

Les ateliers protégés

Alberto Migliore Ph.D.
Research Associate
Institute for Community Inclusion
University Massachusetts Boston
20 Park Plaza, Suite 1300
Boston, MA 02116
alberto.migliore@umb.edu

Les ateliers protégés sont des programmes de jour en établissement qui sont fréquentés par des adultes ayant des incapacités et qui se substituent à un emploi sur le marché du travail normal (Martin 2001, Samoy et Waterplas 1992). Le travail est le principal centre d'intérêt des ateliers protégés, qui accordent une préférence aux activités de travail relativement simples comme l'assemblage, l'emballage, le travail du bois, la fabrication, l'entretien ou la couture. De plus, les ateliers protégés peuvent offrir d'autres activités, comme des programmes éducatifs et des loisirs (O'Brien et Dempsey 2004, Visier 1998).

Le travail dans les ateliers protégés peut avoir différentes significations, allant de la thérapie par le travail jusqu'à constituer une réelle source de revenus. La distinction entre les significations du travail prend sa source dans les objectifs des ateliers protégés, qui peuvent s'étendre d'une garde à long terme, à une réadaptation orientée vers la transition dans le marché du travail normal et vers l'emploi à long terme. De même, le statut des adultes ayant des incapacités fréquentant des ateliers protégés peut aller de « patient » en garde à long terme, en passant par le statut de stagiaire se préparant à un emploi individuel, jusqu'au statut de travailleur (Visier 1998, Whitehead 1979a, Whitehead 1979b).

L'éventail des caractéristiques des ateliers protégés se reflète dans la variété des dénominations généralement utilisées pour les identifier : ateliers spéciaux, entreprises industrielles, ateliers industriels, industries à discrimination positive, stages de formation, ateliers de formation professionnelle, services commerciaux et ateliers de réadaptation.

Même quand le travail est le principal centre d'intérêt des ateliers protégés, l'environnement de travail a tendance à différer de celui des entreprises ordinaires. Dans les ateliers protégés, par exemple, on cherche à trouver des activités de travail qui conviennent aux aptitudes des personnes, alors que dans le marché du travail normal, on s'attarde à faire correspondre les aptitudes des personnes aux besoins de la production (Conley 1973). De plus, la hiérarchie dans les ateliers protégés n'est pas fondée sur des paramètres contractuels comme dans les entreprises ordinaires. Au lieu de cela, elle découle du statut de la personne qui est un participant ou bien un membre du personnel qui supervise les participants (Gersuny et Lefton 1970).

Survol historique et état actuel

Les ateliers protégés ont d'abord été fondés en France au 16^e siècle pour ensuite, au cours du 18^e siècle, prendre de l'expansion à travers l'Europe et dans d'autres parties du monde (Nelson 1971, Noll et Trent 2004, Samoy et Waterplas 1992). Au départ, ils ont été mis en place par des

communautés religieuses ou des œuvres de charité en tant qu'annexe aux établissements de logement. Ces institutions avaient comme objectifs l'aide aux pauvres, la protection des communautés face à la menace des déviants, la protection des détenus qui pourraient être abusés par d'autres, ainsi que la réadaptation des détenus dans la mesure du possible (Block 1993, Nelson 1971, Wolfensberger 1974).

La plus forte augmentation du nombre d'ateliers protégés et l'expansion des services pour y intégrer les adultes présentant des déficiences intellectuelles ont caractérisé les décennies suivant la Deuxième Guerre mondiale (Kiernan 2000; Nelson 1971; Noll and Trent 2004). Par exemple, entre 1948 et 1976, le nombre d'ateliers protégés aux États-Unis est passé de 85 à environ 3 000 (US Department of Labor 1979). En 2007, on estimait à 136 000 le nombre d'adultes ayant des incapacités qui fréquentaient des ateliers protégés dans 42 États des États-Unis (Butterworth et coll. 2009). En Europe, au début des années 1990, il y avait environ 350 000 adultes ayant des incapacités dans des ateliers protégés. Toutefois, la plupart de ces ateliers protégés se trouvaient aux Pays-Bas, en Suède, en Belgique, en France et en Allemagne (EIM, Business and Policy Research 2002; Samoy et Waterplas 1992). À la même époque, on dénombrait en Australie plus de 900 ateliers protégés gérés par 252 fournisseurs de services (Treloar 2002).

Polémique au sujet des ateliers protégés

Au cours des dernières décennies, on a vu émerger un débat relatif au remplacement des ateliers protégés par des emplois dans le marché du travail normal (Butterworth et Boeltzig 2008, Mank 2008, NASDDDS et ICI 2009, Weikle 2008). Certains organismes subventionnaires ont pleinement adhéré à cette politique relativement nouvelle. En 2007, par exemple, l'État du Vermont (États-Unis) a laissé tomber les services d'ateliers protégés pour les remplacer par des services d'emploi intégré (Sulewski 2007). Au début des années 2000, l'État de Washington (États-Unis) a mis en place une politique d'emploi prioritaire. Selon cette politique, on aide les travailleurs ayant des incapacités à se trouver un emploi sur le marché du travail normal avant d'envisager tout autre service de jour (DDD 2004). La Colombie-Britannique (Canada) et la Nouvelle-Zélande ont abrogé, respectivement en 1996 et 2000, leurs lois permettant aux ateliers protégés de payer les travailleurs ayant des incapacités sous le salaire minimum. En conséquence, les ateliers protégés ont dû augmenter les salaires au moins jusqu'au salaire minimum ou mettre fin à leurs programmes d'emploi (Butterworth et coll. 2007). On trouvera aux prochaines sections certaines des principales questions favorables et défavorables aux ateliers protégés.

Arguments en faveur des ateliers protégés

On compte parmi les avantages des ateliers protégés le fait qu'ils offrent des solutions plus sécuritaires que l'emploi à l'extérieur, qu'ils sont moins exigeants pour les personnes ayant des incapacités en matière de compétences sociales et de travail, qu'ils offrent de meilleures possibilités d'encourager les relations amicales, qu'ils assurent une certaine structure pendant les jours de semaine et une aide à vie sans nuire aux prestations d'invalidité.

Une étude ethnographique à laquelle participaient 16 adultes ayant des incapacités dans un atelier protégé a révélé que cet endroit constituait une meilleure solution qu'un emploi compétitif en raison des risques du monde extérieur. Les risques perçus dans le monde extérieur comprenaient la criminalité, le harcèlement et le travail trop exigeant (Dudley et Schatz 1985).

Dans une autre étude, environ 70 % des parents et des aidants naturels déclaraient que la sécurité était une préoccupation importante, ce qui faisait de l'atelier protégé leur premier choix. De fait, environ le quart des répondants ont déclaré que la sécurité constituait la préoccupation la plus importante à avoir influencé leur choix de fréquenter un atelier protégé (Migliore et coll. 2008).

Un second avantage de l'atelier protégé repose sur l'hypothèse que l'emploi extérieur nécessite des compétences complexes et que toutes les personnes ayant des incapacités ne peuvent pas répondre à de telles exigences (Treloar 2002, Visier 1998). Le personnel de trois ateliers protégés en Irlande du Nord mentionnait que les principaux facteurs justifiant la participation d'adultes ayant des incapacités dans des ateliers protégés comprenaient des difficultés de concentration, de faibles habiletés de communication, des difficultés à comprendre les directives et l'absence de motivation au travail de la part de ces adultes (McConkey et Mezza 2001).

Un autre avantage des ateliers protégés consiste à offrir la possibilité aux personnes ayant des incapacités de se lier d'amitié avec d'autres personnes qui ont vécu des expériences semblables en raison de leurs incapacités (Dudley et Schatz 1985, Weikle 2008). Dans une étude à laquelle participaient 210 adultes ayant des incapacités participant à des ateliers protégés, sur leurs parents et leurs proches et sur le personnel de ces ateliers protégés, environ la moitié des répondants trouvaient que le milieu social des ateliers protégés constituait une raison importante de préférer les ateliers protégés plutôt que l'emploi à l'extérieur. De plus, environ un tiers du personnel déclarait que le milieu social était le facteur le plus important expliquant que les adultes ayant des incapacités favorisaient l'atelier protégé (Migliore et coll. 2008). Selon Jordán de Urrías et Verdugo (sous presse), parmi plus de 90 % des adultes satisfaits de leur travail dans un atelier protégé, 30 % mentionnaient les relations amicales comme une raison d'apprécier leur travail.

Un autre argument qui milite en faveur des ateliers protégés est qu'ils fournissent une aide continue pendant la semaine et pour pratiquement la durée entière de la vie adulte. Les ateliers protégés sont habituellement ouverts cinq jours par semaine tout au long de l'année, même en période de récession. Quand il n'y a pas de travail, les participants réalisent des activités non rémunérées, reçoivent une formation ou participent à des activités récréatives (The Urban Institute 1975). De plus, même si les listes d'attente peuvent retarder les placements, une fois que le participant est accepté dans un atelier protégé, il est peu probable qu'il perde un jour sa place. Il faut ajouter qu'il est beaucoup plus facile de placer des personnes dans des ateliers protégés que de leur trouver des emplois sur le marché du travail normal, car le placement est plus prévisible (Conley et coll. 1995).

Préoccupations au sujet des ateliers protégés

Les principales préoccupations concernant les ateliers protégés tournent autour de quatre questions : les conditions de travail, un transfert limité vers un emploi compétitif le non-respect des normes internationales et le manque d'autodétermination.

Même si les ateliers protégés font de la production et fonctionnent comme des entreprises, les travailleurs ayant des incapacités de ces ateliers ne profitent pas du même degré de normes de protection offertes aux travailleurs du marché du travail normal. Par exemple, un sondage effectué auprès de 5 000 adultes ayant des incapacités travaillant dans des ateliers protégés dans

24 États des États-Unis a établi qu'en moyenne, les adultes en atelier protégé gagnaient 101 \$ (US) par mois, pour une moyenne mensuelle de 74 heures de travail (NCI 2008). Selon une étude effectuée en Espagne et portant sur 60 travailleurs de 20 ateliers protégés, environ la moitié des répondants se déclaraient insatisfaits des faibles salaires obtenus dans leur atelier (Jordán de Urriés et Verdugo sous presse). Des salaires plus bas sont permis même dans les pays réglementant le salaire minimum, car les ateliers protégés peuvent généralement demander une exemption au règlement. De fait, les adultes ayant des incapacités qui travaillent dans un atelier protégé n'ont habituellement pas un statut d'employé, ni de pouvoir de négociation (Gersuny et Lefton 1970, Whitehead 1979a). Certains soutiennent que les faibles salaires des ateliers protégés proviennent d'un rendement inférieur de la part des participants. En revanche d'autres affirment que des technologies désuètes et un manque d'aptitudes en gestion de la part du personnel sont les principales raisons expliquant les revenus insuffisants et, en conséquence, les faibles salaires (Whitehead 1979a, Whitehead 1979b). Le manque de protection des travailleurs dans les ateliers protégés peut aussi concerner les normes de santé et de sécurité. Un rapport fondé sur l'inspection de 10 ateliers protégés a révélé que les travailleurs ayant des incapacités dans un atelier protégé profiteraient d'une meilleure ergonomie, d'une surveillance de leur exposition à des produits chimiques et d'une documentation des blessures et des maladies (Lenhart 2000).

Une deuxième préoccupation à propos des ateliers protégés réside dans leur faible réussite à aider les adultes ayant des incapacités à migrer vers le marché du travail normal (Biklen et Knoll 1987, Jordán de Urriés et Verdugo sous presse, Taylor 2004). Plusieurs auteurs s'accordent à dire que le taux de transfert des ateliers protégés vers le marché du travail normal est très bas et que celui-ci peut varier entre 1 % et environ 5 % (Beyer et coll. 2002, EIM, Business and Policy Research 2002, Samoy et Waterplas 1992, US Government Accountability Office 2001, Zivolich et Bamberg 1991). Le fait que le travail en atelier protégé ne constitue pas un défi est une raison possible du bas taux de transfert, ce qui fait que les personnes ayant des incapacités n'acquièrent pas les compétences nécessaires sur le marché du travail normal (Fitzsimmons et coll. 1974). De plus, les adultes ayant des incapacités, particulièrement ceux qui présentent une déficience intellectuelle, ont de la difficulté à transférer des aptitudes d'un environnement de travail à l'autre. En conséquence, la formation donnée dans un atelier protégé a peu de valeur dans le cadre d'un emploi à l'extérieur (Gottwald et Pendyck 1997, OECD 1994, Rogan et Hagner 1990). En fait, les employeurs peuvent hésiter à embaucher quelqu'un provenant d'un atelier protégé en raison des préjugés relatifs à ce genre d'expérience (Fawcett 1996, Harrison 1976, Strategy Unit Report to the Office of the Deputy Prime Minister 2005). Enfin, le transfert d'un atelier protégé vers le marché du travail normal est en opposition avec le besoin des ateliers protégés de conserver les travailleurs les plus fonctionnels. Les travailleurs qualifiés constituent une ressource importante pour les ateliers protégés si ces centres de production veulent parvenir à satisfaire les exigences du travail à forfait et à produire des revenus suffisants (Nelson 1971, Samoy et Waterplas 1992).

La troisième préoccupation au sujet des ateliers protégés concerne le fait qu'ils ne répondent pas aux normes internationales favorisant l'intégration à la société des adultes ayant des incapacités. Bien qu'à leurs débuts les ateliers protégés aient été acceptés en tant que remplacement à des programmes de jour pour des adultes présentant de graves incapacités, les organisations internationales ont toujours préconisé l'emploi dans le marché du travail normal comme étant

l'objectif à privilégier. L'Organisation internationale du travail (OIT), par exemple, a recommandé depuis 1944 que les personnes ayant des incapacités soient formées avec d'autres travailleurs et aient une égalité d'accès à l'emploi. D'autres rapports internationaux préconisaient l'intégration totale des adultes ayant des incapacités à la société, comme la Déclaration universelle des droits de l'homme en 1948, la Déclaration des droits du déficient mental adoptée par les Nations Unies en 1971, ou la plus récente Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée par les Nations Unies en 2006 (O'Reilly 2003).

Enfin, certains soulèvent des préoccupations au sujet du manque possible d'autodétermination auquel sont soumis les adultes ayant des incapacités dans des ateliers protégés. Une étude ethnographique portant sur 16 adultes ayant des incapacités fréquentant un atelier protégé a conclu qu'environ un tiers des participants désiraient travailler à l'extérieur de l'atelier protégé. Qui plus est, la plupart des répondants avaient très peu ou aucune expérience d'un emploi à l'extérieur pour prendre une décision éclairée (Dudley et Schatz 1985). Une autre étude impliquant 275 personnes fréquentant trois centres de jour à Belfast a conclu que jusqu'à un tiers des participants auraient aimé travailler à l'extérieur des ateliers protégés. Ces proportions étaient encore plus élevées parmi les personnes ayant déjà fait l'expérience du marché du travail normal (McConkey et Mezza 2001). De la même façon, Jordán de Urríes et Verdugo (sous presse) ont constaté qu'environ 40 % des 60 adultes ayant des incapacités et travaillant dans 20 ateliers protégés en Espagne souhaitaient quitter le programme pour apprendre de nouvelles choses et faire plus d'argent. Dans une autre étude concernant 210 adultes présentant des troubles du développement de 19 ateliers protégés aux États-Unis, la majorité des adultes ayant des incapacités (74 %), des parents et aidants (67 %) et du personnel des ateliers protégés (65 %) croyaient que le travail à l'extérieur de l'atelier était le choix privilégié ou au moins une possibilité. Seulement 14 % des adultes ayant des incapacités et seulement environ un tiers des parents, des proches et du personnel croyaient que le travail à l'extérieur de l'atelier protégé n'était pas le choix privilégié (Migliore et coll. 2007).

Bibliographie

- Beyer S, Hedeboew G, Morgan C, Van Regenmortel T, Samoy E. 2002. Inter-national reflections: An interim report on effective approaches to vocational training and employment for people with learning disabilities from the LABOr project.
- Biklen D, Knoll J. 1987. The disabled minority. In: Community integration for people with severe disabilities. In: Taylor SJ, Biklen D, Knoll J, editors. New York (NY): Teachers College Press. p. 3-27.
- Block L. 1993. Saying goodbye to an old friend: The closure of a sheltered workshop. *Canadian Journal of Rehabilitation* 7(2):111-8.
- Butterworth J, Smith FA, Hall AC, Migliore A, Winsor J. 2009. State data: The national report on employment services and outcomes. Boston: Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston.
- Butterworth J, Boeltzig H. 2008. Supporting employment and personal choices: A response to Weikle. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities* 46(1):61-3.

- Butterworth J, Hall A, Hoff D, Migliore A. 2007. State and international efforts to reform or eliminate the use of sub-minimum wage for persons with disabilities. Boston (MA): Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston.
- Conley R, Azzam R, Mitchell A. 1995. Evaluation of transition to work demonstration projects using a natural supports model.
- Conley RW. 1973. The economics of mental retardation. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- DDD. 2004. County services for working age adults. policy 4.11. Washington Division of Developmental Disabilities.
- Dudley JR, Schatz MS. 1985. The missing link in evaluating sheltered workshop programs: The clients' input. *Mental Retardation* 23(5):235-40.
- EIM, Business and Policy Research. 2002. Active labour market programmes for people with disabilities. fact and figures on use and impact.
- Fawcett G. 1996. Living with disability in Canada: An economic portrait.
- Fitzsimmons SJ, Collingnon FC, Wolff PC. 1974. The program services and support system of the Rehabilitation Services Administration. Cambridge (MA): Abt Associates.
- Gersuny G, Lefton M. 1970. Service and servitude in the sheltered workshop. *Social Work* 15:74-81.
- Gottwald G, Pendyck G. 1997. Review of evaluation of supported employment. Dublin (Ireland).
- Harrison R. 1976. The demoralizing experience of prolonged unemployment. *Department of Employment Gazette* 84:339-48.
- Jordán de Urríes FB, Verdugo MA. (in press). Sheltered Employment Centers. A study of their characteristics and way in which they are perceived by those who use them. *WORK, A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*.
- Kiernan W. 2000. Where we are now. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities* 15(2):90-6.
- Lenhart SW. 2000. Protecting workers with developmental disabilities. *Applied Occupational and Environmental Hygiene* 15(2):171-11.
- Mank D. 2008. Alderbrook 2007. *Journal of Vocational Rehabilitation* 29:53-10.

- Martin T. 2001. Sheltered employment. A review of the literature. Dublin (Ireland): Martin & Associates.
- McConkey R, Mezza F. 2001. Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Learning Disabilities* 5(4):309-10.
- Migliore A, Grossi T, Mank D, Rogan P. 2008. Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation* 28(1):29-12.
- Migliore A, Mank D, Grossi T, Rogan P. 2007. Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation* 26(1):5-19.
- NASDDDS, ICI. 2009. Collaboration to promote self-determination 2009 policy framework. employment first: Focusing on integrated employment as the desired outcome. Washington (DC): National Association of Directors of Developmental Disabilities Services and Institute for Community Inclusion, University Massachusetts Boston .
- NCI. 2008. Employment data, phase IX final report. Human Services Research Institute and National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services.
- Nelson N. 1971. Workshops for the handicapped in the united states: An historical and developmental perspective. Springfield (IL): Charles C. Thomas.
- Noll S, Trent JW. 2004. Mental retardation in America: A historical reader. New York: New York University Press.
- O'Reilly A. 2003. The right to decent work of persons with disabilities. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- O'Brien J, Dempsey I. 2004. Comparative analysis of employment services for people with disabilities in Australia, Finland, and Sweden. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 1(3/4):126-35.
- OECD. 1994. Disabled youth and employment. Paris (France): Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
- Rogan P, Hagner D. 1990. Vocational evaluation in supported employment. *Journal of Rehabilitation* 56(1):45-51.
- Samoy E, Waterplas L. 1992. Sheltered employment in the European community. Louvain: Hoger Instituut voor De Arbeid Leuven.
- Strategy Unit Report to the Office of the Deputy Prime Minister. 2005. Improving the life chances of disabled people. Department for Work and Pensions, Department of Health,

- Department of Education and Skills. Retrieved July 21, 2005, from http://www.strategy.gov.uk/downloads/work_areas/disability/disability_report/index.htm
- Sulewski JS. 2007. Shifting resources away from sheltered workshops in vermont. Institute for Community Inclusion, University Massachusetts Boston.
- Taylor SJ. 2004. Caught in the continuum: A critical analysis of the principle of the least restrictive environment. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities* 29(4):218-13.
- The Urban Institute. 1975. Report of the comprehensive needs study. Department of Health, Education, and Welfare. Report nr 309; Report to the Rehabilitation Services Administration, US.
- Treloar S. 2002. The Winston Churchill memorial trust of Australia. to study models of vocational employment for 'people with a disability' in Sweden, the Netherlands, United Kingdom and the United States of America.
- US Department of Labor. 1979. Summary of major findings of the US Department of Labor. sheltered workshop study. *Amicus* 4(5,6):276-.
- US Government Accountability Office. 2001. Centers offer employment and support services to workers with disabilities, but Labor should improve oversight. Washington (DC): United States General Accounting Office.
- Visier L. 1998. Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review* 137(3):347-65.
- Weikle DWJ. 2008. Achieving community membership through CRPs: A reaction to Metzel et al. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities* 46(1):58-3.
- Whitehead CW. 1979b. Training and employment services policy analysis: A look at community based services for handicapped individuals. Washington (DC): Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation.
- Whitehead CW. 1979a. Sheltered workshops in the decade ahead: Work, wages or welfare. In: Vocational rehabilitation of severely handicapped persons. In: Bellamy GT, O'Connor G, Karan OC, editors. Baltimore (MD): Brookes Publishing Co.
- Wolfensberger W. 1974. The origin and nature of our institutional models. Syracuse: Center on Human Policy Syracuse University Division of Special Education and Rehabilitation.
- Zivolich S, Bamberg E. 1991. Free markeet strategies for improving segregated day activities programs to integrated wemploymnt services. *Journal of Vocational Rehabilitation* 1(4):65-72.