la société de travail moderne, qui est de plus en plus marquée par l'insécurité due au travail précaire et dans laquelle un emploi rémunéré n'est plus synonyme de sécurité (Castel, 1995, 2009). Ici, le marché secondaire du travail devient un segment qui amortit les conditions précaires du marché du travail ordinaire en offrant un emploi à un groupe de population

plus important. En référence aux travaux de Castel (1995), l'emploi dans un atelier n'est pas considéré ici comme une exclusion de la société du travail – comme c'est le cas au sens juridique (§ 221, alinéa 1 SGB IX) – mais comme une intégration dans un système d'emploi précaire. L'employabilité n'est pas une variable constante, mais est déterminée par des ressources telles que les emplois disponibles et les conditions sociales telles que les opportunités de travail et les systèmes de sécurité sociale (Bartelheimer, 2009). Les développements récents des ateliers observés ici indiquent une diffusion croissante entre les zones de la vulnérabilité et de découplage. Par découplage, Castel entend l'exclusion d'un emploi rémunéré régulier et la perte éventuelle de reconnexion avec la société qui en découle. Dans la zone de vulnérabilité se trouvent (encore) des personnes exerçant une activité professionnelle qui risquent l'exclusion (Castel, 1995). La professionnalisation des méthodes de travail et l'expansion des ateliers peuvent être considérées comme une extension de la zone de découplage. Dans une société où la participation sociale est définie par un emploi rémunéré, il est presque impossible de renoncer à sa propre force de travail (Bartelheimer, 2009). Bien que les personnes travaillant dans les ateliers soient exclues de l'emploi rémunéré, elles ne sont pas en dehors des systèmes de sécurité sociale et font donc toujours partie des politiques d'activation actuelles. La professionnalisation au sein de cette zone découpée peut notamment être interprétée comme un potentiel d'activation. La caractéristique de ces politiques d'activation est l'opérationnalisation de l'employabilité en tant que caractéristique individuelle (ibid., p. 141f.) qui est accompagnée et conditionnée par une catégorisation permanente des individus : le « besoin d'un atelier ». Ceci est en contradiction avec l'objectif officiel de la politique du marché du travail de rendre le marché du travail et les positions des employés plus flexibles.

Du point de vue des *Disability Studies*, le handicap est compris ici comme l'attribution d'une incapacité de travail dans un processus de construction institutionnelle et politique particulier. Par le biais des mesures politiques visant à réduire l'inaptitude au travail, le handicap devient un phénomène social qui ne peut être pleinement compris en dehors des changements structurels du monde du travail. Dans le même temps, la reconnaissance d'un handicap devient une condition préalable à la participation à la vie active mais, dans le cadre de l'économie du marché secondaire, ne libère pas les personnes de leur obligation « néo-sociale » (voir Introduction) de s'aligner sur des dogmes économiques. Les mesures de réadaptation visent moins à compenser ou à réduire le besoin d'aide qu'à justifier et à légitimer socialement l'utilisation de l'aide. En revanche, la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) place les droits des sujets individuels et collectifs au premier plan et rompt ainsi avec la rationalité d'un Etat-providence activant. Selon l'ONU-CDPH, des mesures appropriées doivent être prises (ONU CDPH, art. 2) et des mesures d'accessibilité doivent être mises en place pour une participation équitable à la vie professionnelle. À cette fin, le marché du travail et le système de réadaptation doivent s'adapter aux besoins et aux exigences des personnes en situation de handicap, tant au niveau collectif qu'individuel. Dans le contexte des développements décrits ci-dessus, il reste à se demander si les ateliers continueront à se libéraliser dans le cadre des conditions de production capitaliste ou s'ils s'orienteront à l'avenir davantage vers leur mandat légal d'inclusion de tous les êtres humains, en tenant compte des perspectives de toutes les personnes impliquées (Traue & Pfahl, 2020). La transformation dynamique des ateliers offre cependant la chance de mettre en œuvre ces objectifs, contribuant à une logique d'investissement augmentant le niveau de développement des sociétés, réunissant la sécurité sociale, la productivité et la jouissance de l'ensemble des droits.

Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

Références

- BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen). (2021a). *Belegte Plätze nach Behinderungsarten 1994 bis 2020*. <https://www.bagwfbm.de/category/34> (Retrieved July 2021)
- BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen). (2021b). *Durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelte 2017–2019*. <https://www.bagwfbm.de/category/34> (Retrieved July 2021)

- BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen). (2021c). *undesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen* (2021c). Die Entgelt- und Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten. <https://www.bagwfbm.de/page/entgelte-und-einkommen> (Retrieved July 2021)
- BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen). (2020a). *Belegte Plätze nach Bundesländern von 2009 bis 2019*. <https://www.bagwfbm.de/category/34> (Retrieved July 2021)
- BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen). (2020). *Jahresbericht BAG WfbM 2019*. <https://www.bagwfbm.de/category/104> (Retrieved July 2021)
- BAG Werkstätten für behinderte Menschen. (2008). *Platzbedarf 1994 bis 2005 und Prognose con.sens*. <https://www.bagwfbm.de/category/34> (Retrieved July 2021)
- Bartelheimer, P. (2009). Warum Erwerbsausschluss kein Zustand ist. In R. Castel, & K. Dörre (Eds.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. (pp. 131–145). Frankfurt a. M., NY: Campus Verlag.
- Beckmann, H. (2004). *Supply Chain Management: Grundlagen, Konzepte und Strategien*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- BIH. (2018). *Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen*. Ausgleichsabgabe. <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Ausgleichsabgabe/77c350i1p/>
- BIH, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2019). *BIH Jahresbericht 2018/2019. Die Arbeit der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen*. https://www.integrationsaemter.de/files/11/BIH_Jahresbericht.2018.bis.2019_barrierefrei.pdf (Retrieved July 2021)
- Bösl, E. (2009). *Politiken der Normalisierung. Zur Geschichte der Behindertenpolitik in der Bundesrepublik Deutschland*. Bielefeld: transcript.
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2006). *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bundesagentur für Arbeit. (2021). *Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020*. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statistischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?_blob=publicationFile&v=8 (Retrieved July 2021; 25.06.2021)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2021). *Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen–Teilhabe–Beeinträchtigung–Behinderung*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf;jsessionid=BAD29DA713CF705541B4CC7966E5911E.delivery2-replication?_blob=publicationFile&v=4 (Retrieved July 2021)
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*. Paris: FAYARD.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Éditions du Seuil.
- Cziedik, S. (2020). Ökonomie von Behinderung. Paradoxe Leistungsansprüche in Werkstätten für behinderte Menschen. In D. Brehme, P. Fuchs, S. Köbsell, & C. Wesselmann (Eds.), *Zwischen Emanzipation und Vereinnahmung. Disability Studies im deutschsprachigen Raum* (pp. 210–217). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Cziedik, S., & Pfahl, L. (2020). Aktivierende Arbeitsmarktpolitiken und berufliche Rehabilitation. Governementalitätskritische Überlegungen zu Organisation, Funktion und Beschäftigungsbedingungen von Werkstätten für behinderte Menschen. *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete. Themenstrang Governementalität und Behinderung*, 89(02), 80–92.
- Detmar, W., Gehrman, M., König, F., Momper, D., Prieda, B., & Radatz, J. (2008). *Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen*. Berlin: Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH.
- Deutscher Bundestag. (2020). *Erwerbsminderung wegen psychischer Erkrankung*. <https://www.bundestag.de/presse/hib/848146-848146> (Retrieved July 2021)
- Deutsche Rentenversicherung. (2014). *Positionspapier zur Bedeutung psychischer Erkrankungen in der Rehabilitation und bei Erwerbsminderung*. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Experten/infos.reha-einrichtungen/konzepte_systemfragen/positionspapiere/pospap-psych.Erkrankung.html (Retrieved July 2021)
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three world of welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Göpfert, I. (2013). *Logistik Führungskonzeption und Management von Supply Chains*. Marburg: Vahlen.
- Hammersley, H. (2020). *Poverty and social exclusion of persons with disabilities European human rights*. <http://www.edf-feph.org/employment>
- Hartmann, H., & Hammerschick, J. (2003). *Bestands- und Bedarfserhebung Werkstätten für behinderte Menschen*. <https://docplayer.org/8928516-Bestands-und-bedarfserhebung-werkstaetten-fuer-behinderte-menschen.html> (Retrieved June 2020)
- Hirsland, A., Ramos Lobato, P., & Ritter, T. (2012). *Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? Das Beispiel des Beschäftigungszuschusses. WSI-Mitteilungen: Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung*, 65(2), 84–102.
- Janz, C. (2017). Was wir vom Handwerk lernen können: Zwei Subjektivierungsfiguren als empirische Irritationen für den etablierten Subjektivierungsdiskurs. *Leviathan*, 45(4), S. 494–523.
- Kardorff, E., & Ohlbrecht, H. (2015). *Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. DVfR Reha-Recht. Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht. Entwicklungen und Reformvorschläge Nr. 16*. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2015/D16-2015.Zugang.zum.allgemeinen.Arbeitsmarkt.fuer.Menschen.mit.Behinderungen.pdf (Retrieved July 2021)
- Lemke, T. (2000). *Neoliberalismus, Staat und Selbsttechnologien. Ein kritischer Überblick über die governementality studies. Politische Vierteljahresschrift*, 41(1), 31–47.
- Lessenich, S. (2008). *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript.
- Pfahl, L. (2011). *Techniken der Behinderung. Der deutsche Lernbehinderungsdiskurs, die Sonderschule und ihre Auswirkungen auf Bildungsbiografien*. Bielefeld: transcript.
- Pfahl, L., & Powell, J. J. W. (2016). « Ich hoffe sehr, sehr stark, dass meine Kinder mal eine normale Schule besuchen können. » *Pädagogische Klassifikationen und ihre Folgen für die Selbstpositionierung von Schülerinnen. Zeitschrift für Pädagogik*, 62, 58–62.
- Solga, H. (2005). *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft*. Opladen: Barbara Budrich.

- Strathmann, A. (2014). 7. Lernbehinderungen. In J. Borchert (Ed.), *Einführung in die Sonderpädagogik* (pp. S219–S258). München: R. Oldenbourg Wissenschaftsverlag. <https://doi.org/10.1524/9783486842708>
- Rehadat Statistik. (2020). *Sozialhilfestatistik/Eingliederungshilfe. Ausgaben der Sozialhilfe für Leistungen zur Beschäftigung (ab 2018)*. <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/wfbm/sozialhilfestatistik-eingliederungshilfe/> (Retrieved March 2021)
- Traue, B., Hirseland, A., Herma, H., Pfahl, L., & Schürmann, L. (2020). Die Formation des neuen Sozialbürgers. Eine Untersuchung der Subjektivierungswirkung der Hartz-Reformen. *Journal for Discourse Studies/Zeitschrift für Diskursforschung*, 7(2), 163–189.
- Traue, B., & Pfahl, L. (2020). Multiperspektivische Optimierung. Umriss eines eigenständigen Optimierungskonzepts in den Bildungswissenschaften und der sozialen Arbeit. *Zeitschrift für Pädagogik*, 66(1), 36–46.
- Tremain, S. (2010). *Foucault and the Government of Disability*. Michigan: Ann Arbor.
- Voß, G. G., & Weiss, C. (2014). Burnout und Depression. Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? In S. Neckel, & G. Wagner (Eds.), *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. 2. Auflage*. Berlin: Suhrkamp (S. 29–57).
- Voß, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels von Arbeit, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels von Arbeit*, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 473–487.
- Voß, G. G., & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1, 131–158.
- Waddington, L., Broderick, A., & Poulus, A. (2016). *Disability law and reasonable accommodation beyond employment. A legal analysis of the situation in the EU Member States*. Luxembourg: European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/154560d2-d494-4080-90b5-dacfc1b83094> (Retrieved June 2020)
- Wilthagen, T. (1998). *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?, Discussion Paper. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), No. FS I*, pp. 98–202.