



HAL
open science

Les relations de travail en milieu protégé

Laurent Visier

► **To cite this version:**

Laurent Visier. Les relations de travail en milieu protégé. [Rapport de recherche] Cahiers de l'emploi et de la formation No. 22, Bureau international du Travail - Genève. 1998, 66 p. hal-02775903

HAL Id: hal-02775903

<https://hal.science/hal-02775903>

Submitted on 4 Jun 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

**Cahiers de l'Emploi et
de la Formation**

22

**Les relations de travail
en milieu protégé**

Laurent Visier

**Maître de Conférence
Département des sciences humaines
Faculté de médecine
Université de Montpellier-1**

**Département de l'emploi et de la formation
Bureau international du Travail Genève**

ISBN 92-2-2111091-9

ISSN 1020-5330

Première édition 1998

Copyright © Organisation internationale du Travail 1998

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, K-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 92-2-211091-9

ISSN 1020-5330

Première édition 1998

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, K-1211 Genève 11, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse.

Préface

Quelles conclusions politiques tirer du bilan des relations professionnelles dans le milieu protégé dressé par le présent rapport?

Décidée par le Conseil d'administration du BIT, l'étude a été coordonnée par Marc Dupont, expert au Service de la Réadaptation professionnelle, la rédaction du rapport ayant été réalisée par Laurent Visier, sociologue. L'étude souligne les traits saillants de la situation, à partir des éléments recueillis par questionnaire auprès d'une sélection de vingt pays et enrichis par l'analyse de la littérature disponible sur le sujet.

La diversité est grande: structures financement, droits des travailleurs, ministères de tutelle, statuts juridiques... Tous ces éléments se combinent dans une réalité parfois difficile à appréhender.

Le rapport propose une typologie en quatre grands modèles. Il ne s'agit pas ici de modèles descriptifs absolus mais plutôt d'envisager une classification qui éclaire l'analyse et précise les terrains d'amélioration possibles pour le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans le milieu protégé.

En effet, cet objectif est au centre des préoccupations du BIT et la prochaine Conférence internationale du Travail de 1998 sera saisie d'une proposition de déclaration de principe sur les droits fondamentaux et sur le mécanisme de suivi correspondant. Ce socle social comprend la liberté syndicale et le droit de négociation collective (Conventions n^{os} 87 et 98), l'abolition du travail forcé et du travail des enfants (Conventions n^{os} 29, 105 et 138) ainsi que la non-discrimination dans l'emploi et l'égalité hommes-femmes (Conventions n^{os} 100 et 111). Ajoutons à ce socle social les deux textes spécifiques consacrés aux handicapés à savoir la Convention n^o 159 et la Recommandation n^o 168. Au regard de ces deux dernières références, le travail protégé est conçu comme un ultime recours lorsque l'insertion en milieu ordinaire, hypothèse à privilégier, ne s'avère pas "praticable". Mais, la Recommandation n^o 168 précise, dans son article 11, paragraphe f), que les ateliers de production destinés aux handicapés doivent satisfaire à des normes sociales définies. Nous voilà au plein coeur de la question!

Selon les modèles évoqués plus loin, différents points durs ont été notés comme en témoigne le tableau de synthèse ci-dessous:

| Modèle | | | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|---|--------------------------------------|
| Thèmes | Thérapeutique | Intermédiaire | Dual (structure haute) | Salarial |
| Contrat de travail | presque jamais | parfois | oui | oui |
| Liberté d'association | parfois possible mais pas utilisée | oui mais peu utilisée | oui | oui |
| Conventions collectives | non | non | oui | oui |
| Conditions de travail | horaires souvent moins longs | identiques au milieu ordinaire | identiques au milieu ordinaire | identiques au milieu ordinaire |
| Hygiène et sécurité | peu codifié | souvent proche milieu ordinaire | identique au milieu ordinaire | identiques au milieu ordinaire |
| Protection sociale | plus faible qu'en milieu ordinaire | proche du milieu ordinaire | identique au milieu ordinaire sauf chômage | identiques au milieu ordinaire |
| Discipline et conflit | peu ou pas codifié | proche milieu ordinaire | identiques au milieu ordinaire | identiques au milieu ordinaire |
| Inspection du travail | peu d'interventions | peu d'interventions | peu d'interventions | peu d'interventions |

Ainsi, il apparaît que la question du contrat de travail est traitée de façon diversifiée: obligatoire ici, préconisé mais facultatif ailleurs, sans objet ou même impossible dans le modèle thérapeutique. Il en est de même pour les conventions collectives ou bien encore la liberté d'association dont l'application ou la mise en oeuvre est parfois problématique. On notera toutefois, pour la regretter, une certaine homogénéité à propos des services d'inspection du travail; soit le travail protégé n'est pas de son ressort et elle n'intervient pas, soit n'étant pas au fait des spécificités du secteur, elle n'y intervient pas non plus bien qu'elle y soit autorisée.

Mais, s'il fallait retenir une seule conclusion majeure du présent rapport, ce serait assurément l'absence de justification de fond à la disparité des droits entre les différentes situations de travail protégé.

Certes, l'étude met en relief que les droits des travailleurs avec un handicap se sont, dans ces structures, construits autour de plusieurs logiques historiques, administratives, financières etc... Mais rien ne vient expliquer, et a fortiori justifier, pourquoi deux travailleurs avec un handicap réalisant les mêmes tâches, avec les mêmes machines, et pour les mêmes donneurs d'ordre, bénéficieront l'un des droits pleins et entiers reconnus à tout travailleur, et pour l'autre d'un statut au rabais.

Le Rapport montre bien également comment les modèles thérapeutiques de travail protégé, enracinés dans une vision fondatrice protectrice, en arrivent au curieux

paradoxe d'être les lieux de travail dans lesquels les travailleurs avec un handicap jouissent des droits minimum.

Reconnaissons que cette situation, si elle a été justifiée par l'histoire du Travail Protégé, ne saurait voisiner encore longtemps avec une approche politique et stratégique centrée sur le respects de droits de l'Homme et des droits fondamentaux des travailleurs.

Sans doute, les difficultés du marché du travail et la croissance du chômage rendent-elles plus ardue l'entrée des travailleurs avec un handicap dans le monde des entreprises; sans doute, le risque de marginalisation des personnes avec un handicap sévère n'ont-ils jamais été aussi grands, mais en quoi ces deux tendances pourraient-elles justifier l'existence de zone de quasi-non-droit du travail? Tout au contraire, nous avançons l'idée que la pleine participation, la pleine citoyenneté au travail sont en elles-mêmes et un objectif et un moyen d'intégration.

La question n'est plus de savoir si les structures de travail protégé sont des acteurs de la vie économique. La simple visite de quelques-unes d'entre elles suffit à le vérifier. De nombreux secteurs de l'économie s'appuient sur le travail protégé: sous-traitance de capacité, externalisation de travaux non qualifiés ou bien de tâches trop spécifiques, exécution de missions périphériques au métier principal de l'entreprise... Bien souvent, les relations entreprises-structures de travail protégé vont au-delà de la réalisation d'une activité mais intègrent aussi la gestion des stocks de matière d'oeuvre en amont et celles des produits finis, exportant par le fait les contraintes du zéro-stock et des flux tendus vers le travail protégé.

Face aux difficultés d'insertion en milieu ordinaire, beaucoup de structures de travail protégé ont fait le pari de créer elles-mêmes des emplois durables pour les travailleurs avec un handicap, sans attendre un salut hypothétique du monde de l'entreprise. Cette reconnaissance du droit à l'emploi doit maintenant s'accompagner, là où c'est encore nécessaire, de son corollaire social, la reconnaissance des droits fondamentaux des travailleurs. Non seulement, il y va de la plus élémentaire des justices sociales vis-à-vis des personnes avec un handicap mais de plus, cette proximité de "conditions sociales" peut être un puissant facteur d'amélioration de la fluidité entre les différents milieux de travail, fluidité qui fait vraiment défaut tant sont forts les effets de filière.

Continuité des droits (et bien évidemment des devoirs), capacités d'adaptations appropriées des postes de travail, possibilité de glisser d'une situation à l'autre en fonction de ses choix personnels, voilà les bases d'une transformation progressive du travail protégé en travail adapté dans lequel la priorité sera donnée aux individus et non plus à la structure. Ces transformations doivent intégrer l'état actuel des législations tout autant que des pratiques nationales en matière de travail protégé. Ici, il conviendrait, pour concrétiser cette évolution, d'adapter les dispositions législatives ou réglementaire compte tenu des modes actuels de régulation du secteur, entraînant par là même une modification en profondeur de l'organisation du travail protégé... Ailleurs, ce sont les pratiques qu'il faudrait réorienter vers une meilleure prise en compte des droits fondamentaux des travailleurs.

Dans ce domaine, il appartient également aux structures de travail protégé d'initier elles-mêmes, là où c'est nécessaire, les processus conduisant au plein respect de ces droits. De leur côté, les syndicats de salariés pourraient et devraient jouer un rôle important dans cette évolution. Parce qu'il serait illusoire de penser qu'elle puisse se réaliser d'un coup de baguette magique, l'implication et les apports des syndicats pourraient être d'une grande utilité pour conduire, dans la durée, cette évolution en partenariat avec les responsables des structures de travail protégé. Il y a, assurément, à réfléchir à des stratégies adaptées qui ne sauraient être la simple duplication des conduites syndicales traditionnelles.

L'intervention des autorités gouvernementales ou du législateur pourra parfois être nécessaire si des modifications législatives ou réglementaires sont à apporter aux dispositions actuellement en vigueur. Mais il importera que les responsables de structures de travail protégé, les associations de et pour les personnes avec un handicap et les syndicats se saisissent du problème le plus en amont possible et soient en capacité de formuler des propositions concrètes d'amélioration. Faute de quoi, les Etats pourraient se contenter de révisions a minima sans portée réelle.

Ces modifications ne pourront avoir lieu sans qu'une sensibilisation non seulement des décideurs et des responsables, mais aussi de toute la société civile ne soit entreprise. Faire apparaître les problèmes, informer sur leur importance, proposer des solutions, voilà autant d'activités à mettre en oeuvre en guise de déclencheur. Trop souvent encore, l'image des travailleurs handicapés est négative et l'opinion publique ne perçoit pas toujours clairement les enjeux en terme de droits de l'Homme.

Voilà une ébauche de plan de travail dans lequel chacun des acteurs et des décideurs du secteur a sa part. De son côté, le BIT entend bien contribuer, dans le cadre de ses attributions, à la réussite de ce projet.

Gabriele Stoikov,
Chef,
Service de la Réadaptation professionnelle
Département de l'Emploi et de la Formation

Note de synthèse

Dans de nombreux pays, le Travail Protégé se développe. Quelles que soient les structures, elles offrent un nombre croissant de places de travail aux personnes handicapées voulant travailler. Parallèlement, ces entreprises de Travail Protégé manifestent de plus en plus clairement la volonté d'être des acteurs pleinement reconnus de la vie économique et revendiquent une professionnalité croissante. Nombre d'entre elles ont d'ailleurs adopté des méthodes de management directement issues du monde traditionnel de l'entreprise. Ainsi, des "démarches qualité" ont été mises en oeuvre dans différents pays en vue d'obtenir des certifications ISO 9000 et de jouer la pleine concurrence avec les entreprises "ordinaires".

Cependant, le développement de ce type d'entreprises s'effectue dans les cadres juridiques les plus divers oscillant entre les règles de l'entreprise "ordinaire" et celles des établissements à orientation thérapeutique. Dans ce contexte marqué par une grande variété, la question du statut des personnes et des droits fondamentaux des travailleurs se pose de façon parfois crue. L'objectif de l'étude entreprise par le service de la réadaptation professionnelle du BIT, est de faire le point sur cet aspect spécifique de la question du Travail Protégé, à la lumière des normes de l'OIT en la matière. Il ne s'agit donc pas de faire un bilan général du Travail Protégé sous un angle économique ou autre. C'est pourquoi, l'orientation de l'étude a consisté à privilégier une approche liée aux droits des personnes et non aux institutions et d'autre part à analyser les différentes formes de Travail Protégé au regard des Normes concernant les droits des travailleurs adoptées par l'OIT. Bien que fréquemment rencontré dans de nombreux pays, le travail protégé ne fait l'objet que d'assez rares études. Une des plus pertinentes est sûrement celle d'Erik Samoy, de l'Université de Louvain (Belgique) qui a porté, en 1992, sur 12 pays européens, complétée ensuite par une analyse dans 5 pays du Conseil de l'Europe. Encore faut-il préciser que, au delà de ses limites géographiques, ces travaux ont été centrés au principal sur la question des structures de travail protégé et non sur la problématique des droits fondamentaux des travailleurs dans ces établissements. Bien évidemment, ces deux études font partie de la littérature prise en compte pour nourrir notre travail et dont on trouvera la liste en annexe.

Outre la revue de la littérature disponible, nous avons procédé à une collecte d'informations par questionnaire avec questions ouvertes. Ce questionnaire a été adressé sur une base quadripartite puisque la Convention n° 159 recommande d'associer non seulement les partenaires sociaux mais également les associations de et pour les personnes avec un handicap. 25 pays ont reçu notre questionnaire, 35 réponses nous ont été retournées, émanant de 20 pays.

Tout au long de cette enquête, nous avons pu constater combien était importante la diversité des situations rencontrées. A partir de la perspective qui est la nôtre, on relève tous les cas de figure envisageables depuis la conception du travailleur handicapé essentiellement comme un "malade" qui doit être assisté et qui, dans le cadre de cette assistance, participe à une activité de travail, jusqu'à la définition du Milieu

Protégé comme ne différant en rien du milieu "ordinaire" sur le plan des droits et des devoirs de l'individu.

La question posée consiste finalement à préciser dans quelle mesure la "protection" qui définit ce secteur a - ou n'a pas - d'incidence, et sous quelle forme, du point de vue des relations de travail.

Les éléments de l'enquête nous ont conduits à proposer une typologie des situations rencontrées en regard de la notion de "relations de travail" évaluée à partir d'un certain nombre de thèmes constituant autant de parties dans le questionnaire (contrat de travail, liberté d'association, négociation et représentation collective, salaires et prestations, formations professionnelles, perspectives, conditions de travail, hygiène et sécurité, protection sociale, règlement des conflits, inspection du travail).

Nous avons finalement distingué quatre types de situation: aux deux extrémités de notre échantillon s'opposent le modèle thérapeutique et le modèle salarial caractérisés pour l'un par la faiblesse des droits de la personne au travail et de ses possibilités d'engagement dans l'entreprise en termes individuels et collectifs et pour l'autre par la reconnaissance du handicapé au travail comme un salarié à part entière.

La façon dont s'organisent les relations de travail en Milieu Protégé n'est que faiblement corrélée au niveau de développement d'un pays . S'il est évident que les pays les plus riches subventionnent de façon plus importante le Travail Protégé, le mode de financement est loin d'être le seul critère opérant du point de vue des possibilités reconnues aux handicapés en Milieu Protégé.

L'opposition entre "thérapeutique" et "salarial" prend d'ailleurs toute son acuité si l'on considère que le Luxembourg comme le Costa Rica relèvent du premier type alors que l'Inde comme la Suède relèvent du second (on a d'ailleurs distingué entre modèle salarial fort lorsque le caractère "ordinaire" des relations de travail est lié à une protection importante et modèle salarial faible lorsque l'appartenance au milieu "ordinaire" entraîne une très faible protection).

Cette ligne de fracture peut d'ailleurs se retrouver à l'intérieur même d'une situation nationale: c'est ce qui nous a conduit à parler de modèle dual dans le cas où deux types de structures sont nettement différenciées sous l'angle de cette reconnaissance des relations de travail. La question des possibilités de passage d'une structure à l'autre apparaît alors comme déterminante dans la considération de ce modèle mixte.

Le modèle intermédiaire fait figure d'hybride dans la mesure où les handicapés travaillant en Milieu Protégé seront, sous certains angles reconnus comme salariés (contrat de travail et mode de protection sociale par exemple) mais assimilés sous d'autres à des "stagiaires" ou à des "clients" (notamment sur ce qui concerne la participation aux décisions ou les modes de représentation collective).

La nature des relations de travail en Milieu Protégé n'est pas en rapport direct avec les activités réalisées dans les établissements. En effet, des pays dans lesquels les types d'activités sont identiques ou au moins très comparables présentent des situations très hétérogènes du point de vue des droits des travailleurs. A l'intérieur d'un même

pays, on peut ainsi constater que des types de production tout à fait similaires peuvent être effectués indifféremment dans des structures que nous avons qualifiées de "thérapeutiques" et des établissements qui relèveraient plutôt d'un modèle de type "salarial".

La définition des structures du Travail Protégé comme lieux d'aide, ou lieux thérapeutiques, est très fortement corrélée à un amoindrissement du droit du travail notamment pour tout ce qui concerne les questions liées à la participation. Dans une certaine mesure, le handicap est considéré dans ce cas comme une forme d'incapacité qui, loin d'être comblée par un milieu approprié, est légitimée par la structure elle-même.

On peut dire en ce sens que, encore aujourd'hui, l'aide par le travail (la fonction thérapeutique) est encore largement présentée comme antagoniste des relations de travail structurées autour de droits et de devoirs alors même que certains pays relevant du modèle salarial semblent les plus avancés en matière de formation d'une part et de mobilité vers le milieu "ordinaire" d'autre part.

Aujourd'hui des résultats encourageants existent. Ils tendent à prouver que le handicap ne constitue pas, dans la majeure partie des cas, un obstacle à l'intégration dans un processus complet tant du point de vue de la réalisation du travail que de sa propre réalisation individuelle et collective. Mais la nécessité de la protection des travailleurs y est souvent présentée comme une exigence essentielle expliquant, voire justifiant, une réduction paradoxale de leurs droits. En ce sens, si le cas des travailleurs handicapés en Milieu Protégé présente bien sûr des spécificités, il n'échappe pas, pour autant, à la problématique plus globale du travail vécu comme une contrainte et une aliénation ou bien comme une libération et une réalisation de soi.

Sommaire

| | Page |
|--|------|
| I. INTRODUCTION: OBJET ET MÉTHODOLOGIE | |
| 1.1 Le contexte | 1 |
| 1.2 L'approche du BIT | 2 |
| 1.3 L'étude et sa méthodologie | 3 |
| II. ANALYSE THÉMATIQUE | |
| 2.1 État des lieux du Travail Protégé | 4 |
| 2.1.1 Type et nature juridique des structures | 4 |
| 2.1.2 Objectifs et activités des structures de Travail Protégé | 6 |
| 2.1.3 Législation et tutelle | 6 |
| 2.1.4 Financement et subventions | 7 |
| 2.2 Les populations accueillies dans les structures de Travail Protégé | 8 |
| 2.2.1 Personnes accueillies: nombre, âge, sexe | 8 |
| 2.2.2. Type de handicap | 8 |
| 2.2.3 Ancienneté dans la structure et mobilité | 9 |
| 2.3 Liberté de choix, non discrimination, contrat de travail | 10 |
| 2.4 Liberté d'association, négociation et représentation collective | 11 |
| 2.5 Salaires, carrières, formation | 14 |
| 2.5.1 Salaires et prestations | 14 |
| 2.5.2 Formation professionnelle | 15 |
| 2.5.3 Perspectives | 16 |
| 2.6 Conditions de travail | 17 |
| 2.7 Hygiène et sécurité | 18 |
| 2.8 Protection sociale | 19 |
| 2.9 Régime disciplinaire et règlement des conflits | 19 |
| 2.10 Rôle de l'Inspection du travail | 20 |
| III. TYPOLOGIE DES SITUATIONS EXAMINEES | |
| 3.1 Le modèle thérapeutique | 22 |
| 3.2 Le modèle intermédiaire | 23 |
| 3.3 Le modèle mixte (dual) | 24 |
| 3.4 Le modèle salarial | 26 |
| IV. CONCLUSION | 28 |
| V. BIBLIOGRAPHIE | 30 |
| VI. ANNEXES | |
| I. Liste des pays ayant répondu à l'enquête | 43 |
| II. Questionnaire | 44 |
| III. Textes de référence | 55 |

I. INTRODUCTION

1.1 Le contexte

Dans de nombreux pays, le Travail Protégé se développe. Quelles que soient les structures, elles offrent un nombre croissant de places de travail aux personnes handicapées voulant travailler. Parallèlement, ces entreprises de Travail Protégé manifestent de plus en plus clairement la volonté d'être des acteurs pleinement reconnus de la vie économique et revendiquent une professionnalité croissante. Nombre d'entre elles ont d'ailleurs adopté des méthodes de management directement issues du monde traditionnel de l'entreprise. Ainsi, des démarches qualité ont été mises en oeuvre dans différents pays en vue d'obtenir des certifications ISO 9000 et de jouer la pleine concurrence avec les entreprises "ordinaires".

Cependant, le développement de ce type d'entreprises s'effectue dans les cadres juridiques les plus divers oscillant entre les règles de l'entreprise "ordinaire" et celles des établissements à orientation thérapeutique. Dans ce contexte marqué par une grande variété, la question du statut des personnes et des droits fondamentaux des travailleurs se pose de façon parfois crue. L'objectif de l'étude entreprise par REBAB, le service de la réadaptation professionnelle du BIT, est de faire le point sur cet aspect spécifique de la question du Travail Protégé, à la lumière des normes de l'OIT en la matière. Il ne s'agit donc pas de faire un bilan général du Travail Protégé sous un angle économique ou autre.

Deux difficultés propres au secteur protégé doivent être soulevées. La première tient à la diversité des conceptions du Travail Protégé. Le Travail Protégé est-il un lieu d'activité professionnelle durable ou bien faut-il l'envisager plutôt comme une étape intermédiaire en vue d'un passage ou d'un retour vers le milieu "ordinaire"?

Des arguments apparaissent ici ou là pour appuyer les deux approches sans qu'il soit possible de trancher de façon définitive en faveur de l'une ou de l'autre, compte tenu de la difficulté d'interpréter les situations rencontrées. La deuxième interrogation prolonge la précédente en matière de priorité assignée au Travail Protégé. Quel doit être l'objectif majeur du Travail Protégé? La production de biens et de services doit-elle prendre le pas sur les aspects thérapeutiques ou médoc-sociaux? Peut-on trouver une complémentarité entre les deux? Là encore, les tenants des deux thèses s'affrontent sans pour autant que l'on puisse dépasser cette querelle "idéologique" dont la toile de fond est, bien souvent, caractérisée par un contexte de pressions financières et de restrictions budgétaires.

Deux points doivent être encore ajoutés pour compléter la description du contexte. D'abord il convient de préciser que les définitions, les limites et le cadre, les conditions de mise en oeuvre du Travail Protégé sont extrêmement variables d'un pays à l'autre et que, par voie de conséquence, le statut des travailleurs dans ce secteur l'est aussi.

Ainsi, selon que l'établissement de Travail Protégé relève de la législation du travail ou bien, au contraire, de la législation médoc-sociale, le statut de travailleur est reconnu ou non aux personnes handicapées.

En Europe, la Cour Européenne de Justice a rendu, en 1987, un arrêt confirmant cette approche binaire et discriminatoire (arrêt *Battra*, affaire 344/87) sans inversion de la jurisprudence depuis lors. De fait, une frontière a été créée entre le secteur protégé et le milieu "ordinaire".

Ensuite, on ne peut passer sous silence l'image, parfois négative, du Travail Protégé et des travailleurs handicapés eux-mêmes: "ghetto", pratique ségrégative, positionnement artificiel dans le monde économique (D. Velche, 1995), renforcement des effets de filière entre secteur enfants et secteur adultes et difficulté à s'adapter aux évolutions de la demande sociale et de l'environnement socio-économique (A. Blanc, 1995).

1.2 L'approche du BIT

Face à une situation aussi diversifiée et mouvante, le BIT, par une décision de son Conseil d'Administration, a décidé de se pencher sur la question du Travail Protégé. Ainsi, le Programme d'Action pour le biennium 1996/1997, prévoit une étude sur les conditions de travail dans les ateliers protégés dans une sélection de pays en vue d'envisager un éventuel ajustement des Normes de l'OIT voire l'élaboration et l'adoption d'un nouvel instrument mieux adapté aux réalités diversifiées de ce secteur si cela s'avérait nécessaire et utile. Il y a donc lieu de s'interroger sur la problématique dans laquelle peut s'inscrire le BIT sur une telle question.

Trois grandes orientations peuvent structurer cette approche. En premier lieu, il convient d'éviter de se placer sur le terrain idéologique qui, s'il peut être intéressant pour un débat d'idées, nous ferait sortir du mandat qui nous a été confié par le Conseil d'Administration. De même, on s'efforcera d'éviter un jugement de valeur global et définitif sur telle ou telle forme de Travail Protégé, démarche qui contribuerait probablement plus à figer les choses qu'à impulser une dynamique de changement.

C'est pourquoi, la deuxième orientation consiste à privilégier une approche liée aux droits des personnes et non aux institutions et d'autre part à analyser les différentes formes de Travail Protégé à la lumière des Normes concernant les travailleurs handicapés adoptées par l'OIT. Si, bien entendu, la convention n/ 159 et la recommandation n/ 168 doivent être les références majeures de l'étude, on ne saurait oublier que d'autres instruments de l'OIT concernent également les travailleurs handicapés en particulier les Conventions n/ 105 et 122 relatives au travail forcé, les conventions n/ 87, 98 et 135 traitant de la liberté d'association, de la négociation collective et de la représentation des salariés, les Conventions n/ 100 et 111 consacrées à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, la Convention n/ 81 sur le rôle de l'Inspection du Travail ainsi que la Convention n/ 142 et la Recommandation n/ 150 relatives à la mise en valeur des ressources humaines. Par ailleurs, les règles des Nations Unies pour l'Égalisation des Chances des Handicapés constituent, à l'évidence, une référence incontournable notamment la Règle n/ 7 consacrée à l'emploi.

Il s'agit bien, dans le droit fil de ces différents textes, d'inverser la perspective et de mettre la priorité sur l'égalisation des chances et la pleine participation de l'individu et après seulement, de réfléchir à la traduction en termes institutionnels.

Cette nouvelle perspective nous conduit à proposer une troisième orientation: il s'agit de considérer que les situations de travail offertes aux personnes handicapées sont un continuum, depuis la plus protectrice dans un centre spécialisé jusqu'au travail dans le milieu "ordinaire", chaque personne handicapée ayant le libre choix, dans ce schéma, de passer d'un stade à l'autre avec une unité de statut, de droits et de devoirs. Dans ce sens, on ne parlerait plus du Travail Protégé mais du travail adapté, adapté aux besoins de chaque personne. Pour le BIT, le problème devient, dès lors, d'identifier un corpus de droits fondamentaux à respecter dans le travail adapté pour construire une relation de travail correcte, plaçant les partenaires en situation de parité. Parallèlement, il conviendra

d'identifier les conditions pratiques et optimales dans lesquels ces droits fondamentaux peuvent être respectés.

1.3 L'étude et sa méthodologie

L'étude, dont REBAB a été chargé, s'articule autour de deux objectifs principaux. D'abord elle doit permettre de recueillir des éléments pertinents d'analyse de la situation actuelle des travailleurs handicapés dans les établissements de Travail Protégé, eu égard à ce corpus de droits fondamentaux. Ensuite l'étude devra repérer les "bonnes pratiques" mises en oeuvre, ici ou là, dans tel ou tel pays, pour en tirer non pas des modèles exportables "clés en main" mais plus simplement des conseils ou des orientations à concrétiser en fonction de chaque réalité nationale.

Pour ce faire, nous procéderons dans un premier temps à l'examen des thèmes qui sont traités dans le questionnaire, en précisant pour chacun l'éventail des situations relevées et les pistes de propositions; nous proposerons ensuite la construction d'une typologie des situations rencontrées avant de développer en conclusion des éléments de proposition.

La nécessité de traiter d'un nombre suffisamment important de situations pour dresser un inventaire significatif des relations de travail en milieu protégé nous a conduit à opter pour une collecte d'informations par questionnaire. La plupart des questions sont ouvertes. Ce questionnaire a été adressé sur une base quadripartite puisque la Convention n° 159 recommande d'associer non seulement les partenaires sociaux mais également les associations de et pour les handicapés.

En plus de la consultation habituelle des mandants de l'OIT, des sollicitations particulières ont été adressées à des ONG., des associations de et pour handicapés ou à des spécialistes reconnus du sujet.

Après une première sélection de 18 pays qui semblaient présenter une politique relativement "stabilisée" en matière de Travail Protégé, ce sont finalement 25 pays qui ont reçu notre questionnaire et 35 réponses qui nous ont été retournées.

On constatera dans le tableau présentant les réponses (cf. annexe) que cinq pays n'ont renvoyé aucun questionnaire et sont donc finalement exclus de l'étude (Burkina Fasso, Canada, Japon, USA, Tunisie).

Pour la moitié des pays contactés, nous avons eu une réponse unique, avec les problèmes méthodologiques que cela implique. Cet élément est encore renforcé par le fait que le questionnaire envoyé aux organisations d'employeurs et aux organisations syndicales ne comprenait pas la première partie relative à l'état des lieux du secteur protégé.

On remarquera que les organisations patronales ont répondu dans seulement 3 cas et les organisations syndicales dans 11 cas.

Ajoutons à cela que l'étude de la littérature disponible sur le sujet a permis d'élargir et de croiser les sources d'informations.

II. ANALYSE THÉMATIQUE

2.1 État des lieux du Travail Protégé

2.1.1 Type et nature juridique des structures

Les structures de Travail Protégé se présentent sous diverses formes juridiques. Dans leur grande majorité, elles sont de statut privé (c'est le cas pour la totalité des établissements en Irlande, en Afrique du Sud et au Portugal et pour la majorité de ceux-ci dans la plupart des autres pays de notre échantillon) souvent sous forme d'association ou de coopérative, plus rarement comme véritables entreprises à but lucratif. Seuls deux pays présentent une situation dans laquelle la plus grande partie des établissements sont de statut public: le Luxembourg dans lequel six des neuf structures dépendent de l'Etat et le Danemark où la majorité relève des communes.

Le secteur se présente de façon très variable entre des pays où les établissements de Travail Protégé sont éparpillés au sein d'associations multiples de petite taille gérant parfois un seul établissement jusqu'à la présence d'une entreprise qui domine le secteur (comme c'est le cas de Remploi en Grande-Bretagne) voire même qui constitue le secteur à elle seule (comme Samhall, fondation devenue société anonyme en 1992, en Suède). Quoi qu'il en soit, les unités de Travail Protégé regroupent en moyenne entre 30 et 90 personnes handicapées.

Le secteur du Travail Protégé montre globalement une croissance importante, qu'il faudra bien sûr pondérer selon les pays. Dans une situation de forte tension sur le marché du travail, les travailleurs handicapés, en tant que groupe vulnérable, sont confrontés à des difficultés importantes pour trouver un travail en milieu "ordinaire" et les structures d'emploi protégé offrent un nombre croissant de places de travail aux personnes handicapées souhaitant travailler. Même si nombre de pays chiffreront encore difficilement l'évolution quantitative de ces structures d'accueil dans la dernière décennie, quelques données font apparaître une croissance sensible: en Espagne, les places en ateliers protégés (Centros Especiales de Empleo) ont plus que doublé depuis 1987 pour atteindre 14000 aujourd'hui, en France les Centres d'Aide par le Travail ont accru leur capacité d'accueil de 20000 places (+ 33%) et les Ateliers Protégés de 5000 (+ 80%) en 10 ans. Aux États-Unis d'Amérique, durant les cinq dernières années, le NISH, association d'ateliers pour personnes avec des handicaps sévères, et donc ne représentant qu'une partie du milieu protégé, a vu le nombre de travailleurs accueillis passer de 15000 à près de 26000. En Suède en revanche, l'entreprise Samhall offre sensiblement le même nombre de places pour des travailleurs handicapés depuis dix ans (27000) mais il est vrai que celle-ci est déjà en pourcentage de la population totale parmi les plus fortes d'Europe; au Québec, le nombre de Centres de Travail Adapté est resté stable entre 1982 et 1996 pour se remettre à croître cette dernière année. En Inde, un fonds pour l'emploi des handicapés vient d'être décidé et devrait avoir des effets sur l'emploi protégé; au Costa Rica, plus de 60% des ateliers protégés existant à ce jour datent de la dernière décennie. La croissance du secteur s'accompagne parfois d'une évolution dans ses formes comme c'est le cas au Royaume-Uni où l'entreprise Remploi, qui a plus de cinquante ans d'existence dans le monde du Travail Protégé, fonde sa croissance future sur la développement des "interworkers", salariés placés par Remploi dans d'autres entreprises du marché ouvert.

La disparité de la capacité d'accueil du milieu protégé par rapport à la population globale est particulièrement forte. A l'intérieur même de l'Europe, ce taux varie de 1 à 12 pour mille ainsi qu'en témoigne le tableau suivant:

Nombre de personnes en emploi protégé dans 17 Etats membres du Conseil de l'Europe
(au début des années 90)

| PAYS | Nombre de personnes |
|------------------|---------------------|
| Belgique | 20000 |
| Danemark | 8000 |
| Allemagne | 140000 |
| Grèce | ? |
| Espagne | 11 000 |
| France | 90 000 |
| Irlande | 8 000 |
| Italie | < 10 000 |
| Luxembourg | 100 |
| Pays-Bas | 85 000 |
| Autriche | 1 000 |
| Portugal | 1 000 |
| Finlande | 11000 |
| Suède | 34 000 |
| Royaume-Uni | 13 000 |
| Union européenne | env. 430 000 |
| Norvège | 11000 |
| Suisse | 22 000 |
| Total | env. 465 000 |

(Sources: E. Samoy, L. Waterplas, *l'emploi protégé dans la Communauté européenne*, Commission des Communautés européennes, Bruxelles, 1992; *Personnes Handicapées. Données statistiques*. Deuxième édition, Commission européenne, 1995)

Au delà des chiffres dont la fiabilité n'est pas partout assurée, il faut retenir que, dans certains pays, existe une sorte de "marché gris" du travail protégé, au sens où il n'y a parfois aucune législation spécifique sur laquelle appuyer des études statistiques.

Le Milieu protégé est parfois constitué d'un seul type de structures, comme c'est le cas dans la plupart des pays nord-Européens par exemple. La dualité des types d'institution est au contraire de rigueur aussi bien en Australie (où coexistent des ateliers protégés proprement dits et des "enclaves", structures regroupant des travailleurs handicapés à l'intérieur d'entreprises "ordinaires"), qu'en Argentine (Ateliers Protégés Thérapeutiques et Ateliers Protégés de Production), en Espagne (Centros Especiales de Empleo et Centros Ocupacionales) ou en France (Ateliers protégés et Centres d'Aide par le Travail).

Le rôle des associations de et pour les personnes handicapées (en particulier des associations de parents de personnes handicapées) dans la gestion des structures de

Travail Protégé est généralement déterminante. Ces associations, souvent à l'initiative de la création même des centres, sont les principales pourvoyeuses d'emploi pour les travailleurs handicapés dans des situations aussi différentes que celle de l'Australie, l'Afrique du Sud, l'Argentine, l'Espagne ou la France. Elles sont ainsi directement impliquées dans la gestion des structures de Travail Protégé. En revanche, dans certains pays d'Europe du nord (Belgique, Suède, Norvège, Royaume-Uni, Irlande), ces associations jouent un rôle moins déterminant en matière de gestion et sont souvent limitées à une activité de conseil.

2.1.2 Objectifs et activités des structures de Travail Protégé

Les réponses fournies par les différents pays concernant les objectifs principaux des structures de Travail Protégé laissent apparaître une large palette quant à la perception de ce secteur.

L'intégration sociale et l'intégration professionnelle sont les thèmes les plus fréquemment cités dans les questionnaires avec celui de réhabilitation; le fait d'être d'abord et avant tout un pourvoyeur d'emploi est évoqué directement par nombre de pays (Australie, Inde, Danemark, Suède) sous diverses formes (La Belgique parle de mise au travail). La production de biens et services est mentionnée comme un objectif premier (Norvège, Afrique du Sud, Portugal, Costa Rica) alors que l'entreprise suédoise Samhall adjoint à cet objectif celui des résultats financiers même si celui-ci n'apparaît qu'en quatrième position dans l'ordre des priorités. A l'inverse, il est considéré au Luxembourg que "la production n'est pas entendue en tant que rendement. Elle n'est pas le but recherché mais la conséquence directe de l'épanouissement du travailleur handicapé".

Au plus loin de ces objectifs formulés directement en termes de production voire de productivité, sont évoqués ceux qui réfèrent à un bénéfice général pour la personne handicapée tels par exemple la restauration de la dignité (Australie), alors que le soin en tant que tel n'est mentionné que par la Grèce et la vocation strictement occupationnelle uniquement à propos des CO espagnols.

Sont mentionnés encore de façon significative des objectifs intermédiaires tels que l'augmentation des revenus des personnes handicapées (Afrique du Sud, Espagne) ou la formation professionnelle (Australie, Norvège, Écosse), ainsi que le transfert vers l'emploi "ordinaire" (Belgique, Argentine, Suède).

Les éléments de réponse concernant le type d'activité menée dans les structures de Travail Protégé sont très rarement chiffrés et finalement trop peu significatifs pour permettre des conclusions sur ce point. Les activités les plus citées sont par ordre la sous-traitance de type industriel (emballage, assemblage ou production), la production propre, les services, l'agriculture et les activités commerciales.

2.1.3 Législation et tutelle

La législation régissant le secteur protégé prend des formes variées selon les pays et mérite d'être étudiée avec attention: le fait que l'Afrique du Sud comme l'Inde, l'Irlande comme le Costa Rica, la Grèce comme la Suède n'aient pas de textes spécifiques relatifs à l'organisation et au fonctionnement du travail en milieu protégé ne signifie évidemment pas que la situation soit comparable dans l'ensemble de ces pays. L'absence de législation spécifique peut signifier un total laisser faire dans le secteur ou *a contrario* l'application stricte dans celui-ci de la législation "ordinaire" du travail. On a donc affaire ici, sous une

apparence d'unité, aux situations les plus antagonistes représentant les deux extrêmes de notre échantillon sur ce point.

Dans la plupart des autres pays, des textes spécifiques vont régir certains aspects de l'activité en milieu protégé, agissant à la fois comme protection des salariés et comme limitation de l'exercice du droit du travail "ordinaire" (le cas de la fixation de minima de salaires est significatif sur ce point).

Parfois, il est bien stipulé que le milieu protégé n'est pas régi par le droit du travail "ordinaire" (Australie, sauf s'il y a arbitrage (Award) dans la branche ou accord d'entreprise); parfois le droit du travail constitue la législation en vigueur à défaut de mentions particulières dans des textes spécifiques au Travail Protégé .

La tutelle exercée sur ces établissements peut émaner soit spécifiquement du Ministère du Travail au niveau central (Norvège en ce qui concerne les "entreprises du marché du travail" (AMB), Portugal) ou au niveau régional ou local (Espagne), soit du Ministère des Affaires Sociales, soit même relever de ces deux tutelles: en Afrique du Sud, les handicapés considérés comme ayant plus de 50% de capacité de production relèvent du Ministère du Travail, alors que ceux ayant moins de 50% relèvent du Ministère des Affaires Sociales; le Luxembourg présente un cas spécifique dans lequel la tutelle est exercée conjointement par le Ministère du Travail et celui de l'Éducation Nationale.

Lorsqu'il y a présence de deux (ou plusieurs) types d'établissements distincts, la différenciation se fait entre structures à dominante productive et structures à dominante thérapeutique, relevant de ministères distincts (travail/santé) et appliquant des législations différentes en particulier en matière de droit du travail. On verra alors que les handicaps les moins sévères se retrouvent alors massivement dans les institutions à caractère plus directement productif alors que les structures à orientation thérapeutique regroupent un plus grand nombre de handicapés mentaux.

2.1.4 Financement et subventions

S'il n'est pas possible de faire un inventaire chiffré concernant la part des différentes formes de financement des structures de Travail Protégé, on peut en revanche préciser la source et le type de ce financement.

On peut distinguer entre les pays dans lesquels la part publique du financement des établissements est issue du niveau national, que ce soit par l'intermédiaire d'un département ministériel ou d'une agence nationale (Australie, Irlande, Costa Rica, France, Suède) et d'autre part ceux dans lesquels il aura un cadre régional ou local (Afrique du Sud, Espagne, Belgique, Portugal); certains pays ont une structure mixte avec financement à plusieurs niveaux (Argentine, Écosse, Danemark).

L'imputation de ces subventions est extrêmement hétérogène: l'Afrique du Sud est le seul pays de notre échantillon dans lequel elles peuvent financer de l'équipement mais pas contribuer au paiement des salaires. Dans l'ensemble des autres pays considérés, les financements publics participent à divers degrés à la rémunération des salaires des travailleurs handicapés, aux charges sociales correspondantes et parfois même aux salaires des salariés d'encadrement non handicapés. Lorsque les réponses sont chiffrées (c'est à dire lorsqu'existe sur la question un appareil statistique suffisamment développé), il apparaît que les financements publics concourent à plus de 50% aux rémunérations directement versées par les travailleurs handicapés.

Ce financement public est parfois octroyé en fonction d'un niveau de salaire (50% du salaire minimum interprofessionnel en Espagne par exemple) ou bien sans référence directe au salaire qui sera perçu par le travailleur handicapé.

La référence au salaire n'est d'ailleurs jamais la seule dans le financement public du Travail Protégé qui passe aussi par des subventions d'équipement, de création de poste, de formation (au Portugal, la formation préalable au travail en atelier protégé est entièrement subventionnée jusqu'à concurrence de neuf mois), d'adaptation de poste de travail etc... On relèvera qu'en Suède, l'entreprise Samhall reçoit une subvention globale évaluée en référence au "surcoût de l'emploi de travailleurs handicapés".

2.2 Les populations accueillies dans les structures de Travail Protégé

2.2.1 Personnes accueillies: nombre, âge, sexe

Plus que tout autre indice, le nombre de handicapés travaillant dans le secteur protégé - et donc l'ampleur de ce secteur - est probablement celui sur lequel la variation est la plus forte entre les pays étudiés. Trois mille personnes semblent ainsi concernées (bien que ce chiffre soit sujet à caution du fait de l'existence de multiples petites entreprises non déclarées) en Inde, alors qu'elles sont 27000 en Suède... A l'intérieur même d'une comparaison européenne, E. Sammy et L. Waterplas ont relevé en 1992 des taux qui allaient de moins de 0,1 à plus de 12 pour mille de la population active (Voir tableau page 17 tiré de Sammy, 1992), avec environ un total de 500 000 travailleurs accueillis.

La population travaillant dans le secteur protégé est en majeure partie handicapée: selon les pays, le pourcentage de non handicapés varie de 5 à 25 % et est affecté essentiellement aux tâches d'encadrement. La situation de la Pologne est à cet égard spécifique avec 122000 travailleurs handicapés sur une population totale du secteur évaluée à 200000; il est vrai que dans ce cas l'emploi de 40% de personnes handicapées (ou même de 30% d'aveugles) permet de prétendre à l'obtention du label d'établissement de Travail Protégé .

Le nombre d'hommes employés est toujours supérieur à celui des femmes: 60 voire 70% d'hommes constituent une situation moyenne, en Suisse, les hommes constituent même 80 % de la population concernée. Les statistiques relatives à l'âge des travailleurs handicapés sont rarement disponibles. Les quelques indications chiffrées montrent des répartitions par âge aussi différentes que celle - très jeune - du Costa Rica dans laquelle 90% des handicapés travaillant en emploi protégé ont moins de 40 ans, celle - intermédiaire - de l'Australie avec un partage en trois tiers (moins de 30 ans, 30-39, 40 ans et plus), enfin celle - nettement plus âgée - de la Suède où l'âge moyen des handicapés travaillant en emploi protégé est de 46 ans. La question du vieillissement des populations concernées se trouve d'ailleurs parfois posée dans les pays dans lesquels l'expérience du Travail Protégé est la plus ancienne et la plus massive.

2.2.2. Type de handicap

Le type de handicap dont souffrent les travailleurs employés en milieu protégé fait rarement l'objet d'études précises. Les quelques données chiffrées que nous avons pu avoir à notre disposition montrent une disparité très importante sur ce point: en Argentine 90% des travailleurs du secteur présentent un handicap mental, de même en Australie, c'est plus de 85% qui relèvent d'un handicap mental ou psychologique alors qu'ils ne sont que 33% en Suède, 26 % dans les "Labour Market Enterprises" en Norvège et 16% à présenter un handicap mental au Royaume-Uni . A contrario, le

pourcentage de handicapés physiques est de 50% en Suède et de 7% dans les Centres d'Aides par le Travail en France ou en Australie.

Si l'ensemble des recommandations internationales visent à ne pas opérer de distinction selon le type de handicap, il convient cependant de garder cet élément à l'esprit pour pouvoir élaborer une analyse comparative qui permette des éléments de typologie pertinents.

2.2.3 Ancienneté dans la structure et mobilité

L'ancienneté moyenne en structure de Travail Protégé est un élément rarement connu des répondants à notre questionnaire. Seuls, l'Écosse (20-25 ans), le Costa Rica (12 ans) et la Suède (8,2 ans pour les femmes et 8,4 ans pour les hommes) donnent une réponse chiffrée, alors qu'il est précisé pour la Grèce et l'Irlande que les travailleurs handicapés restent en général toute leur vie professionnelle en structure de Travail Protégé.

Les taux de sortie vers le milieu "ordinaire" sont à peine mieux connus. En Norvège, la moitié des postes d'emploi protégé en "Labour Market Enterprises" doivent être utilisés pour un emploi à court terme (moins de 2 ans et demi). Une étude de 1993 montrait un passage de cette structure vers l'emploi "ordinaire" dans 11% des cas (précisons quand même que ce type de structure représente 43% de l'emploi protégé en Norvège et regroupe les personnes présentant les handicaps les moins sévères); l'Afrique du Sud mentionne un taux de sortie de 4% alors que la Suède estime qu'il n'est pas inférieur à 3% (et estimé à entre 3 et 6%), la Grèce et le Costa Rica l'évaluent à 3%, la Suisse et l'Écosse évoquent moins de 2%, la France, l'Espagne, la Belgique, l'Irlande donnent des taux de sortie vers le marché "ordinaire" inférieurs à 1%. Mentionnons encore l'existence de passages d'un type de structure à un autre à l'intérieur même du Travail Protégé (dans les pays à plusieurs types structures) comme c'est par exemple le cas en Espagne des Centros Ocupacionales vers les Centros Especiales de Empleo, ce type de passage constituant parfois une perspective significative pour les personnes concernées.

Ces faibles niveaux de sortie expliquent en partie la demande forte de places en milieu protégé, la croissance du secteur mais également les inquiétudes qui pèsent sur l'évolution de la population qui travaille dans celui-ci. La question récurrente à la conception du secteur demeure à ce propos: le Travail Protégé est-il un lieu d'activité professionnelle durable ou bien faut-il l'envisager plutôt comme une étape intermédiaire en vue d'un passage ou d'un retour vers le milieu "ordinaire"?

La question du statut et du droit des travailleurs en milieu protégé peut être considérée également en regard de la nature et de l'évolution de ce Milieu. Aujourd'hui, certains travailleurs handicapés sont employés sans contrat et ne relèvent pas du droit du travail alors que d'autres sont sur ce plan considérés comme des travailleurs "ordinaires" avec des taux de syndicalisation parfois importants.

2.3 Liberté de choix, non discrimination, contrat de travail

Le recrutement des travailleurs handicapés dans les structures de Travail Protégé s'opère selon des modalités diverses qui vont de la seule initiative des établissements aux procédures les plus complexes.

Dans des pays aussi différents que le Costa Rica, l'Irlande, l'Afrique du Sud ou l'Inde, ce sont les travailleurs handicapés eux-mêmes ou leurs parents qui doivent se mettre en quête d'une structure à moins que d'autres institutions (Education Spécialisée, travailleurs sociaux...) les orientent vers le Travail Protégé. Les critères de recrutement couvrent à la fois le niveau de handicap, la capacité à occuper un poste de travail mais aussi parfois des éléments sociaux tels que la faiblesse des revenus par exemple en Afrique du Sud.

Dans la majorité des cas cependant, la recherche d'une place ou d'un emploi en milieu protégé n'est que la deuxième étape d'une procédure qui passe d'abord par la reconnaissance de l'individu comme "qualifié" ou comme "postulant" au Travail Protégé. Si, en Suisse, l'entrée en atelier protégé peut s'opérer de façon directe, c'est seulement à partir d'une évaluation médicale auprès du secrétariat cantonal de l'assurance-invalidité que des subventions pourront être octroyées à la structure d'emploi.

Au Danemark, c'est au niveau d'un Conseil Municipal que doivent être reconnus les travailleurs handicapés susceptibles de bénéficier de postes d'emploi protégé, alors que c'est au niveau régional que sont enregistrés les travailleurs belges et au plan départemental en France. En Argentine, neuf centres d'évaluation et d'orientation doivent être mis en place prochainement. Au Luxembourg existent des stages d'orientation et d'évaluation qui précèdent le placement effectif en milieu protégé.

Quoi qu'il en soit, il apparaît que dans une situation générale de raréfaction de l'emploi, les mécanismes de qualification fondés sur des évaluations médicales et sociales (niveau de handicap, aptitude à occuper un emploi...) n'ont que rarement de répercussions automatiques en terme de placement. Globalement, même si l'absence de chiffres suffisants nous interdit de proposer des hypothèses comparatives sur ce point, il semble que la qualification et l'orientation soient largement dissociées du placement.

En Belgique par exemple, l'enregistrement au fonds régional est suivi d'une procédure de recrutement qui va se fonder sur les critères de "la motivation au travail, la régularité au travail, la capacité d'intégration, la qualification professionnelle, le type et le degré de handicap".

Le recrutement de travailleurs handicapés dans l'emploi protégé est donc partout confronté à l'articulation d'une logique du droit (la personne justifie d'une incapacité suffisante pour postuler à un emploi en dehors du milieu ouvert) et d'une logique de concurrence face à une offre toujours insuffisante.

Trois types de situations se présentent quant aux statut des travailleurs handicapés en milieu protégé:

- Dans le premier cas de figure, la totalité des travailleurs du secteur sont considérés comme clients ou comme stagiaires, c'est à dire sans réelle relation d'emploi avec leur employeur. La Grèce, l'Afrique du Sud, le Costa Rica, l'Argentine, l'Irlande ou l'Allemagne sont dans ce cas dans lequel le travailleur handicapé n'est pas considéré comme salarié même s'il peut recevoir un pécule du fait de son travail.

- Dans un deuxième cas, représentant la majorité des situations nationales considérées (la plupart des pays européens aussi bien que l'Australie), cohabitent plusieurs types de statut selon soit le type de structure de Travail Protégé, soit le niveau de handicap soit encore l'adhésion de l'employeur à un accord de type industriel. Certains travailleurs du milieu protégé sont alors considérés comme élèves, stagiaires ou clients alors que d'autres ont le statut de salariés avec les droits afférents à celui-ci. La part de chacune des situation est variable selon les pays et pas toujours facile à évaluer. En France comme en Espagne, les chiffres sont précis puisqu'il s'agit de types de structures très distincts: on sait ainsi qu'en France le nombre de travailleurs en Centre d'Aide par le Travail est sept

fois plus important que celui des salariés en Atelier Protégé; en Espagne, les Centres Occupationnels regroupent deux fois plus de travailleurs que les salariés des Centres d'Emploi Spécialisé (précisons cependant qu'en Catalogne et au Pays Basque, un document est aujourd'hui signé entre les deux parties même s'il ne s'agit pas à proprement parler d'un contrat de travail), alors qu'en Norvège, les usagers des différents types de coopératives sont à peine plus nombreux que les salariés des entreprises du marché du travail (A. M.B.).

- Dans le dernier cas, les travailleurs du secteur protégé sont systématiquement considérés comme salariés. La Suède, le Royaume-Uni et la Belgique sont, dans notre échantillon, les représentants les plus significatifs de cette situation. Ces salariés signent alors un contrat qui présente des caractéristiques identiques à ceux que l'on rencontre en dehors du Travail Protégé . A titre d'exemple, on peut mentionner que 88% des contrats signés en milieu protégé en Wallonie en 1996 étaient des contrats à durée indéterminée. En Suède, la seule spécificité des contrats de travail dans ce secteur tient à l'obligation de démissionner si un emploi est proposé en milieu ouvert.

Lorsque les travailleurs ont statut de salarié, ils bénéficient dans la majeure partie des cas d'un contrat de travail rédigé sous la même forme qu'un contrat de travail "ordinaire". Les principales particularités du secteur sur ce plan résident d'une part dans des clauses restrictives (niveau de salaire en particulier) et d'autre part, même si c'est moins fréquent, dans une meilleure protection (le cas de la République Tchèque est exemplaire sur ce point avec l'interdiction des périodes d'essai ainsi que d'une durée déterminée pour le secteur protégé).

Les travailleurs sous tutelle semblent n'être l'objet d'aucune spécification particulières dans les contrats de travail. L'Australie mentionne simplement que dans certains établissements les parents ou tuteurs devront être informés des décisions relatives au travail; la possibilité de se faire représenter par son tuteur légal est évoquée dans la situation belge mais semble très rare; en Allemagne, enfin, c'est le tuteur qui doit signer le contrat de travail d'un handicapé sous tutelle.

2.4 Liberté d'association, négociation et représentation collective

La question de la liberté d'association et donc de l'adhésion à des organisations syndicales est déterminante quant à la manière dont sont considérés les handicapés travaillant en secteur protégé .

La seule réponse qui fait état d'une impossibilité totale de syndicalisation en milieu protégé émane du Costa Rica; en revanche, dans plusieurs cas, la question est contournée et amène des réponses du type "il y a liberté d'association" qui réfère exclusivement aux associations de et pour les handicapés et non pas à des syndicats proprement dits. En Argentine comme en Grèce, il apparaît que la question de la syndicalisation en milieu protégé n'est pas même envisagée et semble réglée par l'existence de ces associations (la réponse de la Grèce à la question portant sur les taux de syndicalisation est éloquent sur ce point et fait état de "100% de travailleurs dans ces associations").

Il n'est d'ailleurs pas étonnant que lorsque le statut de salarié n'est pas reconnu aux travailleurs (ou à certains travailleurs) du milieu protégé, il n'y ait pas de possibilité effective d'affiliation syndicale. Dans les pays dans lesquels deux structures coexistent comme la France, les salariés des Ateliers Protégés peuvent éventuellement être

syndiqués alors qu'aucun droit n'est reconnu sur ce plan aux usagers des Centres d'Aide par le Travail.

Dans la grande majorité des pays étudiés, la syndicalisation est déclarée possible sans que pourtant elle ne se traduise en réalité tangible. Il y a donc un écart, relevé par de nombreux répondants au questionnaire, entre un droit théorique d'organisation syndicale et un taux d'adhésion souvent extrêmement faible. De très rares éléments d'explication de ce phénomène sont avancés pour expliquer cette très faible syndicalisation des handicapés salariés des structures de Travail Protégé: le fait d'abord d'un certain désintérêt des centrales syndicales générales envers le secteur paraît indiscutable; un syndicaliste français évoque même le risque ou le sentiment d'un risque de manipulation des travailleurs handicapés par les syndicalistes. On pourrait encore citer la question de la coexistence des associations de handicapés avec les organisations syndicales.

On peut bien sûr invoquer un rapport, qui se vérifie en grande partie, entre taux de syndicalisation général d'une part et des travailleurs handicapés en milieu protégé d'autre part. Il reste cependant qu'un pays avec d'aussi fortes traditions syndicales que l'Allemagne compte moins de 5% de syndiqués dans le milieu protégé. Ce chiffre doit être cependant relativisé en comparaison de celui de l'Espagne ou de la France (moins de 1% estimé).

Des pays comme l'Australie vont présenter des situations beaucoup plus contrastées en fonction des différentes entreprises et de leur couverture ou non par un Award ou un accord d'entreprise. D'autres encore comme la Pologne montrent un taux de syndicalisation substantiel dans le public (évalué par un syndicat à au moins 30%) et beaucoup plus limité dans le privé, de création plus récente.

Enfin dans quelques cas, dont on ne s'étonnera pas qu'ils recourent ceux dans lesquels tous les travailleurs du secteur protégé sont salariés (Belgique, Royaume-Uni, Suède), le syndicalisme peut être considéré comme un acteur essentiel du milieu protégé avec des taux qui vont de 30 à 40% en Wallonie (où 62% des Entreprises de Travail Adapté ont un délégué syndical) à presque 100% en Suède.

Les situations en matière de négociation collective, de Conventions Collectives et de représentation des personnels handicapés recourent largement celles qu'on a constatées concernant le statut des individus d'une part et la syndicalisation d'autre part. Si ces questions ne se posent même pas lorsque les personnes handicapées ne sont pas reconnues comme salariées, il ne suffit pas pour autant d'avoir droit à cette reconnaissance pour bénéficier d'une situation qu'on pourrait qualifier d'ordinaire en matière de négociation, de Convention Collective et de représentation.

Alors qu'en Irlande comme en Grèce, au Luxembourg comme en Suisse, les possibilités de négociation collective ne sont même pas évoquées ou sont jugées nulles, certaines réponses restent équivoques quant au sens même du terme négociation collective. En Argentine par exemple le questionnaire fait état de négociation mais les thèmes évoqués sont de nature très spécifique (négociation économique d'une part mais également relative à la vie relationnelle: possibilité d'avoir des amis, de former un couple, d'avoir des divertissements...).

En Allemagne, la possibilité de négociation est encore en débat et la plupart des thèmes auxquels pourrait s'appliquer celle-ci sont régulés par la loi, laissant aux travailleurs handicapés une marge extrêmement faible pour l'action collective.

Dans les pays où la négociation collective est effective au sein du Travail Protégé, les thèmes les plus cités sont ceux des salaires (le salaire basé sur le SMIC et plafonné pose une limite en France alors qu'en Belgique l'ordre du jour est à l'octroi du salaire minimum interprofessionnel) d'une part et des conditions de travail d'autre part, d'hygiène et de

sécurité enfin. Les questions de qualification, de formation et de congés apparaissent plus rarement. Le statut de la délégation syndicale est aujourd'hui en Belgique un objet important de négociation qui s'ajoute aux conditions de travail et de salaire.

Dans presque la moitié des pays sur lesquels a porté notre enquête (l'Argentine, l'Irlande, le Portugal, la Grèce, l'Inde, le Luxembourg, le Costa Rica, la Suisse, l'Allemagne), le Travail Protégé ne s'exerce en référence à aucune Convention Collective..

En Australie, les structures de Travail Protégé sont couvertes par une Convention Collective au niveau national sont encore minoritaires alors que des accords d'entreprises se développent. En république tchèque, en Espagne (pour les Centros Especiales de Empleo) et en France (en ce qui concerne les Ateliers Protégés), les conventions du secteur d'activité concerné s'appliquent aux institutions de Travail Protégé mais il convient de préciser que cette couverture est parfois toute théorique et pose d'autant plus de problèmes que l'activité des centres est souvent multiple et donc transversale à plusieurs secteurs d'activité. En Afrique de Sud, on estime à 50% les structures de Travail Protégé relevant d'une Convention Collective.

En Belgique, la quasi totalité des Conventions Collectives reconnues par le Conseil National du Travail sont aujourd'hui applicables au secteur des Ateliers Protégés, alors qu'en Grande-Bretagne, l'entreprise Remploy fait l'objet de sa propre Convention Collective nationale.

En matière de représentation élue et de participation des travailleurs handicapés aux décisions dans les structures de Travail Protégé, on peut encore discerner un large éventail de situations qui va du cas "ordinaire", c'est à dire similaire à celui du travail non protégé (Suède, Grande-Bretagne avec l'élection des Shop Stewards, Belgique, Norvège) à l'absence totale de représentation et de participation à la prise de décision (Luxembourg, Suisse, Costa Rica).

La plupart des pays se rangent toutefois dans des situations intermédiaires et des grandes variations à l'intérieur même de chaque structure nationale sont relevées par les répondants au questionnaire.

Ainsi, l'Inde est marquée par l'hétérogénéité des situations rencontrées alors qu'en Australie, si certaines institutions ne laissent quasiment aucune place aux travailleurs handicapés en matière de représentation et de décision, d'autres mettent en place des comités consultatifs voire même une représentation au conseil de direction. La présence syndicale apparaît dans ce cas déterminante et, en son absence, les instances de représentation sont souvent un canal de transmission de l'information du haut vers le bas. En Pologne des élections permettent à des travailleurs handicapés de participer au Conseil de Supervision alors qu'en Afrique du Sud est institué un *Worker Committee* dont le président participe à l'instance de direction de la structure. En Allemagne, si est recommandée une "nécessaire participation des handicapés à tous les niveaux de structures", celle-ci reste inégale malgré l'élection de plus en plus fréquente de représentants. Les travailleurs handicapés danois élisent dans de nombreux cas des représentants dans un "Usercouncil" et prennent part aux décisions relatives à leur "plan d'avenir" réévalué annuellement. En Norvège un comité de réhabilitation permet aux travailleurs handicapés une certaine forme de participation alors que celle-ci s'exerce en Irlande exclusivement sur le thème de la sécurité.

De même, au Portugal, il n'y a pas d'élections de représentants des travailleurs handicapés mais uniquement la tenue de réunions pour "connaître leurs besoins", alors qu'en Argentine les procédures électives restent rares.

Il faudrait enfin dissocier les structures légales de participation et de prises de décision de la pratique réelle dans de nombreux cas. Ainsi, dans les Centros Especiales de Empleo en Espagne aussi bien que dans les Ateliers protégés en France, les travailleurs ont les mêmes droits que ceux qui existent en dehors du Travail Protégé. Il n'en reste pas moins que le nombre de travailleurs handicapés élus dans les différentes instances représentatives reste souvent faible au profit, parfois, des membres de l'encadrement.

2.5 Salaires, carrières, formation

2.5.1 Salaires et prestations

Dans plus des deux tiers des pays considérés, il existe un salaire ou un revenu minimum pour les travailleurs handicapés du milieu protégé. Seuls l'Argentine, l'Australie, l'Afrique du Sud, l'Irlande, la Grèce et l'Inde ne fixent pas de minimum de ressources pour ces populations.

L'existence de cette limite inférieure dans les revenus ne présume pourtant ni du niveau moyen ni de la nature de celui-ci. De plus ce revenu peut constituer dans certains cas la seule source de subsistance et dans d'autres s'ajouter à une pension. Il est donc nécessaire d'observer les rapports entre les différentes formes de revenus des personnels du Travail Protégé.

Dans un premier groupe de pays, les revenus du travail sont indépendants de la considération d'autres revenus et sont établis essentiellement à partir de critères qui sont ceux du milieu "ordinaire": expérience, qualification, productivité, accords ou Conventions Collectives... Le plus souvent, ce salaire constitue alors le revenu exclusif des travailleurs concernés.

La Suède, la Grande-Bretagne, la Pologne, la Belgique, la Norvège pour les établissements de transition vers le milieu "ordinaire", l'Espagne et l'Inde sont dans ce cas même si ces pays présentent de fortes disparités en terme de niveau salarial.

En Australie, le salaire est conditionné essentiellement par la productivité et par l'existence ou non de Convention Collective mais pourra, au-delà d'un certain seuil, influencer à la baisse sur le montant de la pension voire même conduire à sa suppression.

En France, le salaire de base en Atelier Protégé est au moins égal à 35% du salaire minimum interprofessionnel (SMIC) alors que le supplément versé par l'État porte celui-ci à au moins 90% du SMIC. Quelle que soit le salaire versé par l'entreprise, le total du revenu du salarié ne peut être supérieur à 130% du SMIC, ce qui limite les possibilités de promotion au moins sur le plan salarial. Le revenu d'une personne travaillant en Centre d'Aide par le Travail est constitué d'une part provenant directement de la production (au moins 15% du SMIC) et d'un complément de ressource versé par l'État (au moins 55% du SMIC). Une Allocation aux Adultes Handicapés peut être versée en plus mais sans lien avec l'activité; le revenu total étant compris entre 70% et 110% du SMIC.

De même, en Allemagne, une base commune est fixée par le Bureau du Travail, à laquelle s'ajoute une part évaluée en termes individuels par rapport à la quantité et à la qualité du travail réalisé. En République Tchèque, les individus dont le travail ne permet pas d'acquiescer le salaire minimum recevront un supplément calculé en fonction du niveau de la pension reçue (permettant d'arriver à 75% du salaire minimum lorsque la pension est entière et à 50% de celui-ci lorsqu'elle est partielle) alors qu'au Danemark le montant du salaire sera établi en tenant compte de la pension d'invalidité perçue par l'individu

Les personnes travaillant dans les ateliers protégés en Irlande sont bénéficiaires d'une pension à laquelle s'ajoute un pécule versé par l'employeur qui ne peut dépasser 50% de cette pension.

En Suisse, le salaire doit être proportionnel aux capacités résiduelles de la personne handicapée; de même, en Grèce, la productivité peut avoir un impact sur les revenus mais elle est mise en relation avec le niveau de handicap. Au Costa Rica, les handicapés travaillant en milieu protégé reçoivent une allocation ou une bourse toujours inférieurs au salaire minimum fixé par la loi.

Le cas du Luxembourg est tout à fait atypique dans la mesure où il n'accorde aucun rôle au travail fourni dans l'évaluation du revenu; en effet, qu'elles travaillent ou non, les personnes reconnues handicapées bénéficient du revenu minimum garanti.

Dans tous les cas rencontrés, les salaires sont versés en espèces ou sur des comptes bancaires aux salariés concernés.

Aux salaires s'ajoutent fréquemment diverses prestations reçues par les travailleurs: le paiement des transports est ainsi effectué dans près de trois cas sur quatre (sous des formes diverses: remboursement partiel ou total, gratuité du fait du handicap, ramassage); de même une participation aux repas est effective dans presque un cas sur deux. Les vêtements de travail sont fournis dans certains cas (France, Irlande) mais il s'agit souvent d'une règle qui s'applique à l'ensemble des travailleurs (Grande-Bretagne, Belgique). Dans quelques cas, le logement est lié au travail en milieu protégé (en France, rarement en Atelier Protégé mais plus fréquemment pour les Centres d'Aide par le Travail même s'il s'agit toujours de structures autonomes avec des modes de financement indépendants de ceux de la structure de travail, en Belgique où des structures d'hébergement sont parfois établies à côté des établissements ou en Inde). Des activités de loisirs peuvent être organisées dans certains cas en Grèce ou dans les Centres d'Aide par le Travail français.

2.5.2 Formation professionnelle

En Belgique, si les droits des travailleurs handicapés sont réglementairement identiques à ceux des autres travailleurs, il existe des formules de formation spécialement adaptées (contrat de formation professionnelle et contrat d'apprentissage spécial) qui ouvrent le droit à des subventions. Par ailleurs, les travailleurs handicapés peuvent, comme tout salarié, bénéficier d'un congé éducation financé par les cotisations sociales. De même, en Pologne, en Norvège ou au Danemark, le système de formation n'est pas *a priori* différent de celui qui existe en milieu "ordinaire" alors qu'en République Tchèque, la seule exception au régime "ordinaire" de formation concerne les sessions organisées par les Bureaux du Travail pour les Chômeurs dans lesquelles priorité est donnée aux personnes handicapées. En Espagne, les travailleurs handicapés vivent sous le même régime de formation continue que les autres salariés. Les disparités entre Centres spéciaux d'emploi (C.E.E.) sont cependant importantes. Pour les Centres Occupationnels (CO), des formations de base aux aptitudes individuelles et sociales sont organisées pour favoriser la transition vers les C.E.E. En France, des fonds pour la formation permanente sont recueillis par pourcentage sur la masse salariale par des organismes paritaires qui organisent des actions régionales prioritaires, parfois en relation avec l'AGEFIPH (l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées est une structure paritaire qui collecte les contributions des entreprises ne remplissant pas l'obligation d'emploi des personnes handicapées et finance des programmes d'aide à l'insertion en milieu "ordinaire" ou protégé); d'autre part le

formation interne est essentiellement dirigée vers l'organisation de nouvelles activités surtout en Centre d'Aide par le Travail.

Dans quelques pays, la formation initiale est privilégiée. C'est le cas notamment en Suisse mais également en Allemagne où une formation de quatre semaines est prévue avant l'entrée en secteur protégé et deux sessions de douze mois au maximum (aptitudes sociales et développement des motivations d'une part, compétences spécifiques: conduite d'engins, flexibilité... d'autre part) sont organisées à l'intérieur des établissements. Au Portugal, la formation s'effectue également à l'embauche et peut durer jusqu'à neuf mois à l'intérieur de l'entreprise, financée par l'Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle. En Wallonie, les Entreprises de Travail Adapté ont la possibilité de créer une section d'accueil et de formation pour les personnes qui nécessitent un temps d'adaptation avant d'atteindre un rendement suffisant.

Alors qu'en Inde, 3% des places en formation professionnelle sont réservées aux travailleurs handicapés avec octroi de bourses, qu'en Afrique du Sud, la formation sur le tas peut être complétée par des sessions de formation organisées par le département du travail, la formation dans les ateliers protégés de production (T.P.P.) argentins s'effectue essentiellement sur le tas et dans le cadre du développement d'activités nouvelles aux sein des ateliers. La formation est purement interne également en Irlande, de même qu'en Grèce avec des financements régionaux, nationaux et européens. Il semble qu'à ce jour aucune mesure de formation n'existe au Costa Rica pour les handicapés travaillant en milieu protégé. Malgré quelques expériences novatrices dans certains établissements, la formation en Australie reste aussi le plus souvent limitée aux compétences strictement nécessaires à l'atelier considéré. Dans ce pays, un syndicaliste émet l'hypothèse que "cette situation pourrait évoluer quand l'emploi protégé aura une orientation plus commerciale". Ceci peut d'ailleurs sembler confirmé par le fait que des entreprises comme Samhall, en Suède ou Remploi en Grande Bretagne, développent une politique importante de formation qui semble facilitée par la taille de ces entreprises et doit permettre la mobilité à l'intérieur du groupe aussi bien qu'externe.

2.5.3 Perspectives

Les réponses obtenues à la question concernant les perspectives des personnes handicapées travaillant en milieu protégé ne permettent pas d'obtenir une appréciation quantitative de la mobilité aussi bien interne qu'externe (cf supra § 223). En revanche, certaines réponses permettent d'apprécier des tendances générales sur cette question.

Dans quelques pays, l'accent est porté sur la promotion interne et sur les possibilités d'avancement à l'intérieur même de l'entreprise (Pologne, Australie), avec une augmentation de salaire (Danemark) ou avec l'éventualité de devenir cadre (Afrique du Sud), de devenir employé "ordinaire" (Allemagne) ou d'obtenir un contrat de travail (Argentine). Certains développent simultanément (Australie) ou prioritairement les possibilités de rejoindre le secteur "ordinaire" (Danemark, république Tchèque, Costa Rica, France, Espagne) et le passage d'un type de structure à l'autre dans les systèmes duaux (en Espagne du Centre Occupationnel vers le Centre Spécialisé d'Emploi (C.E.E); en France du Centre d'Aide par le Travail vers l'Atelier Protégé). La Norvège se distingue, comme on l'a vu, par un système qui fait une place importante à des postes temporaires (deux ans et demi maximum) pour lesquels est développée la notion de plan de réhabilitation. Le cas de la Suède est plus marqué encore par l'éventail des perspectives proposées: intégrer simplement le milieu "ordinaire" d'une part, devenir

personnel non handicapé de Samhall d'autre part, prendre à son compte une activité jusqu'alors développée par Samhall enfin.

On constatera enfin que quatre pays mentionnent l'absence de perspectives: elles sont ainsi jugées "très réduites" au Portugal, "à peu près nulles" en Suisse et "inexistantes" en Irlande; au Luxembourg, la seule perspective évoquée est de "rester dans l'établissement jusqu'à sa pension". La réponse de la Belgique, qui fait état des faibles perspectives de sortie du milieu protégé, mentionne également l'incidence de cet élément sur la difficulté pour les handicapés les plus lourds à trouver une place dans un établissement du milieu protégé.

2.6 Conditions de travail

La durée moyenne de travail est un des éléments qui présente les plus faibles disparités selon les pays. En effet, dans la plupart des situations étudiées, celle-ci est comprise entre 35 et 40 heures par semaine. Dans quatre cas, elle est nettement inférieure à cette moyenne: 25 heures en Argentine, 30 heures en Grèce, 30 à 35 heures en Afrique du Sud. En Australie, les différentes évaluations mentionnent une durée comprise entre 31h30 et 38h. Enfin, en Inde, cette moyenne est nettement supérieure puisqu'elle atteint 45-48 heures.

En ce qui concerne le travail des femmes, la très grande majorité des cas montre l'absence de mesures spécifiques à ce propos dans l'emploi protégé. De même, le travail des enfants de moins de 15 ans semble inexistant dans les établissements des pays considérés.

Le travail de nuit est l'objet de quelques disparités. Il est en effet interdit dans presque la moitié des pays de notre échantillon. Il est considéré comme exceptionnel ou très rare en Australie et en Belgique, marginal et nécessitant un accord de l'inspection du travail et du CHSCT en France, interdit sauf dérogation en Espagne, jugé enfin impossible en Afrique du Sud du fait du manque de transports publics. Il est autorisé en République tchèque et en Pologne après autorisation médicale, en Inde également où il donne lieu à supplément de rémunération.

Le régime des congés dans le secteur protégé est "ordinaire" dans la plupart des pays étudiés. On relève cependant l'absence de congés payés, sauf pour les salariés sous contrat, dans les ateliers protégés argentins et en Afrique du Sud. Dans ce derniers cas, les établissements ferment souvent pendant deux à trois semaines au mois de décembre, conduisant fréquemment les salariés à constituer une épargne mensuelle reversée pendant cette période. En Irlande, des congés payés sont fréquemment octroyés alors qu'ils ne constituent pas une obligation légale alors qu'au Costa Rica, ils sont effectifs dans la moitié des établissements recensés. En Australie, si les congés payés sont dus dans l'ensemble du secteur, ils sont effectifs dans les établissements couverts par des conventions (Award ou agreement) mais pas toujours dans certains établissements non couverts dans lesquels une conception sociale et thérapeutique prime souvent sur une conception salariale.

Au Luxembourg, en Pologne et dans certains établissements belges, des jours de congés supplémentaires sont accordés aux travailleurs handicapés. En Grande-Bretagne, en Suède et en République Tchèque, c'est le nombre de journées pour congé maladie qui est augmenté par rapport au milieu "ordinaire".

2.7 Hygiène et sécurité

Dans la très grande majorité des pays étudiés, la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité est la même dans le secteur protégé qu'en milieu "ordinaire". Même dans nombre de cas où n'est pas reconnue une relation salariale, la législation du travail s'applique à ce secteur spécifique. On relève dans notre échantillon deux exceptions pour lesquelles soit ne s'applique aucune règle en ce domaine (Costa Rica) soit l'application est conditionnée à une relation d'emploi et donc réservée aux seuls travailleurs sous contrat (Argentine). Dans ce dernier cas, certains employeurs contractent cependant une assurance couvrant les accidents du travail et on note l'existence de sessions de formation organisées par un groupe de soutien aux personnes handicapées de l'Université Technique Nationale, groupe qui organise également une assistance technique sur ces questions. La République Tchèque, qui se caractérise par le peu de réglementation spécifique au Travail Protégé, se distingue sur le thème de l'hygiène et de la sécurité par un article du code du travail qui régit les obligations des employeurs concernant les handicapés au travail.

Dans quelques pays comme la Suisse ou le Danemark, le droit du travail s'applique sur l'hygiène et la sécurité mais ces thèmes ne semblent pas être l'objet d'une priorité en termes de sensibilisation et de formation. Au Luxembourg, la sensibilisation paraît limitée même si des sessions de formation sont organisées par le Ministère de la fonction publique. A l'inverse, on relève l'importance de ces thèmes au Portugal même si l'action en la matière reste limitée et en Belgique où une enquête établit que 83% des ETA bénéficient d'un service "sécurité, hygiène et embellissement du lieu de travail", que dans 73% des cas le responsable a reçu une formation spécifique et surtout que 94% des ETA diffusent des informations relatives à l'hygiène et la sécurité auprès des moniteurs et/ou des travailleurs. De plus, les actions de sensibilisation sont souvent réalisées en collaboration et avec le financement des compagnies d'assurances couvrant le risque d'accident du travail.

La formation spécifique aux questions d'hygiène et sécurité prend des formes diverses selon les situations: élément de la formation initiale en Allemagne, organisée autour de demandes spécifiques en Norvège, elle est plus systématique en Pologne où des sessions de formation doivent être organisées annuellement par les employeurs et très variable d'un établissement à l'autre en Inde où l'on note des actions de sensibilisation spécifiques notamment prodiguées par des personnels paramédicaux. En France, où l'effort sur l'hygiène et la sécurité est sensible dans les établissements les plus récents, l'accent est porté sur la formation des membres des Commissions pour l'Hygiène, la Sécurité et les Conditions de Travail (CHSCT), alors qu'en Grande-Bretagne comme en Suède, la taille d'établissements comme Remploy et Samhall permet une offre de formation conséquente sur l'environnement de travail, l'hygiène et la sécurité. En Australie, la distinction entre les établissements qui font l'objet d'un instrument industriel (Award ou Agreement) et les autres est, sur ce thème comme sur beaucoup d'autres, déterminante. Dans le premier cas, l'existence d'une commission OHS (Occupational Health and Safety) est la règle et se traduit généralement par des formations appropriées; dans le second cas, malgré d'indéniables progrès ces dernières années, les obligations prévues par la loi semblent encore loin d'être toujours mises en oeuvre malgré les contrôles de l'agence d'inspection gouvernementale et la désignation d'officiers de sécurité dans les établissements.

2.8 Protection sociale

Dans plus de la moitié des pays européens étudiés, le régime de protection sociale est absolument identique en milieu protégé et en milieu "ordinaire" (Allemagne, Suède, Grande-Bretagne, Portugal, Espagne en ce qui concerne les Centros Especiales De Empleo, France pour les Ateliers Protégés, République Tchèque, Norvège, Pologne). En Grèce, si les bénéficiaires de la protection sociale sont les mêmes dans le Travail Protégé que pour les autres salariés, le nombre d'années nécessaire au bénéfice d'une pension est moins élevé pour les travailleurs handicapés.

Plusieurs pays présentent une protection sociale comparable en milieu protégé et en milieu "ordinaire" à l'exception des indemnités de chômage : celles-ci sont ainsi calculées selon des règles spécifiques en Belgique et ne s'appliquent pas en Suisse, au Danemark, dans les Centres d'Aide par le Travail en France et les Centres Occupationnels en Espagne.

Au Luxembourg comme en Irlande, les travailleurs en milieu protégé reçoivent une pension dont dépend leur protection sociale; celle-ci est donc liée à leur handicap et non à leur exercice professionnel. La plupart des travailleurs Australiens en milieu protégé sont également dans ce cas et continuent donc à percevoir cette pension (totale ou partielle selon le niveau de handicap) en cas de maladie ou d'arrêt de travail.

En Argentine, une couverture primaire est aujourd'hui exigée par le programme de soutien à l'emploi protégé et effective dans certains cas; les autres travailleurs bénéficiant uniquement d'une assurance responsabilité civile. En Afrique du Sud, la protection sociale est quasiment inexistante pour les travailleurs de ce secteur hormis la pension de retraite versée par l'État et des congés maladie parfois octroyés par les employeurs. Au Costa Rica comme en Inde, aucune couverture sociale n'est prévue dans ce secteur sauf, dans ce dernier cas, pour les établissements enregistrés dans le Factory Act qui permettent alors une couverture "ordinaire".

2.9 Régime disciplinaire et règlement des conflits

Dans de nombreux pays tels la Belgique, la Grande-Bretagne, la Suède, la Norvège, la République Tchèque, la Pologne et la France en ce qui concerne les A.P., le régime de sanctions disciplinaires est formellement identique en milieu protégé et en milieu "ordinaire". Le droit du travail s'applique alors intégralement dans ce domaine même si, comme on le constate en France par exemple, le recours à la grève comme aux prud'hommes - la juridiction spécialisée en matière de contentieux du travail -demeure rarissime dans ce secteur.

Dans quelques pays comme l'Australie ou l'Inde, le régime des sanctions est "ordinaire" lorsque les établissements sont couverts (Award ou Agreement en Australie) ou enregistrés (Factory Act en Inde) et simplement régis par règlement interne dans les autres cas.

La plupart des autres pays, hormis le Danemark et l'Allemagne qui mentionnent l'absence de système disciplinaire ou de régulation sur ce point en milieu protégé, fonctionnent à partir de règlement intérieurs établis dans chaque établissement et présentent donc fréquemment une importante variabilité dans les situations. Ces règlements intérieurs doivent être autorisés par l'Institut de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au Portugal; il doivent respecter le Code des Obligations en Suisse et font l'objet en Argentine d'une tentative d'unification nationale.

S'il est notable que plusieurs réponses à notre questionnaire mentionnent l'absence de toute information quant aux modes de règlement des conflits à l'intérieur des

établissements du secteur protégé, les précisions apportées sur ce point restent toujours très limitées: dialogue avec les travailleurs handicapés ou leurs représentants (Danemark, Irlande); résolution des conflits par l'intervention des handicapés, des associations de soutien ou des parents, par le dialogue social et la sensibilité (Grèce); participation des bénéficiaires et des parents; médiation des chefs d'atelier (Luxembourg); médiation entre Comité des travailleurs et Comité du management (Afrique du Sud). Dans ces deux derniers cas, la grève est mentionnée comme une possibilité qui ne se traduit jamais en réalité effective. Cet élément est expliqué, en Afrique du Sud, par l'absence de caisse de grève d'origine syndicale. On relève par ailleurs la mention en Australie de pressions latentes des employeurs sur les handicapés et leurs familles qui expliqueraient l'inutilisation pratique d'un droit du travail "ordinaire". En Inde enfin, l'existence de conflits sévères en dehors du Factory Act dans des structures de taille limitée a pu conduire à des fermetures d'établissements.

2.10 Rôle de l'Inspection du Travail

Dans un quart des pays étudiés, l'Inspection du travail ne joue aucun rôle vis à vis de certaines voire de la totalité des structures de Travail Protégé. Ainsi, au Costa Rica, l'ensemble du Milieu et, en Inde, toutes les entreprises non enregistrées échappent à l'Inspection du Travail. En Argentine, la deuxième phase du programme national d'intégration des personnes handicapées par le travail piloté par le Ministère du Travail et de la Protection Sociale doit permettre en même temps qu'un appui une inspection des ateliers. En Afrique du Sud, les Protective Workshops peuvent être l'objet d'inspections de la part du Department of Welfare qui ne constituent pas de réelles inspections du travail. En République Tchèque, il n'existe pas à proprement parler d'inspection du travail; le Bureau du Travail dont la charge essentielle est celle du chômage et du retour à l'emploi ne remplissant qu'accessoirement cette mission. La Grande-Bretagne présente également une situation spécifique dans la mesure où le respect des normes concernant le travail en milieu protégé n'est pas du ressort de l'Inspection du Travail. Les recours éventuels sur la législation du travail doivent être effectués directement par les salariés ou leurs représentants dans le cadre du Disability Act.

Dans les autres pays, l'inspection du travail est légalement habilitée à exercer sa mission dans le champ du Travail Protégé même si la réalité de son action peut être très variable.

Alors qu'en Espagne, son rôle essentiel consiste à vérifier le pourcentage suffisant de handicapés par rapport à l'ensemble du personnel, qui constitue un critère déterminant pour être reconnu comme Centre spécialisé d'emploi (C.E.E.), l'action de l'inspection du travail en milieu protégé est souvent jugée rarissime: au Luxembourg, on relève même qu'"aucune action concrète de l'inspection du travail en milieu protégé n'est connue à ce jour".

De façon générale, sa mission de respect des normes de sécurité et de conformité des locaux ou des machines semble mieux remplie que celle de contrôle du droit du travail (qui n'existe d'ailleurs pas dans une grande partie des structures dans lesquelles les travailleurs handicapés ne sont pas reconnus comme salariés). Dans plus d'un tiers des cas, l'action de l'inspection du travail est jugée insuffisante. Le manque d'effectifs et de moyens est mentionné comme la première cause de cette faiblesse. Sont également évoqués: le manque de familiarité des inspecteurs avec un secteur spécifique (Pologne); une capacité d'intervention et de sanction trop limitée (Espagne); la faible propension des travailleurs handicapés à signaler les problèmes rencontrés et à en référer à l'inspection du travail (France, Pologne, Australie); une tendance récurrente des employeurs à

légitimer une souplesse dans l'application du droit du travail voire dans les normes de sécurité par la spécificité du secteur (Australie); une tolérance sur l'application de certaines législations qui fait qu'en Belgique par exemple l'organisation des élections sociales a nécessité plusieurs procédures judiciaires.

Même quand l'inspection du travail peut être jugée sensibilisée par le problème de l'emploi des travailleurs handicapés, comme cela semble être de plus en plus souvent le cas en France, il n'en reste pas moins que cette institution peine fréquemment à affirmer sa légitimité dans un secteur de travail largement perçu comme "différent" et dont la fonction sociale reste prédominante.

III. TYPOLOGIE DES SITUATIONS EXAMINÉES

C'est finalement à partir de l'examen de 21 situations nationales que s'est effectuée notre analyse. Il convient cependant de préciser une fois de plus que les éléments fournis dans chaque cas ne sont pas homogènes. En particulier, nous n'avons pas eu à notre disposition certains éléments généraux sur le secteur qui n'étaient demandés qu'à certains correspondants (cf. partie méthodologique).

Il nous a paru judicieux, plutôt que de procéder à partir de monographies par pays, d'opérer un regroupement des "types de situations de Travail Protégé" qui permette de comprendre à la fois les grands modèles d'appartenance et les facteurs d'opposition entre ceux-ci du point de vue des relations de travail. Cette typologie pourra bien sûr paraître arbitraire dans le sens où elle privilégie une perspective classificatoire alors que les différentes situations pourraient être appréhendées à partir d'un continuum.

Il va de soi que certaines situations nationales ont été classées dans un modèle alors que, selon les critères privilégiés, elles pourraient appartenir à un autre. L'existence de situations intermédiaires nous a conduits à faire des choix dont le seul but est de tenter d'éclairer des tendances fortes et de radicaliser les spécificités de chacun des types retenus pour une lecture plus contrastée des relations de travail à l'intérieur du milieu protégé.

Précisons enfin que deux pays de notre échantillon posent un problème spécifique de classement du fait d'un manque d'éléments. Pour la République Tchèque, l'absence de réponse à la première partie du questionnaire (description du secteur) ainsi que les contradictions entre les réponses syndicale d'une part et patronale d'autre part nous ont conduits à ne pas intégrer ce pays dans la typologie proposée. Les éléments fournis par l'Afrique du Sud ne concernant qu'un type d'établissements relevant du "modèle thérapeutique", il est possible que des informations supplémentaires sur d'autres types d'établissements nous auraient amenés à considérer ce pays comme relevant plutôt du "modèle dual".

3.1 Le modèle thérapeutique (la protection "contre" le statut de travailleur)

On trouve à l'intérieur de ce modèle thérapeutique du Travail Protégé des pays aux niveaux de développement très divers. Ce qui explique que, selon les situations nationales, les différences de revenus entre les travailleurs handicapés peuvent être considérables.

Autant qu'on puisse en juger, étant donnée la faiblesse des indications données sur la question par nombre de pays, ce modèle thérapeutique recrute généralement en grande partie chez les handicapés mentaux.

Les associations de handicapés ou de parents de handicapés sont en général (sauf dans le cas de l'Irlande, où les centres sont gérés par des organisations caritatives) très présentes dans les centres de Travail Protégé : la FENDIM (Federacion de Entidades Pro-Atencion al Deficiente Intelectual) a joué ainsi un rôle essentiel en Argentine dans la création des structures de Travail Protégé et participe très directement à la gestion de ces centres aujourd'hui, comme c'est également le cas au Costa Rica, en Afrique du Sud et en Grèce. Au Luxembourg, la majorité des institutions ont une association de parents qui est représentée dans les Conseils d'Administration des structures privées.

En Irlande comme en Grèce, le Travail Protégé n'est sous la tutelle d'aucune instance publique et il n'y a pas de législation spécifique qui s'applique dans les structures qui

composent ce milieu. En Afrique du Sud, c'est le Welfare Department qui joue ce rôle et au Costa Rica comme en Argentine, un institut spécifique supervise l'activité des différentes structures. Le Luxembourg est une situation un peu atypique avec une tutelle exercée conjointement par le Ministère du travail et le Ministère de l'éducation.

Dans ce modèle thérapeutique, les handicapés sont globalement considérés comme des bénéficiaires voire comme des stagiaires ou des clients plus que comme des salariés (sauf pour une minorité de cas au Luxembourg et en Argentine). Ils n'entretiennent donc pas à proprement parler de relation salariale avec leur employeur et ne sont donc pas couverts par les Codes du Travail dans la plupart de leurs dispositions (à l'exception notable de tout ce qui concerne l'hygiène et la sécurité qui s'applique en milieu protégé, sauf au Costa Rica où on relève l'absence de toute législation sur la question). De même, les droits en matière de protection sociale ne sont pas calqués sur ceux des salariés et sont liés au statut de handicapé plutôt qu'au travail effectué en milieu protégé. A l'exception de la situation luxembourgeoise, la protection sociale est sans commune mesure avec celle dont bénéficient les salariés.

Ils ne signent donc pas de contrat de travail et ne sont pas adhérents à des organisations syndicales même si, dans la plupart des réponses, l'adhésion syndicale est mentionnée comme possible mais non effective du fait d'un manque d'intérêt des organisations syndicales pour ce milieu. En Argentine, en Afrique du Sud, en Grèce sont mentionnées des élections de délégués permettant un dialogue social entre direction et travailleurs; des élections sont évoquées également dans certains centres en Irlande mais uniquement pour ce qui concerne les questions de sécurité La négociation collective est donc extrêmement limitée et les Conventions Collectives inexistantes dans le milieu protégé.

Les revenus des handicapés au travail ne sont pas à proprement parler des salaires mais plutôt des allocations, des bourses ou des pensions; ils ne réfèrent donc pas à un éventuel salaire minimum. Au Luxembourg, les handicapés touchent le revenu minimum garanti alors qu'en Irlande ou en Afrique du Sud, la base est constituée d'une pension fixe à laquelle s'ajoute un supplément.

La durée du travail est dans ce modèle moins importante que celle qui prévaut dans les autres situations: à l'exception du Luxembourg où elle peut atteindre 40 heures, elle varie entre 30 et 35 heures en Afrique du Sud, elle est de 35 heures en Irlande, 30 heures en Grèce et même 25 heures en Argentine.

pays: Argentine, Grèce, Costa Rica, Luxembourg, Irlande, Afrique du Sud (sous réserve dans la mesure où nous n'avons les réponses au questionnaire que pour un seul type d'établissements existant dans ce pays. Appartenance possible au modèle dual).

3.2 Le Modèle intermédiaire (le travailleur handicapé: un "presque salarié")

Ce modèle se caractérise par le fait que, sans pouvoir être considéré comme strictement salariales, les relations de travail qu'on y rencontre, ne sont pas seulement considérées sous l'angle de la protection.

Il est marqué par le fait que les travailleurs sont globalement considérés comme salariés sans nécessairement bénéficier des dispositions prévues dans les textes régissant celui-ci. La signature d'un contrat de travail est préconisée mais ne constitue pas toujours une pratique systématique (Allemagne et Danemark en particulier). Le syndicalisme est toujours déclaré possible dans ce modèle mais se traduit dans la réalité par des taux d'adhésion extrêmement faibles si ce n'est nuls. De même, la négociation collective reste très peu développée (la question même du caractère légal de celle-ci reste encore en

suspens en Allemagne aujourd'hui), la participation des handicapés aux décisions et l'élection de représentants sont également très limitées et en tous cas non systématiques. Dans tous les cas, on note l'absence de Conventions Collectives qui couvriraient ce secteur.

Partout les revenus versés doivent dépasser un revenu minimum. Ils peuvent varier en fonction de l'existence et du taux d'une pension d'invalidité (ils doivent représenter au moins 5% du salaire minimum au Danemark) ou être constitués d'une base commune à laquelle s'ajoute une part individualisée (Allemagne) mais ne constituent pas des salaires au sens propre du terme. Ils sont au Portugal au niveau du salaire minimum interprofessionnel.

La protection sociale est, contrairement au modèle précédent, calquée sur celle qui est appliqué aux salariés avec cependant quelques restrictions: pas de chômage possible en Suisse et au Danemark et impossibilité de bénéficier d'une pension vieillesse avant 67 ans dans ce dernier cas.

La durée de travail hebdomadaire, comprise entre 35 et 42 heures (avec des exceptions au cas par cas), ne présente pas de grande différence avec celle qui prévaut en milieu "ordinaire".

Ce modèle est plus tendu vers le modèle salarial que vers le modèle thérapeutique. C'est à la fois l'absence ou la très grande faiblesse syndicale qui le caractérise et l'absence d'accords collectifs ainsi que de participation et de représentation des handicapés.

Le Portugal, qui a une histoire beaucoup plus récente que les autres pays de ce groupe en matière d'Emploi Protégé (les premières dispositions légales datent de 1983 et le premier centre ouvert en 1988) tend, en termes de relations de travail, vers le modèle salarial

pays: Suisse, Danemark, Allemagne, Portugal

3.3 Le modèle mixte (dual)

Ce modèle se caractérise par une hétérogénéité ou plus fréquemment une dualité des types d'établissements constituant le Travail Protégé. Cette dualité ne recouvre pourtant pas, selon les pays, des situations identiques: en effet, la distinction des types de structures est à peu près identique en Espagne et en France (Centros Ocupacionales et Centros Especiales de Empleo d'une part, Centres d'Aide par le Travail et Ateliers Protégés d'autre part) où les premiers relèveraient d'un modèle thérapeutique alors que les seconds présenteraient une situation salariale quasiment "ordinaire". En Norvège, le principe est à peu près identique mais la situation sensiblement différente dans le sens où les Entreprises de Marché du Travail (AMB) doivent affecter la moitié de leurs postes à la formation et à la réadaptation sur une durée limitée à deux ans et demi alors que l'autre moitié correspond à l'acceptation plus classique de l'emploi protégé; les coopératives d'emploi (ASV et ASVO pour le secteur public) et les ateliers de production (PV) permettent une protection plus importante et représentent l'autre part de la politique norvégienne d'emploi protégé.

Le cas de l'Australie est encore tout à fait différent: la dualité des structures n'est pas à strictement parler l'effet d'une politique mais bien plutôt une tendance qui se dessine en fonction de la couverture ou non de l'établissement par un instrument industriel (Award ou Agreement). Si les présupposés sont différents, la situation est finalement en partie comparable avec les réalités française ou espagnole dans la mesure où, de fait, s'opère une séparation entre relation salariale d'une part et relation d'assistance d'autre part.

Dans tous les cas, le statut des handicapés travaillant en emploi protégé est relatif au type de structure dans lequel s'exerce cette activité:

Dans la structure "haute", ils sont considérés comme des salariés, signent un contrat de travail même si celui-ci peut présenter quelques spécificités par rapport à un contrat "ordinaire" (notamment en ce qui concerne le salaire) et peuvent adhérer aux centrales syndicales. La pénétration syndicale reste cependant très limitée dans ces structures sauf dans quelques cas en Australie dans lesquels l'adhésion syndicale dépasse parfois 30% du personnel. En Norvège, la durée limitée du contrat en entreprise de marché du travail (A.M.B.) est évoquée comme un facteur d'explication de faible syndicalisation. Dans la structure "basse" qui regroupe en général un plus grand nombre de personnes avec handicap mental (26% dans les coopératives, 57% dans les A.M.B. en Norvège par exemple, cette tendance est avérée également en France et en Espagne) les handicapés ne sont pas considérés comme des salariés (même s'ils signent un contrat spécifique en Norvège) et la présence syndicale est quasiment nulle. En matière de droit dans les structures "hautes", la représentation et la prise de décision des personnes handicapées à l'intérieur des établissements dans lesquels ils travaillent ne diffère pas de ce qui est prescrit en milieu "ordinaire". En revanche, l'application n'est pas toujours aussi simple. Les Conventions Collectives en vigueur sont normalement celles qui couvrent le secteur d'activité de l'établissement mais des questions relatives à leur application se posent notamment en l'absence de représentation syndicale consistante et d'une information sur les droits. Le système australien des Awards semble là encore permettre aux établissements concernés un haut niveau de participation dans les relations sociales.

Dans les structures "basses", les droits des travailleurs sont beaucoup plus limités à la fois par la faiblesse de la référence à des normes, par la fréquente absence de syndicats et par le manque de couverture conventionnelle. Le cas de la Norvège semble présenter quelque spécificité sur ce point du fait notamment d'une moindre différence entre les deux types de structures sur le droit du travail.

Les salaires versés sont également fonction du type de structure: En Norvège comme en Espagne et en Australie, les salaires en A.M.B. (période de passage vers l'emploi "ordinaire"), en Centro Especial de Empleo ou dans les entreprises couvertes par un Award sont calculés sur une base "ordinaire" alors qu'ils vont être constitués en France d'une part provenant de l'employeur (au minimum 35% du SMIC) et d'une bonification versée par l'État. Dans tous les cas, un salaire minimum opère comme référence.

En revanche, dans les Centres Occupationnels espagnols et les coopératives norvégiennes, les revenus sont constitués d'abord de la pension à laquelle vient s'ajouter un bonus plus ou moins important selon les cas. Dans les entreprises australiennes ne relevant pas d'un instrument industriel, le salaire est en principe indépendant de la pension mais de fait très lié à celle-ci puisque le dépassement d'un certain seuil conduit à réduire ou à annuler celle-ci; ceci étant considéré par certaines organisations syndicales comme un frein au versement de salaires corrects dans ce secteur. En France, les revenus des personnes travaillant en Centre d'Aide par le Travail est constitué de l'allocation pour adulte handicapé (AAH) partielle à laquelle s'ajoute une rémunération directe par le C.A.T. (au minimum 5% du SMIC) et un complément de rémunération (50% du SMIC) versé par la Direction Départementale du Travail. Le type de structure détermine également la protection sociale (sauf en Norvège où elle est équivalente à ce qui prévaut en milieu "ordinaire" de travail) puisqu'elle est liée au statut de salarié dans les structures "hautes" et conditionnée par la pension dans les autres (le cas de la protection de la population des Centros Ocupacionales espagnols semble sur ce point problématique).

Ce système dual pourrait présenter quelque avantage dans la mesure où il permettrait d'établir la possibilité d'un passage entre les différents types de structures mais il peut

également "fixer" les populations dans la structure la plus éloignée du milieu "ordinaire" (en France par exemple: moins de 15% des effectifs en Atelier Protégé pour plus de 85% en Centre d'Aide par le Travail).

pays: Espagne, France, Norvège, Australie

3.4 Le modèle salarial (protection et droit du travail)

Ce modèle recouvre des situations hétérogènes en ce qui concerne l'organisation du secteur (un groupe unique en Suède; une entreprise dominante qui accueille plus de la moitié des salariés du secteur en Grande-Bretagne et des structures plus limitées de statut privé ou public au niveau local; un nombre important d'établissements de taille limitée en grande majorité gérés par des associations sans but lucratif en Belgique; une multitude de structures également en Pologne, renforcée par des écarts importants dans la taille de celles-ci puisqu'elles emploient de 20 à 3000 personnes) aussi bien que du pourcentage de handicapés par rapport au personnel non handicapé (en Suède, les handicapés constituent 90% du personnel de l'entreprise Samhall; un taux de 40% d'employés handicapés - et même de 30% lorsqu'il s'agit d'aveugles - suffit en Pologne, à postuler au label d'entreprise protégée et à bénéficier des allègements fiscaux correspondants; en Belgique, les ateliers accueillent également des "travailleurs mis progressivement au travail après maladie" et des "chômeurs difficiles à placer"). Si l'on retrouve à l'intérieur de ce modèle des systèmes avec des évolutions historiques très différentes (le cas polonais est spécifique sur ce point avec une croissance forte marquée par plus du triplement du nombre des entreprises de travail protégé de 1991 à 1996), son unité tient à son appartenance pleine et entière au monde du travail.

Il faut remarquer que ce modèle salarial ne se différencie des précédents ni par la nature du travail effectué par les handicapés ni par les secteurs d'activité. En revanche, il est caractérisé par la considération que la personne handicapée, au delà du seul droit au travail, doit dans la mesure du possible bénéficier des mêmes droits et s'acquitter des mêmes devoirs que tout individu non handicapé.

Relevant en général de la tutelle du ministère du travail, les ateliers du modèle salarial reconnaissent aux personnes handicapées qui travaillent en leur sein le statut de salarié. Ils présentent donc des caractéristiques "ordinaires" sur la plupart des thèmes qui constituent l'objet de notre étude: les salariés signent ainsi un contrat identique à celui de n'importe quel salarié, ils ont des taux de syndicalisation qui, sans être toujours importants ne sont jamais négligeables, élisent des représentants et ont des possibilités de négociation. Le secteur est couvert par des Conventions Collectives et ne déroge que très faiblement aux prescriptions des codes du travail.

La question essentielle qui est posée à ce modèle tient dans la population accueillie (en particulier un plus faible pourcentage de handicap mental que dans d'autres situations) et plus encore dans sa capacité à se renouveler. On constate sur ce plan une différence importante entre le modèle belge d'une part et le modèle suédois d'autre part: le premier semble ainsi caractérisé par une tendance évoquée par plusieurs des répondants au questionnaire à garder dans les structures des individus dont les capacités de production sont importantes et, en contrepartie, à accueillir de plus en plus difficilement les personnes présentant un handicap plus important; le taux d'intégration dans le circuit "ordinaire" étant ainsi évalué à moins de 1%. Avec un taux qui va de 3 à 6% par an et une politique forte en terme d'éventail de perspectives pour ses salariés, la Suède présente avec l'entreprise Samhall un autre aspect de ce modèle salarial qui laisse à penser que la considération des travailleurs handicapés en milieu protégé comme des

salariés à part entière n'induit pas nécessairement un système figé et de faibles perspectives d'évolution pour les personnels concernés.

On pourra admettre que l'Inde puisse être classée dans ce modèle dans la mesure où la situation du travail protégé dans ce pays présente finalement peu de spécificités par rapport au milieu "ordinaire" même si des différences importantes existent entre petites entreprises non enregistrées et gros établissements. On reconnaîtra cependant dans ce cas que la taille extrêmement limitée du secteur protégé ainsi que son évolution très récente nous conduisent à rester très prudents pour caractériser sa nature même. On pourrait finalement parler de "modèle salarial faible" en considérant que, en dépit d'une protection du travail quasiment inexistante, les handicapés travaillant dans ce milieu semblent relever d'une situation presque ordinaire en matière de relations de travail. D'autre part, il nous paraît probable que l'on puisse retrouver dans d'autres pays cette liaison entre des relations de travail non spécifiques d'une part et une faible protection d'autre part.

pays: Belgique, Royaume-Uni, Suède, Pologne (modèle salarial fort)
Inde (modèle salarial faible)

IV. CONCLUSION

Au terme de cette étude, il est nécessaire de rappeler que l'objet de celle-ci ne tient pas tant dans les structures du Travail Protégé et leurs formes d'organisation que dans les relations de travail qui prévalent à l'intérieur de ce secteur.

On a constaté tout au long de cette enquête combien était importante la diversité des situations rencontrées. A partir de la perspective qui est la nôtre, on relève tous les cas de figure envisageables depuis la conception du travailleur handicapé essentiellement comme un "malade" qui doit être assisté et qui, dans le cadre de cette assistance, participe à une activité de travail, jusqu'à la définition du Milieu Protégé comme ne différant en rien du milieu "ordinaire" sur le plan des droits et des devoirs de l'individu.

Précisons que la façon dont s'organisent les relations de travail en Milieu Protégé n'est que faiblement corrélé au facteur du niveau de développement d'un pays. S'il est évident que les pays les plus riches subventionnent de façon plus importante le Travail Protégé, le mode de financement est loin d'être le seul critère d'analyse opérant du point de vue des possibilités reconnues aux handicapés en Milieu Protégé.

La question posée consiste finalement à préciser dans quelle mesure la "protection" qui définit ce secteur a - ou n'a pas - d'incidence, et sous quelle forme, du point de vue des relations de travail.

Il va de soi qu'une perspective centrée sur les instruments du Bureau International du Travail ne peut que valoriser les situations dans lesquelles la politique en faveur des handicapés - et notamment les aides publiques permettant de viabiliser des entreprises employant des individus dont les capacités de production sont limitées par le handicap - ne se traduit pas par une limitation des droits liés au travail notamment en termes de liberté d'association, de représentation, de négociation et finalement de participation à la vie de l'entreprise.

Du point de vue des relations de travail, il peut donc être considéré qu'une protection nécessaire du fait de la différence que constituent les multiples types de handicap ne devrait pas se traduire par une diminution des possibilités reconnues à l'individu de devenir acteur de sa propre vie professionnelle.

Il faut reconnaître que, dans nombre de pays, l'obtention d'un emploi en Milieu Protégé ne va pas de soi et peut être l'objet de longues démarches. Dans une période de crise de l'emploi, et donc de chômage important, certains handicapés qui auraient pu dans d'autres situations travailler en milieu "ordinaire" se tournent alors vers le Travail Protégé. Le caractère plus ou moins "ordinaire" des relations de travail apparaît encore plus important dans ce cas et doit être posé en relation avec le passage entre les différents secteurs (secteur "ordinaire" vers secteur protégé ou secteur protégé vers secteur "ordinaire").

On constate également que la nature et la qualité des relations de travail en Milieu Protégé n'est pas en rapport direct avec les activités réalisées dans les établissements. En effet, des pays dans lesquels les types d'activités sont identiques ou au moins très comparables présentent des situations très hétérogènes du point de vue des droits des travailleurs. A l'intérieur d'un même pays, on peut ainsi constater que des types de production tout à fait similaires peuvent être effectuées indifféremment dans des

structures que nous avons qualifiées de "thérapeutiques" et des établissements qui relèveraient plutôt d'un modèle de type "salarial", entraînant de ce fait des relations de travail très différenciées.

D'autre part, s'il y a souvent une distinction qui s'opère selon le type de handicap dans les pays où coexistent plusieurs types de structures de Travail Protégé, il n'en reste pas moins vrai que des individus présentant des handicaps comparables seront soumis, selon la situation nationale concernée (parfois à quelques dizaines de kilomètres de distance), à des régimes très différents en matière de relations de travail suivant les structures qui les accueillent. S'il est utopique d'envisager que toute personne handicapée puisse être en capacité de se saisir individuellement des possibilités offertes par un droit et des relations de travail avancés, cette affirmation vaut également pour l'ensemble d'une population en dehors de toute considération de handicap et ne peut donc servir à légitimer quelque limitation que ce soit sur ce plan.

La limitation du droit du travail dans le Travail Protégé s'exerce à partir de deux modes essentiels de définition du secteur. D'une part, d'un point de vue strictement économique, le milieu souvent constitué à l'initiative d'associations se présente dans certains pays comme incapable de satisfaire aux exigences du droit du travail qui constitueraient une menace à la survie même des établissements. D'autre part, c'est la visée thérapeutique qui est opposée à la satisfaction de contraintes juridiques et sociales dans l'organisation du travail.

Si l'on peut reconnaître que, dans certaines situations nationales, l'absence ou la faiblesse d'aides publiques rend précaire la position des établissements du Milieu Protégé, il convient de remarquer que c'est alors une relation d'assistance qui prévaut, se traduisant le plus souvent dans les termes d'une aide thérapeutique.

La définition des structures du Travail Protégé comme lieux d'aide, ou lieux thérapeutiques, est très fortement corrélée à un amoindrissement du droit du travail notamment pour tout ce qui concerne les questions liées à la participation. Dans une certaine mesure, le handicap est considéré dans ce cas comme une forme d'incapacité qui, loin d'être comblée par un milieu théoriquement approprié à le faire, est légitimée par la structure elle-même.

On peut dire en ce sens que, encore aujourd'hui, l'aide par le travail (la fonction thérapeutique) est encore largement vécue comme antagoniste des relations de travail structurées autour de droits et de devoirs.

Paradoxalement, alors que la sortie vers le milieu "ordinaire" est toujours présentée comme un objectif - même si l'on sait que celle-ci ne concerne qu'une minorité des travailleurs du milieu protégé - la préparation de cette mobilité par un milieu protégé plus "ordinaire" (moins discriminatoire) semble mieux acquise sur le plan du travail lui-même (technique...) que sur celui des droits liés au travail.

Aujourd'hui des résultats encourageants existent, qui tendent à prouver que le handicap ne constitue pas, dans la majeure partie des cas, un obstacle absolu à l'intégration dans un processus de travail complet (du point de vue de la réalisation du travail mais aussi de sa propre réalisation individuelle et collective) mais la protection des travailleurs et de leur accès à l'autonomie reste une exigence essentielle. Le cas des handicapés et du Travail Protégé en particulier présente bien sûr des spécificités mais il s'inscrit cependant dans la problématique plus globale du travail vécu comme une contrainte et une aliénation ou bien comme une libération et une réalisation de soi.

BIBLIOGRAPHIE

ACTION EUROPÉENNE DES HANDICAPES
SIMPOSIUM SOBRE TRABAJADORES CON DEFICIENCIAS Y DERECHO DEL TRABAJO,
BRUSSELS, 1994
PERSONAS DISCAPACITADAS Y DERECHO DEL TRABAJO.
MADRID, ESCUELA LIBRE EDITORIAL, 1995. 308 P. (COLECCION INFORMES Y TEXTOS
LEGALES, NO. 2.)

ACTON N
ILO
EMPLOYMENT OF DISABLED PERSONS: WHERE ARE WE GOING?
INTERNATIONAL LABOUR REVIEW (GENEVA), 120(1), JAN-FEB 1981, 1-14.

ARGENTINA. MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL
*REHABILITACION LABORAL DE DISCAPACITADOS MENTALES EN TALLERES
PROTEGIDOS TERAPEUTICOS.*
BUENOS AIRES, 1984. 101 P. (TALLERES NACIONALES PROTEGIDOS DE
REHABILITACION PSIQUIATRICA, NO. 6.)

ARGENTINA. LAWS, STATUTES, ETC.
LEY NO. 22.431.
BOLETIN OFICIAL (BUENOS AIRES), (24632), MAR 1981, 6-7. SPAN
1981 15.04.3

AUSTRALIAN SCIENCE AND TECHNOLOGY COUNCIL
TECHNOLOGY AND HANDICAPPED PEOPLE.
CANBERRA, AUSTRALIAN GOVERNMENT PUBLISHING SERVICE, 1984. XI, 93 P.

AYMÉ S HENRARD JC
HANDICAP ET VIEILLISSEMENT. POLITIQUES PUBLIQUES ET PRATIQUES SOCIALES
ED INSERM PARIS 1996

BATTANTA JA
INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION
ASSESSMENT OF INVALIDITY AND THE ADJUDICATION OF CLAIMS.
INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY REVIEW (GENEVA), 38(3), 1985, 273-286.

BERKOWITZ M HILL A
NEW YORK STATE SCHOOL OF INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS
DISABILITY AND THE LABOR MARKET: ECONOMIC PROBLEMS, POLICIES, AND PROGRAMS.
ITHACA, 1986. IX, 319 P.

BLANC A
*LES HANDICAPÉS AU TRAVAIL, ANALYSE SOCIOLOGIQUE D'UN DISPOSITIF D'INSERTION
PROFESSIONNELLE*
DUNOD, COLL. PRATIQUES SOCIALES, PARIS, 1995

BLOMMESTIJN PJ
HANDICAPES ET LA SECURITE SOCIALE AUX PAYS-BAS.
REVUE BELGE DE SECURITE SOCIALE (BRUXELLES), 24(2),
FEB 1982, 126-158.

BOWE F ROCHLIN J
ARKANSAS RESEARCH AND TRAINING CENTER IN VOCATIONAL REHABILITATION.
ARKANSAS. REHABILITATION SERVICE
BUSINESS-REHABILITATION PARTNERSHIP.

HOT SPRINGS, ARK., 1988. 49 P.

BURKHAUSSER RV HAVEMAN RH
 WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN. INTERNATIONALES INSTITUT FUER MANAGEMENT
 UND VERWALTUNG
 UNITED STATES POLICY TOWARDS THE DISABLED AND EMPLOYMENT
 HANDICAPPED.
 BERLIN (WEST), 1984. 117 P. (DISCUSSION PAPERS, IIM/LMP 84-4A.)

CALZON VIDAL A
 SPAIN. MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES
 SPAIN. INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES
ORIENTACION PROFESIONAL DEL DEFICIENTE MENTAL.
 MADRID, 1993. 333 P. (COLECCION REHABILITACION, NO. 43.)

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. MUTUAL INFORMATION SYSTEM ON
 EMPLOYMENT POLICIES
 EUROPEAN CENTRE FOR WORK AND SOCIETY
NETHERLANDS: INSTITUTIONS, PROCEDURES AND MEASURES.
 MAASTRICHT, 1987. 67 P.

COUNCIL OF EUROPE
 PARTIAL AGREEMENT IN THE SOCIAL AND PUBLIC HEALTH FIELD
 COMITÉ POUR LA RÉDACTION ET L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES
*LA FORMATION ET LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES
 DANS QUINZE PAYS*
 BLED SLOVENIE 10-13 JUIN 1997

COUNCIL OF EUROPE
*LEGISLATION RELATIVE A LA READAPTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS SEIZE
 ETATS MEMBRES DU CONSEIL DE L'EUROPE; RAPPORT ELABORE PAR LE COMITE POUR LA
 READAPTATION ET L'INTEGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES (ACCORD PARTIEL).*
 5E ED. STRASBOURG, 1993. 394 P.

COUNCIL OF EUROPE. COMMITTEE OF MINISTERS
*RESOLUTION AP (84) 3 ON A COHERENT POLICY FOR THE REHABILITATION OF DISABLED
 PEOPLE.*
 STRASBOURG, 1984. 27 P.

COUR DES COMPTES. FRANCE
 RAPPORT AU PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
LES POLITIQUES SOCIALES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES ADULTES
 PARIS. NOV 1993

CROS-COURTIAL ML
OBLIGATIONS PATRONALES A L'EGARD DES HANDICAPES APRES LA LOI DU 10 JUILLET 1987.
 DROIT SOCIAL (PARIS), (7-8), JUL-AUG 1988, 598-609.

CUNNINGHAM I
 JIM CONWAY FOUNDATION, STOCKTON-ON-TEES
DISABILITY AND EMPLOYMENT.
 STOCKTON-ON-TEES, 1993. 161 P.

DE LA VILLA LE SAGARDOY JA
DERECHO AL TRABAJO DE LOS MINUSVALIDOS.
 REVISTA DE TRABAJO (MADRID), (79), JUL-SEP 1985, 9-33.

DE LA ROSA MA

REGULACION ESPECIAL DEL TRABAJO DE LOS MINUSVALIDOS (Y II). RELACIONES LABORALES (MADRID), 3(II), 8 JUN 1987, 8-20.

DORIGUZZI P

L'HISTOIRE POLITIQUE DU HANDICAP. DE L'INFIRME AU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ
L'HARMATTAN PARIS 1994

DUTTON P MANSSELL S MOONEY P EDGELL M
GREAT BRITAIN. DEPT. OF EMPLOYMENT
NET EXCHEQUER COSTS OF SHELTERED EMPLOYMENT.
LONDON, 1989. 21 P. (RESEARCH PAPER, NO. 69.)

EMPLOYMENT PROSPECTS FOR DISABLED PEOPLE IN TRANSITION COUNTRIES: GUIDELINES ON ACTIVE TRAINING AND EMPLOYMENT POLICIES FOR DISABLED PEOPLE IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE. GENEVA, 1996. VII, 81 P.

ETRE

HANDICAP INFORMATION
LE TRAVAIL PROTÉGÉ
PARIS SEPT-OCT 1996

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS
ACTIVITIES FOR THE UNEMPLOYED: IRELAND.
DUBLIN, 1985. 1 V.

FISH J

OECD. CENTRE FOR EDUCATIONAL RESEARCH AND INNOVATION
DISABLED YOUTH AND EMPLOYMENT.
PARIS, 1994. 135 P.

FLORO CA

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME
ILO
TECHNICAL MEMORANDUM TO THE GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA ON THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL REHABILITATION SERVICES FOR FEMALE DISABLED PERSONS; PROJECT FINDINGS AND RECOMMENDATIONS.
GENEVA, 1986. V, 74 P.

FONDS COMMUNAUTAIRE POUR L'INTEGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES, BRUSSELS
INTEGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES EN COMMUNAUTE FRANCAISE.
BRUXELLES, 1991. 98 P.

FRANCE. DELEGATION A L'EMPLOI

REUNION DU CONSEIL SUPERIEUR DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET SOCIAL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES, PARIS, 1992
LA SITUATION DES COTOREP 1982-1991.
PARIS, 1992. 2 V.(V.1: LES DONNEES NATIONALES; V.2: LES DONNEES PAR DEPARTEMENT)

GIRAUD M

FRANCE. MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
RAPPORT SUR L'EXECUTION DE LA LOI DU 10 JUILLET 1987 EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU TITRE DE L'ANNEE 1992.
PARIS, 1993, 52 P.

GRAMMENOS S
 STATISTICAL OFFICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
LES PERSONNES HANDICAPEES, DONNEES STATISTIQUES.
 2E ED. LUXEMBOURG, 1995. 421 P. (DOCUMENT STATISTIQUE, 3D.) (THEME 3:
 POPULATION ET CONDITIONS SOCIALES; SERIE D: ETUDES ET
 ANALYSES)

HAMMERMAN S NAIKOWSKI S
 UNITED NATIONS
 REHABILITATION INTERNATIONAL, NEW YORK
ECONOMICS OF DISABILITY: INTERNATIONAL PERSPECTIVES.
 NEW YORK, REHABILITATION INTERNATIONAL, 1981. X, 238 P.

HOLMES P
 NATIONAL UNION OF PROVINCIAL GOVERNMENT EMPLOYEES, OTTAWA
 COALITION OF PROVINCIAL ORGANIZATIONS OF THE HANDICAPPED, WINNIPEG
TOGETHER FOR SOCIAL CHANGE: EMPLOYING DISABLED CANADIANS.
 OTTAWA, 1983. IV, 146 P.

ILO. OFFICE OF THE SPECIAL ADVISER ON WOMEN WORKERS' QUESTIONS
GENDER ISSUES IN TRAINING AND EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES.
 GENEVA, 1995. 8 P.

ILO EAST ASIA MULTIDISCIPLINARY TEAM
*TOWARDS EQUALIZING OPPORTUNITIES FOR DISABLED PEOPLE IN ASIA: A
 GUIDE.*
 BANGKOK, 1994. VI, 61 P.

ILO
*PROYECTO APOYO A LOS PROGRAMAS DE REHABILITACION PROFESIONAL PARA PERSONAS
 MINUSVALIDAS; INFORME Y EVALUACION DEL RENDIMIENTO DEL PROYECTO.*
 GINEBRA, 1990.

ILO
 UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME
 REPUBLIC OF MALAWI: VOCATIONAL REHABILITATION OF DISABLED PERSONS;
 PROJECT FINDINGS AND RECOMMENDATIONS.
 GENEVA, 1989. V, 41 P.

ILO
 UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME
*INDONESIA: DEVELOPMENT OF SUPPORTING RESOURCES FOR COMMUNITY
 REHABILITATION OF THE DISABLED; PROJECT FINDINGS AND RECOMMENDATIONS.*
 GENEVA, 1988. 68 P. (ILO-INS/82/011)

ILO
*NIGERIA: VOCATIONAL REHABILITATION OF DISABLED PEOPLE; PROJECT FINDINGS AND
 RECOMMENDATIONS.*
 GENEVA, 1987. 22 P. (ILO-NIR/78/014)

ILO
 SERVICES DE LA READAPTATION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPES:
LEGISLATION.
 GENEVE, 1987. IV, 108 P.

ILO

DANIDA

SRI LANKA: ESTABLISHING AN ELECTRICAL/ELECTRONICS WORKSHOP FOR DISABLED PERSONS; PROJECT FINDINGS AND RECOMMENDATIONS.

GENEVA, 1986. 42 P. (ILO-SLR/80/05A/DAN)

INCOMES DATA SERVICES LTD., LONDON

EMPLOYING DISABLED PEOPLE.

IDS STUDY (LONDON), (508), JUN 1992, 1-23.

ILO. INTERNATIONAL CENTRE FOR ADVANCED TECHNICAL AND VOCATIONAL TRAINING, TURIN ILO. VOCATIONAL REHABILITATION BRANCH. NETHERLANDS. MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN

GIVE THEM A CHANCE TURIN, 1982. 1 KIT.

(SOUND/SLIDE PACKAGE (15 NIN.) AND BOOKLET ON A DUTCH EXPERIENCE IN VOCATIONAL REHABILITATION)

ILO

AFRICAN REGIONAL WORKSHOP ON VOCATIONAL REHABILITATION IN RURAL AREAS, LUSAKA, 1985

REPORT ON THE AFRICAN REGIONAL WORKSHOP, LUSAKA, ZAMBIA, 1-19 JULY 1985. GENEVA, 1985. 45 P.

ILO

COMMUNITY-BASED REHABILITATION SERVICES FOR THE DISABLED: A PILOT EXPERIENCE IN INDONESIA.

GENEVA, 1985. VII, 76 P.

ILO

ILO. ASIAN REGIONAL CONFERENCE, 10TH, JAKARTA, 1985

VOCATIONAL REHABILITATION OF DISABLED PERSONS. GENEVA, 1985. IV, 97 P. (REPORT, III.)

ILO

PREGNANT WOMEN AT WORK.

SOCIAL AND LABOUR BULLETIN (GENEVA), (2), JUN 1985, 260.

ILO

BASIC PRINCIPLES OF VOCATIONAL REHABILITATION OF THE DISABLED. 3RD ED.

GENEVA, 1985. VII, 59 P.

ILO

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME

BAHRAIN: REHABILITATION AND INTEGRATION OF THE DISABLED AND

ASSISTANCE TO THE REHABILITATION CENTRE FOR THE DISABLED; PROJECT FINDINGS AND RECOMMENDATIONS.

GENEVA, 1984. 18 P. (ILO-BAH/78/004) (ILO-BAH/82/001)

ILO

INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS ON VOCATIONAL REHABILITATION:

GUIDE-LINES FOR IMPLEMENTATION.

GENEVA, 1984. 33 P.

ILO

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 69TH SESSION, GENEVA, 1983

CONVENTION 159: CONVENTION CONCERNING VOCATIONAL REHABILITATION AND EMPLOYMENT (DISABLED PERSONS).

GENEVA, 1983. 4 P.

ILO

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 69TH SESSION, GENEVA, 1983
*RECOMMENDATION 168: RECOMMENDATION CONCERNING VOCATIONAL REHABILITATION
 AND EMPLOYMENT (DISABLED PERSONS).*
 GENEVA, 1983. 7 P.

ILO
*TECHNICAL MEMORANDUM TO THE GOVERNMENT OF THE HASHEMITE KINGDOM OF
 JORDAN CONCERNING THE ESTABLISHMENT OF A VOCATIONAL REHABILITATION CENTRE.*
 GENEVA, 1983. 34 P. (ILO-RH-1-185)

ILO/DANIDA ASIAN REGIONAL TRAINING COURSE, SOLO, 1983
MANAGEMENT OF PRODUCTION AND SHELTERED WORKSHOPS FOR THE DISABLED;
 REPORT ON THE ILO/DANIDA ASIAN REGIONAL TRAINING COURSE, SOLO,
 INDONESIA, 25 APRIL-6 MAY 1983. GENEVA, 1983. 92 P.

ILO
*ROLE OF GOVERNMENTS, EMPLOYERS AND TRADE UNIONS IN VOCATIONAL
 REHABILITATION OF DISABLED WORKERS;* REPORT ON THE ILO/DANIDA ASIAN REGIONAL
 SEMINAR, BANGKOK, THAILAND, 16-27 AUGUST 1982.
 GENEVA, 1982. II, 148 P.

ILO
 INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 69TH SESSION, GENEVA, 1983
VOCATIONAL REHABILITATION.
 GENEVA, 1983. 61 P. (REPORT VI, PART 2.(2).) (ILO-ILC69/IV(2))

ILO
*REPUBLIC OF INDONESIA: REHABILITATION OF THE DISABLED; PROJECT FINDINGS AND
 RECOMMENDATIONS.*
 GENEVA, 1982. III, 76 P. (ILO-INS/78/023)

ILO
 TECHNICAL MEMORANDUM TO THE GOVERNMENT OF ETHIOPIA ON THE
 DEVELOPMENT OF A GARMENT FACTORY FOR DISABLED PERSONS.
 GENEVA, 1982. 40 P. (ILO-ETH/75/043)

ILO
 ILO/DANIDA ASIAN REGIONAL SEMINAR ON VOCATIONAL REHABILITATION OF
 LEPROSY PATIENTS, BOMBAY, 1981
VOCATIONAL REHABILITATION OF LEPROSY PATIENTS; REPORT ON THE
 ILO/DANIDA ASIAN REGIONAL SEMINAR, BOMBAY, INDIA, 26 OCTOBER-6
 NOVEMBER 1981.
 GENEVA, 1982. III, 126 P.

ILO
 TECHNICAL MEMORANDUM TO THE GOVERNMENT OF EGYPT AND THE IMHOTEP
 SOCIETY OF ALEXANDRIA ON VOCATIONAL REHABILITATION OF THE DISABLED.
 GENEVA, 1981. 27 P.

ILO
 WORKSHOPS FOR DISABLED PERSONS.
 GENEVA, 1982. 16 P., 1 CASSETTE, 78 SLIDES.

ILO
 PHILIPPINES: VOCATIONAL REHABILITATION OF THE DISABLED; PROJECT FINDINGS
 AND RECOMMENDATIONS.
 GENEVA, 1981. III, 41 P. (ILO-PHI/78/012)

ILO

DANIDA

REPORT ON THE ILO/DANIDA TRAINING COURSE FOR VOCATIONAL REHABILITATION CENTRE AND SHELTERED WORKSHOP MANAGERS FROM NEAR AND MIDDLE-EAST COUNTRIES, ATHENS, GREECE, 11-22 MAY 1981.

GENEVA, 1981. III, 76 P.

ILO

RAPPORT AU GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE POPULAIRE SUR LA READAPTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLES ET L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES.

GENEVE, 1981. 11 P.

ILO

INTERNATIONAL DIRECTORY OF SOCIAL AND VOCATIONAL REHABILITATION RESOURCES
REPertoire INTERNATIONAL DES INSTITUTIONS DE READAPTATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE,

V. 1: AFRICA.

GENEVA, 1980. 165 P.

INBUCON INTERNATIONAL LTD., LONDON

GREAT BRITAIN. MANPOWER SERVICES COMMISSION

SURVEY ON ATTITUDES OF SEVERELY DISABLED PEOPLE TO SHELTERED EMPLOYMENT.

LONDON, 1982. 94 P.

INTER-AMERICAN CENTRE FOR LABOUR ADMINISTRATION

CURSO SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONALES EN EL TRABAJO CON HERRAMIENTAS EN LOS TALLERES PROTEGIDOS.

LIMA, 1981. 12 P.

INTERNATIONAL FEDERATION OF DISABLED WORKMEN AND CIVILIAN CRIPPLES
ASSOCIATION SUISSE DES INVALIDES

REHABILITATION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPES: SYMPOSIUM DE BERNE, 28-30 MAI 1980. OLTEN, 1981. 84 P.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR RESEARCH AND ADVICE ON MENTAL DEFICIENCY
SPAIN. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EVALUACION DE LA POLITICA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DEFICIENCIA MENTAL; JORNADAS INTERNACIONALES, MADRID, 1984

EVALUACION DE LA POLITICA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DEFICIENCIA MENTAL; JORNADAS INTERNACIONALES. MADRID, 1986. 270 P. (SERIE CONFERENCIAS INTERNACIONALES)

INTERNATIONAL LEAGUE OF SOCIETIES FOR PERSONS WITH MENTAL HANDICAP
ILOASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DI FANCIULLI E ADULTI SUBNORMALI, ROME
INTERNATIONAL SEMINAR ON EMPLOYMENT: THE ROAD TO EQUALITY, TURIN, 1993

THE ROAD TO EQUALITY: OPPORTUNITIES FOR PEOPLE WITH MENTAL HANDICAP TO ENTER THE REGULAR WORKPLACE;

PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL SEMINAR ON EMPLOYMENT,
TURIN, ITALY, 11-13 OCTOBER 1993.

ROME, 1993. 122 P.

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION

SOCIAL POLICY AND THE YOUNG DISABLED.

GENEVA, 1985. VII, 117 P. (STUDIES AND RESEARCH, NO. 23.)

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION
INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION. GENERAL ASSEMBLY, 21ST, GENEVA,
1983

*MESURES SPECIALES PRISES PAR LES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE EN VUE DE
PERMETTRE ET DE FACILITER L'AUTONOMIE D'EXISTENCE DES PERSONNES HANDICAPEES.*
GENEVE, 1985. 87 P. (RAPPORT, XXIV.)

ISRAEL. NATIONAL INSURANCE INSTITUTE. RESEARCH AND PLANNING
ADMINISTRATION

*REHABILITATION OF THE DISABLED: PARTICIPANTS WHO COMPLETED REHABILITATION
TREATMENT: 1989-1990.*

JERUSALEM, 1992. 61 P. (SURVEY, NO. 97.)

JACKSON H WILLMORE B

ILO. VOCATIONAL REHABILITATION BRANCH

FINNISH INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY

CHALLENGING DISABILITY: A GUIDE FOR FRONTLINE SOCIAL WORKERS IN AFRICA.

HARARE, 1993. 11 V. (DRAFT PUBLICATION)

KLOSSE S

LONG-TERM UNEMPLOYMENT: A LOST GENERATION?

INTERNATIONAL JOURNAL OF COMPARATIVE LABOUR LAW AND INDUSTRIAL
RELATIONS (DEVENTER), 10(3), AUTUMN 1994, 222-246.

KOENIG A SCHALOCK RL

ILO

*EMPLOI ASSISTE: UN PEU PLUS D'EGALITE DES CHANCES POUR LES PERSONNES
GRAVEMENT HANDICAPEES.*

REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL (GENEVE), 130(1), 1991, 23-41.

KUBERNATOVA M

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION

OCCUPATIONAL REINTEGRATION OF DISABLED CITIZENS IN CZECHOSLOVAKIA.

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY REVIEW (GENEVA), 39(3), 1986, 287-301.

KUMAR K

ILO

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME

KINGDOM OF SAUDI ARABIA: THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL

*REHABILITATION SERVICES FOR DISABLED PERSONS; PROJECT FINDINGS AND
RECOMMENDATIONS.*

GENEVA, 1985. III, 51 P.

LABREGERE A

INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES.

NOTES ET ETUDES DOCUMENTAIRES (PARIS), (4897), 1989, 3-176.

LABORDE JP WAQUET P FRANCK P SAVATIER J

JOURNEES SUR L'ETAT DE SANTE ET L'INAPTITUDE AU REGARD DE L'EMPLOI, LYON,
1991

ETAT DE SANTE ET INAPTITUDE AU REGARD DE L'EMPLOI.

DROIT SOCIAL (PARIS), (7-8), JUL-AUG 1991, 553-643.

LAFON C LAMOUREUX JC

LES HANDICAPES RESTENT A LA PORTE DES ENTREPRISES.

ALTERNATIVES ECONOMIQUES (PARIS), (133), JAN 1996, 46-49.

LASRY C GAGNEUX M

BILAN DE LA POLITIQUE EN DIRECTION DES PERSONNES HANDICAPEES.
PARIS, DOCUMENTATION FRANCAISE, 1983. 340 P.

LONSDALE S WALKER A

WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN. INTERNATIONALES INSTITUT FUER MANAGEMENT
UND VERWALTUNG

*LABOUR MARKET POLICIES TOWARD PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE
UNITED KINGDOM.*

BERLIN(WEST), 1984. III, 88 P. (DISCUSSION PAPERS, IIM/LMP 84-4B.)

LONSDALE S WALKER A

DISABILITY ALLIANCE, LONDON

LOW PAY UNIT, LONDON

RIGHT TO WORK: DISABILITY AND EMPLOYMENT.

LONDON, 1984. 64 P.

LOCKWOOD D

ILO. INTERNATIONAL CENTRE FOR ADVANCED TECHNICAL AND VOCATIONAL
TRAINING, TURIN

MANAGEMENT OF WORKSHOPS FOR THE DISABLED.

TURIN, 1984. 91 P.

MAKKAVEISKII P

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION

*EMPLOYMENT OF DISABLED PERSONS IN THE USSR AND ITS ROLE IN THEIR
REHABILITATION.*

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY REVIEW (GENEVA), 34(3), 1981, 301-307.

MANAGEMENT OF ENTERPRISES FOR DISABLED PERSONS UNDER MARKET ECONOMY
CONDITIONS, PRAGUE, 1995

*REPORT ON THE SEMINAR ON THE MANAGEMENT OF ENTERPRISES FOR DISABLED
PERSONS UNDER MARKET ECONOMY CONDITIONS.*

GENEVA, 1996. III, 64 P.

MANGIN G

STATISTICAL OFFICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

*HANDICAPPED AND THEIR EMPLOYMENT; STATISTICAL STUDY OF THE
SITUATION IN THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN COMMUNITIES.*

LUXEMBOURG, 1983. 226 P.

MARSDEN D

WORKLESS: AN EXPLORATION OF THE SOCIAL CONTRACT BETWEEN SOCIETY AND THE
WORKER. 1982 ED.

LONDON, CROOM HELM, 1982. 275 P.

MASHAW JL RENO V BURKHAUSER RV BERKOWITZ M

W.E. UPJOHN INSTITUTE FOR EMPLOYMENT RESEARCH

NATIONAL ACADEMY OF SOCIAL INSURANCE, WASHINGTON

NATIONAL INSTITUTE ON DISABILITY AND REHABILITATION RESEARCH (U.S.)
CONFERENCE ON DISABILITY, WORK AND CASH BENEFITS, SANTA MONICA, CA., 1994

DISABILITY, WORK AND CASH BENEFITS.

KALAMAZOO, MI., 1996. VIII, 426 P.

MASSIE B

INTERNATIONAL YEAR OF DISABLED PEOPLE: WAS IT WORTH IT?

YEAR BOOK OF SOCIAL POLICY IN BRITAIN (LONDON), 1982, 223-240.

MC CONKEY R MC GINLEY P
 BROTHERS OF CHARITY, GALWAY
INNOVATIONS IN EMPLOYMENT TRAINING AND WORK FOR PEOPLE WITH LEARNING DIFFICULTIES.
 CHORELY, LANCS., LISIEUX HALL, 1992. 240 P.

MCLOUGHLIN CS GARNER JB CALLAHAN MJ
GETTING EMPLOYED, STAYING EMPLOYED: JOB DEVELOPMENT AND TRAINING FOR PERSONS WITH SEVERE HANDICAPS.
 BALITMORE, P.H. BROOKES, 1987. XIV, 237 P.

MEDINA M
 ILO
REHABILITACION PROFESIONAL DE PERSONAS CIEGAS; EVALUACION DEL PROYECTO.
 SANTO DOMINGO, APR 1988. 45 L.

MONTES F
REINSERTION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPES.
 ETUDES (PARIS), 381(1-2), JUL-AUG 1994, 57-62.

MUGHARBEL MK WOK JF
 ILO. EAST ASIA MULTIDISCIPLINARY ADVISORY TEAM
DISABILITY AND EMPLOYMENT IN ASIA.
 BANGKOK, 1994. VI, 16 P.

NIWA SI
 ILO
IRAN: TECHNICAL MEMORANDUM TO THE GOVERNMENT OF THE ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN ON VOCATIONAL REHABILITATION AND EMPLOYMENT OF DISABLED PERSONS, REPORT OF A MISSION TO IRAN.
 GENEVA, 1987. 33 P. 185.

OECD. CENTRE FOR EDUCATIONAL RESEARCH AND INNOVATION
YOUNG PEOPLE WITH HANDICAPS: THE ROAD TO ADULTHOOD.
 PARIS, 1986. 65 P.

OECD. CENTRE FOR EDUCATIONAL RESEARCH AND INNOVATION
EDUCATION OF THE HANDICAPPED ADOLESCENT: TRANSITION FROM SCHOOL TO WORKING LIFE.
 PARIS, 1983. 192 P. (OECD-F74/1500)

OLIVIER P
 COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
ANALYSIS OF CURRENT NEEDS AND INITIATIVES IN THE FIELD OF ADAPTATION OF VOCATIONAL TRAINING FOR YOUNG HANDICAPPED PEOPLE TO THE NEW EMPLOYMENT REALITIES: FINAL REPORT, NOVEMBER 1984. LUXEMBOURG, 1986. 160 P.

PANEL OF EXPERTS ON EMPLOYMENT POLICIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES, PARIS, 1991
EMPLOYMENT POLICIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES; REPORT BY AN EVALUATION PANEL.
 PARIS, 1992. XV, 63 P. (LABOUR MARKET AND SOCIAL POLICY, OCCASIONAL PAPER, NO. 8.) (OCDE-GD(92)7)

PINEDA SORIA R MARTINEZ MAROTO A MONTALBO GM GONZALEZ SUAREZ F
 SPAIN. INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES
CENTRO OCUPACIONAL: UN ENFOQUE ACTUALIZADO.
 MADRID, 1988. 116 P. (DOCUMENTOS TECNICOS: MINUSVALIDOS, NO. 56/88.)

POUPON T

INSERTION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPES EN FRANCE ET A L'ETRANGER.
PROBLEMES ECONOMIQUES (PARIS), (2294), 7 OCT 1992, 25-32.

REPO P

ILO. CENTRAL AND EASTERN EUROPEAN TEAM
TECHNICAL WORKSHOP ON DISABILITY AND EMPLOYMENT IN CENTRAL AND EASTERN
EUROPEAN COUNTRIES, BUDAPEST, 1993
*DISABILITY AND EMPLOYMENT IN CENTRAL AND EASTERN EUROPEAN
COUNTRIES.*
BUDAPEST, 1994. 30 P. (ILO-CEET REPORT, NO. 6.)

RIOUX O

HANDICAPES S'INSERENT A PETITS PAS.
LIAISONS SOCIALES; SUPPLEMENT: MENSUEL DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA
COMMUNICATION D'ENTREPRISE (PARIS), (77), 11 MAR 1993, 30-33.

ROEHER INSTITUTE, NORTH YORK, ONT.

*ON TARGET? CANADA'S EMPLOYMENT-RELATED PROGRAMS FOR PERSONS WITH
DISABILITIES.*
OTTAWA, INSTITUT ROEHER, 1992. XVIII, 241 P.

RUSCH FR

SUPPORTED EMPLOYMENT: MODELS, METHODS AND ISSUES.
NEW YORK, SYCAMORE PUBLISHING, 1990. XVI, 450 P.

SAMOY E WATERPLAS L

HOGER INSTITUUT VOOR DE ARBEID LEUVEN
L'EMPLOI PROTEGE DANS LA COMMUNAUTE EUROPEENNE
RAPPORT FINAL SOUMIS A LA COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES.
LEUVEN, 1992. IV, 146 P.

SAMOY E WATERPLAS L

HOGER INSTITUUT VOOR DE ARBEID LEUVEN
*L'EMPLOI PROTEGE DANS CINQ ETATS MEMBRES DU CONSEIL DE L'EUROPE: AUTRICHE,
FINLANDE, NORVÈGE, SUÈDE ET SUISSE*
70 P

SEYFRIED E

EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING
*CONDITIONS DU SUCCES DE L'INSERTION DES HANDICAPES DANS LA VIE
PROFESSIONNELLE: RAPPORT DE SYNTHESE D'UNE ETUDE MENE EN BELGIQUE, EN
REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE, EN FRANCE, AUX PAYS-BAS ET AU ROYAUME-
UNI.*
BERLIN, 1992. XI, 134 P.

SEYFRIED E LAMBERT T

EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING
NEW SEMI-SHELTERED FORMS OF EMPLOYMENT FOR DISABLED PERSONS.
BERLIN (WEST), 1988 231 P. + ANNEX.

SCHMID G O'REILLY J SCHOEMANN K

INTERNATIONAL HANDBOOK OF LABOUR MARKET POLICY AND EVALUATION.
CHELTENHAM, EDWARD ELGAR, 1996. XIX, 954 P.

SCHMID G SEMLINGER K

WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN. INTERNATIONALES INSTITUT FUER MANAGEMENT
UND VERWALTUNG

LABOUR MARKET POLICY FOR THE DISABLED; EXPERIENCES FROM THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY, GREAT BRITAIN, SWEDEN AND THE USA.
BERLIN (WEST), 1984. IV, 74 P. (DISCUSSION PAPERS, IIM/LMP 84-10A.)

SOM. INC
OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC
ÉVALUATION DES PROGRAMMES DE TRAVAIL CIT ET CTA
QUÉBEC AVRIL 1996

SYNDICAT NATIONAL DE ASSOCIATIONS DE PARENTS D'ENFANTS INADAPTÉS
LIVRE BLANC
HANDICAP ET TRAVAIL
PARIS 1996

SWEDEN. ARBETSMARKNADSSTYRELSEN
ILO
INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON LABOUR MARKET POLICY FOR THE DISABLED,
STOCKHOLM, 1988
INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON LABOUR MARKET POLICY FOR THE DISABLED:
PRESENTATIONS.
STOCKHOLM, 1989. 1 V.

TEIXEIRA CERVIA JM
INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION
INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION. GENERAL ASSEMBLY, 20TH, MANILA,
1980
*EMPLOYMENT AND OCCUPATIONAL STATUS OF DISABLED PERSONS UNDERGOING
REHABILITATION AND ALREADY REHABILITATED.*
GENEVA, 1981. 86 P. (REPORT 21.)

THEVENET A
FRANCE. MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE L'EMPLOI
TRAVAIL PROTEGE: SORTIR DU TUNNEL?
REVUE FRANCAISE DES AFFAIRES SOCIALES (PARIS), 41(1), JAN-MAR 1987, 131-141.

TROCSANYI L
AKADEMIAI KIADO, BUDAPEST
*FUNDAMENTAL PROBLEMS OF LABOUR RELATIONS IN THE LAW OF THE EUROPEAN
SOCIALIST COUNTRIES.*
BUDAPEST, 1986. 204 P.

TUNISIA. LAWS, STATUTES, ETC.
*LOI NO. 81-46 DU 29 MAI 1981 RELATIVE A LA PROMOTION ET A LA PROTECTION DES
HANDICAPES.*
JOURNAL OFFICIEL (TUNIS), (38), JUN 1981, 1324-1326. FREN
1981 15.04.3

TURPIN P
INTEGRATION DES PERSONNES HANDICAPEES.
PROBLEMES POLITIQUES ET SOCIAUX (PARIS), (677), APR 1992, 2-67.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME
*KENYA: EMPLOYMENT OF DISABLED PERSONS: TRAINING AND ASSISTANCE FOR ECONOMIC
SELF-RELIANCE: PROJECT FINDINGS AND RECOMMENDATIONS.*
GENEVA, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1996. VIII, 70 P.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME
*KINGDOM OF SAUDI ARABIA: VOCATIONAL REHABILITATION OF THE DISABLED; PROJECT
FINDINGS AND RECOMMENDATIONS.*

GENEVA, 1984. 30 P. (ILO-SAU/79/006)

VELCHE D BAYSANG G
L'OPINION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS MENTAUX SUR LEURS CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL, COLLECTÉE POUR ET PAR EUX-MÊMES
 L'INTERVENTION EN DÉFICIENCE MENTALE
 UNIVERSITÉ CHARLES DE GAULLE LILLE AVRIL 1995

VILLEVAL MC
MILIEU PROTEGE: UN POLE CROISSANT D'EMPLOI DES HANDICAPES.
 TRAVAIL ET EMPLOI (PARIS), (19), MAR 1984, 47-60

VILLEVAL MC
INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES.
 SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (PARIS), 26(1), JAN-MAR 1984, 92-104.

VILLEVAL MC
POLITIQUE SOCIALE ET EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES.
 REVUE FRANCAISE DES AFFAIRES SOCIALES (PARIS), 37(3), JUL-SEP 1983, 7-32.

WEHMAN P MOON MS EVERSON JM WOOD W BARCUS JM
 VIRGINIA COMMONWEALTH UNIVERSITY. SCHOOL OF EDUCATION
TRANSITION FROM SCHOOL TO WORK: NEW CHALLENGES FOR YOUTH WITH SEVERE DISABILITIES.
 BALTIMORE, MD., PAUL H. BROOKES, 1988. XVI, 315 P.

WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN. INTERNATIONALES INSTITUT FUER MANAGEMENT UND VERWALTUNG
EMPLOYMENT AND OCCUPATIONAL PROMOTION OF THE HANDICAPPED IN THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY.
 BERLIN (WEST), 1984. VI, 109 P. (DISCUSSION PAPERS, IIM/LMP 84-4D.)

WOODS DE AKABAS SH
 WORLD REHABILITATION FUND
EMPLOYER INITIATIVES IN THE EMPLOYMENT OR RE-EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES: VIEWS FROM ABROAD.
 NEW YORK, 1985. 128 P. (MONOGRAPH, NO. 30.)

WOODS DE
 WORLD REHABILITATION FUND
REHABILITATION IN AUSTRALIA AND NEW ZEALAND: U.S. OBSERVATIONS. NEW YORK, 1983. 189 P. (MONOGRAPH, NO. 21.)
 ZEELEN J SEYFRIED E VAN WEEGHEL J
VOCATIONAL REHABILITATION RESEARCH IN MENTAL HEALTH: CONCEPTS, RESULTS AND DEVELOPMENTS.
 UTRECHT, UITGEVERIJ LEMMA, 1995. 274 P.

ZERANSKI R
 INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION
 INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION. GENERAL ASSEMBLY, 23RD, VIENNA, 1989
SOCIAL AND VOCATIONAL REHABILITATION OF THE DISABLED, IN THE LIGHT OF THE EMPLOYMENT SITUATION.
 GENEVA, 1990. 54 P. (REPORT, XXII.)

Annexe 1

LISTE DES PAYS AYANT REPONDU AU QUESTIONNAIRE

| Pays | Gvnmt/assoc | Employeurs | Syndicats |
|----------------|-------------|------------|-----------|
| Afrique du sud | 1 | | |
| Allemagne | | | 1 |
| Argentine | 1 | | |
| Australie | 1 | 1 | 1 |
| Belgique | 2 | | 2 |
| Burkina Faso | | | |
| Canada | | | |
| Costa Rica | 1 | | |
| Danemark | 1 | | |
| Espagne | 2 | | 2 |
| France | 2 | | 2 |
| Grèce | 1 | | |
| Inde | 1 | | |
| Irlande | 1 | | |
| Japon | | | |
| Luxembourg | 1 | | |
| Norvège | 1 | 1 | |
| Pologne | | | 2 |
| Portugal | 1 | | |
| Rép. Tchèque | | 1 | 1 |
| Royaume-Uni | 2 | | |
| Suède | 1 | | |
| Suisse | 1 | | |
| Tunisie | | | |
| USA | | | |

Annexe 2

QUESTIONNAIRE

Avertissement

Le Questionnaire ci-après est la version intégrale. Elle a été adressée aux Associations et Autorités gestionnaires des établissements de Travail Protégé. Les organisations d'Employeurs et de Travailleurs ont été destinataires d'une version courte, allégée de la partie descriptive et statistique.

ETUDE DU BIT

LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'EMPLOI PROTEGE

Questionnaire en trois parties:

1/ Les structures de l'emploi protégé

2/ Les populations accueillies dans les structures de travail protégé

3/ Les droits des travailleurs handicapés dans les structures de travail protégé

Nom:

Nom de l'organisation:

Adresse:

Pays:

Questionnaire

Lorsque la place disponible pour les réponses n'est pas suffisante, veuillez compléter sur des feuilles séparées

1/ Les structures de travail protégé

Il vous est demandé de détailler vos réponses selon chaque type de structure de travail protégé existant dans votre pays

1.1 Type et nature juridique des structures de travail protégé

1.1.1 Décrivez les types de structures de travail protégé existant (taille, nombre, etc.)

1.1.2 Quelle a été l'évolution quantitative des structures de travail protégé au cours des 10 dernières années?

1.1.3 Quelle est la nature juridique des structures de travail protégé? (publique / privée, sans but lucratif, coopérative, société anonyme, etc.)

1.1.4 Quel est le rôle des associations de et pour les personnes handicapées (en particulier des associations de parents de personnes handicapées) dans la gestion des structures de travail protégé?

1.1.5 Quel est le rôle des autres associations (syndicats, organisations d'employeurs, etc) dans la gestion des structures de travail protégé?

1.2 Objectifs et activités des structures de travail protégé

1.2.1 Quel est le principal objectif des structures de travail protégé? (production, soins, intégration sociale, formation, réadaptation, etc.)

1.2.2 Quels sont les types d'activité des structures de travail protégé?
(production de biens manufacturés, services, vente, sous-traitance, etc.)

1.3 Législation et tutelle

1.3.1 Quelle législation existe-t-il dans le domaine de l'emploi protégé?
(code du travail ou lois particulières, etc.)

1.3.2 Quels sont les organismes et les procédures de tutelle des structures de travail protégé?
(Ministères -du Travail, des Affaires Sociales-; autres organismes responsables de l'agrément et du contrôle des structures de travail protégé, etc.)

1.4 Financement et subventions

1.4.1 Quelle est la source du financement des structures de travail protégé?
(niveaux national, régional, local, etc.)

1.4.2 Quel est le type de financement des structures de travail protégé?
(soutien financier pour: la rémunération des travailleurs handicapés / du personnel d'encadrement, les charges sociales des travailleurs handicapés, le coût de la médecine du travail, les aménagements de postes etc.)

2/ Les populations accueillies dans les structures de travail protégé

Il vous est demandé de détailler vos réponses selon chaque type de structure de travail protégé existant dans votre pays

2.1 Personnes accueillies: nombre, âge et sexe

2.1.1 Quel est le nombre de personnes handicapées employées dans les structures de travail protégé?

2.1.2 Y-a-t-il des travailleurs non-handicapés dans les structures de travail protégé? Précisez le nombre, les droits et les devoirs?.

2.1.3 Quel est l'effectif moyen de travailleurs handicapés par structure de travail protégé?

2.1.4 Quelle est la répartition, en fonction de l'âge, des travailleurs handicapés au sein des structures de travail protégé?

2.1.5 Quelle est la répartition, en fonction du sexe, des travailleurs handicapés au sein des structures de travail protégé?

2.2 Type et gravité de handicap

2.2.1 Quelle est la répartition des travailleurs handicapés au sein des structures de travail protégé en fonction du type et de la gravité du handicap?

(catégories les moins sévères:
personne avec un ou une

catégories les plus sévères:
personne avec un ou une

handicap mental léger
 déficience visuelle
 déficience auditive
 paraplégie
 etc.

handicap mental profond
 cécité totale
 sourde
 tétraplégie
 etc.)

2.3 Ancienneté dans la structure et mobilité

2.3.1 Quelle est l'ancienneté moyenne des travailleurs handicapés dans les structures de travail protégé?

2.3.2 Quel est le pourcentage annuel de travailleurs handicapés du milieu protégé qui passent vers le milieu ordinaire?

3/ Les droits des travailleurs handicapés dans les structures de travail protégé

Il vous est demandé de détailler vos réponses selon chaque type de structure de travail protégé existant dans votre pays

3.1 Liberté de choix - Non-discrimination - Contrat de travail

3.1.1 Comment se fait le recrutement des travailleurs handicapés dans les structures de travail protégé?

(comment s'effectue l'orientation vers les structures de travail protégé? quels sont les intervenants, les critères?, etc.)

3.1.2 Quel est le statut des travailleurs handicapés dans les structures de travail protégé?

(stagiaire, client, usager, non-salarié, salarié, etc.)

3.1.3 Les travailleurs handicapés ont-ils un contrat de travail dans les structures de travail protégé?

3.1.4 Si oui, quelle est la nature du contrat de travail?

3.1.5 Quel est le contenu du contrat de travail?
(durée du contrat - clauses - suspension du contrat (cause et régime) - rupture du contrat, salaire, avantages sociaux, etc.)

3.1.5.1 Y-a-t-il des mesures spécifiques dans le contrat de travail pour les travailleurs handicapés sous tutelle?

3.2 Liberté d'association, Négociation collective, Représentation collective

3.2.1 Les travailleurs handicapés des structures de travail protégé peuvent-ils adhérer ou créer des syndicats?

3.2.1.1 Si c'est le cas, quelle forme prend cette liberté syndicale?
(taux de syndicalisation, adhésion à des syndicats spécialisés ou généraux, etc.)

3.2.1.2 Toujours dans le cas de l'affirmative, quelle est la nature de l'activité syndicale

conduite par les travailleurs handicapés dans le secteur protégé?

3.2.2 Quelles sont les possibilités et les modalités de négociation collective des travailleurs handicapés des structures de travail protégé?

3.2.2.1 Quels sont les thèmes de négociation collective?
(formation professionnelle, conditions de travail, évolution de carrière, salaire, question d'hygiène et de sécurité, protection sociale, etc.)

3.2.2.2 Existe-t-il des conventions collectives dans les structures de travail protégé?

3.2.3 Y-a-t-il dans les structures de travail protégé des représentants élus des travailleurs handicapés? si c'est le cas, quels sont leur rôle et leurs responsabilités?

3.2.4 Dans les structures de travail protégé, les travailleurs handicapés ou leurs représentants participent-ils aux prises de décisions? si oui, comment?

3.3 Salaires, Carrières et Formation

3.3.1 Existe-t-il un salaire minimum dans les structures de travail protégé?

3.3.2 Comment est fixé le salaire?
(y-a-t-il des grilles de salaires en fonction de la formation, de l'expérience, de

l'ancienneté, des charges familiales, etc. du travailleur handicapé?) - varie-t-il en fonction des allocations versées au titre du handicap?

3.3.3 Quelles sont les formes de rémunération?
(prestations en nature, cash, épargne bloquée, etc.)

3.3.4 Quelles sont les autres prestations offertes aux travailleurs handicapés par les structures de travail protégé?
(transport, logement, repas, vêtements, etc.)

3.3.5 Quelles sont les perspectives de carrière des travailleurs handicapés dans les structures de travail protégé?

3.3.6 Quelles sont les possibilités de formation professionnelle pour les travailleurs handicapés des structures de travail protégé?
(formation sur le tas, cours, etc.) - quelles en sont les modalités de financement?

3.4 Conditions de travail

3.4.1 Quelle est la durée de travail moyenne hebdomadaire des travailleurs handicapés dans les structures de travail protégé?

3.4.2 Le travail de nuit existe-t-il dans les structures d'emploi protégé? Si oui, qui concerne-t-il et comment est-il organisé?

3.4.3 Y-a-t-il des mesures spécifiques concernant le travail des femmes handicapées dans les structures de travail protégé?

3.4.4 Le travail des enfants handicapés (de moins de 15 ans) dans les structures de travail protégé existe-t-il?

3.4.5 Quels sont les droits des travailleurs handicapés en matière de congés payés dans les structures de travail protégé ?
(vacances, congés-maladie, etc.)

3.4.6 Les structures de travail protégé ont-elles recours à des aménagements d'environnement et de rythme de travail spécifiques? Si oui, lesquels?
(aménagement du temps de travail, du poste de travail, assistance spécifique au travailleur handicapé, etc.)

3.5 Hygiène et sécurité

3.5.1 Quelles sont les obligations des employeurs et des travailleurs du secteur protégé en matière d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail?

3.5.2 Existe-t-il des actions de sensibilisation spécifiques à l'hygiène et à la sécurité sur le lieu de travail dans les structures de travail protégé? si oui, lesquelles? par qui sont-elles effectuées? à destination de qui?

3.5.3 Existe-t-il des actions de formation spécifiques à l'hygiène et à la sécurité sur le lieu de travail dans les structures de travail protégé? si oui, lesquelles? par qui sont-elles effectuées? à destination de qui?

3.5.4 Comment les standards d'hygiène et de sécurité sont-ils mis en oeuvre dans les structures de travail protégé? par qui?

3.6 Protection sociale

3.6.1 Quels sont les prestations en matière de couverture sociale fournies aux travailleurs handicapés des structures de travail protégé?
(maladie, maternité, invalidité, vieillesse, chômage etc.)

3.6.2 S'agit-il de prestations spécifiques aux travailleurs handicapés des structures de travail protégé ou de droits identiques à ceux des travailleurs non-handicapés?

3.7 Régime disciplinaire et Règlement des conflits

3.7.1 Existe-t-il un régime de sanctions disciplinaires dans les structures de travail protégé? Si oui, lequel?

3.7.2 Comment s'effectue le règlement des conflits individuels et collectifs dans les structures de travail protégé?
(rôle des représentants du personnel; reconnaissance du droit de grève aux travailleurs handicapés du secteur protégé, etc.)

3.8 Rôle de l'inspection du travail

3.8.1 Quel est le rôle de l'inspection du travail dans les structures de travail protégé?

3.8.2 Quelles sont les actions concrètes de l'inspection du travail dans les structures de travail protégé? quelles sont les barrières rencontrées?

Annexe 3

Textes de référence

Recommandation sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

R168

Article 11

Outre celles qui sont énumérées dans la partie VII de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, ces mesures devraient inclure:

- b) une aide appropriée du gouvernement pour mettre sur pied divers types d'emploi protégé pour les personnes handicapées pour lesquelles un emploi libre n'est pas praticable;
- c) un encouragement aux ateliers protégés et aux ateliers de production à coopérer dans les domaines de l'organisation et de la gestion, pour améliorer la situation de l'emploi de leurs travailleurs handicapés et, lorsque cela est possible, aider à préparer ceux-ci à un emploi dans des conditions normales;
- f) une aide appropriée du gouvernement visant à encourager l'établissement, par des personnes handicapées et pour elles d'ateliers de production du type petite industrie, coopératif ou autre (éventuellement ouverts aux travailleurs en général) et leur développement, à condition que ces ateliers satisfassent à des normes minimales définies;

**Règles Standard des Nations Unies
Pour l'égalisation des chances
des handicapés**

Règle n/7 Emploi

7. Il faudrait toujours avoir pour objectif de permettre aux handicapés d'obtenir un emploi sur le marché ordinaire du travail. Pour les handicapés ayant des besoins auxquels il serait impossible de répondre dans le cadre d'un emploi ordinaire, de petites unités de travail protégé ou assisté peuvent constituer une solution. Il importe que la qualité des programmes entrepris à ce titre soit évaluée pour déterminer s'ils permettent vraiment aux handicapés de trouver des emplois sur le marché du travail.