

Les relations et les conditions de travail en milieu protégé

Laurent VISIER *

Le travail protégé se développe dans de nombreux pays. 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 gestion directement issues du monde traditionnel de l'entreprise. Ainsi, des démarches pour améliorer la qualité ont été mises en œuvre 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 du présent article est de faire le point sur cet aspect spécifique de la question du travail protégé.

Deux difficultés propres au secteur protégé doivent être soulevées. La première tient à la diversité des conceptions du travail protégé. S'agit-il d'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 de travail «ordinaire»? 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 médico-sociaux? Peut-on trouver une complémentarité entre les deux? Dans ce contexte, il convient de préciser deux points, à savoir: que les définitions, les limites et le cadre, les conditions de mise en

* Sociologue, Maître de conférences, Département des sciences humaines, Faculté de médecine, Université de Montpellier-1. L. Visier a été chargé de rédiger le rapport du BIT sur «Les relations de travail en milieu protégé» (Département de l'emploi et de la formation, Service de la réadaptation professionnelle, 1998).

œuvre 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 médico-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 *Bettray*, 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».

En outre, 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 (Velche et Baysang, 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 (Blanc, 1995).

Pour répondre à ces questions, nous nous sommes proposé d'étudier les conditions de travail dans les ateliers protégés dans une sélection de pays¹. Pour ce faire, nous dresserons, dans un premier temps, un état des lieux du travail protégé à partir de l'examen de vingt situations nationales; nous proposerons ensuite la construction d'une typologie des situations rencontrées avant de développer en conclusion des éléments de proposition.

Etat des lieux du travail protégé

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 Afrique du Sud, en Irlande et au Portugal, par exemple) souvent sous forme d'associations ou de coopératives, plus rarement comme véritables entreprises à but lucratif.

La concentration du secteur est très variable, depuis des situations 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

¹ Pour dresser un inventaire significatif des relations de travail en milieu protégé, nous avons procédé à une collecte d'informations par questionnaire. Ce questionnaire a été adressé sur une base quadripartite non seulement aux partenaires sociaux, mais également aux associations de et pour les handicapés. 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. Cinq pays n'ayant pas répondu au questionnaire ont été exclus de l'étude. Les pays considérés sont les suivants: Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Belgique, Costa Rica, Danemark, Espagne, France, Grèce, Inde, Irlande, Luxembourg, Norvège, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse et République tchèque.

d'une entreprise qui domine le secteur (comme c'est le cas de Remploi en Grande-Bretagne), voire 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, bien qu'inégale 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 beaucoup de pays chiffrant 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 14 000 aujourd'hui; en France, les centres d'aide par le travail ont accru leur capacité d'accueil de 20 000 places (+33 pour cent) et les ateliers protégés de 5 000 (+80 pour cent) en dix ans. Aux Etats-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 15 000 à près de 26 000. En Suède, en revanche, l'entreprise Samhall offre sensiblement le même nombre de places pour des travailleurs handicapés depuis dix ans (27 000), mais il est vrai que celui-ci est déjà en pourcentage de la population totale parmi les plus forts 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 pour cent 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 le 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 1.

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, par exemple, dans la plupart des pays nord-européens. 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»)

Tableau 1. Nombre de personnes en emploi protégé dans 16 pays membres du Conseil de l'Europe et part de l'emploi protégé dans la population active (en pour mille) au début des années quatre-vingt-dix

Pays	Nombre de personnes	Part de la population active (‰)
Belgique	20 000	4,9
Danemark	8 000	2,7
Allemagne	140 000	3,7 (RFA 4,3)
Espagne	11 000	0,4
France	90 000	3,0
Irlande	8 000	6,3
Italie	<10 000	0,2 (évalué)
Luxembourg	100	0,6
Pays-Bas	85 000	12,2
Autriche	1 000	0,3
Portugal	1 000	0,1 (évalué)
Finlande	11 000	4,4
Suède	34 000	7,5
Royaume-Uni	13 000	2,9
Union européenne (des Douze)	env. 430 000	2,3
Norvège	11 000	5
Suisse	22 000	6
Total	env. 465 000	

Sources: Samoy et Waterplas, 1992; Grammenos, 1995.

qu'en Argentine (ateliers protégés thérapeutiques et ateliers protégés de production), en Espagne (*centros ocupacionales et centros especiales de empleo*) ou en France (centres d'aide par le travail et ateliers protégés).

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 déterminant. 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'Afrique du Sud, l'Argentine, l'Australie, 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, Irlande, Norvège, Royaume-Uni, Suède), ces associations jouent un rôle moins déterminant en matière de gestion et sont souvent limitées à une activité de conseil.

Objectifs et activités des structures de travail protégé

L'intégration sociale et l'intégration professionnelle sont les thèmes, avec celui de la réadaptation, les plus fréquemment cités par les pays étudiés comme étant les objectifs principaux des structures de travail protégé; le fait d'être d'abord et avant tout un pourvoyeur d'emploi est évoqué directement dans nombre de pays (Australie, Danemark, Inde, Suède) sous diverses formes (la Belgique parle de mise au travail). La production de biens et services est men-

tionnée comme un objectif premier (Afrique du Sud, Costa Rica, Norvège, Portugal) 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 se réfèrent à un bénéfice général pour la personne handicapée telle 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 *centros ocupacionales (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, Ecosse, Norvège), ainsi que le transfert vers l'emploi «ordinaire» (Argentine, Belgique, Suède).

Bien que l'on ne dispose pas de données précises concernant le type d'activité menée dans les structures de travail protégé, il apparaît que les activités les plus citées par les pays considérés sont, par ordre, la sous-traitance de type industriel (emballage, assemblage ou production), la production propre, les services, l'agriculture et les activités commerciales.

Législation et tutelle

La législation régissant le secteur protégé prend des formes variées selon les pays. Si certains pays, comme l'Afrique du Sud, le Costa Rica, la Grèce, l'Inde, l'Irlande ou la Suède, n'ont pas de textes spécifiques relatifs à l'organisation et au fonctionnement du travail en milieu protégé, 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 propres 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» (*Labour market enterprises; AMB*), Portugal) ou au niveau régional ou local (Espagne), soit du ministère des Affaires sociales, soit même relever de ces deux tutelles.

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 relève que les handicaps les moins sévères se retrouvent massivement dans les institutions à caractère plus directement productif tandis que les structures à orientation thérapeutique regroupent un plus grand nombre de handicapés mentaux.

Financement et subventions

On peut distinguer, d'une part, 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, Costa Rica, France, Irlande, Suède), et, d'autre part, ceux dans lesquels il aura un cadre régional ou local (Afrique du Sud, Belgique, Espagne, Portugal); certains pays ont une structure mixte avec financement à plusieurs niveaux (Argentine, Danemark, Ecosse).

Le financement public est parfois octroyé en fonction d'un niveau de salaire (50 pour cent 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».

Les populations accueillies dans les structures de travail protégé

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 pour une population active de plus de trois cents millions d'individus 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 27 000 en Suède pour une population active d'environ 4 millions de personnes. A l'intérieur même d'une comparaison européenne, E. Samoy 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 4), 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 pour cent et est affecté essentiellement aux tâches d'encadrement. La situation de la Pologne est à cet égard spécifique avec 122 000 travailleurs handicapés

sur une population totale du secteur évaluée à 200 000; il est vrai que dans ce cas l'emploi de 40 pour cent de personnes handicapées (ou même de 30 pour cent 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 pour cent d'hommes constituent une situation moyenne; en Suisse, les hommes constituent même 80 pour cent 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 pour cent 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.

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 pour cent des travailleurs du secteur présentent un handicap mental; de même, en Australie, c'est plus de 85 pour cent qui relèvent d'un handicap mental ou psychologique alors qu'ils ne sont que 33 pour cent en Suède, 26 pour cent dans les entreprises du marché du travail en Norvège et 16 pour cent à présenter un handicap mental au Royaume-Uni. A contrario, le pourcentage de handicapés physiques est de 50 pour cent en Suède et de 7 pour cent dans les centres d'aides par le travail en Australie ou en France.

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'Ecosse (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 entreprises du marché du travail 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 pour cent des cas (précisons quand même que ce type de structure représente 43 pour cent 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 pour cent alors que la Suède estime qu'il n'est pas inférieur à 3 pour cent (l'estimation étant de 3 à 6 pour cent), la Grèce et le Costa Rica l'évaluent à 3 pour cent, la Suisse et l'Ecosse avancent moins de 2 pour cent, la Belgique, la France, l'Espagne, l'Irlande donnent des taux de sortie vers le marché «ordinaire» inférieurs à un pour cent. 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 de 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»?

Statut, liberté syndicale et représentation

Trois types de situations se présentent quant au 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. L'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Argentine, le Costa Rica, la Grèce ou l'Irlande sont dans ce cas. Le travailleur handicapé n'est pas considéré comme salarié même s'il peut recevoir un pécule du fait de son travail.
- Dans le deuxième cas, regroupant la plupart des pays européens ainsi que l'Australie, cohabitent plusieurs types de statut qui varient selon le type de structure de travail protégé, le niveau de handicap ou 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.
- Dans le dernier cas, les travailleurs du secteur protégé sont systématiquement considérés comme salariés. La Belgique, le Royaume-Uni et la Suède, sont, dans notre échantillon, les représentants les plus significatifs de cette situation. Ces salariés signent alors un contrat qui présente des caractéristiques identiques à celles que l'on rencontre en dehors du travail protégé.

Dans quelques pays (en particulier lorsque les travailleurs handicapés n'ont pas le statut de salarié), la question de la syndicalisation en milieu protégé n'est pas même envisagée. Lorsque deux types de structures coexistent comme c'est le cas en 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 entre un droit théorique d'organisation syndicale et un taux d'adhésion souvent extrêmement faible qui peut s'expliquer par un certain désintérêt des centrales syndicales générales envers le secteur protégé d'une part et la difficile cohabitation avec des associations de handicapés d'autre part. Dans quelques cas enfin, où le statut de salarié est largement reconnu aux travailleurs handicapés du milieu protégé, le syndicalisme peut être considéré comme un acteur essentiel du milieu protégé avec des taux qui vont de 30 à 40 pour cent en Wallonie (où 62 pour cent des entreprises de travail adapté ont un délégué syndical) à presque 100 pour cent en Suède.

Dans presque la moitié des pays sur lesquels a porté notre enquête, le travail protégé ne s'exerce en référence à aucune convention collective. En revanche, l'entreprise Remploi fait l'objet de sa propre convention collective nationale en Grande-Bretagne et, en Belgique, la quasi-totalité des conventions collectives reconnues par le Conseil national du travail sont aujourd'hui applicables au secteur des ateliers protégés.

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

Salaires, carrières, formation

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. Seules l'Afrique du Sud, l'Argentine, l'Australie, la Grèce, l'Inde et l'Irlande 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 Belgique, la Grande-Bretagne, la Norvège, la Pologne, la Suède 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 termes de niveau salarial.

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

En France, le salaire de base en atelier protégé est au moins égal à 35 pour cent du salaire minimum interprofessionnel (SMIC), un supplément versé par l'Etat le portant à au moins 90 pour cent du SMIC. Quel que soit le salaire versé par l'entreprise, le total du revenu du salarié ne peut être supérieur à 130 pour cent 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 pour cent du SMIC) et d'un complément de ressources versé par l'Etat (au moins 55 pour cent 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 pour cent 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 personnes dont le travail ne permet pas d'acquérir le salaire minimum recevront un supplément calculé en fonction du niveau de la pension reçue (permettant d'arriver à 75 pour cent du salaire minimum lorsque la pension est entière et à 50 pour cent 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'intéressé.

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

En Suisse, le salaire, généralement complété par une rente d'invalidité, doit être proportionnel aux capacités «résiduelles» de la personne handicapée (c'est-à-dire d'autant plus faible que le handicap est important); 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 inférieure 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 pris en charge 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 (Belgique, Grande-Bretagne). 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 en France dans les centres d'aide par le travail.

Perspectives de carrière, d'évolution, de promotion

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. 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 (Australie, Pologne), 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» (Costa Rica, Danemark, Espagne, France, République tchèque) 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 (CEE); 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 réadaptation. 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 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 personnes affectées des handicaps les plus lourds à trouver une place dans un établissement du milieu protégé.

Conditions de travail

La durée moyenne de travail est un des éléments qui présentent 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 31 heures 30 et 38 heures. Enfin, en Inde, cette moyenne est nettement supérieure puisqu'elle atteint 45 à 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 des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (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 dernier 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; 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 congé 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».

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, Espagne en ce qui concerne les *centros especiales de empleo*, France pour les ateliers protégés, Grande-Bretagne, Norvège, Pologne, Portugal, Suède,

République tchèque). En Grèce, si les bénéficiaires de la protection sociale sont les mêmes pour les travailleurs en milieu 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 au Danemark, en Suisse, dans les centres occupationnels en Espagne et les centres d'aide par le travail en France.

En Irlande comme au Luxembourg, 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'Etat 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 couverts par la Factory Act (loi sur les fabriques) où les travailleurs handicapés bénéficient d'une couverture «ordinaire».

Typologie des situations examinées

Il nous a paru judicieux de regrouper les «types de situations de travail protégé» afin de comprendre à la fois les modèles d'appartenance et les facteurs d'opposition entre ceux-ci du point de vue des relations de travail.

Le modèle thérapeutique (la protection «contre» le statut de travailleur)

Le 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 (Federación de Entidades Pro-Atención 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 en Afrique du Sud, au Costa Rica 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 par conséquent 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.

Les handicapés 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 Afrique du Sud, en Argentine, 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.

Le modèle intermédiaire (le travailleur handicapé: un «presque salarié»)

Ce modèle se caractérise par le fait que, sans pouvoir être considérées comme strictement salariales, les relations de travail qu'on y rencontre ne sont pas seulement envisagées 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 le travail salarié. La signature d'un contrat de travail est préconisée mais ne constitue pas 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 demeure 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 tout 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 pour cent 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 appliquée 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 a été ouvert en 1988), tend, en termes de relations de travail, vers le modèle salarial.

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 en-

treprises 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 pour cent du personnel. En Norvège, la durée limitée du contrat en entreprise de marché du travail (AMB) 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 pour cent dans les coopératives, 57 pour cent dans les AMB 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 décisions des personnes handicapées à l'intérieur des établissements dans lesquels elles travaillent ne diffèrent 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 quelques spécificités sur ce point du fait notamment d'une moindre différence entre les deux types de structures sur le droit du travail.

En Norvège, les salaires en AMB (période de passage vers l'emploi «ordinaire»), comme en Australie dans les entreprises couvertes par un *award* ou en

Espagne en *centro especial de empleo*, sont calculés sur une base «ordinaire» alors qu'ils vont être constitués en France d'une part provenant de l'employeur (au minimum 35 pour cent du SMIC) et d'une bonification versée par l'Etat. 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 la réduire ou à l'annuler, cela 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 sont constitués de l'allocation partielle pour adulte handicapé (AAH) à laquelle s'ajoutent une rémunération directe par le CAT (au minimum 5 pour cent du SMIC) et un complément de rémunération (50 pour cent 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 quelques avantages 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 pour cent des effectifs en atelier protégé pour plus de 85 pour cent en centre d'aide par le travail).

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 3 000 personnes) aussi bien que le pourcentage de handicapés par rapport au personnel non handicapé (en Suède, les handicapés constituent 90 pour cent du personnel de l'entreprise Samhall; un taux de 40 pour cent d'employés handicapés – et même de 30 pour cent lorsqu'il s'agit d'aveugles – suffit, en Pologne, pour prétendre au label d'entreprise protégée et 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 le fait de considérer 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 que pose 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 sévère, le taux d'intégration dans le circuit «ordinaire» étant ainsi évalué à moins de un pour cent. Avec un taux qui va de 3 à 6 pour cent par an et une politique forte en termes 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 le fait de considérer 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.

Conclusion

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 qui se situent entre deux positions extrêmes: d'une part le fait de concevoir le travailleur handicapé essentiellement comme un «malade» qui doit être assisté et qui, dans le cadre de cette assistance, participe à une activité de travail; d'autre part, 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 corrélée 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 une incidence – ou n'en a pas –, et sous quelle forme, sur le plan des relations de travail.

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 où les types d'activités sont identiques ou au moins très comparables présentent des situations très hétérogènes du point de vue des droits des travailleurs. On peut ainsi observer, au sein d'un même pays, 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», entraînant de ce fait des relations de travail très différenciées.

D'autre part, s'il s'opère souvent une distinction selon le genre de handicap dans les pays où coexistent plusieurs types de structures de travail protégé, il n'en reste pas moins que des individus présentant des handicaps comparables seront soumis, en fonction de 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 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. Le milieu protégé semble donc pouvoir d'autant mieux assumer une fonction d'insertion en «milieu ordinaire» que les relations de travail (statut, contrat, négociation, représentation, etc.) sont identiques ou plus proches de celles qui prévalent dans ce milieu. En retour, plus les passages vers le «milieu ordinaire» sont nombreux, plus les relations de travail tendent à se normaliser. S'il est clair que certaines personnes handicapées ne travailleront jamais en «milieu ordinaire», le fait de considérer le milieu protégé comme une structure ouverte vers l'extérieur (et donc comme un lieu provisoire d'activité pour certains) crée des conditions favorables pour l'ensemble des personnes handicapées concernées.

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 (non seulement du point de vue de la réalisation du travail mais aussi de la réalisation individuelle et collective des personnes concernées), 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.

Références

- Blanc, Alain. 1995: *Les handicapés au travail, analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Dunod, collection Action sociale, Paris.
- Grammenos, Stefan. 1995: *Les personnes handicapées, Données statistiques*, Office statistique des Communautés européennes (Eurostat), Luxembourg, 2^e édition (Document statistique, 3D) (Thème 3: Population et conditions sociales; Série D: Etudes et Analyses).
- Samoy Erik; Waterplas, Lina. 1992: *L'emploi protégé dans la Communauté européenne*. Rapport final soumis à la Commission des Communautés européennes, Louvain, Hoger Instituut voor De Arbeid Leuven.
- Velche, Dominique; Baysang, Gérard. 1995: *L'opinion des travailleurs handicapés mentaux sur leurs conditions de vie et de travail, collectée pour et par eux-mêmes*, collection L'intervention en déficience mentale, Université Charles-de-Gaulle, Lille.