

RÉFORMER LES ATELIERS PROTÉGÉS : UN IMPÉRATIF !

Conçus en 1954, légalisés en 1957, les ateliers protégés représentaient à cette époque une solution alternative aux difficultés d'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire.

Aidés partiellement par l'Etat leur rôle fut réaffirmé par la Loi d'Orientation de 1975 qui instaura une garantie de ressources pour le salarié, composée d'un salaire de base – 35 % du SMIC au minimum – versé par l'employeur, et d'un complément de rémunération versé par l'Etat – 55 % du SMIC au maximum –

Un peu plus tard, par voie réglementaire, les ateliers protégés se virent confier la mission d'aider en outre les travailleurs handicapés qui le pouvaient, à gagner le milieu ordinaire de travail, tandis qu'en 1968, il fut décidé, à l'instar de l'exemple polonais, de permettre l'embauche jusqu'à 20 % de travailleurs valides de l'effectif total.

Après quarante-cinq ans d'existence, dans leur version actuelle, les ateliers protégés ne peuvent ni effectuer correctement leurs missions ni même être assurés de ne pas disparaître : leur cadre réglementaire est obsolète, voire contradictoire à leurs missions, leurs moyens financiers sont insuffisants, le public qui leur est adressé par la C.O.T.O.R.E.P a considérablement changé, les secteurs professionnels dans lesquels ils s'inscrivent ont totalement évolué.

Tous les acteurs conviennent aujourd'hui que le concept atelier protégé doit être repensé sur de nouvelles bases. Aussi est-il nécessaire de réaffirmer que l'atelier protégé doit être un outil au service d'un parcours professionnel de la personne handicapée et que sa Refondation ne peut procéder que de ce seul point de vue. Il ne s'agit donc en aucun cas de redonner en soi une souplesse et une aisance financière en tant que telles à une structure, mais ayant reprécisé les missions et les formes d'exercice de ses missions, de donner à la structure les moyens de les exercer, y compris comme réponse alternative à l'emploi en milieu pour les travailleurs handicapés (T.H) qui, quels que soient les efforts entrepris, ne pourront jamais gagner l'entreprise ordinaire.

Bien entendu, compte tenu du mode actuel de recrutement captif des travailleurs handicapés auquel est soumis l'atelier protégé, c'est-à-dire uniquement de travailleurs orientés par la C.O.T.O.R.E.P et ne pouvant " momentanément ou durablement travailler en milieu ordinaire " - aujourd'hui le plus souvent " durablement " que " momentanément " au point de refuser dans de très nombreux cas l'embauche de ces personnes orientées par le C.O.T.O.R.E.P, sachons le reconnaître – on pourrait considérer que l'atelier protégé doit être recentré uniquement sur la mission d'accueil et non complémentarément sur la mission de promotion externe, et le financer en conséquence.

Une telle décision reviendrait, d'une part à fixer une fois pour toutes les publics accueillis, d'autre part au retour à une notion de subvention d'" équilibre " et non de " développement ", et compte tenu de l'alourdissement des handicaps de toute nature – voire de sur – handicaps – à inclure l'atelier protégé dans le champ du médico-social, quitte à réduire les différences entre l'atelier protégé et le C.A.T, et bien entendu, la nature des publics accueillis.

De même, qualifier l'AP d'Entreprise de Travail Adapté (E.T.A) – libellé imaginé par des directeurs d'AP – reviendrait à admettre l'argument avancé par ses promoteurs, que le T.H ayant un emploi en A.P rebaptisé E.T.A, il est inutile de chercher à l'insérer en milieu ordinaire, a fortiori aujourd'hui où les AP doivent être plus encore insérés dans le tissu économique.

Ce n'est clairement pas le choix pour lequel nous plaidons.

Dès lors, plusieurs évidences s'affirment : on ne peut repenser le concept atelier protégé indépendamment du mode actuel de recrutement des travailleurs handicapés , des conditions d'évaluation des capacités productives des travailleurs handicapés telle qu'elle est effectuée par la COTOREP , ni des critères réglementaires d'orientation tels qu'ils s'imposent aux COTOREP .

Or, de multiples rapports – le plus récent (un rapport parlementaire) date de l'année 2000 -, démontrent que les conditions dans lesquelles se déroulent les évaluations et les orientations doivent être repensées.

À titre de réflexion, nous pourrions envisager -- sous couvert d'analyse plus approfondie -- plusieurs types d'orientations :

-- la première, vers les CAT,

-- la seconde, si elle s'impose comme une évidence, vers le milieu ordinaire avec préconisation de " contact avec l'ANPE ",

-- la troisième, sur la base des critères actuels, vers les CRP, soit pour un avis d'un centre de pré orientation; soit pour une formation classique, ou les deux si besoin est,

-- la quatrième, à caractère initiale, vers " un milieu à contrat de travail ", c'est-à-dire en supprimant les précisions accolées à l'orientation telles que " milieu ordinaire " ou " atelier protégé ", **mais en spécifiant " avec l'aide de l'EPSR "**, après passage éventuel en pré-orientation.

Pour cette quatrième orientation, **deux cas** peuvent se présenter :

** Dans le cas où le travailleur handicapé serait susceptible d'une embauche en milieu ordinaire il reviendrait à l'EPSR -- au fonctionnement et aux moyens réactualisés -- de l'accompagner, comme à l'heure actuelle, avec ou sans abattements de salaire. Dans le cas d'abattements de salaire, l'avis de la COTOREP serait sollicité.

** Dans le cas où l'orientation nécessiterait une évaluation plus approfondie que peut l'apporter la pré-orientation, il reviendrait à une **équipe labellisée**, outre de l'EPSR qui en serait le pivot, d'un évaluateur-formateur issu de l'atelier protégé (voir plus loin), d'un ergonomiste -- destiné à devenir membre à part entière de l'équipe technique de la COTOREP --, et du psychotechnicien de l'AFPA siégeant en équipe technique de la COTOREP, d'orienter la personne en atelier protégé pour y suivre un stage d'évaluation, soit de quinze jours en EMT grâce au financement de l'ANPE, soit pour une période de 30 à 90 jours pour les cas plus difficiles.

À l'issue du stage, il reviendrait à **l'équipe labellisée** de formuler un diagnostic dont les préconisations peuvent être multiples, et qu'il incomberait à la COTOREP de valider :

-- formation en CRP, à l'AFPA au Greta, ou dans d'autres organismes associatifs agréés pour des formations spécifiques.

-- embauche en entreprise ordinaire, avec ou sans abattement de salaire (le niveau d'abattement pourrait être proposé),

-- embauche en atelier protégé pour une période de 12 à 36 mois, avec rapport d'évaluation semestrielle, en vue de développer l'employabilité de la personne, avec si besoin est, formation en alternance, interne ou externe, ou formation ponctuelle en interne, afin de bâtir un projet d'intégration professionnelle, en milieu ordinaire de préférence,

-- embauche en atelier protégé pour une période de 60 mois, avec rapport d'évaluation bi-annuelle ; cette préconisation s'apparenterait à l'orientation actuelle en atelier protégé . Il appartiendrait néanmoins à l'atelier protégé réformé d'aider le travailleur handicapé à intégrer le milieu ordinaire à plus ou moins long terme si des potentialités nouvelles apparaissent, comme le précise les textes actuels.

Sur la base de cette réforme de l'évaluation et de l'orientation, formulée en ces termes à ce stade de notre réflexion, il apparaît nécessaire à présent de dessiner à grands traits l'atelier protégé rénové.

Sur la base théorique d'un atelier protégé employant 100 travailleurs handicapés, nous pouvons déterminer différentes phases d'activité et différents postes de travail, différents en nombre, en rythme de travail et chiffrés en termes de plafond :

a) phase accueil / évaluation / orientation (pas de statut salarié) : 10 postes

de travail pour stagiaires -> 15 à 90 jours

b) phase de production / qualification⁽¹⁾ / formation (ponctuelle) : 60 postes

de travail pour salariés -> 12 à 60 mois
et 12 à 36 mois (avec formation en
alternance, interne ou extérieure, le cas échéant)

c) phase de détachement / qualification / socialisation⁽²⁾ : 10 postes de travail pour
salariés -> 1 à 12 mois,
renouvelable une fois sans excéder 24 mois

d) phase de reclassement / suivi⁽³⁾ (sans obligation de licenciement) : 10 postes de
travail pour salariés -> 1 à 6 mois

e) phase d'accueil temporaire de travailleurs en transition vers le milieu ordinaire : 10
postes de travail pour stagiaires -> 30 à 90 jours

⁽¹⁾ (comme à l'heure actuelle)

⁽²⁾ (comme cela est possible en partie actuellement)

⁽³⁾ (travailleurs en instance de quitter l'AP)

Ces différentes phases d'activité appellent un encadrement complémentaire de l'ordre de trois postes.

Il faudra :

- établir, vérifier ou affiner pendant la phase accueil / évaluation le bilan de la personne handicapée intégrant son projet individuel après avoir obtenu de la COTOREP le bilan individuel de la personne handicapée lors de l'entrée en AP pour la période d'observation,

- développer les détachements individuels et collectifs en les soumettant régulièrement à l'examen,

- lever la limitation de détachement d'un an en AP,

- favoriser le détachement dans les collectivités publiques,

- fixer le minimum salarial par rapport à la Convention Collective de référence (à défaut le SMIC, soit 35 % du salaire conventionnel et porter le complément de rémunération à 65 % du dit salaire (à défaut le SMIC),

- réviser les salaires de base tous les trois ans au minimum,

- reconsidérer les taux de salaires minimum en détachement,

- accueillir en AP un quota à définir de personnes ayant 20 % de capacité de travail (au lieu de 33 % actuellement). Cet abaissement du pourcentage devrait à la fois permettre d'offrir aux personnes handicapées une structure d'insertion à priori plus dynamique dans la voie de l'intégration en milieu ordinaire, et de conserver, s'ils le souhaitent, les travailleurs fatigués au fil des ans, accompagné alors d'un abattement de salaire direct.

- en fonction du projet de l'AP et après accord de la D.R.T.E, porter en AP à 30% le nombre possible de travailleurs valides de production, afin de favoriser à la fois la viabilité économique de la structure et la mixité travailleurs valides – travailleurs handicapés en vue d'accroître le climat professionnel de l'AP,

- autoriser le retour en AP en cas d'échec d'intégration en milieu ordinaire par le financement de postes en surnombre. Le caractère de passerelle de l'AP doit à l'évidence fonctionner dans les deux sens, mais le surcoût financier du retour ne doit pas être supporté par l'AP mais financé par le biais d'une aide financière a d hoc,

- favoriser le travail à mi-temps, à temps partiel et à durée déterminée.

Un effort conséquent en matière de formation devra être engagé. Il faudra :

- calculer le budget de formation sur la garantie de ressources, le complément de rémunération devant être assorti des charges afférentes à tous salaire. L'insuffisante formation des TH est un handicap supplémentaire. L'AP peut être un lieu privilégié pour réduire au fil du temps ce sur-handicap et ainsi, préparer une intégration éventuelle en milieu ordinaire. (En tout état de cause elle permet néanmoins la valorisation du travailleur).

- définir le niveau minima de formation des directeurs à la gestion d'entreprise sociale

- établir une politique de formation de l'encadrement technique dans sa fonction productive, tutorale et sociale

Un effort conséquent en matière de financement devra être réalisé. Il faudra :

- définir et publier les critères d'attributions de toutes subventions,

- concevoir les subventions à travers un plan triennal sur la base de 30 à 35 000 F / poste/ an, accompagné d'un plancher incompressible, intégrant les frais d'installation, les frais périodiques d'équipement, les frais de fonctionnement, et les frais de la nouvelle mission à assumer tout en confortant les deux missions actuelles.

- élaborer une politique d'aide à la modernisation des équipements et concevoir un budget équipement en relation avec le nombre d'emplois, le Chiffre d'Affaires, le métier et les technologies utilisées.

Ces propositions ne sont que des éléments de réflexion nécessitant à cette étape des échanges et des débats approfondis, l'idée étant de conforter la fonction de production dévolue à l'A.P. actuel, tout en lui donnant les moyens

de remplir le deuxième volet de sa mission qu'elle ne peut assurer correctement aujourd'hui, et de lui conférer une tâche complémentaire d'évaluation et de qualification pour un certain nombre de travailleurs plus en difficultés, mais susceptibles d'être ensuite orientés à bon escient vers l'atelier protégé, et pour certains d'entre eux, en milieu ordinaire un peu plus tard si cela correspond à leurs possibilités.

Et déjà plusieurs questions apparaissent en filigrane :

- peut-on repenser l'évaluation et l'orientation professionnelles des personnes handicapées effectuées par la première section des COTOREP sans repenser les conditions d'attribution des taux d'invalidité et du système allocatif, prérogatives de la deuxième section des COTOREP ?

- peut-on laisser les C.A.T en dehors de toute cette réflexion, et notamment à propos des C.O.T.O.R.E.P, alors que le rôle complémentaire de tremplin vers un milieu moins protégé lui est dévolu par circulaire ?

- faut-il réformer le système de "garanties de ressources" totalement incontrôlé aujourd'hui et revenir plutôt à la notion d'"allocation de compensation" (loi Cordonnier de 1949) supprimée en 1975 ?

Vincent Assante, président de l'ANPIHM

PS : Cette note rédigée en 2000 reste tout à fait d'actualité.