**RENCONTRES ANDICAT 20-21 MARS 2017**

**« L'INNOVATION ET LE CHANGEMENT A LA RECHERCHE DE SENS »**

**Le travail protégé en Europe - quelques exemples**

**… et quelques questions …. !!**

(Raymond Ceccotto, président ARFI-Europe)

**Situation au Luxembourg – Rappel :**

- **Le fonctionnement des Ateliers est subventionné via le Ministère du Travail (en moyenne 50% des frais, dépend de la nature des activités et des recettes générées)**
- **La formation professionnelle des jeunes à besoins spécifiques n'est pas (ou peu) réglementée ; les structures qui la proposent se dénomment des Centres de Propédeutique Professionnelle (ex IMPro) et sont financés via le Ministère de la Famille (pour les gestionnaires privés) ou le MEN pour les CPP étatiques.**
- **Statut et salaire dans les ateliers protégés – droits du travail ordinaire – chiffres des places en ateliers au Luxembourg.**
  La loi de 2003 impose un contrat de travail normal du salarié handicapé avec l'Atelier protégé (ce contrat peut être formulé en langage facile) :
  - statut de salarié avec les mêmes droits qu'un salarié ordinaire
  - salaire social minimum d'un salarié non-qualifié (avec taux d'imposition)
  - cotisations sociales (maladie et retraite)
  - soumis au droit du travail ordinaire – pas de statut spécifique comme salarié handicapé
- réformée en 2013
  - **salaire repris à 100% au niveau des ateliers protégés – pris en chargent par l'ADEM** (avant participation proportionnelle via recettes des AP)
  - terminologie : salariés en situation de handicap (à la place de travailleur handicapé)

- Au Luxembourg, 946 personnes en ateliers protégés fin 2015.
- 18 Ateliers gérés par 11 gestionnaires (soit sous forme de coopératives, soit des asbl)
- Budget fonctionnement des AP : 13 millions €
- Budget pour salaires SH : 26 millions €
- Pas de chiffres précis pour la proportionnalité : emplois en AP / emplois accompagnés / emplois en Milieu de travail ordinaire / taux de chômage des PH
- Quid des chiffres en France, Belgique et Suisse ??

**Prévu à partir 2018 :**

- Financement des ateliers protégés par forfaits et salariés inscrits
- Nouvelle dénomination proposée : « Ateliers de l'Inclusion » (dénomination qui pose question ou reste à questionner !)

**Généralités** (tendances – peu de chiffres – rapport ANED)

Thème des rencontres Andicat : Innovation et changement …. À la recherche de sens !

L'innovation et le changement sont à poursuivre dans le sens de ce qu'ils peuvent ouvrir comme perspectives pour le travail protégé, respectivement les structures de travail protégé. Même dans les pays qui optent plus explicitement pour des formes alternatives et/ou concurrentes aux classiques ateliers protégés, une grande majorité des travailleurs en situation de handicap se retrouvent en AP (80 – 90 %)

Rapport ANED (unité de recherche financée par UE – données sur chaque pays) et conclusions :

> *Il n'y a pas de données fiables, ni de tendances généralisables sur les emplois protégés en Europe : les places diminuent en Pologne, Suède, Grande-Bretagne, mais en même temps elles augmentent en Autriche, Allemagne, Finlande, Italie, Luxembourg et Portugal.*
> *La Belgique, l'Italie et l'Espagne rapportent qu'ils ont le taux le plus haut d'emplois protégés (Shima, et. Al.,2008).*
> *L'atelier protégé reste une issue particulièrement signifiante pour les personnes en situation de handicap intellectuel et cognitive! p.ex. en Allemagne 81% !*
> *Si les chiffres de l'emploi pour PH augmentent vccc en France, c'est surtout dû aux places en AP, plutôt qu'en opportunités de type mainstream (dans le lieux de travail ordinaires)*
>
> *Pas de données nettes non plus sur l'efficacité de la transition des ateliers vers le marché ordinaire de travail. Dans certains pays (Grande-Bretagne), des efforts ont été faits pour favoriser la transition vers le MOT. En Autriche, malgré que ce soit un objectif déclaré des entreprises, le taux de transition n'est que de 3% ! – chiffres restent bas en général!*
>
> *Les textes européens se questionnent sur les aspects et les inquiétudes suivants :*
>
> 1. *L'emploi protégé répond à un réel besoin, mais ce serait dommage si cela devait bloquer la mise en place de solutions plus "mainstream" ….. c'est pas incompatible, comme ça a été rapporté plusieurs fois aujourd'hui !*
>
>    *les préoccupations déclarées sont :*
>    *quid de l'inclusion sociale dans les AP*
>    *quid aussi des bas niveaux de revenus pour les employés dans les structures protégées (risque de pauvreté pour les personnes concernées)*
>
> 2. *Il y a un changement de discours vers l'emploi protégé dans certains pays : on parle de plus en plus des solutions d'emplois assistés dans certains pays , avec effet positifs aussi sur groupe cible des PHI*
> 3. *Certains pays semblent se pencher sur le rôle des entreprises sociales comme pouvant absorber un certain nombre de travailleurs handicapés. (nouvelle alternative aux emplois protégés)*

## Les Ateliers Protégés ont changé

### 1. Changements en interne

Les ateliers protégés ont néanmoins beaucoup changé aussi.. on ne peut plus parler de AP classiques..

Beaucoup d'AP ont dans leur récente histoire (40 ans) souvent réagi de façon créative aux divers changements de paradigme (pour employer un mot à la mode) et changements de politiques des pouvoirs publics, en proposant des solutions plus innovatrices et individualisées! Nos AP d'aujourd'hui offrent déjà une panoplie diversifiée, multiple et dans beaucoup de domaines d'activités (les adhérents d'ANDICAT représentent bien cette diversité) : ateliers classiques, groupes en immersion dans l'entreprise, intégration individuelles en entreprises dans divers domaines d'activité …..

1. Changements dans les ateliers même : plus de variétés d'activités, à la recherche des niches porteuses, augmentation de l'aspect qualité, productivité, rentabilité (tout en respectant l'aspect social et réhabilitatif) : NetApemh (équipes d'entretiens qui interviennent dans les autres structures du gestionnaires pour remplacer salariés en congés), Buanderies industrielles qui traitent le linge d'autres services pour PH, …

2. Décentralisation des activités

   Quelques exemples au Luxembourg :

   - Apemh (
     - Luxlait : détachement d'un groupe de 7 salariés handicap de niveau modéré à bas & éducateur encadrant ; nettoyage de boîtes, emballage de promotions – hygiène, froid, … forfaits par personne, mêmes tarifs et primes que les autres – très contents de nos prestations, pourraient plus s'en passer, .. .
       Parc Merveilleux,… entretien par équipes de PH dans un Parc d'animaux touristique,
       Tricentenaire (chocolats bar à chocolats),
     - Ligue HMC (groupes recyclage commune, production de cidre) ,
     - Ateliers Thérapeutiques pour Personnes Psychotiques (création d'habits, retapage de mobiliers de cuisine, …)

Le changement et l'innovation donneront du sens, s'ils deviennent une chance pour l'ouverture vers l'extérieur et l'environnement social, pour le développement du travail proposé en AP, pour la participation et la cogestion des ouvriers « encadrés » et finalement aussi pour la création d'emplois pour personnes en situation de handicap ! *Mais nous constatons aussi que la création de nouvelles structures devient de plus en plus difficile et de longue haleine pour diverses raisons : formalités et agréments à respecter, financement qui font défaut, autorisation et respects de l'environnement à vérifier, obstacles bureaucratiques à surmonter etc. etc. …. Des aspects qui empêchent une réponse rapide aux besoins de place*

*et création d'emplois pour ce groupe cible ! il faut donc des alternative qui viennent compléter l'éventail des choix possibles*

La créativité et l'esprit d'innovation sont donc sollicités de plus en plus et aussi la mise en place de collaborations avec différentes instances et dispositifs externes (communes, PME, etc.)

## 2. Le changement à tout prix ??

La question d'actualité n'est donc pas tellement si nos structures protégées peuvent être créatives et innovatrices, mais plutôt jusqu'à quel degrés, niveau elles peuvent l'être…. ? Càd, à quelle vitesse pourrons-nous réagir aux nouvelles donnes, réglementations et orientations politico-sociales, mais aussi aux exigences, revendications et expectatives des personnes concernées elles-mêmes ??
Les conditions : des structures qui permettent la promotion de l'innovation ! … et ça passe par

- Une sensibilisation des équipes aux visions et stratégies,
- Une plus grande délégation des responsabilités,
- des espaces de libertés dans un cadre de règles et procédures minimales,
- une transparence et participation dans les décisions,
- et de .permettre les défis sur des initiatives,….

## Les Alternatives

(suite à un échange et discussion soutenus avec notre partenaire allemand d'ARFIE (Arbeit & Bildung , Rainer Dolle) – d'où les références à ce pays

Quelles alternatives reste-t-il ?? (critiques des AP – voir aussi rapport ANED)

**Emploi assisté comme complément** ?
plus que 90% des personnes concernées ici (handicaps intellectuels et psychique) se retrouvent en AP (Allemagne), pour les autres l'emploi assisté pourrait être une solution possible ! Mais cette alternative est concurrencée par une nouvelle loi allemande : faire intervenir des « autres employeurs » qui pourraient reprendre des salariés handicapés dans leurs entreprises. On parle ici de firme pour chômeurs de longue durée, d'entreprise d'intégration, et l'ouverture de projets d'emploi et de formation, qui s'adressait jusque-là à d'autres groupes cibles (en principe chômeurs) et se vouent maintenant aux personnes handicapées !

Ici jouera néanmoins la problématique que les eux catégories de personnes ne soient pas compatibles.au niveau de la cohabitation. Il reste des préjugés qui empêcheront leur mixité et leurs rapprochements … reste à voir !

**L'alternative de l'emploi assisté (supported employment**) reste totalement sous-développé : en Allemagne, sur 300000 emplois pour PH en structures protégées, seulement 8000 pour de l'emploi assisté, En plus, ces emplois sont définis de façon à ce qu'ils ne

correspondent pas aux groupes cibles qu'on peut retrouver dans les ateliers protégés, mais plutôt à des cas limites entre travail ordinaire et ateliers protégés. Il y a une promotion pour l'emploi assisté, mais cela reste très discret !

Donc certainement pas comme une solution alternative (de remplacement), mais plutôt comme complément dans l'éventail d'offres !

**Job-coaching comme alternative proposé par les AP** ??
Ne semble pas faire de sens ! En principe ces firmes ne gèrent pas de AP ! Seulement 10% des associations qui ont des ateliers protégés gèrent aussi des emplois assistés, comme des entreprises d'insertion et des agences d'emplois vers le 1ier marché du travail !

**Une filière formation professionnelle protégée (IMPro) , via AP, vers de l'emploi assisté** … ne serait pas à conseiller. La tendance de rester en AP est trop importante. …

Plutôt alors recours à ces alternatives citées plus haut : emplois intégrés en entreprise. Plus par obligation que par conviction : cela permettrait de garder dans leur giron la clientèle, continuer à recevoir les forfaits administratifs qui en découlent, et empêchent de continuer à construire des nouvelles structures protégées (car intégrés dans les entreprises proches !

**Quelles complémentarités ??** (Discussions dans le réseau ARFIE)

- Activités plus intellectuelles :
  - PH avec un rôle de formateurs dans des modules de formation des futurs professionnels,
  - "proof-reading" pour lecture facile

ces activités peuvent se faire en divers contextes, protégés ou plus "inclusifs"

**Ce qui est sûr c'est qu'il faut la palette et le choix - pas de solution exclusive**
….. maintenant il reste à voir si certaines pistes/alternatives seraient à promouvoir de façon plus systématiques et avec les moyens adéquats … et dans le respect d'une plus-value pour la qualité de vie des PH et des valeurs que nous partageons, et non seulement ou simplement économique et de restriction des moyens des Pouvoirs Publics !!!

## Quelques questionnements

## Le retour du refoulé

La **formation professionnelle** : quel rôle à jouer – pour préparer la transition

Faut-il préparer :

- au travail en atelier ?

- au travail par rapport aux projets et désirs de l'usager ?
- ou par rapport aux opportunités du marché ordinaire ?

Apprendre des compétences / habilités (techniques, sociales, de vie) ou des compétences de métiers (certifiées) ?

**… et la discussion autour du job-coaching (encore) (emplois assistés)**

- Définition du job coaching !?
- Quand est-ce une alternative ?
- Pour qui ?? quels groupes cibles ?' ou choix individuel ??
- À partir de la demande du stagiaire ou des possibilités de la structure protégée ?
- Par les AP ou des services à part ??
- À partir de quand ??
- Qui est le mieux formé pour le faire ??
- Job-coach = case manager ?? coordination sur la durée ??
- Financements

**Quid l'économie sociale et solidaire** : nouvelles réglementations, solutions libérales ' désengagement des pouvoirs publics ??
quelles sont les argumentations derrière ces nouvelles réflexions et élans vers l'économie sociale et solidaire ?
jusqu'à où et quand, l'Etat, les pouvoirs publics restent-ils des partenaires fiables et engagés ??

Nous sommes donc actuellement dans une phase de questionnements où **des courants et positionnements contradictoires coexistent :**
1. difficultés de plus en plus grandes de diverses natures pour répondre aux besoins en place en atelier : administratives, financières, bureaucratiques, d'autorisation, …et de lobbing international souvent même mal interprété ou pervertit dans sa transposition dans les réalités nationales ! ( discours sur la désinstitutionalisation , inclusion, participation, etc.)
2. constats qu'il devient de plus en plus difficile de placer des personnes fragiles en milieu ordinaire …

3. Aussi, faire des ateliers protégés des vrais lieux de travail et de production, et de donner un salaire et un statut de salarié aux employés des AP ….. ne favorise pas forcément la recherche d'un emploi en milieu ordinaire ….. mais c'est aussi peut être un bon signe pour la place des structures qui nous concernent !

4. … ce qui rend difficile de mettre en place des solutions alternatives pour garder une palette de choix et de baisser la position de monopole des ateliers protégés ??

5. et d'un autre côté … s'est aussi difficile de mettre en place et de financer les modes d'accompagnement adéquat pour garantir la meilleure recherche d'emploi ou d'occupation,

en fonction de la personne, par rapport à un poste (en atelier ou ailleurs) … et de pouvoir le garder ensuite

Il n'empêche que nous devons nous battre pour pouvoir continuer de proposer dans l'avenir aussi, une palette de choix la plus grande possible !

Il reste donc du boulot à faire ….. mais à part ça la vie est belle …. Et c'est tant mieux !