

L'ÉVOLUTION DU CONCEPT DE TRAVAIL PROTÉGÉ DANS L'UE : RÉALITÉS ET DÉVELOPPEMENTS FUTURS



NEWSLETTER



CONTENU

- | | |
|--|--|
| P1 La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et le travail protégé | P5 Propos recueillis auprès de représentants des organisations représentant le secteur du travail protégé (BAG:WfbM et Unapei) |
| P2 Politique européenne et travail protégé | P8 Points-clé & que faut-il faire ? |
| P2 Qu'est-ce que c'est que le travail protégé? | P8 Conférence d'EASPD sur l'emploi en 2013 |
| P3 Que disent les usagers? | |

PRÉFACE M. Franz Wolfmayr, Président de l'EASPD

L'EASPD s'est engagée à développer des services de haute qualité dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

L'action pour l'emploi des personnes handicapées est cruciale puisqu'elle s'inscrit en soutien de quelques objectifs-clé comme la lutte contre la pauvreté, la réalisation de l'inclusion sociale, le développement d'une vie sociale, et permet aux personnes handicapées d'avoir un revenu.

Le travail protégé, un concept datant des années 1960 pour soutenir les personnes handicapées n'arrivant pas à trouver un emploi en milieu ordinaire, a évolué pour permettre aussi aux travailleurs handicapés d'obtenir des compétences professionnelles et d'améliorer leur développement personnel. Aujourd'hui ce modèle de travail est largement répandu partout en Europe, bien qu'avec des approches et des acceptations différentes, et concerne près de 3 millions de personnes.

L'un des problèmes majeurs qui se posent à son endroit est l'absence de directives dans la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, puisque le travail protégé n'y est pas mentionné.

Il y a deux ans, l'EASPD a lancé un projet, en coopération avec le réseau national allemand des structures de travail protégé et en France l'union nationale représentant les personnes handicapées et leurs familles, dans le but d'approfondir l'étude des problématiques liées au travail protégé et à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Dans ce newsletter nous présentons les résultats de cette étude, bien que ce ne soit certainement pas notre dernier mot sur le sujet. Le but que nous poursuivons est de briser le tabou pesant sur le travail protégé, un tabou qui a souvent entravé la pleine implication des autorités. Notre objectif est de promouvoir des solutions innovantes en conformité avec les dispositions de la Convention des Nations unies, en respectant la dynamique des services existant en Europe, avec à la clé la mise en œuvre des droits professionnels, des revenus réels, des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et la protection contre la pauvreté pour les personnes handicapées.

La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et le travail protégé

La Convention porte sur le droit au travail et à l'emploi et met en exergue les points suivants :

- ★ accorder une priorité à l'emploi en milieu ordinaire et faire tous les efforts nécessaires, à travers des aménagements raisonnables, pour atteindre cela ;
- ★ les personnes handicapées doivent, dans tous les cas, jouir comme les autres du droit du travail.

Nombre de questions, non abordées par la Convention, concernent tout particulièrement le travail protégé et l'emploi protégé.

En ce qui concerne l'article 26 (Adaptation et réadaptation), La façon dont on doit comprendre l'adaptation et/ou la réadaptation n'est pas claire. Qu'il s'agisse de processus limités dans le temps ou se déroulant tout au long de la vie, les deux «processus» semblent finalement se recouper, non seulement du point de vue du cadre temporel, mais aussi de celui des objectifs et des résultats. Cette problématique mérite certainement d'être étudiée de façon plus approfondie si les structures protégées fournissent aussi des services de réadaptation.

Quant à l'Article 27, qui couvre tout le spectre du marché du travail, il laisse toujours une brèche ouverte, à savoir comment devraient être appréhendés les milieux de travaux ouverts et favorisant l'inclusion. Est-

ce que cela exclut automatiquement les formes protectrices d'emploi orientées plus spécifiquement vers la prise en charge de personnes vulnérables nécessitant un accompagnement supplémentaire, ou doit-on inclure ces formes du moment où elles répondent aux exigences de l'article 27 ?

Une étude thématique sur le droit au travail, menée par le Haut Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'homme¹, réaffirme que la protection contre la discrimination couvre toutes les formes d'emploi : sur le marché du travail ouvert ainsi que dans les programmes d'emploi protégé ou assisté.

Qui plus est, selon la même étude, l'emploi protégé doit être considéré comme une solution de transition vers le marché ouvert du travail mais aussi comme une solution durable pour celles qui, pour diverses raisons, ne peuvent être employées sur le marché ordinaire du travail.

Le travail protégé semble donc être le plus approprié pour les personnes nécessitant un degré élevé de soutien, mais, dans le même temps, ils pourraient jouer un rôle très important en accompagnant et en formant les gens en vue de leur transition vers le marché ouvert du travail.

1 Conseil des droits de l'homme 2013. Etude thématique sur le travail et l'emploi des personnes handicapées

☀ Politique européenne et travail protégé

Suite à la conclusion par l'Union européenne, le 23 décembre 2010, de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, les Institutions européennes sont appelées à mener des actions en faveur des personnes handicapées s'inscrivant dans la mise en œuvre des et en conformation avec les exigences formulées dans la Convention.

L'UE promeut l'inclusion active et la pleine participation des personnes handicapées à la société, en accord avec une approche européenne du handicap fondée sur les droits de l'homme. Pour y arriver, elle a mis en place de différents instruments politiques :

- ★ **La Commission européenne**, avec sa Stratégie 2010-2020 en faveur des personnes handicapées, reconnaît au travail protégé la possibilité de promouvoir la mobilité intraprofessionnelle.
- ★ **Le Parlement européen**, avec sa Résolution du 25 octobre 2011 relative à la mobilité et l'intégration des personnes handicapées et la Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées, reconnaît la valeur du travail protégé pour l'accompagnement des personnes handicapées à différentes étapes de leur vie et comme passerelle vers le marché ouvert du travail.

- ★ Le 17 juin 2011 **le Conseil de l'Union européenne** a publié ses conclusions sur le Soutien à la mise en œuvre de la Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées; le travail protégé y est considéré comme un moyen susceptible d'accroître les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées.
- ★ **Le Conseil de l'Europe**, dans sa Ligne d'action no. 5 du Plan d'action 2006-2015 pour les personnes handicapées, appelle à "veiller à ce que des mesures de soutien, telles que des dispositifs d'emploi protégé ou assisté, soient mis en place pour les personnes handicapées aux besoins desquelles il n'est pas possible de pourvoir sur le marché ouvert du travail sans soutien individuel" et à « aider les personnes handicapées à évoluer de l'emploi protégé et de l'emploi assisté vers l'emploi en milieu ordinaire ».

☀ Qu'est-ce que c'est que le travail protégé?



© Mr Andreas Reeg



© Mr Carsten Kobow

La caractéristique principale des structures de travail protégé est qu'elles offrent un cadre protecteur et sûr spécialement conçu pour répondre aux besoins de personnes vulnérables aux compétences différentes et qui ne sont pas encore capables de répondre aux attentes du marché ouvert et concurrentiel du travail.

Une des spécificités des structures de travail protégé est qu'elles bénéficient, en raison de l'environnement unique qu'elles offrent, combinant réadaptation et programmes de travail, d'un cadre légal particulier, sans application du droit du travail.

Les usagers des structures de travail protégé sont principalement des personnes handicapées intellectuelles, mais ces dernières années les établissements ont commencé à s'ouvrir aussi à d'autres groupes de la population, comme les personnes présentant des troubles psychosociaux, les personnes atteintes de maladies psychiatriques, les personnes appartenant à des groupes socialement défavorisés et les personnes souffrant de troubles post-traumatiques du cerveau.

Forces du travail protégé dans l'UE

Le cadre protecteur du travail protégé améliore les compétences sociales et professionnelles, prépare les personnes à poursuivre un développement personnel dans la société et, en ce qui concerne les plus compétentes d'entre elles, à s'orienter vers le marché ouvert du travail.

Une tendance actuelle du travail protégé est de développer des activités de proximité tournée vers la société.

L'environnement spécial, qui privilégie plutôt l'exécution de l'activité que le résultat obtenu, est reconnu pour sa richesse qualitative encourageant les personnes à exploiter leurs propres compétences et à multiplier et approfondir leurs compétences sociales.

Les faiblesses du travail protégé dans l'UE

- ★ Le taux de transition du travail protégé vers le marché ouvert du travail, est très faible (près de 2 ou 3 %).
- ★ Trop faibles possibilités de créer des liens plus étroits avec le marché ouvert du travail (par exemple, à travers des stages, la mise à disposition, etc.).
- ★ Le rapport peu clair entre caractère réadaptatif et objectifs professionnels est considéré par beaucoup comme inéquitable et suscite beaucoup de critiques puisque nombre d'utilisateurs, n'ayant pas le "statut de salarié"², ne touchent pas un salaire, mais seulement un paiement, souvent inférieur au salaire minimum, mais majoré des allocations.
- ★ Les structures de travail protégé peuvent induire une certaine «ségrégation» puisque leur environnement est limité aux personnes handicapées et donc entrave une plus grande inclusion dans la société.

2 Exceptions : en Belgique et aux Pays-Bas les travailleurs des ateliers protégés jouissent d'un statut de salariés.

Beaucoup de questions ouvertes concernant le travail protégé exigent une réflexion sur les besoins réels des personnes handicapées et sur les réponses à leur apporter, et sur le fait de savoir si le marché ouvert du travail est la meilleure solution pour tous.

La pérennité est l'une des réponses quand il s'agit de fournir des services et des possibilités de travail aux personnes handicapées, puisqu'elle permet le développement des compétences, d'avoir une perspective de carrière et mène à un niveau plus élevé d'autonomie individuelle. Néanmoins, la qualité et la disponibilité des services, le professionnalisme des formateurs et l'accompagnement et l'assistance individualisés sont également importants pour garantir l'égalité des chances aux personnes handicapées.

Que disent les usagers?



© Mr François Richir

Cédric Mametz,
Président de
Nous Aussi
(association
française des
personnes
handicapées
intellectuelles)

Pour vous c'est quoi le droit au travail?

Le droit au travail c'est d'avoir un métier comme tout le monde, quel que soit le métier que l'on a. C'est de pouvoir faire voir que l'on peut faire des réalisations, d'exprimer nos capacités.

Toutes les personnes handicapées n'ont pas la possibilité d'être en milieu ordinaire. Le handicap intellectuel fait peur aux employeurs. Ils voient nos difficultés avant nos capacités.

Tout le monde a le droit à sa chance. Les Esat et les EA donnent sa chance à tout le monde.

Pourquoi c'est important?

C'est important parce que cela nous permet d'avoir des revenus. C'est important de gagner mes sous à la sueur de mon front.

Quand on travaille on contribue à la chaîne de la vie. On est un maillon comme tout le monde, on participe à l'évolution de la société.

Et puis on a la fierté de ce que l'on fait. C'est valorisant. On se sent utile. On fait bien les choses. On a une conscience professionnelle.

Et il y a le lien social. Quand tu travailles, cela te sort de l'isolement. Tu ne connais pas la solitude. Tu travailles avec d'autres personnes mais tu es aussi accompagné par des professionnels qui sont là à nos côtés pour nous aider à travailler, à faire nos réalisations.

Justement, de quoi avez-vous besoin pour accéder au travail?

D'abord il faut que l'on soit accompagné. L'accompagnement permet d'être plus rassuré, de ne pas être tout seul. L'accompagnement permet d'évoluer, de progresser de s'enrichir professionnellement parlant, d'apprendre d'autre chose c'est important.

Les lois qui sont faites aujourd'hui nous permettent de nous impliquer sur tous les domaines de notre vie avec la mise en place des projets d'accompagnement au foyer, à l'Esat. On veut avoir notre vie.

suite à la page 4 →

← suite de la page 3

On a aussi besoin d'avoir un environnement adapté : d'avoir des gens tolérants, qui nous fassent confiance. Les postes sont adaptés avec des gabarits, des pictogrammes. Le rythme de travail doit correspondre à nos capacités.

On a des difficultés mais on ne sert pas à rien.

Quelles sont vos demandes pour demain?

Les revenus ne nous conviennent pas par rapport à l'augmentation du coût de la vie quotidienne (ex. loyer, les factures, alimentation). En Esat ce n'est pas un salaire et quand il augmente l'AAH diminue.

On devrait aussi nous considérer comme des ouvriers et non comme des usagers parce que je travaille comme tout le monde. C'est important d'avoir le statut de salarié mais il faut faire attention que cela ne pénalise pas les personnes qui ont moins de capacité.

Et on veut pouvoir dire notre mot quand on n'est pas d'accord avec la direction. On est de plus en plus consultés et c'est important. Il faut qu'on arrête de nous prendre comme des enfants. Il faut nous parler comme des adultes. C'est une question de respect. Il n'y a que nos parents qui peuvent nous considérer comme des enfants.

C'est important aussi de pouvoir faire le choix de notre métier selon nos capacités. On doit donner la possibilité à l'Esat d'avoir des métiers pour répondre aux besoins de tout le monde.



© Mr. Uwe Niklas

Roland Weber,
usager l'atelier
protégé ARBEWE
gGmbH à
Nuremberg,
Allemagne

Quel type de travail exécutez-vous?

En ce moment, je ne travaille pas à cause de mon activité dans les conseils d'ateliers. Ces conseils représentent les personnes handicapées travaillant dans les ateliers protégés. Je suis engagé au niveau du ländler et au niveau fédéral dans ce travail. J'occupe le poste de président de l'association fédérale des conseils des ateliers en Allemagne et je suis aussi président de l'association régionale des conseils des ateliers en Bavière.

Avant que je commence à représenter les intérêts des usagers, je travaillais à l'assemblage.

Etes-vous satisfait de votre travail?

C'était bien de travailler dans l'équipe d'assemblage. Lorsque j'ai commencé à travailler pour les conseils des ateliers au niveau régional, en Bavière, j'ai continué à travailler à l'assemblage et j'avais droit à des heures sur mon temps de travail pour faire ce travail supplémentaire. Mais, comme la charge de travail augmentait, le directeur de l'atelier m'a proposé que je quitte mon poste d'origine et m'a entièrement soutenu dans mon travail pour le conseil d'atelier. Par exemple, j'ai pu demander un soutien auprès du service social pour mon travail.

J'aime beaucoup travailler pour les conseils d'atelier, même si cela me prend énormément de temps. Souvent, je suis limité dans ma capacité de travail à cause de crises d'angoisse, mais j'arrive de mieux en mieux à les maîtriser. Le plus précieux, c'est que mon travail actuel m'aide à surmonter de mieux en mieux ces difficultés.

[Le service social, qui existe auprès de chaque atelier en Allemagne, couvre le champ du travail social et de la pédagogie sociale. La plus grande responsabilité du service social est la planification d'une stratégie pour l'accompagnement et le développement de chaque usager.]

Quel genre de travail voudriez-vous avoir dans l'avenir?

Dans l'avenir, je voudrais utiliser mes connaissances et mon expérience pour organiser des séminaires pour les membres des conseils d'atelier. J'ai 64 ans et ce serait une tâche significative et importante pour moi.

Est-ce que vous pensez qu'il y a des choses à améliorer dans l'avenir dans les ateliers?

Oui, il y a des choses qu'il faut améliorer. Les ateliers devraient soutenir plus de personnes handicapées, en prenant en compte leurs compétences individuelles, dans leur aspiration d'obtenir un certificat d'apprentissage, officiellement reconnu par la chambre de commerce et d'industrie. Je n'ai pas en vue tous les participants aux ateliers en Allemagne (actuellement, leur nombre s'élève à près de 280 000 personnes), mais seulement 5 % environ d'entre eux. Cela pourrait améliorer les chances des personnes handicapées de réaliser leur transition vers le milieu ordinaire du travail.

☀️ Propos recueillis auprès de représentants des organisations représentant le secteur du travail protégé (BAG:WfbM et Unapei)



M. Thierry Nouvel,
Directeur général
de l'Unapei
(France)

Comment est organisé le travail protégé dans votre pays?

Les structures de travail protégé ont été créées après la Deuxième Guerre mondiale par des parents de personnes handicapées intellectuelles. La loi les a réglementés en 1957. Un des changements les plus importants est intervenu en 2002, lorsque les structures de travail protégé sont devenues des ESAT (établissements et services d'aide par le travail).

La loi définit les ESAT comme conçus pour des personnes handicapées qui n'ont pas, à titre temporaire ou durablement, la capacité de travail requise pour travailler à plein temps ou à temps réduit, dans une entreprise ordinaire ou adaptée, ou bien pour exercer une activité professionnelle indépendante. Ils doivent leur proposer des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Les travailleurs en ESAT n'ont pas le statut de salariés, mais celui d'usagers. Cela leur permet d'avoir un statut protecteur, y compris un strict encadrement des renvois. Ce statut couvre aussi un certain nombre de droits similaires aux droits des salariés (par ex. le droit à des congés). Chaque a droit à une rémunération garantie, payée par l'ESAT et l'État, et à l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Les ESAT sont gérés par des organisations à but non lucratif (des associations ou des établissements publics). Ils sont financés par le budget de l'Etat et par leurs propres ressources provenant d'activités commerciales.

Qui bénéficie du travail protégé dans votre pays?

Conformément à la législation française, le travailleur handicapé est une personne dont la capacité d'obtenir un emploi ou de se maintenir dans l'emploi est considérablement réduite en raison de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, intellectuelles ou psychologiques. Pour qu'elle soit orientée vers un ESAT, la personne handicapée doit avoir une réduction d'au moins deux tiers de sa capacité d'obtenir un emploi ou de se maintenir dans l'emploi. Les salariés des ESAT sont donc des personnes avec un lourd handicap.

Les bénéficiaires des ESAT sont essentiellement des personnes en situation de handicap intellectuel (environ 65 % des usagers). Les personnes en situations de handicap psychique sont aussi bien représentées (environ 20 % des usagers). Parmi les autres bénéficiaires, il y a des personnes avec des infirmités motrices cérébrales, des traumatismes crâniens, des handicaps physiques, ou encore des déficiences visuelles ou auditives, mais ils constituent une minorité.

Quels sont les forces et la valeur ajoutée du travail protégé dans votre pays?

Les ESAT offrent des possibilités d'emploi aux personnes lourdement handicapées ne pouvant pas trouver un emploi en milieu ordinaire. Ils mettent à leur disposition un cadre professionnel adapté aux besoins individuels, ainsi que des possibilités de formation et de validations des acquis de l'expérience. Les activités professionnelles ne se déroulent pas uniquement dans les ateliers, mais aussi dans la communauté (par ex. espaces verts, restauration, etc.), dans des unités en milieu ordinaire ou par le biais de mise disposition dans des entreprises.

Les ESAT offrent aussi un accompagnement continu centré sur la personne, promouvant l'autonomie personnelle et le développement social et personnel.

Les ESAT sont donc un outil d'inclusion sociale et professionnelle. Leur expertise est bien reconnue et inscrite dans les politiques pour le travail et l'emploi des personnes handicapées.

Quelles améliorations devraient être apportées au travail protégé dans votre pays?

Il est estimé que moins de 3 % des usagers des ESAT évoluent vers le milieu ordinaire. Les programmes offerts par les ESAT pour soutenir la transition vers le marché ouvert du travail, tels que formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience, mise à disposition de travailleurs en ESAT auprès d'entreprises ordinaires (comme une passerelle vers un emploi sur le marché ouvert du travail) et le soutien dans la recherche d'un emploi, devraient se généraliser et être renforcés. Cela veut dire que les programmes préparant à la mobilité et encourageant celle-ci doivent bénéficier d'un financement pérenne, pour permettre un accompagnement continu et durable, tout au long de la vie professionnelle. Ce n'est pas actuellement le cas en France.

suite à la page 6 → →

← suite de la page 5

Les ESAT doivent aussi développer plus encore des activités économiques innovatrices qui soient à la fois de proximité et valorisantes pour les travailleurs (par ex. culture et vente de produits biologiques).

Comment le travail évoluera-t-il à l'avenir dans votre pays?

Tout en conservant leurs missions actuelles, les ESAT pourraient devenir des centres ressources, orientés pour le développement d'opportunités d'emploi appropriées sur le marché ouvert du travail.



© BAG:WfbM/Andreas Reeg

M. Stephan Hirsch,
Secrétaire général
de BAG :WfbM
(Allemagne)

Comment sont organisés les ateliers protégés dans votre pays?

Tout d'abord, en Allemagne, nous préférons le terme d'ateliers de travail adapté à celui d'ateliers protégés. L'objectif principal de nos entreprises est d'adapter le travail aux savoirs de la personne, à ses compétences et besoins. D'habitude, une personne s'adapte à son lieu de travail jusqu'à ce qu'elle y colle. Cette approche est appelée « bonne pratique » sur le marché du travail dit ouvert depuis le temps de Henry Ford et Frederick Winslow Taylor qui ont inventé le management scientifique. Nous sommes convaincus que la demande des personnes handicapées se fonde sur l'approche opposée. C'est pourquoi nous adaptons le travail aux personnes.

Le cadre juridique de base de nos entreprises a été mis en place en 1961 et 1980.

Le livre IX du Code social allemand définit actuellement les obligations, les responsabilités et les exigences à l'endroit des ateliers de travail adapté. La création elle-même des ateliers s'est faite à l'initiative de parents de personnes handicapées.

Nos entreprises ne sont pas des lieux conventionnels d'emploi, mais sont à la place des instituts de formation professionnelle, de développement personnel et un outil fournissant un travail adapté aux besoins individuels. Elles sont appelées à permettre l'inclusion des personnes handicapées dans la vie professionnelle, soit dans un atelier modifié et thérapeutique, soit dans le cadre d'une évolution vers un emploi rémunéré sur le marché général du travail. Les personnes en situation de handicap doivent être acceptées dans un même atelier sans qu'on tienne compte de leur niveau de capacité. Le point de référence principal d'inclusion est que la personne n'ait pas accès au marché du travail ou à un emploi rémunéré à cause de son handicap. Chaque personne handicapée, peu importe la sévérité de son handicap, a droit à un poste dans un atelier si, après une formation dans un atelier, il est capable de faire au moins un minimum de travail économiquement utile.

Nos entreprises sont des organisations à but non lucratif. Elles sont principalement financées par les autorités, à travers un financement pour chaque personne. En plus, elles disposent de quelques ressources propres provenant de leurs activités économiques.

Qui bénéficie des ateliers dans votre pays?

Les personnes qui, à cause de leur handicap, n'arrivent pas ou pas encore à trouver du travail, ou n'arrivent plus à travailler en milieu ordinaire, peuvent travailler dans un atelier. Les usagers des ateliers sont considérés comment ne pouvant pas travailler plus de trois heures par jour dans les conditions du marché général du travail. Conformément à la législation allemande, les seules personnes handicapées auxquelles on peut refuser l'admission dans un atelier sont celles qui représentent une menace permanente pour leur propre sécurité ou pour celle de leur entourage, ainsi que ceux qui sont incapables en permanence de faire la moindre quantité de travail économiquement valable.

La plupart des usagers sont en situation de handicap intellectuel. Le pourcentage des personnes souffrant de maladies mentales travaillant dans les ateliers augmente sans cesse. Les personnes polyhandicapées ou avec des handicaps lourds ont eux aussi le droit de participer à la vie professionnelle dans les ateliers.

Quelles sont les forces et la valeur ajoutée de vos entreprises?

Nos entreprises créent des possibilités d'emploi pour des personnes qui, autrement, seraient incapables de trouver un emploi sur le marché général du travail. Savoir comment fractionner les tâches, les processus permet d'adapter le travail aux besoins des différentes personnes. Nous empêchons les personnes de se retrouver sans emploi, en leur permettant de participer à la vie professionnelle. La formation professionnelle qu'offrent nos entreprises contribue beaucoup à cette participation. Elle permet aussi aux personnes handicapées d'avoir une qualification pour le marché ouvert du travail. Évidemment, nos entreprises sont impliquées dans la promotion de la transition vers le marché ouvert du travail. Dans les cas où la pleine transition comme salarié régulier n'est pas possible, les ateliers mettent en place des possibilités de mise à disposition, de stages et des programmes de mentorat professionnel, si cela est possible.

En plus, nos entreprises offrent aux personnes handicapées l'accès à un environnement social qui les soutient non seulement par rapport aux questions professionnelles, mais aussi dans une perspective centrée sur la personne dans tous les aspects de sa vie.

Qu'est-ce qu'on peut améliorer dans vos entreprises?

Il y a une discrimination structurelle à l'égard des personnes handicapées qui sont soutenues dans nos entreprises. Cette discrimination est le fait de leur statut d'usagers de l'atelier. Cela signifie que nos usagers suivent uniquement une formation de deux ans au lieu de trois comme c'est le cas pour les personnes non handicapées. Après ces deux années de formation elles n'obtiennent pas de certificat justifiant leur qualification. D'autre part, il n'y a aucune obligation pour les usagers de suivre une école professionnelle. La collaboration entre nos entreprises et d'autres prestataires de services de réadaptation professionnelle n'est pas juridiquement réglementée. Nos entreprises n'ont pas le droit d'offrir des services à d'autres personnes, par exemple à des personnes défavorisées.

Nous sommes forcés à soutenir la transition vers le marché ouvert du travail, mais nous n'avons pas le droit d'inviter des entreprises du marché ouvert du travail dans nos locaux. En pratique, cette circonstance-là a pour résultat la discrimination et l'exclusion.

Comment les ateliers protégés dans votre pays évolueront-ils dans l'avenir?

L'évolution future des ateliers ne dépend pas seulement de la volonté des directeurs d'ateliers ; elle est tributaire des restrictions prévues par la législation en vigueur.

Les ateliers de travail adapté en Allemagne ont le désir de mettre en oeuvre et, dans le même temps, doivent faire face à la mise en oeuvre de la Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées parce que, conformément à la législation allemande, ils sont censés permettre aux personnes handicapées de participer à la vie professionnelle dans des conditions environnementales spécifiques. Il semble que le problème est dans l'absence de formules et de définitions claires dans la Convention, ce qui mène à des interprétations différentes de la part des décideurs politiques, susceptibles de compliquer le fonctionnement de nos entreprises dans l'avenir.

Des réductions futures du financement pourraient aussi mener à une dégradation de la qualité du travail dans les ateliers.

Le plus grand défi pour les ateliers en Allemagne sera, peu importe comment les circonstances changeront, de préserver la qualité des services qu'ils offrent aux personnes handicapées.

POINTS-CLÉ

- ★ Le travail protégé une énorme population : entre 2 et 3 millions de personnes en Europe.
- ★ Le travail protégé est questionné par la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées car il n'en est pas fait mention dedans. Il est néanmoins fondamental d'étudier comment le travail protégé doit se conformer aux exigences de la Convention.
- ★ Aujourd'hui l'absence de définition standard entrave la pleine compréhension des problématiques liées au travail protégé.
- ★ L'état d'avancement du travail protégé n'est pas le même d'un pays à l'autre.
- ★ Le droit du travail n'est pas pleinement garanti dans les structures de travail protégé.
- ★ Le caractère inclusif du travail protégé est questionné.

QUE FAUT-IL FAIRE ?

- ★ L'Union Européenne doit plus investir plus dans la recherche sur l'éventail des services pour l'emploi des personnes handicapées.
- ★ Le marché ouvert du travail doit devenir plus accessible aux personnes handicapées.
- ★ L'expertise des structures de travail protégé doit être valorisée et utilisée par le marché ouvert du travail en vue de la mise en place de nouvelles possibilités d'emploi pour les personnes handicapées.

Conférence d'EASPD sur l'emploi en 2013

Les 26 et 27 septembre l'EASPD tiendra sa conférence annuelle à Istanbul. La conférence « **Emploi des personnes handicapées, sensibilisation et possibilités d'emploi** » est organisée par le Ministère de famille et de la politique sociale de Turquie, ISKUR, le consortium RACE et l'Association Dolunay. Elle bénéficie du soutien du Conseil de l'Europe, de la Commission européenne et de l'Organisation internationale du travail.

La conférence se penchera sur les principaux défis empêchant les personnes handicapées de jouir pleinement de leur droit au travail : cadres législatifs, attitudes discriminatoires, absence de dispositifs de soutien adéquats.

Nous passerons en revue la situation actuelle et discuterons sur les actions à mener pour faciliter l'accès au marché du travail pour les personnes

handicapées. Nous nous concentrerons sur la perspective des salariés, en examinant les différentes approches de promotion de l'employabilité, mais aussi sur celle des employeurs, en examinant comment ils peuvent être soutenus pour embaucher avec succès des personnes handicapées.

Les thèmes seront discutés par des panels avec la participation de nombreuses parties prenantes : personnes handicapées, décideurs politiques, représentants des salariés et des employeurs, autorités publiques, et prestataires de services d'accompagnement.

Pendant la conférence les meilleures agences pour l'emploi et les meilleurs employeurs se verront décerner un **prix officiel**.

Pour plus d'information sur la conférence veuillez contacter Mme Sabrina Ferraina: sabrina.ferraina@easpd.eu.

BAG
Wfbm
www.bagwfbm.de

**Bundesarbeitsgemeinschaft
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.**

 **Unapei**
www.unapei.org

This publication is sponsored by:



La présente publication bénéficie du soutien du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (Progress), géré par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Elle n'engage que son auteur et la Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Cette newsletter est publiée dans le cadre d'une étude menée par Sabrina Ferraina au cours des deux années qui précèdent, avec l'aimable soutien de BAG :Wfbm et l'Unapei. Cette étude inclut une analyse juridique de l'article 27 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées ; une analyse «

Forces-faiblesses-opportunités-menaces » du secteur du travail protégé dans l'Union européenne, et des fiches d'informations sur les structures de travail protégé en Europe, sur l'éventail du travail et de l'emploi pour les personnes handicapées, et sur les travailleurs du secteur protégé. Toutes ces publications sont disponibles (en anglais) sur le site d'EASPD: www.easpd.eu.