



ENSP

ÉCOLE NATIONALE DE
LA SANTÉ PUBLIQUE

RENNES

**Directeur d'établissement social
et médico-social public
Promotion 2004**

**LE TRAVAIL PROTEGE EN CAT : VERS UN NOUVEAU
TAYLORISME ?**

**AU REGARD DE LA PROFESSIONNALISATION DES CAT DEPUIS QUELQUES
ANNEES, ASSISTE-T-ON A UNE MODIFICATION DES CONDITIONS DE
TRAVAIL POUR LA PERSONNE HANDICAPEE ?**

Sébastien HERVOCHON

Remerciements

Je tiens à remercier de leur accueil le personnel de l'établissement public médico-social « Belna », et en particulier M. Gautier et Mlle Pachnik, puis tous ceux qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire. Enfin, je remercie M. Munoz et M. Gilbon qui par leur aide m'ont permis d'avancer dans ma recherche.

Sommaire

<i>Introduction</i>	1
1 LE TRAVAIL EN CAT ET SES CONDITIONS	5
1.1 Présentation du travail protégé en CAT et de sa professionnalisation : l'exemple du CAT de Belna.	5
1.1.1 Les CAT, établissements médico-sociaux offrant un travail protégé	5
A) Le travail, créateur de liens sociaux	5
B) Le travail protégé, des situations diverses et variées	6
a) LA COTOREP, organe d'orientation	7
b) L'orientation en AP ou en C.D.T.D	7
c) L'orientation en emploi protégé en milieu ordinaire de travail	7
d) L'orientation en CAT	7
C) Présentation des Centres d'Aide par le Travail	8
a) Des structures médico-sociales à double finalité	8
b) Un fonctionnement administratif et financier particulier	8
c) Le statut des personnes handicapées en CAT	10
1.1.2 Un travail protégé en CAT qui s'est lentement professionnalisé	12
A) Une législation générale complaisante	12
B) L'évolution matérielle des CAT	12
C) L'évolution des ressources humaines	13
a) Les compétences du personnel encadrant	13
b) La formation des travailleurs handicapés	13
c) La démarche qualité : les normes ISO 9000	14
1.1.3 L'exemple de l'EPMS Belna	15
A) L'IME, le SHAVS et l'AP	15
a) L'IME	15
b) Le SHAVS et l'AP	15
B) Le centre d'aide par le travail	16
a) Données Sociales	16
b) Données économiques	17
c) La professionnalisation du CAT de Belna	17

1.2	Des conditions de travail en CAT peu analysées	21
1.2.1	Conditions de travail du milieu ordinaire : un concept évolutif et central	21
A)	Construction sociale des conditions de travail et déconstruction du travail	22
a)	<i>Les conditions de travail résultent d'une construction sociale</i>	22
b)	<i>Le travail comme activité : moyen de déconstruction du travail</i>	23
B)	Conditions de travail et Santé	25
a)	<i>Les difficultés de la mesure</i>	25
b)	<i>Les conditions de travail génératrices de maladies graves</i>	26
c)	<i>Conditions de travail et construction de la santé</i>	28
C)	L'importance de l'organisation du travail	30
a)	<i>Les méfaits des organisations traditionnelles</i>	30
b)	<i>Les formes modernes d'intensification du travail</i>	30
c)	<i>Conditions de travail et épanouissement personnel</i>	32
1.2.2	Hypothèses sur les conditions de travail en CAT	34
A)	Construction sociale des conditions de travail et déconstruction du travail en CAT	34
a)	<i>Une conscientisation des conditions de travail peu développée en CAT?</i>	34
b)	<i>Garantie de ressources : salaire de compensation ?</i>	35
c)	<i>Le travail comme activité : une approche des conditions de travail justifiée en CAT ?</i>	35
B)	Conditions de travail et Santé	36
a)	<i>Des difficultés amplifiées dans la mesure en CAT ?</i>	36
b)	<i>Les conditions de travail en CAT génératrices de maladies graves ?</i>	36
c)	<i>Les conditions de travail en CAT : formidable opérateur de construction de la santé ?</i>	36
C)	Des choix d'organisation du travail aussi déterminants en CAT ?	36
a)	<i>Les formes modernes d'intensification du travail appliquées en CAT ?</i>	36
b)	<i>Le travail en CAT, source d'épanouissement personnel ?</i>	37

2 L'IMPACT DE LA PROFESSIONNALISATION D'UN CAT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES HANDICPEES : L'EXEMPLE DU CAT DE Belna _____ 39

2.1 Méthodologie utilisée _____ 39

2.1.1	L'analyse sur pièces _____	39
A)	Les accidents de travail des travailleurs handicapés au CAT de Belna _____	39
B)	Règlement de fonctionnement _____	40
2.1.2	L'analyse sur place : les entretiens sociologiques _____	41
A)	Les entretiens _____	42
a)	<i>Objectifs</i> _____	42
b)	<i>Moyens</i> _____	42
B)	L'échantillon _____	43
a)	<i>Choix de l'échantillon</i> _____	43
b)	<i>Description de l'échantillon</i> _____	43
C)	Les limites de l'analyse _____	45

2.2 La professionnalisation du CAT de Belna ne vient pas dégrader les conditions de travail de ses travailleurs handicapés _____ 46

2.2.1	Construction sociale des conditions de travail et déconstruction du travail au CAT de Belna _____	46
A)	Une conscientisation des conditions de travail peu développée _____	46
B)	La Garantie de ressources : moyen de subsistance et de reconnaissance _____	48
C)	Le travail comme activité : une approche des conditions de travail justifiée en CAT _____	48
2.2.2	Les conditions de travail au CAT de Belna préservent la santé des travailleurs handicapés _____	49
A)	Des difficultés dans la mesure amplifiées en CAT _____	49
B)	Les conditions de travail au CAT de Belna non génératrices de maladies graves _____	49
a)	<i>Les contraintes physiques</i> _____	49
b)	<i>Le bruit</i> _____	51
c)	<i>Les pénibilités psychologiques</i> _____	52
d)	<i>Les petits troubles de santé</i> _____	52
C)	Les conditions de travail au CAT de Belna seraient opérateur de construction de la santé des travailleurs handicapés _____	53
2.2.3	Le CAT de Belna et son organisation du travail _____	55
A)	La subsistance du modèle domestique comme mode d'organisation du travail _____	55
B)	Une organisation du travail aussi marquée par un basculement vers le modèle marchand _____	56
C)	Une intensification du travail relative au CAT de Belna _____	57
D)	Le travail au CAT de Belna, source d'épanouissement et de reconnaissance _____	59

- a) *Le travail au CAT de Belna, situation de passivité sur la voie du développement* _59
- b) *Reconnaissance sociale : l'importance jouée par le rôle du moniteur d'atelier* __61

2.3 Vers une amélioration des conditions de travail des travailleurs handicapés du CAT

de Belna _____ **63**

2.3.1 Définition des bonnes conditions de travail _____ 63

A) Dans le milieu ordinaire _____ 63

B) Dans le milieu protégé _____ 64

2.3.2 L'amélioration des conditions de travail par leur objectivation _____ 65

A) Les accidents de travail des travailleurs handicapés de Belna _____ 65

a) *L'analyse des accidents de travail de 1995 à 2003* _____ 65

b) *Les actions et mesures favorisant une réduction des accidents de travail* _____ 67

B) De la dégradation des conditions de travail à leur décalage avec les conditions de vie : des phénomènes sans incidences _____ 68

C) L'intervention clé de l'État, des médecins et inspecteurs du travail _____ 69

D) Les travailleurs handicapés : obstacles à l'expression des conditions de travail ___ 69

E) Le rôle joué par le Conseil à la Vie Sociale (CVS) _____ 69

2.3.3 L'amélioration de conditions de travail par les investissements : la question de l'affectation des résultats _____ 71

A) Les investissements _____ 71

B) L'affectation des résultats _____ 72

a) *Le décret budgétaire du 22 octobre 2003* _____ 72

b) *L'affectation des résultats du CAT de Belna en 2002* _____ 73

2.3.4 L'amélioration des conditions de travail par la prévention de l'intensification du travail 74

A) Les conséquences de l'intensification _____ 74

a) *L'intensification du travail entraîne la rigidité* _____ 74

b) *Les aspects psychologiques de l'intensification du travail* _____ 75

B) La prévention de l'intensification du travail protégé _____ 75

a) *La prévention de l'urgence dans le travail protégé* _____ 75

b) *Directeur et moniteur d'atelier : des rôles clés* _____ 76

conclusion _____ **79**

Bibliographie _____ **81**

Liste des annexes _____ **I-XII**

Liste des sigles utilisés

AAH : Allocation Adulte Handicapée
ACTP : Allocation Compensatrice pour Tierce Personne
ANDICAT : Association Nationale des Directeurs de CAT
AP : Atelier Protégé
BAPC : Budget Annexe de Production et de Commercialisation
BEP : Brevet d'Enseignement Professionnel
BPAS : Budget Principal d'Activité Sociale
CAF : Caisse d'Allocations Familiales
CAP : Certificat d'Apprentissage Professionnel
CAT : Centre d'Aide par le Travail
CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins de Chantier
CDTD : Centres de Distribution de Travail à Domicile
DGF : Dotation Globale de Financement
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
CRDS : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale
CROSS : Comité Régional d'Organisation Sanitaire et Sociale
CSG : Contribution Sociale Généralisée
CVS : Conseil à la Vie Sociale
DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DU : Document Unique
EPI : Equipements de Protection Individuelle
IME : Institut Médico-Educatif
INRS : Institut National de la Recherche sur la Sécurité
INSEE : Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques
RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SHAVS : Service d'Hébergement et d'Accompagnement à la Vie Sociale
TMS : Troubles Musculosquelettiques

INTRODUCTION

Les conditions de travail en CAT (Centre d'Aide par le Travail) ont été au devant de l'actualité lors de la parution du livre de Pascal GOBRY en janvier 2002¹. Ce livre polémique a suscité l'émotion aux yeux de tous, professionnels et non professionnels compris. Tout le monde découvrait dans ce livre une face cachée du travail protégé. Par une succession d'exemples, l'auteur nous livre en effet les dérives de certains CAT, auteurs d'abus, de détournements d'argent public et privé, de maltraitances... Au gré des pages, cela amène à penser que le travail protégé ne remplirait pas son rôle d'action médico-sociale en faveur de l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées ne pouvant exercer dans le milieu ordinaire.

Pour autant, doit-on conclure à une telle thèse sans comprendre le fonctionnement de ce système, sans questionner avant des vérités peut être trop vite acquises et généralisées. Certes des abus et situations extrêmes liés à l'exploitation de cette population au travail ont pu être constatés, et il n'est pas ici question de les remettre en cause. Mais vouloir analyser les conditions de travail en CAT, thème encore récent dans le domaine particulier que représente le travail protégé, ne suppose-t-il pas de prendre, auparavant, des précautions ?

Car si les conditions de travail pour un travailleur handicapé en CAT doivent s'analyser en lien avec le statut hybride réservé à celui-ci (à la fois soumis au code de l'action sociale et au code du travail), peut-on pour autant les identifier au même titre que celles du milieu ordinaire ? Autrement dit, se définissent-elles de la même manière ?

De plus, on a pu observer depuis quelques années une professionnalisation accrue des Centres d'Aide par le Travail. L'encadrement financier et les nombreuses mesures d'austérité imposées sur le Budget Principal d'Activité Sociale font que les directeurs de CAT ont privilégié peu à peu le Budget Annexe de Production et de Commercialisation afin de se dégager une marge de manœuvre plus confortable. Pour cela, ils ont dû s'adapter aux règles du marché et se sont donc professionnalisés par la force des choses en investissant dans un appareil de production de plus en plus innovant et moderne. Or, la professionnalisation des entreprises marquée par la mécanisation et les nouvelles

¹ GOBRY P. *L'enquête interdite, handicaps, le scandale humain et financier*. Paris : Cherche Midi, 2002. 308 p. Documents Cherche Midi.

organisations de travail s'est accompagnée certes d'une amélioration des conditions de travail des ouvriers, mais également parfois d'une intensification du travail.

Ainsi si le volet économique s'est transformé dans l'aide par le travail, le volet social et humain a-t-il connu également de telles modifications? Cette professionnalisation a-t-elle suscité des changements perceptibles dans les conditions de travail pour le travailleur handicapé en CAT? Peut-on parler de véritable transformation ou pis de détérioration des conditions de travail? Autant de questions auxquelles il serait intéressant d'apporter quelques pistes de réponses.

Pour cela, le travail en CAT et ses conditions feront l'objet d'un premier temps de réflexion. Il s'agira ici, après une présentation sommaire du travail protégé en CAT et en particulier celle du CAT sur lequel l'étude se base, d'aborder les points qui amènent à penser qu'une professionnalisation des CAT s'opère. De plus, vouloir analyser les conditions de travail en CAT suppose avant de bien les identifier, aussi une recherche sur son analyse réalisée dans le milieu ordinaire permettra de la rapprocher au travail protégé. Car dans ce dernier domaine peu de recherches sur les conditions de travail ont été effectuées. Des hypothèses seront donc formulées.

Ensuite, ce sera l'occasion de confronter ces hypothèses émises aux réalités du terrain. Il sera question ici, d'appréhender concrètement les conditions de travail dans un CAT (terrain de stage) en lien avec la modernisation progressive de son appareil de production. Outre un état des lieux des conditions de travail, une étude sociologique sur un échantillon de travailleurs handicapés viendra compléter l'analyse et pourra, peut être, apporter des éléments de réponse. De même, la représentation que peuvent se faire les moniteurs d'atelier des conditions de travail des travailleurs handicapés suscite également un intérêt. Aussi des entretiens individualisés viendront alors apprécier d'éventuels décalages entre les logiques des premiers et celles des seconds. Enfin, si l'intérêt de l'étude réside dans la compréhension des conditions de travail en CAT, ce second temps de réflexion se terminera par l'étude des moyens financiers, humains et techniques dont dispose un directeur de CAT pour améliorer les conditions de travail des travailleurs handicapés.

Bien sûr, tout ceci se faisant en parallèle du projet de loi en cours de navette au Parlement, relatif à l'égalité des droits et des chances, à la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et qui viendra réformer la loi de 1975. Cette dernière du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées a permis de reconnaître les besoins spécifiques liés au handicap et de favoriser l'intégration sociale des personnes handicapées. Elle a posé une obligation nationale de solidarité envers les personnes

handicapées. Elle a créé un socle de droits particuliers pour les enfants handicapés en organisant pour eux une éducation spéciale et une allocation spéciale d'éducation. Elle a institué un corpus de droits pour les adultes handicapés en organisant pour eux l'emploi protégé, une garantie de ressources et un ensemble de prestations particulières dont l'Allocation pour Adultes Handicapés (AAH) et l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP). Mais cette loi fondatrice de 1975 doit cependant, être réformée pour tenir compte des évolutions intervenues dans les sciences et les techniques, dans les aspirations des personnes concernées autant que dans la conscience collective. Ainsi il est fort à parier que la réforme en cours aura des incidences sur les conditions de travail pour les travailleurs handicapés des CAT.

1 LE TRAVAIL EN CAT ET SES CONDITIONS

Dans cette première partie, il s'agit d'établir les hypothèses du devoir relatives aux conditions de travail dans un CAT. Auparavant le travail protégé, et en particulier celui représenté par le CAT de Belna terrain d'analyse, doit être bien défini. De même, le caractère de plus en plus professionnel des CAT doit être plus largement explicité, tout comme le terme même de conditions de travail.

1.1 Présentation du travail protégé en CAT et de sa professionnalisation : l'exemple du CAT de Belna.

1.1.1 Les CAT, établissements médico-sociaux offrant un travail protégé

Cette présentation se fera de manière succincte, et s'articulera autour d'une mise en perspective des principaux enjeux, choix de société, et structures existantes qui gravitent autour du travail protégé, et en particulier autour des CAT.

A) Le travail, créateur de liens sociaux

Même si de nombreux éléments (la baisse du temps légal de travail, le boom des loisirs, le développement du bénévolat et du réseau associatif...) amènent à penser que le travail perd progressivement sa place sur le grand échiquier de l'organisation sociale de la société (D. Meda «Le travail, une valeur en voie de disparition »²), il reste encore aujourd'hui la base du contrat social. Il demeure au fondement de l'ordre social, il structure les rapports sociaux, et construit l'identité individuelle. De nombreux auteurs ont écrit sur le travail dans ce sens, R. Castel³ sur l'importance du travail salarié dans la socialisation des individus, S. Paugam⁴ sur les conséquences néfastes du chômage sur

² MEDA D. *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris : Flammarion. 1995. 360 p. Collection, Champs, numéro 400.

³ CASTEL R. *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Paris : Fayard. 1998. 490 p. L'espace du politique.

⁴ PAUGAM S. *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : PUF. 2000.

l'identité sociale, mais H. Arendt⁵ est certainement celle qui en a donné une définition tout à fait étonnante. En distinguant trois situations (le travail, l'œuvre et l'action), elle montre que chacun peut vivre différemment son travail. Elle appelle travail ce qui vise à subvenir à ses besoins (se nourrir, se loger...). Ce qui est différent de l'œuvre où l'homme par le travail parvient à s'épanouir, à s'accomplir. Enfin, l'action désigne une forme de reconnaissance sociale, d'acquisition à un certain statut social.

Ce statut social, recherché par certains et tant convoité par d'autres, s'appuie à l'échelle de la société de toute évidence sur la notion de travail. Et cela même pour l'aide aux personnes handicapées.

B) Le travail protégé, des situations diverses et variées

Selon H.J Sticker⁶ l'accès au marché de l'emploi et au travail ont permis à la personne handicapée une nouvelle prise de conscience et approche de son handicap. « *La personne informée a quitté les rivages de la symbolique religieuse, de l'assistance, de la naissance monstrueuse, de l'enfance malheureuse, et est devenue la personne avec un handicap surmontable, intégrable dans la société, prise en charge par des systèmes collectifs de protection à partir du moment où il y a eu insertion dans l'économie par le travail* ».

Aujourd'hui, ces systèmes collectifs misent donc sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées en vue d'une insertion économique et surtout sociale. Néanmoins la société française, ayant opté pour la discrimination positive⁷, a fait le choix de différencier cette mise au travail avec celle du marché du travail ordinaire : c'est le marché du travail protégé. D'ailleurs, celui-ci dispose de dispositifs assez nombreux et variés : les Centres d'Aide par le Travail (CAT), les Ateliers Protégés (AP), les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ou en entreprise dans le cadre d'un emploi protégé. Ils ont tous pour objectif d'offrir aux personnes handicapées, dont le placement en milieu ordinaire de travail s'avère inadapté, des solutions d'emplois compatibles avec leur handicap. La détermination de l'inadaptation et d'un éventuel placement relève de la COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel).

⁵ ARENDT. H. *Condition de l'homme moderne*. Paris : Pocket, 2002. 402 p. Agora.

⁶ STICKER HJ. *Corps infirmes et sociétés*. Paris : Dunod, 1997.

⁷ La discrimination positive peut se définir par la rupture du principe d'égalité en faveur des plus faibles

a) *LA COTOREP, organe d'orientation*

Elle a compétence pour « examiner la situation de l'ensemble des adultes handicapés dans toutes ces dimensions : orientation, emploi, formation professionnelle, placement, aides financières et sociales... ». ⁸C'est à elle que revient donc le droit de décider de l'orientation d'une personne handicapée en atelier protégé ou en CDTD, en CAT ou dans un emploi protégé. Cette décision s'impose à l'établissement ainsi désigné, contrairement au travailleur handicapé qui est lui, libre de s'y conformer ou pas.

b) *L'orientation en AP ou en C.D.T.D*

Elle se fait par la COTOREP si la capacité de travail de la personne handicapée en question est au moins égale au tiers de la capacité normale. Ce sont des entreprises à part entière, nécessairement agréées par le préfet de région. Assimilés aux ateliers protégés, les CDTD offrent la possibilité à la personne handicapée de travailler à domicile : le centre regroupe les commandes et les répartit entre les travailleurs. Les travailleurs handicapés employés dans ces deux établissements ont le statut de salarié : leur contrat de travail peut être à durée limitée ou illimitée, ils perçoivent un salaire (assorti d'une garantie de ressources), ils cotisent au ASSEDIC et bénéficient des dispositions du code du travail et de la convention collective applicable.

c) *L'orientation en emploi protégé en milieu ordinaire de travail*

Ce type d'emploi, qui est destiné aux personnes qui en raison de leur état physique ou mental ne peuvent travailler à un rythme normal ou à temps complet, est accompagné de contraintes allégées (notamment pour la durée du travail), et est répertorié par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Le travailleur handicapé, salarié de l'entreprise, est soumis alors à une période d'adaptation de 6 mois au plus. Il perçoit un salaire égal au minimum à 50 % de la rémunération versée à un travailleur valide, pour des tâches similaires. Toutefois, le système de la garantie de ressources lui permet d'atteindre le montant du SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance).

d) *L'orientation en CAT*

La COTOREP propose ce placement lorsque la capacité de travail d'une personne handicapée est inférieure ou égale au tiers de celle d'un travailleur valide. Néanmoins, il est possible de déroger à cette règle lorsque la personne, malgré une capacité de travail supérieure, a un besoin crucial d'assistance socio-éducative, médicale et psychologique.

⁸ cf. Art L 243-1 du code de l'action sociale et des familles.

C) Présentation des Centres d'Aide par le Travail

a) *Des structures médico-sociales à double finalité*

Si la loi du 30 juin 1975 définit le CAT comme un établissement médico-social de service public, la circulaire 60 AS DU 8 décembre 1978 précise quant à elle ses finalités. D'une part, le CAT doit faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en atelier protégé. Et d'autre part, elle doit permettre à celles qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes, de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou en atelier protégé.

En d'autres termes, en offrant un cadre professionnel avec des règles, des exigences et des sanctions comme dans une entreprise (ponctualité, rythmes de travail, postes de travail identifiés, respect hiérarchie, définition des fonctions, stimulation à la production, savoir-faire recherchés, rémunération...), les CAT sont à la fois une structure de mise au travail, et une structure médico-sociale dispensant les soutiens requis pour l'intéressé, et qui conditionnent pour lui toute activité professionnelle. Ces heures de soutien, qui sont de deux ordres (du premier type pour un soutien concernant le travail en atelier, du second type pour un soutien plus axé sur la vie sociale), permettent au travailleur handicapé de mieux se connaître, de valoriser ses compétences, de s'encourager, de se stimuler, de se former et de l'aider à être le plus autonome possible.

Cette dualité constitue le fondement même des CAT, et une finalité ne peut exister sans l'autre. Néanmoins, cette double finalité met en exergue le fait que le CAT soit à la fois facteur d'intégration en tant que tel, mais aussi un outil devant permettre l'insertion professionnelle, accompagnée ou non, en milieu ordinaire de travail.

b) *Un fonctionnement administratif et financier particulier*

Sur le plan administratif

Sur le plan administratif, que ce soit pour les personnes accueillies ou pour le personnel, il existe un encadrement spécifique.

Suite au placement proposé par la COTOREP après examen du dossier, la personne handicapée est convoquée, puis reçue par le directeur du CAT où il y a une place vacante. Il s'agit ici de faire connaissance avec la personne et de lui présenter les activités professionnelles qui pourront lui être proposées. La personne peut se faire accompagner d'un proche (parent, éducateur, tuteur...). Néanmoins, l'admission à un CAT reste soumise à une période d'essai de 6 mois, pouvant être réduite ou reconduite après

décision de la COTOREP selon les appréciations du CAT. L'objectif étant de vérifier sur un temps suffisamment long, les critères sur lesquels la COTOREP a orienté la personne handicapée, sa capacité au travail sur le plan physique, relationnel, social, comportemental, et aussi son potentiel productif. A l'inverse, cette période d'essai permet au travailleur d'apprécier son futur environnement de travail et de vie, et s'y situer. L'admission sera alors prononcée à l'issue de ces 6 mois avec l'accord de l'intéressé, et sera communiquée à la COTOREP.

De plus, le personnel qui encadre ces travailleurs handicapés doit justifier d'une formation technique initiale débouchant sur un diplôme professionnel : CAP (Certificat d'Apprentissage Professionnel), BEP (Brevet d'Enseignement Professionnel) ou Baccalauréat Professionnel... De même, il doit avoir une expérience professionnelle dans le métier en question de 3 à 5 ans selon le diplôme (61% des moniteurs d'atelier ont plus de 5 ans). L'objectif étant de préparer au mieux ces adultes au travail, ce qui est conditionné par les connaissances de l'encadrant du monde du travail. Il se doit alors de suivre les évolutions techniques afin de garder contact avec la réalité du monde du travail. Outre des connaissances économiques et professionnelles, des connaissances éducatives et sociales lui sont également demandées pour sa fonction. La formation d'Educateur Technique Spécialisé, tout en forgeant une réelle identité professionnelle, valorise cet aspect dans l'acquisition de connaissances pédagogiques nécessaires à la compréhension de la population. Le but final étant que par son expérience professionnelle, et sa connaissance du monde du travail, l'encadrant devienne une référence pour le travailleur handicapé, et qu'une relation d'aide par le travail s'installe facilitant ainsi la prise en charge éducative et sociale de celui-ci.

Sur le plan financier

Sur le plan financier, les CAT disposent de deux budgets différents. Le premier, appelé Budget Annexe de Production et de Commercialisation (BAPC), regroupe les recettes provenant de l'activité productive. Celles-ci sont affectées à la rémunération des personnes handicapées, charges sociales incluses (entre 5 et 30% du SMIC), à la couverture des charges liées à la production, et à la constitution de provision.

Le second, appelé Budget Principal de l'Activité Sociale (BPAS), regroupe quant à lui les dépenses de fonctionnement du CAT pris en charge par l'Etat au titre de l'Aide Sociale. Il reçoit ainsi une Dotation Globale de Financement (DGF) pour la durée de l'exercice comptable. Le budget social couvre également des charges de production.

c) *Le statut des personnes handicapées en CAT*

Un statut juridique hybride

Ce statut juridique qualifié d'hybride découle de la double vocation des CAT abordée précédemment. Car le travail en CAT procure pour la personne handicapée un statut juridique répondant avant tout au code de l'action sociale et des familles. A ce titre, le travailleur n'est autre qu'un usager du service public médico-social, avec tous les droits et devoirs qui en découlent. Il s'agit avant tout d'un placement par la COTOREP. La loi du 2 janvier 2002 relative aux institutions sociales et médico-sociales avec les différents décrets ou projets de décret qui en découlent (contrat de séjour, règlement de fonctionnement...) renforce d'ailleurs cette situation du travailleur handicapé-usager.

Sans pour autant avoir le statut de salarié, son travail en CAT lui confère cependant d'autres droits, répertoriés quant à eux dans le code du travail : articles sur l'hygiène et la sécurité, sur les congés payés, sur la médecine du travail... Mais le respect de ce dernier code n'est pas total. Et c'est ainsi que le travailleur handicapé ne peut être en aucun cas licencié : il ne cotise pas pour une assurance chômage. Pour autant, la rupture du placement peut avoir lieu dans certains cas : avis médical suite à des contre indications, rupture contrat de séjour, décès...

Au bout du compte, ce statut juridique atténue encore plus la compréhension pour la personne handicapée en CAT, le plus souvent déficiente intellectuelle, de l'univers qui l'entoure. Et ce n'est pas son statut financier qui va éclaircir le débat.

Un statut financier complexe

En effet, lui aussi est assez complexe et s'apprécie au regard de la « position d'activité » occupée par la personne handicapée dans le CAT.

Ainsi, en période d'essai, il ne perçoit aucun revenu lié au travail qu'il a effectué. Pour autant, il ne reste pas sans ressources, et perçoit l'Allocation Adulte Handicapée⁹ (AAH) à taux plein. Le CAT a la possibilité de lui accorder d'autres avantages durant cette période : gratuité des transports et des repas, voire parfois compensation financière.

⁹ L'AAH est une prestation destinée à garantir un revenu minimum aux personnes handicapées. Cette prestation non contributive (versée sans contrepartie financière) complète ou remplace les revenus professionnels des personnes qui, du fait de leur handicap, se trouvent dans l'impossibilité partielle ou totale d'exercer une activité professionnelle. Son attribution est subordonnée à des conditions administratives appréciées par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) et également à des conditions relatives à l'état de santé de la personne appréciées par la COTOREP.

A l'issu de la période d'essai, le travailleur handicapé perçoit la garantie de ressources. Celle-ci a pour objectif d'assurer un montant minimum de ressources aux personnes handicapées travaillant notamment en CAT. Elle se compose d'une rémunération versée par l'établissement, puis d'un complément (encore appelé complément de rémunération) assuré par l'état

La première est un salaire direct issu du BAPC en fonction de la productivité du travailleur et se limite entre 5 et 30 % du SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance). Et le complément, lui aussi versé par le CAT, s'élève à 50% du SMIC et est assujetti aux cotisations de Sécurité Sociale, de retraite complémentaire, à la contribution sociale généralisée (CSG), et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En revanche, il est exonéré des autres charges (participation à la formation continue). Il est remboursable pour le CAT sur demande adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Ce tableau retrace le montant de la garantie de ressources

	Rémunération minimale versée par l'employeur	Complément de rémunération	Montant total de la garantie de ressources
En CAT	5 % du SMIC	50 % du SMIC	Minimum 55 % du SMIC Maximum 110 % du SMIC

Il est possible pour le travailleur handicapé de cumuler cette garantie de ressources avec l'AAH dans certaines conditions. Le cumul ne doit pas dépasser 100 % du SMIC si le salaire direct est inférieur à 15% du SMIC ou 110% du SMIC si le salaire direct est supérieur à 15% du SMIC. Dans les cas contraires, l'AAH est réduite proportionnellement. Il est à noter que la réforme de la loi de 1975 sur le handicap encore en débat devrait venir simplifier ce dispositif par une refonte du mode de rémunération des personnes employées par les CAT et AP. Le recours à une aide au poste est actuellement en débat.

Finalement si les CAT, service public médico-social du travail protégé, sont inscrits au cœur de l'économie de part leurs finalités et prérogatives, ils doivent logiquement suivre ses évolutions.

1.1.2 Un travail protégé en CAT qui s'est lentement professionnalisé

La professionnalisation progressive des CAT se vérifie, tout d'abord, au regard d'une législation complaisante faisant ensuite découler logiquement des changements, tant sur le plan matériel que des ressources humaines.

A) Une législation générale complaisante

La lente professionnalisation peut s'apprécier par l'observation de l'évolution législative en la matière. Gérard Zribi dans son livre intitulé « *L'Avenir du travail protégé* »¹⁰ l'évoque de manière indirecte lorsqu'il rappelle l'histoire des CAT. Si la loi de 1975 et les différents textes qui en découlent décrivent les CAT comme des institutions sociales et médico-sociales offrant à leurs usagers une activité professionnelle et des soutiens psychosociaux, les lois de décentralisations de 1983 renforcent le caractère professionnel de ces établissements. En effet, la répartition entre l'Etat et les départements indique que les CAT sont reconnus non comme des structures exclusivement éducatives et socialisantes, mais comme des établissements professionnels : la production prenant le pas sur l'occupationnel. De plus, c'est certainement la loi de 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés qui atteste le plus de cette professionnalisation. L'exonération partielle des entreprises de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés, lorsqu'elles confient des travaux de sous-traitance à des CAT, reconnaît clairement à ces derniers une fonction de production économique.

Enfin le décret budgétaire et comptable, récemment modifié, en divisant la gestion des CAT en deux budgets, le BPAS (Budget Principal d'Activité Sociale), et le BAPC (Budget Annexe de Production et de Commercialisation), avec des financements différents (le premier financé par l'Aide Sociale Etat et le second par les ressources propres de l'établissement), a ouvert le champ de l'investissement aux CAT, induisant de ce fait une évolution matérielle des CAT.

B) L'évolution matérielle des CAT

Un rapide constat sur la situation matérielle actuelle de la plupart des CAT permet de s'apercevoir de leur évidente professionnalisation. Les CAT d'aujourd'hui, de plus en plus confrontés à une forme de concurrence et de compétition avec les entreprises du milieu ordinaire, se sont progressivement équipés en matériels de plus en plus professionnels et

¹⁰ ZRIBI G. *L'Avenir du travail protégé*. Rennes :Editions ENSP, 1998.

performants. Sans pour autant relevés généralement d'une haute technicité (car les travailleurs handicapés en CAT ne se voient confier que des tâches simples et répétitives), ceux ci sont mis à la disposition des travailleurs handicapés afin de rendre leur travail moins pénible d'une part, et aussi de dégager d'éventuels gains de productivité d'autre part. C'est ainsi que par exemple les CAT positionnés sur le créneau de l'entretien des jardins et espaces verts (tonte de pelouses, taille de haies, entretien massifs...) disposent d'outils véritablement professionnels tels que des tondeuses autoportées, autotractées, des tailles haies à essence, des camions bennes et remorques etc. De même, l'usage de transpalettes ou de chariots élévateurs devient très courant dans les ateliers de conditionnement ou de sous-traitance.

En revanche, cette « matérialisation » qui tend à adapter le travail à l'homme pose des questions sur la sécurité au travail. Et là encore, la plupart des CAT ont su se professionnaliser en investissant dans du matériel de sécurité et de prévention (équipements de protection collective ou individuelle). D'autant que les CAT restent soumis à certains articles du code du travail sur l'hygiène et la sécurité, et que le respect de ces obligations est de la compétence de la médecine du travail et de l'inspection du travail (décret 1977 et circulaire de 1978). Pour autant, la sphère physique n'est pas la seule marque de cette évolution professionnelle.

C) L'évolution des ressources humaines

a) *Les compétences du personnel encadrant*

Suite à ces transformations professionnelles, le personnel des établissements et en particulier les moniteurs d'atelier, ont du s'adapter. Beaucoup ont du suivre des formations proposées par les fournisseurs de ces matériels nouveaux : utilisation des mono brosses pour les ateliers d'entretien, présentation de la théorie de la marche en avant pour les nouvelles unités de blanchisserie ou encore épreuves de conduite pour les engins de chantier (CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins de Chantier).

De même des recrutements de personnel plus spécifiques se sont opérés comme les ingénieurs subdivisionnaires de la fonction publique hospitalière chargés de coordonner les équipes de travail du CAT tel un conducteur des travaux. Ou encore, et à l'extrême, des responsables de la qualité pour les plus importants CAT.

b) *La formation des travailleurs handicapés*

Aussi dans le cadre des activités de soutien du premier type, certains CAT proposent à leurs travailleurs handicapés des formations sur leur temps de travail. Celles-ci tendent à rejoindre celles proposées au personnel par les fournisseurs : utilisation de la mono brosse...Ou peuvent avoir trait à la sécurité du travail : formation gestes et postures...

Autre marqueur de professionnalisation des CAT, la valorisation des acquis professionnels tend à rentrer progressivement dans le champ de l'emploi protégé. Pour exemple, par le programme européen EQUAL, 24 CAT bretons¹¹ s'engagent à valoriser les acquis de l'expérience de leurs travailleurs handicapés. Ceci en vue d'envisager une éventuelle transférabilité en milieu de travail ordinaire par la reconnaissance de compétences.

c) *La démarche qualité : les normes ISO 9000*

Dans certains CAT, surtout pour les plus importants, la démarche qualité par le biais de la certification entre progressivement dans le secteur médico-social¹². Celle-ci s'entend non seulement par les normes d'assurance de la qualité (ISO 9001, 9002, 9003), qui sont les normes de référence pour la certification et qui ont pour objectif la qualité des produits et des services, mais également par les normes de management (ISO 9004), qui servent quant à elles de guides pour la maîtrise et l'amélioration du système de qualité.

Les CAT ne sont donc pas exclus de ce mouvement, et c'est peu à peu cette démarche qualité entre dans l'activité de leur production. Les arguments avancés sont assez proches du discours professé par les entreprises du secteur privé. Il s'agit ici d'assurer une maîtrise des coûts de production, de maintenir et/ou conquérir des nouveaux marchés ou tout simplement de résister au milieu concurrentiel et compétitif dans lequel les CAT se trouvent.

Gérard Zribi, président d'ANDICAT (Association Nationale des Directeurs de CAT) affirme que « *la certification de qualité pour les activités de production propre ou de sous-traitance industrielle effectuées par les CAT et AP est recevable et intéressante...* ». Certes cela n'est pas sans poser de multiples questions, compte tenu de l'ambiguïté liée au statut qui caractérise le milieu protégé, et il rajoute « *bien que sa généralisation ne me paraisse pas à priori utile ni dénuée de dérapages éventuels* ». Malgré ces réserves, il est indéniable que l'établissement et l'exercice progressif de ces normes d'assurances de la qualité et de management renforcent la thèse selon laquelle le secteur du travail protégé se professionnalise. Ainsi, le travail en CAT de plus en plus professionnalisé devient similaire à celui d'une entreprise du milieu ordinaire.

¹¹ GUELLEC A. *L'Europe valorise les handicapés au travail*. Ouest-France, Mai 2004, pp. 5.

¹² BENLOULOU G. *Le secteur du travail protégé à l'épreuve de la démarche qualité*. Lien Social, 4 mai 2000, n°530, pp. 8-10.

1.1.3 L'exemple de l'EPMS Belna

L'Établissement Public Médico-Social Belna, implanté en zone rurale (Plémet- Côtes d'Armor), encadré par 80 agents de la fonction publique hospitalière, et qui dispose de près de 200 places réparties entre quatre types de structures (un IME ou Institut Médico-Educatif, un CAT, un SHAVS ou Service d'Hébergement et d'Accompagnement à la Vie Sociale, et un atelier protégé) répond tout à fait à ce précédent constat pour son CAT. Après une présentation sommaire de ses autres services, une rapide analyse de ce dernier permet de le vérifier.

A) L'IME, le SHAVS et l'AP

a) *L'IME*

Anciennement appelé IME Bel Air, cet établissement médico-social était une structure autonome sans aucun lien avec le CAT autre que géographique (distant de 150 mètres) jusqu'en 2003. Le 1^{er} janvier de cette même année, compte tenu de l'état de celui-ci, les autorités de contrôle décident sa « fusion-absorption » par le CAT Belna. Il perd alors sa personnalité morale et devient une structure complémentaire dirigée par l'administration de Belna. L'IME accueille actuellement 75 élèves déficients intellectuels légers ou moyens avec ou sans troubles associés et âgés de 12 à 20 ans. Cet établissement mixte comprend un internat de 70 places assuré par 13 équivalents temps plein et un semi-internat de 5 places. Ces élèves sont répartis dans différents ateliers : atelier d'accueil, enseignements ménagers, cuisine de collectivité, métallerie, menuiserie, maraîchage nature, espaces verts et horticulture. L'IME a réalisé près de 14620 journées (interne ou semi-interne confondus, soit respectivement 12689 et 1931) avec 162 journées Creton. Le forfait journalier s'élève à hauteur de 10.67 euros.

b) *Le SHAVS et l'AP*

Les travailleurs handicapés du CAT bénéficient d'une possibilité d'hébergement en foyer ou d'un accompagnement (à domicile) à la vie sociale. Ces services du CAT financés intégralement par le Conseil Général des Cotes d'Armor entendent favoriser l'autonomie sociale et économique des personnes handicapées prises en charge.

Le foyer d'hébergement se compose de 13 places en studio, et se situe sur la commune de Plémet à proximité du CAT. Le service d'accompagnement à la vie sociale, quant à lui, dispose de 48 places.

De plus, le CAT est couplé avec un atelier protégé composé de deux équipes d'espaces verts et une autre pour la maçonnerie, soit 13 places en tout. Il s'agit ici, à la différence du

CAT, de se positionner davantage sur la création d'espaces verts avec des tâches d'engazonnement, de plantation, de débroussaillage, de pose de bordures, de réalisation de murets, dallage, clôtures, fontaines, bassins, de pose de pergolas et palissades, de construction de petits garages et préaux, voire de petites rénovations de maison.

B) Le centre d'aide par le travail

Le CAT reçoit son premier agrément en 1991, le CROSS (Comité Régional d'Organisation Sanitaire et Sociale) lui autorisant 78 places. En 2002, le CAT est habilité par le tarificateur à recevoir 66 travailleurs handicapés, et 6 places en plus ont été accordées au titre de l'année 2003, ce qui porte à 72 travailleurs handicapés au total. Le CAT, qui ne pratique pas le travail à temps partiel, a réalisé 99 651 heures travaillées dans l'année. Il est à noter qu'il est possible d'augmenter les places en CAT avec l'accord du tarificateur, si cela ne représente pas plus de 15 % des places dans la limite de 9 places. Sinon, un dossier au CROSS exposant les motifs de ces créations de places devrait être déposé.

Le tableau de bord du CAT en 2002 apporte une présentation intéressante de l'établissement tant sur le plan social qu'économique.

a) *Données Sociales*

En 2002, 63 travailleurs handicapés (37 hommes et 26 femmes) étaient accueillis en fin d'année. Du fait de la jeunesse du CAT (13 ans), les personnes handicapées y travaillant sont relativement peu âgées : 12 personnes ont moins de 25 ans, 48 entre 25 et 45 ans, et 3 ont plus de 45 ans . 12 travailleurs handicapés ont moins de 5 ans d'ancienneté dans le même établissement, 51 entre 5 et 15 ans. Concernant les déficiences des personnes accueillies, celles-ci sont principalement de l'ordre des déficiences mentales légères et moyennes : 27 travailleurs handicapés présentent une déficience mentale légère, 31 une déficience mentale moyenne, 2 présentent des déficiences graves du psychisme consécutives à une lésion cérébrale. Un travailleur possède des déficiences graves de la communication et deux d'autres déficiences du psychisme. Un travailleur est déficient sur le plan auditif et 29 sur le plan visuel. Près de 18 travailleurs suivent un traitement médicamenteux psychiatrique.

Ces déficiences mentales engendrent le plus souvent une perte d'autonomie sociale. Ainsi, seulement neuf travailleurs handicapés sont complètement autonomes dans leur logement (sans aides, ni adaptations). A l'inverse si 24 travailleurs sont autonomes dans leurs déplacements, c'est à dire capables d'utiliser des engins de locomotion, près de 55 personnes ont recours à de telles aides. Enfin, l'autonomie peut s'entendre au regard de la protection juridique : la mise sous tutelle concerne 40 travailleurs.

De plus, le CAT Belna confirme la tendance nationale sur les faibles sorties de CAT, puisqu'une seule sortie s'est effectuée en 2002 avec un retour en famille. Pour autant près de 8 travailleurs handicapés y sont entrés, provenant essentiellement d'un IME (5), des familles (2) et d'un atelier protégé (1). Néanmoins, l'établissement peut se vanter de favoriser les prestations réalisées à l'extérieur de l'établissement : ainsi près de 19 travailleurs handicapés sont concernés, ce qui équivaut à 4699 journées réalisées dont 4480 à titre collectif et 219 à titre individuel. De même, les heures de soutien se sont élevées à hauteur de 15000 heures dont 300 heures pour le soutien du 1^{er} type, et 12000 pour le 2^{ème} type. Ils bénéficient en outre d'un nombre moyen de jours de congé de 30. Enfin, les périodes d'essai représentent 23 mois cumulés pour 8 personnes. Seulement 2 correspondent aux entrées. Pour les stages à l'extérieur, 31 travailleurs handicapés ont bénéficié en 2002 de 13 journées de stage de formation à titre collectif. Enfin, l'établissement a reçu 24 stagiaires équivalant à 844 journées.

b) Données économiques

Le chiffre d'affaires du BAPC s'élève à hauteur de 457845.22 euros hors taxes, avec une valeur ajoutée de 293734.18 euros. Le résultat net d'exploitation est donc de 111168.22 euros. Les investissements de l'année pour le BAPC ont été de 48618 euros pour un outil de production financé intégralement par l'autofinancement. Pour le BPAS il y a eu 325749 euros d'investissements dans l'outil de production et dans les locaux de production (soit respectivement 22050 et 303699 euros). Le résultat net d'exploitation y est négatif de 10023.48 euros.

Concernant la rémunération moyenne par travailleur, celle-ci est de 10.54 % du SMIC. En fait, 45 travailleurs ont entre 10 et 15 %, 9 moins de 10% mais supérieur à 5%, et 4 % entre 15% et 20%. Le montant annuel des compléments de rémunération en provenance de la DDTEFP est de 504253.64 euros.

c) La professionnalisation du CAT de Belna

Celle-ci s'apprécie au regard de la présentation des différents ateliers.

L' atelier Jardins Espaces Verts

Avec un rayon d'activité de 45 km autour de la commune de Plémet, 24 ouvriers répartis en 4 équipes assurent essentiellement la tonte de pelouses, l'entretien de massifs, du débroussaillage et de la taille de haies. Pour cela ils ont à leur disposition du matériel performants : tailles haies thermiques, rotatifs, tondeuses autoportées et autotractées, tronçonneuses, microtracteur, camions bennes avec remorques... Sans oublier les équipements de sécurité régulièrement renouvelés : équipements de protection individuelle correspondant à chaque type d'outil utilisé (casques anti-bruits, masques,

gants, lunettes de protection...). Ils sont encadrés par 11 personnes issues de la fonction publique hospitalière : 2 Educateurs Techniques Spécialisés, 5 Moniteurs d'Ateliers, et un ingénieur subdivisionnaire en qualité de technicien paysagiste. Ce dernier est responsable de l'atelier puisqu'il se charge de l'organisation générale de l'atelier, de la partie commerciale, des devis, des plans et du suivi administratif des dossiers. Cet atelier a généré pour 2003 un chiffre d'affaires annuel de 590257.96 euros.

L'établissement est particulièrement bien engagé sur la recherche constante de conditions de sécurité optimales pour les travailleurs handicapés. Ainsi, outre les équipements de protection individuelle déjà évoqués précédemment, il a aménagé les différents locaux de stockage du matériel dans ce sens. Avec un espace de circulation bien délimité (lignes jaunes) et suffisant, les travailleurs peuvent se mouvoir dans l'atelier sans risques majeurs de contact avec les différents équipements. Chaque équipe dispose d'une pièce fermée à clef où il peut entreposer ses outils, de même les produits phytosanitaires sont clairement identifiés dans une pièce séparée aux normes. D'ailleurs, la personne chargée de la prévention sécurité à la MSA (Mutualité Sociale Agricole), assureur des travailleurs, est venue récemment constater sur place et pièces ces dispositions. Pour l'anecdote, elle a demandé la permission de faire visiter cet atelier à des paysagistes du milieu ordinaire. Pour finir, les travailleurs ont pu bénéficier également de formations tant sur le matériel utilisé que sur le respect des règles à suivre.

L'atelier bois

Un éducateur technique spécialisé encadre 10 ouvriers en charge de réparer des bardages et des palettes pour l'agroalimentaire entre autre, de conditionner des emballages de couches et couronnes, de fabriquer des cadres de bois pour la pose de lignes de mer, de monter des pièces en métal.... Là encore, le matériel utilisé relève du domaine professionnel. Ainsi appareil de levage et manutention, transpalette, machines à bois, fraiseuses, scies circulaires, pistolets cloueurs, et autres dégauchisseuses sont régulièrement utilisés par les travailleurs handicapés. En revanche, si chaque travailleur dispose d'équipements de protection individuelle adaptés, les perspectives de cet atelier s'analysent ici en terme d'octroi de nouveaux moyens. En effet, la capacité de production de cet atelier est vite saturée par des équipements et des locaux mal adaptés, avec un effectif en main d'œuvre assez restreint. Pour autant, l'activité qui s'étend en majorité sur le canton de Loudéac génère un chiffre d'affaires de 107 374.94 euros. Une mise à disposition de travailleurs (en minorité) en entreprise extérieure s'effectue également.

L'atelier polyvalent

Les 10 travailleurs de cet atelier sont encadrés également par un éducateur technique spécialisé. Les activités sont diverses : façonnage de pochettes plastiques destinées à des centrales laitières, montage de ligne de mer, assemblage de feuillets, calendriers, carnets, conditionnement sacs et couronnes, prestation de service en cuisine...Le matériel utilisé ici est ici plus restreint (cutter professionnel, transpalette).

L'atelier prestations de services 1 :

Cet atelier se compose de 13 travailleurs handicapés et est encadré par un moniteur d'atelier, aidé par un agent recruté à temps partiel. Il assure deux activités principales. La première a trait à une unité de repassage pour particuliers essentiellement, composée de près de 8 postes de travail. Les fers utilisés et tables à repasser sont d'origine professionnelle réduisant ainsi les risques sur la santé des travailleurs : soulèvement des fers facilité par des contrepoids, tables à repasser à hauteur variable...La perspective de cette unité de repassage est de s'agrandir en innovant dans le domaine de la blanchisserie : un projet de construction d'un local respectant la théorie de la marche en avant (distinction zone sale et zone propre) avec deux machines à laver et un sèche linge est en cours.

La seconde activité concerne une unité de conditionnement de lignes de mer, de découpage d'étiquettes, de façonnageLe local à disposition est suffisamment grand et professionnel pour assurer la sécurité des travailleurs : zone de livraison distingué de l'atelier par une porte séquentielle. Hormis l'utilisation régulière d'un transpalette, le matériel utilisé n'est pas important.

L'atelier prestations de services 2 :

Cet atelier, qui se compose d'une équipe de travail de 10 travailleurs handicapés et d'un éducateur technique spécialisé, consiste à conditionner des couches de seconds choix pour l'exportation vers des pays émergents. Si le travail en question correspond à un travail à la chaîne, peu de machines sont utilisées ici. Les travailleurs utilisent, outre des outils non professionnels (cutter, paire de ciseaux...), une soudeuse pour le conditionnement des couches, et une filmeuse pour l'emballage des cartons en palette.

A l'issu de ce premier temps de présentation, et au regard du CAT de Belna, le travail protégé dispensé dans les CAT se serait profondément modifié du fait d'une professionnalisation accrue des équipements, et du personnel. Aussi, si les CAT tendent à se positionner comme n'importe quelle entreprise sur un secteur d'activité déterminé,

les conditions de travail devraient logiquement se rapprocher de celles des entreprises.
Mais qu'en est-il au juste des conditions de travail dans le milieu ordinaire ?

1.2 Des conditions de travail en CAT peu analysées

Etudier et définir précisément la notion de conditions de travail, permettra d'aborder plus sereinement les conditions de travail des CAT par la formulation d'hypothèses, qui constitueront le fil conducteur du devoir.

1.2.1 Conditions de travail du milieu ordinaire : un concept évolutif et central

A première vue, ce que nous connaissons des conditions de travail ce sont surtout les dérives de la Révolution Industrielle et des nouvelles organisations du travail. Les nombreux romans du 19^{ème} siècle, et notamment celui d'Emile Zola « *Germinal* »¹³, apportent une description précise et tragique des conditions de travail de l'époque et surtout de leur non prise en compte. De même, le film « *Les Temps Modernes* »¹⁴ de Charly Chaplin a immortalisé les excès du Taylorisme (pénibilité, fatigabilité, accidents de travail, mais aussi pauvreté, conditions de vie désastreuses des ouvriers, faible espérance de vie ...). Aujourd'hui, il est facile de s'apercevoir que la prise en compte des conditions de travail n'est pas la même qu'hier : elle a évolué. Les nombreuses avancées faites en matière de garantie de protections des travailleurs, jusqu'à la création dans chaque entreprise de plus de 50 salariés d'un comité de consultation spécialisée dans l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (CHSCT), sont révélatrices de l'importance accordée aujourd'hui aux conditions du travail.

Ces premiers constats amènent penser que les conditions de travail sont apparemment traitées avec les conséquences tragiques qu'elles induisent. Au regard de l'histoire du Droit du travail, la prise en compte des conditions de travail des travailleurs n'a donc pas été une chose naturelle, se faisant progressivement. Mais qu'est-ce à dire ?

Il est clair que ces premières lignes ne suffisent pas à établir une définition précise des conditions de travail. Pour ce faire, et dans l'optique d'établir différentes hypothèses, pistes de recherche du devoir, il convient d'étudier de près les analyses faites en la matière pour le milieu ordinaire. L'ouvrage intitulé « *les conditions de travail* » réalisé en 2000 par les sociologues M.Gollac et S.Volkoff¹⁵ constitue une base de travail très

¹³ ZOLA E. *Germinal*. Paris : Garnier Flammarion, 1968. 502p.

¹⁴ CHAPLIN C. *Les Temps Modernes – Charlot chef de rayon*. Paris : Gaumont Columbia Cristar, 2000.

¹⁵ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

intéressante. Aussi cet essai de définition des conditions de travail s'appuiera essentiellement sur leurs travaux.

A) Construction sociale des conditions de travail et déconstruction du travail

a) *Les conditions de travail résultent d'une construction sociale*

Tout d'abord, selon M.Gollac et S.Volkoff, les conditions de travail résulteraient de processus sociaux complexes. Pour illustrer ce propos, ils utilisent l'exemple des couvreurs. « *Autrefois, c'était le destin des couvreurs de tomber du haut des toits, aujourd'hui ce ne l'est plus, et c'est devenu inadmissible* »¹⁶. Par cet exemple, ils arrivent à montrer que des aspects du travail paraissent normaux et naturels à un moment donné, et peuvent ne plus l'être à un moment ultérieur. Mais comment cela se fait-il, et surtout comment les individus réussissent à prendre conscience de leurs conditions de travail ? D'autant qu'il n'est pas toujours évident de verbaliser son travail, en raison notamment d'une « *tendance à l'intériorisation de ce que le regard expert appelle les conditions de travail* », (C. Teiger et A. Laville 1991)¹⁷.

A cette question ces deux auteurs reprennent les travaux de Michel Gollac réalisés sur l'objectivation des conditions de travail en 1995¹⁸. Cette conscientisation ou objectivation résulterait de cinq phénomènes.

- De « *la dégradation des conditions de travail* » : il est plus facile de conscientiser ses conditions de travail si celles-ci sont moins bien qu'avant.
- Du « *décalage entre les conditions de travail et les conditions de vie* » : selon l'auteur, il est plus évident de conscientiser ses conditions de travail si celles-ci ne s'améliorent pas contrairement aux conditions de vie.
- De « *l'intervention de l'Etat* » : celui-ci peut, par exemple, susciter cette « *objectivation* » en lançant une campagne d'information sur telle ou telle condition de travail.

¹⁶ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

¹⁷ TEIGER C., LAVILLE A. *Morbidité, mortalité différentielles et conditions de travail dans les métiers ouvriers de la presse*. Paris : C. Henrard, 1981.

¹⁸ VOLKOFF S., MOLINIE A-F. *Éléments pour une démographie du travail*. Toulouse : Octarés, 1995.

- Du « rôle joué par les scientifiques, relayé par les Médecins et Inspecteur du travail ».
- De « l'action syndicale, voire de discussions informelles » : le partage d'expériences se transformerait en prise de conscience collective. L'auteur affirme d'ailleurs que ce mouvement peut s'amplifier quand une entreprise ou une profession entière se mobilise. Il cite l'exemple des infirmières.

Aussi en reprenant ces travaux, M. Gollac et S. Volkoff ¹⁹ arrivent à la conclusion selon laquelle ce sont bien des « processus sociaux qui conduisent à l'objectivation des conditions de travail ». Cela confirme bien le constat de départ où la prise en compte des conditions de travail n'est pas une chose naturelle, et ne va pas forcément de soi.

Au bout du compte, ce n'est que par l'intervention d'acteurs sociaux qu'une conscientisation des conditions de travail peut se faire. Ainsi celles-ci résultent bien d'« une construction sociale ».

b) *Le travail comme activité : moyen de déconstruction du travail*

Au carrefour de plusieurs disciplines (médecine, économique, social et ergonomique...), les conditions de travail selon ces deux auteurs ne doivent pas seulement être traitées par les conséquences qu'elles induisent. Le champ d'étude est ainsi ouvert. Le débat social doit également être alimenté par d'autres professionnels. Les ergonomes par exemple, qui eux « recherchent les déterminants organisationnels de l'activité afin d'agir sur les causes réelles pour modifier les conditions de travail ». De même, les économistes et les sociologues interviennent car il est clair que des facteurs économiques et macro-sociaux interviennent dans le champ des conditions de travail. Economiques dans le sens où de mauvaises conditions de travail induisent des coûts individuels et collectifs importants, tout comme l'amélioration des conditions. Et Macro-sociaux, car connaître le travail des salariés cela suppose de s'interroger sur « les conséquences liées à la division du travail » et sur « les relations conflictuelles entre groupes sociaux ».

Si l'amélioration des conditions de travail suppose alors inévitablement l'intervention de ces différents acteurs sociaux, leur action dépendra alors de leur propre perception des conditions de travail. Aussi, M. Gollac et S. Volkoff²⁰ se sont intéressés aux différentes approches qui « décomposent » les conditions de travail. Et là, l'approche du travail

¹⁹ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

²⁰ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

comme activité ressort, car l'approche purement ergonomique connaît des limites. Celle-ci, qui s'appuie sur la théorie de « *Human Factors* » ou « *composants humains* » selon Maurice de Montmollin²¹, analyse les conditions de travail par une investigation sur la diversité des aspects du travail (postures et mouvements, informations et opérations, facteurs environnementaux...). Certes cette approche permet d'éviter les erreurs dans la conception d'outils et d'équipements, et de penser au dimensionnement d'objets, d'aménagements d'espaces, et de présentation d'informations adaptées aux caractéristiques physiques, mentales et sensorielles de l'être humain. D'où la vocable courant « ergonomique ». Et des règles sont ainsi établies, des normes régies par la législation nationale ou internationale, afin de rappeler que les caractéristiques de l'être humain ne doivent pas être négligées pour ne pas avoir des conséquences désastreuses sur la santé et la production.

Mais cette approche, où des personnes qui se prêtent au jeu et qui ne reflètent pas la diversité des populations au travail, soulève deux problèmes.

Le premier a trait selon S. Volkoff et M. Gollac²² à la variabilité des situations de travail et des populations qui n'est pas ici prise en compte. Le second problème, quant à lui, désigne le risque de croire qu'il est possible d'économiser la réflexion sur l'activité concrète de travail telle qu'elle va se dérouler en se contentant de vérifier la conformité avec les normes et règles édictées. Or vouloir analyser tel aspect du travail c'est non seulement l'apprécier au regard des normes et règles existantes en la matière, mais également, c'est le questionner par rapport à l'ensemble de l'activité elle-même. On parle alors d'approche du travail par l'activité.

Celle-ci, issue des travaux de la psychologie soviétique et du développement des recherches scandinaves, implique une distinction entre la tâche prescrite et l'activité réelle. Le premier terme désigne les moyens fournis pour le travail, l'environnement, les procédures à respecter et les objectifs du travail. Le second terme, quant à lui se veut beaucoup plus abstrait « *c'est un processus complexe original et évolutif* » selon Montmollin en 1986²³. L'homme au travail ne réagit pas comme un robot, il observe, écoute, raisonne, choisit et prépare ses propres gestes, les effectue et en examine les résultats. Ces différentes prises d'informations nécessaires à l'action du travail prennent places dans un cadre temporel déterminé par les horaires, les délais, les cadences et

²¹ MONTMOLLIN M. *Vocabulaire de l'ergonomie*. Toulouse : Octarès, 1997.

²² GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

²³ MONTMOLLIN M. *L'ergonomie*. Paris : La Découverte, 1986.

autres normes de production. Si ce cadre reste, malgré tout, imprévisible par des incidents ou retards pouvant influencer en amont, celui-ci peut parfois être modifié par les personnes au travail, et ceci par des anticipations, de l'entraide ou une redéfinition des priorités.

Il résulte donc que l'analyse de l'activité permet non seulement de repérer les principaux éléments de variabilité d'une situation de travail, car le contexte de production et l'état du travailleur sont très instables même pour une tâche répétitive, mais aussi de tenter de comprendre les régulations et compromis qu'implique la réalisation de l'activité. Celle-ci intègre des contraintes plus ou moins compatibles entre elles (consignes, états des outils...) et des préoccupations du travailleur lui-même (préservation de la santé et sécurité...). Les compromis élaborés au fil du travail méritent un examen attentif car il faut « *comprendre le travail pour le transformer* ». ²⁴

L'approche par l'activité de travail souligne donc que les travailleurs diffèrent entre eux par leurs caractéristiques personnelles, mais aussi par leurs actes qui viennent modifier les conditions de travail.

B) Conditions de travail et Santé

S. Volkoff et M. Gollac affirment, toujours dans leur livre ²⁵, qu'il ne faut pas se cantonner à la simple santé purement physique. Mais qu'il faut prendre également en compte outre la maladie (atteinte à la santé) tous les petits troubles qui émanent du travail : peur, gêne, inconfort, irritation, douleurs, fatigue, ennui... Mais ce n'est pas chose aisée !

a) *Les difficultés de la mesure*

Si les statistiques relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles établies par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés ont le mérite d'exister, il est important de rappeler que ces indicateurs sont à nuancer. Ainsi, S. Volkoff et M. Gollac ²⁶ rappelle que la définition des Maladies Professionnelles résulte de la base

²⁴ GUERIN F., LAVILLE A., DANIELOU F., DURAFFOURG J., KERGUÉLEN A. *Comprendre le travail pour le transformer*. Paris : ANACT, 1997.

²⁵ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

²⁶ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

de négociations entre les partenaires sociaux, et que les pratiques des acteurs (médecins, victimes ...) peuvent différer selon les territoires.

De même, il ne faut pas oublier que les relations entre santé et travail ne sont "*ni univoques, ni instantanées*". Si un aspect du travail peut avoir différentes conséquences sur la santé (c'est l'exemple du bruit qui peut causer des problèmes d'audition, mais également des troubles sur l'appareil cardio-vasculaire), à l'inverse différents aspects du travail peuvent entraîner une seule et même lésion. S. Volkoff et M. Gollac prennent l'exemple des troubles du sommeil qui peuvent émaner à la fois des horaires, de la pression temporelle dans le travail, des conditions de trajet... Reste que des facteurs non professionnels peuvent également rentrer en ligne de compte comme l'hygiène de vie, qui par un manque de sommeil peut réduire la vigilance au travail. Autant d'éléments attestant de la difficulté de la mesure.

b) Les conditions de travail génératrices de maladies graves

Toutefois, certains aspects du travail provoquent inévitablement et scientifiquement prouvés des lésions graves et parfois irréversibles.

Les substances cancérigènes

Le travail participerait à hauteur de 5% dans la survenue des cancers. Il est à noter que la liste des produits cancérigènes est évolutive en fonction de la recherche scientifique. Mais la médecine du travail révèle dès 1994 que les huiles minérales, les poussières de bois, les gaz chimiques et l'amiante entraînent des maladies graves. De même, l'hygiène de vie, c'est à dire la vie hors travail, est également une notion à prendre en compte.

Les agents biologiques

Ils provoquent des infections graves, allergies et autres intoxications. Les métiers du soin sont visés compte tenu de l'importance des risques infectieux. De même, les métiers où les contacts avec des animaux sont assez fréquents sont également concernés (élevage, abattage...).

Les contraintes physiques

L'enquête menée par l'INSEE (Institut National des Statistiques et Etudes Economiques) en 1998 révèle que près de $\frac{3}{4}$ des salariés déclarent faire des efforts physiques ou subir des contraintes physiques. Les vibrations, le port de charges lourdes, les mouvements douloureux ou fatigant, les mouvements répétitifs, les postures pénibles, les déplacements à pied long ou fréquents, la station debout prolongée peuvent entraîner des atteintes à la santé des travailleurs. Tout dépend en fait de leur intensité, fréquence et combinaison avec d'autres facteurs. S. Volkoff et M. Gollac reprennent une affirmation de O. Heran-Leroy et N. Sandret en 1997 selon laquelle "*la manutention manuelle de*

charges est la contrainte physique au travail qui est à l'origine du plus grand nombre de lésions²⁷. Bien souvent cette pathologie se retrouve lorsque les travailleurs n'ont pas le choix dans la façon de procéder, que ce soit pour des raisons techniques que pour des raisons liées à la pression temporelle.

Pour la manipulation de charge, ces risques sont aussi pour les travailleurs qui le font de manière occasionnelle. Non seulement, ils manquent d'expériences en la matière (choix de la bonne posture...), mais également leur condition physique n'est pas suffisante.

Les Troubles Musculosquelettiques (TMS) encore appelés "Syndrome d'hyper sollicitation" ou "lésions pour efforts répétés" apparaissent de plus en plus au devant de la scène des troubles engendrés par des contraintes physiques. Ces atteintes péri-articulaires, ces tendinites, dorsalgies, et autres cervicalgies, généralement très douloureuses, surviennent à la suite d'efforts de courte durée où l'articulation est en position forcée. Le plus souvent ces troubles résultent de l'exécution de gestes répétitifs entraînant à la longue des lésions irréversibles. Néanmoins selon S. Volkoff et M. Gollac²⁸, le travail répétitif n'explique pas à lui seul la recrudescence de ces troubles. L'aggravation des contraintes temporelles liée à l'urgence, symptôme d'une intensification du travail, est également une donnée à prendre en compte.

Le bruit

Cet aspect du travail est également à l'origine de nombreux troubles sur la santé des travailleurs. Si la surdité dans les cas extrêmes et les troubles de l'audition sont ici principalement visés, le bruit peut également engendrer d'autres troubles comme les insomnies, les troubles digestifs voire de l'hyper tension artérielle. La réglementation en la matière, qui n'est que le résultat d'un consensus social, donc qui peut être remis en cause, évalue le risque à partir de 85 décibels. Néanmoins ce risque peut également être présent en deçà de cette limite. Tout dépend en fait de la nature du bruit, et de sa fréquence et du travail en question. Un bruit serait mieux supporté pour un opérateur si celui-ci le produit lui-même. A l'inverse un bruit dépourvu de toute signification, c'est à dire subi, sera plus contraignant.

²⁷ HERAN-LEROY O., SANDRET N. *La manutention manuelle de charges*. Premières synthèses. Paris : DARES-Ministère du Travail, 1997.

²⁸ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

Les pénibilités psychologiques

Autrement appelées "burn out" ou "épouement professionnel", et constatées notamment dans les services sanitaires et sociaux, elles sont dues principalement à une combinaison de fatigue extrême et d'insatisfactions chroniques liées aux résultats du travail mené. Selon C. Dejours " *un niveau élevé de contraintes dans le travail mais surtout un déséquilibre entre les efforts déployés et la rétribution perçue en retour augmentent le risque de troubles psychiatriques*²⁹. S'il est clair que les questions posées par le stress professionnel ou bien celles liées au harcèlement moral semblent de plus en plus prises en compte, la pénibilité psychologique reste encore difficile à mesurer. Peu à peu l'organisation du travail, et plus précisément l'importance du contrôle de la hiérarchie sur le rythme de travail, mais aussi les tensions avec le public rentrent en ligne de compte.

L'importance des "petits troubles de santé"

Ce qui est visé ici c'est principalement les troubles du sommeil, du comportement qui peuvent engendrer des conséquences sérieuses sur la santé et sur le travail. Certes les douleurs lombaires peuvent être induites par l'âge, mais il faut également prendre en compte les différents efforts physiques de la vie professionnelle. Le salarié développe des stratégies de travail (préparation, choix d'outils, entraide...), or si l'organisation du travail ne lui laisse pas de temps pour leur mise en place, alors il sollicitera de manière plus forte son propre corps. D'où l'importance de laisser aux salariés une marge de manœuvre suffisante, sous peine de voir se développer ces petits troubles de santé : troubles du sommeil, troubles du tempérament, nervosité... Il est à noter que là encore le degré d'urgence de la tâche ou de la pression temporelle joue un grand rôle dans l'apparition de ces troubles.

L'autre problème est qu'il faut donner aux salariés les moyens d'exercer cette autonomie dans leur travail. La cohérence entre les objectifs de travail visés et les moyens à disposition est une donnée importante.

c) Conditions de travail et construction de la santé

Le travail peut être également perçu comme un formidable opérateur de construction de santé selon M. Gollac et S. Volkoff.³⁰ C. Dejours cherche à définir la santé en 1995. « *Celle-ci ne doit pas être considéré comme un don de la nature, que des évènements*

²⁹ DEJOURS C. *Travail : usure mentale, de la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris : Fayard, 1993.

³⁰ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

malheureux viendraient perturber ou ruiner »³¹. La santé, disent M. Gollac et S. Volkoff, reste un idéal. Avoir la santé c'est en quelque sorte atteindre un équilibre satisfaisant où « *les maladies sont stabilisées et les souffrances compensées* »³².

P. Davezies remarque en 1993³³ que l'organisation du travail aujourd'hui prend davantage en compte les contraintes de travail et risques professionnels, que les processus mobilisés par le travailleur lui-même pour conquérir sa santé. Celui-ci au cours de son travail va mettre en œuvre son intelligence et sa créativité pour améliorer son travail. A cette condition il peut se servir de ce travail pour s'accomplir soi-même.

H. Arendt³⁴ nomme cela l'œuvre, c'est le moyen par laquelle l'humanité se réalise. En produisant une œuvre, l'homme se produit en tant qu'être culturel et se distingue de l'animal. Le travail permet de s'épanouir, et d'éprouver une forme de satisfaction, d'épanouissement. Néanmoins, cet épanouissement reste conditionné à ce que C. Dejours appelle « la reconnaissance ». Celle des pairs, des collègues de travail jouerait un rôle important.

Pour autant, le rapport des individus à leur travail reste complexe. Comme l'atteste la thèse de M. Maruani et C. Nicole en 1989³⁵ selon laquelle le travail peut être détesté en lui-même et valorisé comme emploi : l'emploi pour une femme est le moyen d'échapper à la sujétion domestique. De même, si la privation de travail peut retentir sur la vie psychique et sociale des individus, comme la montre D. Schnapper³⁶, il peut être valorisé à travers la résistance à son exploitation, à la souffrance qu'il cause. Le travail peut donc être perçu comme source de souffrance ou de plaisir. Il peut y avoir un écart entre la vision subjective du travail et sa réalité objective ; pour P. Bourdieu³⁷ c'est une condition nécessaire à l'accomplissement du travail. La souffrance au travail n'est pas automatiquement l'opposé du bien-être. Si l'absence de satisfaction au travail combinée à la pression est synonyme de malheur, il peut être compensée par une situation de retrait

³¹ DEJOURS C. Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail ? . *Le travail Humain*, 1995, n°58-1.

³² GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

³³ DAVEZIES P. Éléments de psychodynamique. *Éducation permanente*, 1993, n°116.

³⁴ ARENDT. H. *Condition de l'homme moderne*. Paris : Pocket, 2002. 402 p. Agora.

³⁵ MARUANI M., NICOLE C. *Au labeur des dames : métiers masculins, emplois féminins*. Paris : Syros, 1989.

³⁶ SCHNAPPER D. *L'épreuve du chômage*. Paris : Gallimard, 1981.

³⁷ BOURDIEU P. La double vérité du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, septembre 1996, n°114.

au travail, c'est-à-dire un faible investissement. La souffrance au travail, pourtant présente, apparaît alors de manière moins évidente.

Pour finir, on peut retenir la conception psychologique et sociologique d'une bonne situation de travail : « *quand elle donne au travailleur la possibilité de maîtriser son avenir, de s'y projeter* ».

C) L'importance de l'organisation du travail

La qualité de vie au travail dépend de toute évidence de l'organisation du travail (horaires, répartition des tâches, normes de production et délais...). M. Gollac et S. Volkoff citent l'exemple évoqué par P. Hamelin en 1993 au sujet des routiers³⁸. La pénibilité de leur travail dépend de la liberté dont ils disposent pour programmer dans leur temps de travail les périodes de conduite et les autres tâches (chargement, déchargement...).

a) *Les méfaits des organisations traditionnelles*

F. Eymard-Duvernay³⁹ distingue en 1987 le modèle domestique où l'organisation du travail se fonde sur les relations directes entre les personnes, relations quasi-familiales et autoritaires. Le problème dans ce modèle est que la vie privée vient envahir la vie professionnelle rendant alors difficile l'expression et la gestion de conflits.

Malgré les descriptions faites par G. Friedmann et P. Naville en 1962⁴⁰, R. Linhart en 1978⁴¹ au sujet des méfaits des organisations scientifiques du travail tels que le Taylorisme, le Fordisme ou le Fayolisme, ces pratiques n'ont pas pour autant disparu. En effet, outre l'apparition de pathologies physiques dues au travail répétitif, une forme de souffrance psychique liée à l'ennui, à l'absence d'autonomie, au manque de reconnaissance apparaît également.

b) *Les formes modernes d'intensification du travail*

Depuis les années 80, beaucoup d'auteurs s'accordent à dire que la plupart des économies développées connaissent une intensification du travail. Le traditionnel « conflit d'intérêts » entre les salariés et les employeurs s'est progressivement estompé au profit de ces derniers. Car les salariés, du fait notamment de l'apparition du chômage de masse

³⁸ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

³⁹ EYMARD-DUVERNAY F. *Les entreprises et leur modèle*. Paris : PUF, 1987.

⁴⁰ FRIEDMANN G., NAVILLE P. *Traité de sociologie du travail*. Paris : Armand Colin, 1962.

⁴¹ LINHART R. *L'établi*. Paris : Minuit, 1978.

sous-tendue par la crise économique et de l'affaiblissement des syndicats, sont entrés progressivement dans une position de faiblesse. Etant moins exigeants et moins revendicatifs, ils ont dû donner de leur personne et de leur santé pour consentir à la demande des employeurs d'une augmentation des efforts des travailleurs. Selon F. Eymard-Duvernay⁴², les contraintes pesant sur le rythme de travail des salariés dépendent du mode d'organisation des entreprises qui les emploient. Pour cela, ils distinguent deux types d'entreprise.

La première, appelée **entreprise marchande**, veut coller au plus près du marché et ajuste de ce fait son activité selon les variations de celui-ci. Les cadences de travail dépendent donc de la demande externe. La cadence de travail augmente alors dans deux circonstances :

- si à production constante, les effectifs diminuent
- si à effectif constant, les fluctuations (quantité /quantité) augmentent

La seconde, ou **entreprise industrielle**, joue un rôle plus actif en proposant et imposant des produits dits standards. Dans ce cas, les cadences de travail sont fixées par des normes internes, par la conception même de ces équipements et par les contraintes du travail collectif. La cadence de travail augmente alors dans deux circonstances :

- lorsque l'entreprise souhaite augmenter les normes de production pour augmenter la production
- lorsque à production constante, l'entreprise baisse ses effectifs

Selon M. Gollac et S. Volkoff⁴³ l'hybridation progressive de ces deux modes d'organisation, à partir des années 80 et 90, est sans doute ce qui a favorisé l'intensification du travail. Désormais selon ces deux auteurs, il existe de plus en plus de salariés exposés à la fois à des contraintes de rythmes industriels et marchands. Le problème est que le cumul de ces deux contraintes se traduit pour les salariés par une pression temporelle plus prégnante où le travail se fait alors dans l'urgence. Cela n'est pas sans induire des conséquences néfastes pour le salarié. Non seulement, la possibilité d'entraide entre collègues diminue dans l'urgence, mais également il lui est impossible alors de pouvoir anticiper le travail et de s'organiser en conséquence, ce qui risque d'accroître les atteintes à la santé et au corps : accidents de travail, stress...

⁴² EYMARD-DUVERNAY F. *Les entreprises et leur modèle*. Paris : PUF, 1987.

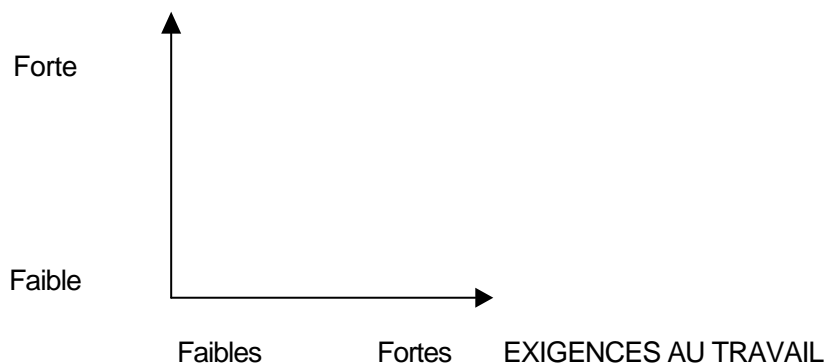
⁴³ GOLLAC M., VOLKOFF S. Citius, altius, fortius, l'intensification du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, n°114.

c) *Conditions de travail et épanouissement personnel*

Si la qualité de l'organisation du travail détermine les bonnes conditions de travail, les travaux de psychologie du travail de R. Karasek⁴⁴, et ceux de P. Lidvan et de N. Girault-Lidvan⁴⁵ montrent que néanmoins les conditions psychologiques du travail ont plusieurs facettes. L'épanouissement personnel au travail dépendrait du degré d'autonomie octroyé, du niveau de pression, du soutien ou de la reconnaissance dans le travail et surtout de leurs interactions.

Le modèle de E. Karasek repose sur le postulat selon lequel les exigences classiques du travail (quantité, contrainte temporelle, complexité...) ne suffisent pas à expliquer les effets du travail sur la santé psychique des travailleurs. C'est pourquoi il intègre un autre facteur : le degré d'autonomie, c'est-à-dire « *la possibilité de choisir les modes opératoires et la capacité à peser sur les décisions* ». A partir de là, il dresse un graphique représentant en ordonnée ce degré d'autonomie et en abscisses les exigences classiques au travail.

AUTONOMIE AU TRAVAIL

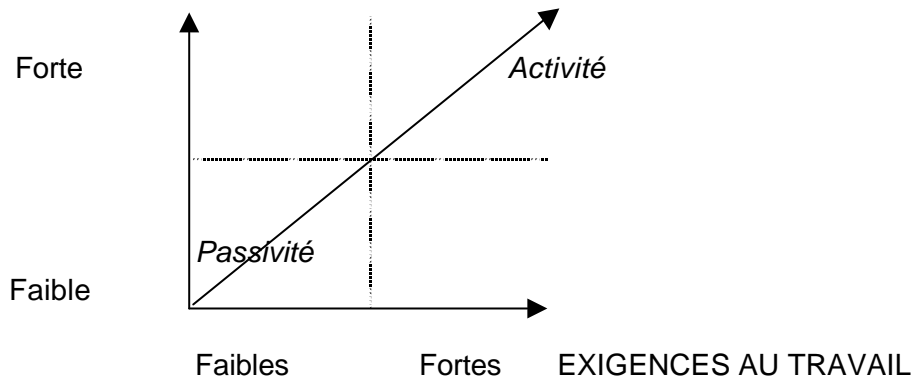


Il obtient alors deux diagonales. La première correspond aux possibilités de développement offertes par le travail. Elle rapporte ainsi deux situations : l'une est marquée par la passivité (faibles exigences au travail, faible autonomie), l'autre par une situation plus active (fortes exigences au travail et forte autonomie). E. Karasek arrive à montrer que le passage d'une situation passive à une situation active peut entraîner un enrichissement personnel au travail, améliorant de ce fait la vie hors travail.

⁴⁴ KARASEK E., THEORELL T. *Healthy Work : stress, productivity, and the reconstruction of the working life*. Basic Books, 1990.

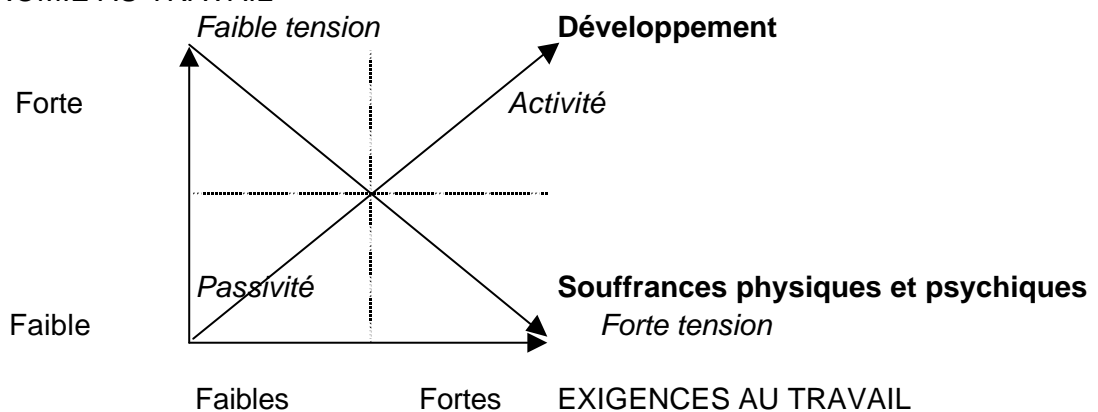
⁴⁵ LIDVAN P., GIRAULT-LIDVAN N. Le coût du travail : nouvelles perspectives en psychologie de la santé. *La lettre du CEE*, 1999, n°58.

AUTONOMIE AU TRAVAIL



La deuxième diagonale permet d'évaluer la situation à faible tension psychique (faibles exigences au travail et forte autonomie) et celle à forte tension psychique (fortes exigences au travail et faible autonomie). Le passage de la première à la seconde serait alors selon ces auteurs sources de sous utilisation des compétences et surtout de stress professionnel croissant. Ce dernier pouvant alors avoir des répercussions que l'on connaît sur les maladies mentales, cardio-vasculaires et/ou ostéo-articulaires.

AUTONOMIE AU TRAVAIL



Ce même E. Karasek avec T. Théorell⁴⁶ ont ajouté en 1990 une troisième dimension à ce graphique, en intégrant le soutien social sur lequel le travailleur peut compter au travail, qu'il soit d'origine émotionnelle ou technique.

M. Gollac et S. Volkoff⁴⁷ arrivent alors au constat que les formes modernes d'organisation du travail, marquées par l'intensification du travail, renforcent alors ces situations de développement et de souffrance au travail : le travailleur qui était dans une situation de

⁴⁶ KARASEK E., THEORELL T. *Healthy Work : stress, productivity, and the reconstruction of the working life*. Basic Book, 1990.

⁴⁷ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

développement profite alors de manière positive de l'intensification du travail, alors que celui qui est dans la souffrance voit celle-ci s'accroître.

Une fois cet essai de définition des conditions de travail réalisé, il convient de formuler des hypothèses concernant le travail en milieu protégé, car peu de recherches ont été effectuées dans ce domaine.

1.2.2 Hypothèses sur les conditions de travail en CAT

Suite à une étude réalisée en 2001 concernant plus de 200 CAT⁴⁸, A. Moallem constate que peu d'efforts ont été entrepris sur l'adaptation et l'aménagement de postes de travail pour les travailleurs handicapés mentaux. Il évoque même des conditions parfois inacceptables, dangereuses, voire sur handicapante. Aussi, à partir de ce postulat, il peut être intéressant d'apprécier la visibilité des conditions de travail en CAT, que ce soit sur leur construction sociale et déconstruction, sur leur impact sur la santé, que sur leur pénétration par les nouvelles formes d'organisation du travail.

A) Construction sociale des conditions de travail et déconstruction du travail en CAT

a) *Une conscientisation des conditions de travail peu développée en CAT?*

S'il est déjà difficile pour les travailleurs du milieu ordinaire de parvenir non seulement à verbaliser leur travail, mais également à conscientiser leurs conditions de travail, par quels moyens des travailleurs handicapés en CAT, le plus souvent déficients intellectuels avec parfois des troubles associés, peuvent eux réussir. Seuls des acteurs sociaux peuvent réellement faciliter cette perception. Ce n'est que par l'intervention de l'état, que par le rôle joué par les scientifiques, les Médecins et Inspecteurs du travail que cette objectivation pourra se faire. D'autant que, compte tenu de leur statut de travailleurs handicapés en CAT, ils ne bénéficient pas de représentation syndicale. Aussi, il apparaît à première vue que les conditions de travail en CAT paraissent moins visibles que celles du milieu ordinaire. La conscientisation des conditions de travail en CAT serait donc peu ou pas manifeste.

⁴⁸ MOALLEM A. Homme ou travail inadapté? A propos des conditions de travail dans les entreprises de travail protégé en France. *Revue Européenne du Handicap Mental*, 2001, n°22, pp. 4-16.

b) *Garantie de ressources : salaire de compensation ?*

Ce qui est également posé à travers la question de la conscientisation des conditions de salaire, c'est la question de la rémunération. Selon M. Gollac et S. Volkoff⁴⁹, le salaire pris comme élément de compensation des mauvaises conditions de travail (c'est l'exemple de l'ouvrier « fordiste ») serait fonction du degré de conscientisation des conditions de travail. Pour le CAT, il est fort à parier que la rémunération perçue par les travailleurs handicapés n'est pas considérée comme salaire de compensation des conditions de travail du fait de la première hypothèse évoquée précédemment. Pour autant, il paraît intéressant d'aborder cette question.

c) *Le travail comme activité : une approche des conditions de travail justifiée en CAT ?*

Si l'analyse des conditions de travail selon les « Humans Factors » paraît limitée dans le milieu ordinaire, du fait notamment d'une faible prise en compte de la variabilité des situations de travail et des populations, il est intéressant de s'interroger pour le CAT sur la nécessité ou non d'une analyse basée à l'inverse sur l'activité réelle du travailleur. En effet, et à première vue, le travail en CAT apparaît peu soumis à une variabilité accrue du travail.

D'une part, compte tenu du statut particulier réservé au CAT, c'est-à-dire institution médico-sociale financée en partie par l'Aide Sociale Etat, le contexte de production en CAT ne semble pas être soumis aux mêmes impératifs que ceux d'une entreprise ordinaire. Les règles de concurrence, l'importance des gains de productivité, les cadences, les contraintes temporelles, les normes de production diffèrent entre ces deux structures.

D'autre part, toute anticipation du travail, initiative ou entraide des travailleurs semblent moins évidentes en CAT. Le travailleur handicapé en CAT, le plus souvent déficient intellectuel avec parfois des troubles associés, dont la capacité productive reste inférieure au tiers de la capacité normale, et qui effectue généralement des tâches simples et purement répétitives, apparaît alors comme une personne qui reste cantonnée à la tâche prescrite, incapable d'en sortir. Du coup vouloir comprendre les régulations entre les contraintes de productions et les préoccupations des travailleurs en CAT semble purement illusoire. Aussi, une analyse purement ergonomique, ne différenciant pas la tâche prescrite de l'activité réelle, se justifierait peut être mieux. Là encore, cette hypothèse doit être confrontée aux réalités du terrain.

⁴⁹ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

B) Conditions de travail et Santé

a) *Des difficultés amplifiées dans la mesure en CAT ?*

Cette difficulté dans la mesure des accidents de travail doit se vérifier encore plus dans le milieu protégé en CAT. En effet, malgré le fait que de plus en plus d'établissements assurent les accidents de travail des travailleurs handicapés, il n'existe pas d'états des lieux clairs de ces accidents. Pour exemple, le vocable même de maladies professionnelles n'est pas encore utilisé en CAT. Ceci tenant en partie au statut des CAT.

b) *Les conditions de travail en CAT génératrices de maladies graves ?*

Les CAT de plus en plus mécanisés peuvent alors soumettre leurs travailleurs handicapés à des conditions de travail pouvant générer des maladies graves. Certes tout laisse à penser que ces risques existent à un degré moindre que dans le milieu ordinaire. Pour autant, l'évolution professionnelle des CAT vient questionner le travail de la personne handicapée, et de tels risques même minimes doivent de toute urgence être diagnostiqués, évalués, et surtout évités par des actions et mesures spécifiques. Encore faut-il qu'une analyse des accidents de travail en CAT s'effectue régulièrement ? Il est à noter que cela paraît encore plus compliqué pour les lésions ayant trait aux pénibilités psychologiques et autres petits troubles de santé.

c) *Les conditions de travail en CAT : formidable opérateur de construction de la santé ?*

L'hypothèse qui se dégage ici est que le travail, compte tenu de son importance pour la personne handicapée condition sine qua non de son intégration puisque mode d'entrée dans la socialisation, aurait une valeur centrale et pourrait être un formidable opérateur de construction de la santé. Ainsi le travail en CAT serait une chose très importante pour la personne handicapée source de reconnaissance et de bonheur. Sa perception du salaire pourrait être également un marqueur de l'importance qu'il accorde à ce travail protégé.

C) Des choix d'organisation du travail aussi déterminants en CAT ?

a) *Les formes modernes d'intensification du travail appliquées en CAT ?*

Que dire sur l'organisation du travail en CAT ? La professionnalisation évidente des CAT s'est-elle accompagnée par le recours à une organisation moderne du travail ? On serait tenter de croire qu'aujourd'hui les CAT restent organisés selon le modèle domestique avec l'existence de relations professionnelles dites affectives, où la gestion de type paternaliste est de règle.

Néanmoins, l'apparition progressive de l'industriel et l'importance du rôle du marché dans les CAT peuvent amener à penser que les modes industriels et marchands d'organisation

du travail coexistent, posant ainsi la question de l'intensification du travail. D'autant que la situation juridique hybride du travailleur en CAT ne vient pas faciliter son côté revendicatif. Les personnes handicapées travaillant en CAT sont - ils confrontés eux aussi à une intensification du travail suite à une réorganisation du travail ? Si oui, il peut être intéressant d'en étudier les conséquences.

b) Le travail en CAT, source d'épanouissement personnel ?

Pour le savoir, il serait intéressant d'appliquer au CAT le modèle de E. Karasek, étudié précédemment. A première vue, l'épanouissement personnel de la personne handicapée au travail serait « total », compte tenu des exigences du travail qui apparaissent relatives (faible contrainte temporelle, tâches simples et répétitives...) et du degré important de l'autonomie octroyée. En effet, ce postulat serait synonyme pour le travailleur handicapé d'une faible tension psychique. Néanmoins, cette hypothèse formulée mérite d'être confrontée à la réalité de la professionnalisation des CAT. Le travail en CAT est-il encore source d'épanouissement personnel ?

Toutes ces hypothèses formulées sur les conditions de travail en CAT, et qui reposent sur la définition de S. Gollac et de M. Volkoff des conditions de travail dans le milieu ordinaire, méritent d'être confrontées aux réalités du terrain, et soumis aux acteurs en question. Le CAT de Belna avec ses propres pratiques et acteurs constituera un bon terrain d'analyse, compte tenu de sa professionnalisation évidente.

2 L'IMPACT DE LA PROFESSIONNALISATION D'UN CAT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES : L'EXEMPLE DU CAT BELNA

Répondre objectivement aux hypothèses précédemment formulées suggère de mobiliser plusieurs moyens d'analyse. Pour cela, si les aspects liés aux conditions du travail purement physiques peuvent encore être examinés au regard de l'analyse des accidents de travail, les conditions psychiques et les autres hypothèses plus subjectives ne pourront être interrogées que par le biais d'une analyse sociologique. Celle-ci s'intéressera à percevoir les conditions de travail en CAT que ce soit du point de vue des moniteurs d'atelier que de celui des travailleurs handicapés eux même, pour à terme proposer une éventuelle amélioration.

2.1 Méthodologie utilisée

Une analyse sur pièces axée sur les procédures, manières de faire et autres documents de l'établissement devra être complétée par une analyse sur place.

2.1.1 L'analyse sur pièces

Il existe au sein de l'établissement des procédures, protocoles et autres indicateurs permettant une première approche des conditions de travail, entraînant de ce fait une éventuelle première piste de réponses aux hypothèses précédemment émises.

A) Les accidents de travail des travailleurs handicapés au CAT de Belna

Le CAT de Belna connaît comme tout CAT des accidents de travail. Ceux-ci ne sont cependant pas clairement identifiés, même s'ils sont répertoriés dans un tableau de bord⁵⁰. Rempli à partir de la déclaration accident de travail de la MSA, ce tableau fait ressortir les différents accidents de travail depuis 2000. Ils sont explicités et répertoriés par service : travailleurs du CAT ou de l'AP. Le CAT Belna ne connaît pas un nombre d'accidents de travail important pour ses travailleurs handicapés.

⁵⁰ Cf. annexe 1.

Néanmoins, si ce tableau permet de retrouver par année un accident de travail, il ne permet pas de croiser les résultats et d'établir statistiquement des tendances générales. Aussi pour combler ce vide, un nouveau tableau de bord⁵¹ a pu être élaboré. Il permet d'évaluer à posteriori les risques professionnels les plus réalisés, et servira de première base de lecture sur les accidents des travailleurs handicapés.

Certes dans cette analyse des accidents, il paraît difficile de répertorier les « lésions » ayant trait aux pénibilités psychologiques et autres petits troubles de santé. Seuls des entretiens permettront non pas de diagnostiquer avec exactitude leur importance et fréquence, mais au moins de tenter d'évaluer ou non leur existence. Ils permettront également d'apprécier, dans la mesure du possible, l'influence des conditions de travail sur la construction de la santé du travailleur handicapé.

B) Règlement de fonctionnement

Rendu obligatoire pour les établissements médico-sociaux par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale, le règlement de fonctionnement est explicité par le Décret n°2003-1095 du 14 novembre 2003. Celui-ci définit à la fois les procédures d'élaboration et de révision du règlement, et ses dispositions obligatoires. La vocation principale de ce règlement étant d'indiquer clairement les principales modalités d'exercice des droits énoncés au code de l'action sociale et des familles. Si le décret stipule les grands thèmes à aborder (les conditions générales d'accès aux locaux, ou encore les mesures relatives à la sûreté des biens et des personnes), il appartient à l'équipe de direction de les définir précisément compte tenu de leurs aspirations et des pratiques de l'établissement.

Concernant les conditions de travail des travailleurs handicapés, quelques points ressortent du règlement de fonctionnement du CAT de Belna⁵². Tout d'abord, les conditions de rétablissement des prestations dispensées par l'établissement lorsqu'elles ont été interrompues sont abordées. Cela permet d'expliquer aux travailleurs handicapés la procédure à suivre en cas de maladie par exemple. Ainsi : « *L'ouvrier handicapé devra informer immédiatement l'établissement de son absence et transmettre dans les 48 heures un bon d'hospitalisation ou un certificat médical justifiant son arrêt et sa durée...* » Ensuite, il est fait mention de l'organisation et de l'affectation à usage collectif ou privé des locaux ou bâtiments. Ainsi les conditions générales de leur accès et de leur utilisation y

⁵¹ Cf. point A du 2.3.2. p. 65.

⁵² Cf. annexe 2 relative à des extraits du Règlement de fonctionnement du CAT de Belna.

sont fixées : « *les locaux sont accessibles aux ouvriers un quart d'heure avant l'embauche pour chaque demi-journée de travail pour les vestiaires et les ateliers de production* ».

Enfin, et ce qui est peut être le plus intéressant, d'une part les mesures à prendre en cas des accidents de travail sont également explicitées : « *pour un accident sans gravité apparente, l'ouvrier le signalera à l'encadrant si celui-ci n'en a pas été directement témoin, de façon à ce qu'il puisse établir un rapport de service détaillé qui sera remis au bureau du personnel qui procédera à la déclaration de l'accident auprès de la MSA et remettra le formulaire pour la prise en charge de la visite médicale et des soins éventuels* ». Et d'autre part, les mesures relatives à la sécurité des personnes et des biens ne sont pas oubliées : « *Les matériels, outils et machines outils mis à disposition des ouvriers doivent être maintenus en bon état de fonctionnement de façon à assurer la protection de la santé des ouvriers. En conséquence, il est interdit de retirer les équipements de sécurité des appareils. De même, le port des équipements de protection individuelle est obligatoire lors de l'utilisation de certains appareils...* ».

Ainsi, force est de constater que ce règlement de fonctionnement prends en compte certains aspects des conditions de travail des travailleurs handicapés. Par la procédure à suivre en cas d'accident du travail et les mesures liées à la sûreté des personnes, la sécurité au travail au sens large y est essentiellement abordée. Le règlement de fonctionnement peut constituer une première prise en compte officielle des conditions de travail en CAT, tout dépend de la vision de l'équipe de direction.

Néanmoins, au regard de l'analyse sur pièces, les différents résultats trouvés sur la prise en compte des conditions de travail des travailleurs handicapés au CAT de Belna ne suffisent pas à apporter des éléments de réponses aux hypothèses alors émises. Une analyse davantage basée sur des entretiens sociologiques viendra pallier cette insuffisance par l'examen des pratiques et situations quotidiennes de travail.

2.1.2 L'analyse sur place : les entretiens sociologiques

Cette analyse sur place entend étudier le regard que portent les travailleurs handicapés sur leurs conditions de travail, ainsi que celui des moniteurs d'atelier sur les conditions de travail des premiers. Pour cela, une analyse purement quantitative par le biais de questionnaires n'a pas paru pertinent, au regard de l'intérêt que portent aussi des données plus qualitatives. Ainsi, le choix d'entretiens dirigés mêlant questions quantitatives et qualitatives s'est opéré.

A) Les entretiens

a) Objectifs

L'objectif principal est de confronter les hypothèses aux réalités du terrain, et ceci par une série de questions orales. Il s'agit d'approcher la notion de conditions de travail, et surtout sa perception en atelier.

b) Moyens

Pour commencer, ces entretiens avec l'aval de la direction ont bénéficié de conditions matérielles suffisantes (moyens de reprographie et de télécommunications, bureau pour les entretiens...). Ensuite, si ces séries d'entretien concernent à la fois les travailleurs handicapés et les moniteurs d'atelier⁵³, l'étude par soucis de temps s'est limitée à 2 à 4 entretiens par ateliers (soit 13 au total), et un entretien pour chaque moniteur d'atelier (soit 5).

De plus, chaque entretien est dirigé par une grille de questions. Celle-ci s'appuie en partie sur le questionnaire élaboré par l'INSEE sur les conditions de travail dans le milieu ordinaire en 1998⁵⁴. Ensuite, un questionnaire portant peut être davantage sur l'ergonomie et commandité par l'INRS (Institut National de la Recherche sur la Sécurité) inspire également ce travail⁵⁵. Néanmoins, ces deux questionnaires ont du être arrangés afin de s'adapter au mieux au travail protégé. In fine, c'est deux grilles d'entretien qui ont été choisies avec pour chacune des spécificités : une destinée aux travailleurs⁵⁶ et une autre aux moniteurs d'atelier⁵⁷. La première grille aborde les thèmes relatifs aux rythmes et postures de travail, à l'environnement physique du poste du travail, aux troubles du sommeil et conduites de compensation, à la conscientisation des conditions de travail, puis à l'impact des conditions de travail sur la construction de la santé. La seconde grille, quant à elle, reprend ces thèmes en insistant davantage sur celui de la conscientisation

⁵³ Il est à noter que, par soucis de compréhension et pour que la règle de l'anonymat soit préservée, le terme moniteur d'atelier dans ce devoir sera employé au sens général du terme. Ainsi, il désignera également les personnes possédant le titre d'éducateur technique spécialisé.

⁵⁴ INSEE Direction Générale., Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques. *Enquête sur l'emploi 1998 : questionnaire complémentaire sur les conditions de travail*.1998.

⁵⁵ CAIL F., APTEL M., PICHENE A. *Questionnaire d'évaluation du vécu du travail de salariés exposés à des risques de troubles musculosquelettiques*. Paris : INRS, 2000.

⁵⁶ Cf. annexe 3.

⁵⁷ Cf. annexe 4.

des conditions de travail, mais aussi en abordant la question de la professionnalisation des CAT.

B) L'échantillon

a) *Choix de l'échantillon*

Les travailleurs handicapés

Comme pour toute recherche sociologique, le choix de l'échantillon s'est révélé ici crucial. D'ailleurs beaucoup d'enquêtes ont recours à des entretiens exploratoires, afin d'évaluer la pertinence de l'entretien avec une ou plusieurs personnes échantillon. Pour ce cas, il n'y a pas eu d'entretiens exploratoires avec une ou plusieurs personnes handicapées. Néanmoins un autre travail, dans lequel un interview avait été réalisé auprès d'un travailleur handicapé en CAT, a permis d'entrevoir les difficultés que pouvaient rencontrer cette population dans la compréhension et dans l'expression orale. Aussi, cette recherche s'est orientée vers une « présélection » de l'échantillon, en ciblant davantage ceux étant les moins déficients. Pour cela, les différentes visites en ateliers, et surtout les données figurant dans les dossiers ont été de bons supports. Cette présélection a été ensuite soumise au moniteur responsable de l'atelier, personne la mieux placée au sein de l'institution pour « sélectionner » ou pas tel travailleur. Une fois son consentement sollicité, c'est sur la base du volontariat que les différents entretiens se sont fondés. Aucun travailleur n'a refusé l'entretien, et tous au contraire étaient désireux de répondre aux différentes questions. Il est à noter que ces entretiens se sont déroulés sur leur temps de travail.

Autre point, l'âge et le sexe n'ont pas été des critères déterminants dans le choix d'échantillon, excepté pour l'âge où simplement un minimum d'ancienneté dans l'atelier était requis.

Les moniteurs d'atelier

Pour ces cinq moniteurs d'atelier, les entretiens se sont également basés sur le volontariat. Tous ont également accepté de répondre aux questions.

b) *Description de l'échantillon*

Ce tableau retrace les principales caractéristiques des travailleurs handicapés interrogés. Par un numéro identifiant, la règle de l'anonymat est ainsi respectée. Pour autant, des prénoms fictifs ont été attribués facilitant ainsi l'analyse de ces entretiens. Si l'âge, le sexe et la situation familiale ne posent pas de problèmes de compréhension, en revanche les critères d'autonomie et d'handicap suggèrent quelques éclaircissements.

D'une part, le premier désigne le degré d'autonomie dont dispose la personne handicapée. Il se mesure par l'aide qui lui est apportée par l'établissement. Celle-ci peut être totale, et dans ce cas la personne est accueillie en dehors du travail dans une unité d'hébergement rattachée à l'établissement (SHAVS – Service d'Hébergement et d'Accompagnement à la Vie Sociale). Une présence éducative et d'accompagnement à la vie sociale lui étant offerte également. De même, cette aide peut être relative, et là, la personne handicapée est suffisamment autonome pour être dans un appartement extérieur à l'établissement, mais où un accompagnement à la vie sociale lui est proposé chaque semaine (SAVS – Service d'Accompagnement à la Vie Sociale). Enfin, la personne handicapée peut être totalement autonome, et bénéficier comme tout à chacun de son propre appartement sans aucune aide.

D'autre part, il est jugé bon de faire apparaître le degré d'handicap des personnes interrogées. Ce degré se mesure par la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé faite par la COTOREP (RQTH) : la catégorie C étant la moins handicapante. Le taux d'invalidité, tout comme l'attribution de l'AAH figurent également.

N° Identifiant	Age	Sexe	Situation familiale	Autonomie	Protection juridique	Handicap	Type Atelier	Ancienneté dans l'atelier
1CYE Alain	33ans	M	Couple	SAVS	Curatelle	RQTH C TI 80% AAH	Polyvalent	13 ans
2CSE Béatrice	28 ans ½	F	Couple	SAVS	Tutelle	RQTH C TI 80% AAH	Polyvalent	8 ans
3CNE Christophe	29 ans	M	Célibat	Sans SHAVS	Aucune (aide des parents)	RQTH C TI 80% AAH	Polyvalent	10 ans
4CSE Delphine	30 ans ½	F	Célibat	Sans SHAVS	Curatelle	RQTH C TI 70% AAH	Polyvalent	12 ans
5CYD Henry	33ans ½	M	Célibat	Sans SHAVS	Aucune	RQTH C TI 80% AAH	Atelier Bois	13 ans
6CTY Ivan	30 ans ½	M	Couple	Sans SHAVS	Curatelle renforcée	RQTH C TI 70% AAH	Atelier Bois	13 ans
7TEE Emilie	28 ans ½	F	Célibat	Sans SHAVS	Aucune	RQTH C TI 70% AAH	Conditionne ment Repassage	8 ans
8TLE Françoise	20 ans ½	F	Célibat	Sans SHAVS	Tutelle en cours	RQTH C TI 80% AAH	Conditionne ment Repassage	10 mois
9TOK Gérard	34 ans ½	M	Couple	SHAVS	Aucune	RQTH C TI 80% AAH	Conditionne ment	5ans

10MYA Julie	32 ans	F	Couple + 1 enfant	Sans SHAVS	Tutelle	RQTH C TI 60% AAH	Atelier conditionne ment couche	3-4 ans
11MTA Katel	35 ans	F	Couple	SAVS	Curatelle renforcée	RQTH C TI 80% AAH	Atelier conditionne ment couche	9 ans
12BTL Laurent	31 ans	M	Célibat	SAVS	Aucune	RQTH C TI 80% AAH	Atelier Espaces Verts	13 ans
13BTY Manuel	34 ans	M	Célibat	Sans SHAVS	Curatelle	RQTH C TI 0% No AAH	Atelier Espaces Verts	3 ans

L'échantillon représenté par les moniteurs d'atelier n'a, quant à lui, pas fait l'objet d'un regroupement de caractéristiques communes, compte tenu du nombre restreint des personnes interrogées. La règle de l'anonymat devant être, toute chose égale par ailleurs, préservée.

C) Les limites de l'analyse

Si aucune limite matérielle n'est venue contrecarrer l'analyse, en revanche la question du temps a nécessité une gestion particulière. En effet, que ce soit pour les travailleurs handicapés ou pour les moniteurs d'atelier, et cela même s'ils étaient tous volontaires, les entretiens se déroulaient sur leur temps de travail. Aussi, ceux-ci ne devaient pas durer longtemps, afin de respecter à la fois le temps plus personnel (pauses, repas, fin de journée) et les exigences du travail.

Ce dernier point se renforce encore plus pour l'atelier jardins espaces verts où seulement deux travailleurs handicapés sur 24 ont pu être interrogés. La raison principale est que ces personnes handicapées travaillent le plus clair de leur temps sur des chantiers hors des murs de l'établissement. Et ne sont en fait dans l'établissement que pour le rangement et le nettoyage des équipements. Ainsi, pour ces deux travailleurs interrogés, il a fallu retarder de près d'une heure une équipe de 6 personnes qui partaient sur un chantier après la pause du midi.

Enfin, il est à noter que ces réponses élaborées par quelques travailleurs handicapés ne signifient pour autant des vérités acquises sur tel ou tel aspect du travail. Elles ne sont que le reflet de sentiments de personne. Il ne s'agit pas ici de tomber dans le piège de la généralisation que ce soit à l'échelle des autres travailleurs de l'établissement ou encore pire à l'échelle de tous les CAT. Des données personnelles, et d'autres liées au type de handicap rentrent ainsi en ligne de compte.

2.2 La professionnalisation du CAT de Belna ne vient pas dégrader les conditions de travail de ses travailleurs handicapés

Les analyses sur pièces et place, présentées précédemment, permettent d'apporter des pistes de réponses à la visibilité des conditions de travail en CAT, et cela que ce soit sur leur construction sociale et déconstruction, sur leur impact sur la santé des travailleurs handicapés, que sur leur pénétration par les nouvelles formes d'organisation du travail

2.2.1 Construction sociale des conditions de travail et déconstruction du travail au CAT de Belna

A) Une conscientisation des conditions de travail peu développée

L'hypothèse développée dans ce point se définit par une conscientisation des conditions de travail peu développée pour les travailleurs handicapés. Les acteurs sociaux ne jouant pas leur rôle. Les entretiens réalisés auprès de travailleurs handicapés du CAT Belna confirment cette première hypothèse.

Tout d'abord s'agissant de la verbalisation du travail, si 9 travailleurs sur 13 apportent une description de leur travail, celle-ci demeure sommaire. Alain de l'atelier Polyvalent : « *Je fais des bas de ligne, ça dépend, parfois je fais aussi du pliage* ». Ou encore Gérard de l'atelier conditionnement repassage : « *Je coupe des rouleaux par planche de trois* ». Seule Julie de l'atelier couche parvient à décrire son travail avec une présentation des différentes tâches effectuées : « *Je plie mes couches, je les prends par tas, tout dépend du sachet, je met en sac, je soude, je met en carton et après je ferme le carton quand il est plein* ». Mais aucun travailleur n'a su évoquer sa situation professionnelle au sens large, ne serait-ce que sur la question du placement en CAT par la COTOREP.

De même, la prise en compte des accidents de travail ne va pas forcément de soi. Certes, même si la majorité des travailleurs (8/13) ne portent pas d'EPI (les ateliers bois et jardins espaces verts étant les deux seuls concernés), les 5 autres en portent souvent et la prévention des risques professionnels en est l'argument principal (4/5). Manuel de l'atelier Jardins Espaces Verts ; « *Souvent ça évite les accidents* » ou Ivan de l'atelier bois : « *On peut perdre l'audition, on peut perdre la vue et avoir des problèmes aux yeux* ». Le caractère obligatoire des EPI ne ressort que pour un seul travailleur.

Néanmoins, les réponses données par les moniteurs d'atelier viennent nuancer ce débat sur la prise en compte des accidents de travail. Si pour un encadrant, la question ne se pose pas, pour les autres les avis sont partagés. D'une part, pour deux moniteurs, cette

prise de conscience est d'ordre préventif « *ils ont conscience des accidents de travail. Ils ont vu des gens avoir des blessures. Sinon on aurait plus d'accidents de travail...* », « *Oui, notamment car ils ont vu des camarades à eux, ou eux même qu'ils se sont blessés : inévitablement ils font des gestes ou utilisent mal un outil...A cause du risque de l'accident de travail* ». Mais ce dernier moniteur justifie également le port régulier des EPI des travailleurs handicapés par l'identification à un atelier voire à une entreprise ordinaire : « *et une identification à l'atelier, au travail : c'est une valorisation dans leur statut* ». D'autre part, pour un autre encadrant c'est catégorique « *ils n'ont pas trop conscience des accidents de travail* ». La réponse apportée par le dernier moniteur d'atelier interrogé est peut être la bonne réponse : « *Ils n'ont pas tous conscience des accidents de travail. Certains sont très prudents avec les machines et d'autres non. Tout dépend de la capacité intellectuelle* ».

Enfin, à la question portant sur la définition des conditions de travail, 10 travailleurs sur 13 n'ont pas su répondre. Pour les autres, seul Manuel de l'atelier Jardins Espaces Verts apporte une définition s'y rapprochant le plus : « *Ca reflète tout, les intempéries, la position assise et debout, le bruit, et tout ce qui concerne la santé, le port de charge...* ». Les deux autres donnent simplement en exemple un ou deux aspects des conditions de travail. Henry de l'atelier bois : « *Ce sont les gestes répétitifs, l'aménagement de l'atelier qui n'est pas adapté* ». A cette question, les moniteurs d'atelier sont unanimes pour dire que les travailleurs handicapés n'ont pas tous véritablement conscience de leur condition de travail : « *Non, je crois pas. Ils sont dans une démarche où il y a des équipements nouveaux, c'est normal on leurs donne. Ils ne se positionnent pas. Cela ne vient pas d'eux* », ou encore « *plus ou moins, il faut souvent leurs redire les choses. Sont souvent beaucoup dans le questionnaire* », « *certaines disent oui, car ici elles sont bien, en milieu ordinaire c'est plus dur. Pour les plus déficients c'est plus dur* » .

Pour autant, la conscientisation des conditions de travail n'est pas inexistante, et les réponses apportées par les travailleurs sur la difficulté du travail l'attestent. Même si 10 ouvriers sur 13 ne trouvent pas leur travail particulièrement difficile, pour les trois autres ce n'est pas le cas. Il est intéressant de noter que ces derniers sont issus d'ateliers du CAT jugés physiques que sont l'atelier bois et l'atelier jardins espaces verts. Ainsi Henry et Ivan de l'atelier bois font remarquer « *oui la palette c'est difficile. On a la moitié des épaules dans le sac ; la disposition de l'atelier n'est pas adaptée* », « *des fois il y a certaines opérations où l'encadrant soit là les coupes qu'il fait, comme les tables d'angle c'est complexe* ». Et Laurent pour les espaces verts répond : « *un petit peu dur, quand il fait un temps lourd, il fait chaud...Les équipes de jardins et espaces verts travaillent dehors par tout temps* ».

B) La Garantie de ressources : moyen de subsistance et de reconnaissance

L'hypothèse selon laquelle la rémunération perçue par les travailleurs handicapés ne serait pas considérée comme salaire de compensation des conditions de travail, du fait d'une conscientisation des conditions de travail peu développée, est confirmée.

En effet, 6 travailleurs sur 13 n'ont pas directement répondu à la problématique sur la représentation du salaire. Pour eux, il était ici davantage question de dire si le niveau actuel du salaire était suffisant ou pas : Delphine de l'atelier polyvalent « *oui, ça peut aller. Je ne sais pas parce que l'on a un pourcentage sur la fiche de paie* » ou Laurent des jardins espaces verts « *oh, je trouve que c'est bien, faut pas que l'on se plaigne...c'est pareil dans les autres CAT* ». De même, pour les 7 autres interrogés, le salaire apparaît comme quelque chose d'important, sans pour autant compenser les conditions de travail. Gérard de l'atelier polyvalent : « *c'est important pour payer les factures* » ou encore Manuel des espaces verts « *ouais, c'est important, c'est un moyen de vivre* » .

Selon les moniteurs d'atelier, le salaire des travailleurs handicapés représente pour eux moins une compensation des conditions de travail qu'une forme de reconnaissance de leur travail : « *c'est important, ils n'oublient pas de demander la fiche de paie. C'est une reconnaissance pour eux* », « *ils attendent la fiche de paie avec impatience. Le papier (bulletin de salaire) est très important, même si c'est déjà viré* ». En tout cas, tous reconnaissent qu'ils ont du mal à comprendre la composition de leur salaire : « *Ca c'est compliqué, ils ne font pas la différence dans la composition de leur salaire, l'AAH est mal ciblée. Pour eux, ça représente juste une grosse somme* », « *pour moi, ils en ont pas trop consciences. Ils ne font pas trop la distinction entre l'AAH et la rémunération. Ils n'ont pas la notion de valeur* ».

C) Le travail comme activité : une approche des conditions de travail justifiée en CAT

Au regard des résultats des entretiens, force est de constater que l'approche du travail comme activité est une approche des conditions de travail qui paraît justifiée en CAT.

En effet, le CAT de Belna semble soumis à une variabilité de son travail que ce soit sur le plan de la production que des travailleurs eux même.

S'agissant du premier point, même si le contexte de production en CAT n'est toujours pas soumis aux mêmes impératifs que ceux d'une entreprise ordinaire, la professionnalisation des CAT entraînerait des conséquences sur sa production. Ainsi selon les moniteurs d'atelier interrogés, les « clients » seraient plus exigeants avec des délais de livraison raccourcis : « *non les commandes ne sont pas aussi lisibles qu'avant, il y a plus de*

commandes impromptues », « c'est le business, on a pas trop le choix. Si on fait pas un travail identique, on n'a pas les chantiers. Les clients vous demandent les mêmes exigences », « c'est souvent que les commandes soient illisibles, surtout en conditionnement. Ça toujours été plus ou moins comme ça, c'est du travail à la dernière minute », et enfin « il n'y a plus de stock dans les entreprises, quand on nous demande un produit il faut l'assurer de suite. Et l'exigence d'un donneur d'ouvrage se fait sur les délais de livraison, et la qualité du produit. Ils nous testent... ».

De plus, l'analyse de l'autonomie des travailleurs handicapés montre une variabilité dans leur travail. Ainsi, même si 10 travailleurs sur 13 suivent toujours les consignes du moniteur d'atelier, 6 sur 13 estiment qu'ils disent parfois au moniteur d'atelier comment il faudrait mieux faire pour tel travail. Et ils sont dans la même proportion à vouloir régler un problème par eux même, avant d'appeler l'encadrant. Enfin, 5/13 doivent parfois se débrouiller tout seul pour régler un problème.

Une analyse simplement ergonomique ne suffirait donc pas à décomposer le travail en CAT compte tenu de ses variabilités.

2.2.2 Les conditions de travail au CAT de Belna préservent la santé des travailleurs handicapés

A) Des difficultés dans la mesure amplifiées en CAT

L'analyse sur pièce montre clairement la pauvreté d'informations en ce domaine. Ainsi aucune statistique n'est établie en intra, par exemple concernant les accidents de travail des travailleurs handicapés. De plus, ce n'est pas évident que la médecine du travail, qui est concernée par le travail protégé, assure un relevé actualisé des différents problèmes de santé rencontrés par ces personnes handicapés au travail. Et cela encore moins dans le registre des maladies professionnelles.

B) Les conditions de travail au CAT de Belna non génératrices de maladies graves

Le CAT de Belna n'expose pas ses travailleurs handicapés à des substances cancérigènes ou à des agents biologiques. Pour autant, d'autres atteintes à la santé peuvent être présentes.

a) Les contraintes physiques

Si la position debout prolongée ne concerne que 5 travailleurs sur 13, plus de la majorité des travailleurs interrogés (8/13) s'accorde à dire qu'il y a parfois une autre position

fatigante ou des mouvements douloureux à faire. Emilie de l'atelier repassage : « *Quand je fais trop ça (elle mime le geste du repassage) j'ai une douleur à l'arrière du dos* » ou bien Ivan de l'atelier bois « *Des fois, j'ai mal au coude le soir. Les gestes répétitifs ça fait des tendinites* ». De même, près de 9 travailleurs sur 13 effectuent des déplacements à pieds qui sont longs et fréquents. Les moniteurs d'ateliers interrogés viennent confirmer cette tendance : « *la fabrication de palettes c'est fatigant, le marteau, le pointage de palettes avec le pistolet...* », « *j'en ai une qui a une tendinite suite à la découpe d'étiquettes de plusieurs jours* », ou bien « *oui, lors du chargement du camion, la position courbée pour le bêchage ...le mouvement de fauchage répétitif* ».

Autre question, les TMS ou troubles musculosquelettiques seraient-ils présents en CAT? A première vue, le travail répétitif est de règle. Ainsi 10 des travailleurs handicapés interrogés sur 13 considèrent qu'ils effectuent toujours le même geste. Béatrice de l'atelier polyvalent : « *Le plus que je fais, c'est les lignes de mer, tout le temps la même chose* ». De même, la position forcée apparaît, car 9/13 des sondés estiment que leur travail suggère parfois voire souvent de la force physique. Enfin, 6/13 des travailleurs affirment qu'ils ont parfois des douleurs ou raideurs musculaires après le travail. Emilie de l'atelier repassage : « *Le soir à la maison j'ai mal à l'épaule et dans le bas du dos* ».

Ainsi ces éléments réunis (travail répétitif + position forcée + raideurs musculaires) confirmeraient la présence de TMS au CAT de Belna. D'ailleurs la réponse donnée par Ivan sur les mouvements douloureux en est une illustration : « *Des fois, j'ai mal au coude le soir. Les gestes répétitifs ça fait des tendinites* ». Pour autant il n'est pas évident de conclure sur les TMS sans apprécier la notion d'intensification au travail. Car selon la définition donnée par S. Volkoff et M. Gollac, l'aggravation des contraintes temporelles liée à l'urgence est également une donnée à prendre en compte.⁵⁸

Pour le port de charges lourdes, seuls 5 travailleurs sur 13 ne sont pas ici concernés. Néanmoins, une forme d'entraide dans le travail se ressent dans les entretiens. Alain de l'atelier polyvalent : « *Quand il y a des couronnes (conditionnement de couronnes des rois) pour charger les camions on s'aide à plusieurs* » ; Henry de l'atelier bois « *les palettes on les prend à deux* ». Là encore les réponses apportées par les encadrants coïncident avec les réponses des travailleurs : le port de charges lourdes n'est pas trop développé « *12 à 13 kg maximum* », « *c'est pas très lourd ils ne sont jamais chargés à plein...* », et une forme d'entraide s'opère « *tout dépend qui intervient, autrement je privilégie qu'ils s'entraident* ».

⁵⁸ cf. définition des conditions de travail du milieu ordinaire de la première partie, 1.2.1. p.21.

Les vibrations s'apprécient, quant à elles, au regard de l'activité exercée et du type de machines utilisées, puisque seuls l'atelier bois et celui des jardins et espaces verts sont ici concernés. Pour ces deux ateliers, les quatre travailleurs interrogés reconnaissent tous ressentir quotidiennement des secousses ou vibrations, et il en est de même pour les deux moniteurs d'ateliers concernés.

Henry de l'atelier bois : « *oui il y a des vibrations et on doit faire adapter le cloueur, les supports ne sont pas assez rigides de façon à ce que se fasse le yoyo...* »

Manuel des espaces verts : « *Oui, avec la tondeuse si le terrain n'est pas plat, quand il y a des bosses* ».

Enfin, s'il est évident que des contraintes physiques s'imposent pour les travailleurs handicapés du CAT de Belna, celles-ci semblent ne pas constituer pour autant des atteintes gravissimes sur leur santé. Une analyse davantage axée sur l'intensité, la fréquence et la combinaison de ces facteurs, notamment pour les TMS, mériterait d'être effectuée.

b) Le bruit

Les travailleurs du CAT de Belna ne semblent pas souffrir particulièrement du bruit. En effet, seulement 3 travailleurs sur 13 se sentent gênés par le bruit dans l'atelier. Cette réalité est peut être à rattacher avec la pratique du port d'équipements de protection individuelle dont les casques anti-bruits en font partie. Ainsi, pour les activités à risque où l'utilisation d'outils peut être bruyante (proche des 85db), comme l'atelier bois ou celui des espaces verts, 4/5 des travailleurs handicapés interrogés portent souvent ces équipements. Ivan de l'atelier bois : « *je porte souvent des EPI car on peut perdre l'audition, on peut perdre la vue...* ».

Pourtant, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de bruit. Les réponses apportés par les encadrants sur ce sujet, diffèrent selon le type d'activités exercées. Certes, pour les deux ateliers de conditionnement, les bruits forts sont inexistantes : « *pas de nuisances...ils apprécient le calme. Car ce sont des tâches qui demandent de la concentration...ils sont donc obligés de compter...* ». Cependant, pour les autres ateliers (bois, espaces verts, repassage) où l'utilisation de machines est plus développée, le bruit y est plus important : « *oui les scies et l'aspiration* », « *oui en repassage. Ça ne les gêne pas, mais il y a un bruit important...* », « *pour le bruit lié au travail, ils ont des casques personnels...* ».

Le bruit dans le CAT de Belna est donc existant pour certains ateliers, mais paraît maîtrisé.

c) *Les pénibilités psychologiques*

Les pénibilités psychologiques ou stress professionnels sont des notions difficiles à appréhender en CAT. En effet, il ne faut pas oublier que des déficiences intellectuelles coexistent parfois avec de la maladie mentale, aussi il est difficile de relever les situations d'épuisement professionnel. Là encore la question de l'intensification au travail est un élément conditionnant l'apparition de cette pénibilité.

d) *Les petits troubles de santé*

Concernant les troubles du sommeil, qui sont un des symptômes de ces petits troubles de santé, ils ne semblent pas être d'origine professionnelle pour le CAT de Belna. Certes à chaque fois, que ce soit pour les réveil en pleine nuit, les difficultés à dormir, ou pour la fatigue le matin au réveil, seulement 5 à 6 des travailleurs interrogés sur 13 ressentent rarement ces troubles. Mais sont-ils pour autant d'origine professionnelle ? Ne rentrent-ils pas dans la moyenne nationale ? D'ailleurs, les réponses apportées par les moniteurs d'atelier viennent relativiser la provenance professionnelle de ces troubles. Ils seraient plus d'origine personnelle : « *c'est une question de motivations* », « *la raison principale n'est autre que la gestion du sommeil* », ou bien encore « *ce n'est pas lié à l'activité mais à des raisons personnelles* », « *c'est la gestion du sommeil...ils ne se sont pas couchés très tôt pour regarder la télévision* ».

De même, les conduites de compensation par l'utilisation abusive de stimulants notamment (café, tabac, médicaments, alimentation...) n'apparaissent pas de manière flagrante.

Sur les 13 personnes interrogées, seuls 3 fument des cigarettes avec une fréquence quotidienne inférieure à 10 par jours. Une seule personne a vu sa consommation augmentée depuis 6 mois. Aucun n'a pris de médicaments pour le travail. Et 10 des 13 travailleurs sondés n'ont pas vu leur alimentation se modifiée dans les 6 mois.

En revanche, la consommation de café/thé est ici plus importante puisqu'elle concerne 9 travailleurs sur 13 à raison de plusieurs fois par jours. Pour autant, cela ne semble pas relever d'une conduite de compensation comme l'attestent les moniteurs d'atelier. Ils ont tous répondu qu'ils ne pensaient pas qu'il y ait de conduites de nature additive au CAT venant compenser le travail.

De la même manière, l'âge des travailleurs handicapés du CAT de Belna ne viendra pas, à court et moyen terme, perturber leurs conditions de travail. En effet, la moyenne d'âge des travailleurs handicapés du CAT n'est que de 29 ans et 8 mois, et seulement 5 travailleurs handicapés sur 72 ont plus de 43 ans. Cette « jeunesse » des effectifs s'explique par la récente création du CAT (1991), et par le fait qu'il a surtout pourvu son augmentation de places par les élèves venant de l'IME voisin. Pour autant, cela ne doit

pas masquer les enjeux importants qui pèsent sur le vieillissement des personnes handicapées d'une manière générale.

C) Les conditions de travail au CAT de Belna seraient opérateur de construction de la santé des travailleurs handicapés

D'une part, l'ambiance et les relations au travail permettent d'apprécier le contexte général du travail.

Ainsi pour 7 travailleurs sur 13, l'ambiance de travail au sein de l'atelier peut être qualifiée de bonne. 5 sont plus modérés, et la trouvent en dents de scie. Comme Christophe de l'atelier polyvalent qui répond : « *ça dépend des jours, des fois c'est bien, des fois c'est électrique* ». Une seule personne la trouve nulle.

Concernant les relations au travail, elles se distinguent entre les relations avec l'encadrant de l'atelier et celles entre collègues. Excepté pour deux travailleurs qui sont plus nuancés, tous les travailleurs apprécient la relation qu'ils ont avec le moniteur d'atelier. Pour Julie : « *Bien, je m'arrange bien avec lui, 100% bien* ». La relation entre collègues de travail est également du même registre puisque seul un travailleur la qualifie de moyenne.

D'autre part, les réponses aux questions de « l'amour » pour le travail, et l'importance de celui-ci sont significatives.

11 des 13 travailleurs interrogés affirment qu'ils aiment bien faire ce qu'ils font. Si la majorité d'entre eux n'a pas justifié leur position, deux ont évoqué des arguments intéressants. Pour Henry de l'atelier bois, les conditions de travail en CAT diffèrent de celles du milieu ordinaire : « *on a pas trop à se plaindre, par rapport aux grosses entreprises qui te pousses au derrière, on peut faire des pauses...* ». Alors que pour Ivan du même atelier, le travail est davantage synonyme d'activité occupationnelle : « *Oui, ça change que de rester chez soi à ne rien faire, on trouve le temps moins long, on s'ennuie moins* ».

De même, chaque travailleur interrogé se représente son travail comme quelque chose d'important. Pour Julie : « *je n'aurais pas de travail je ne sais pas ce que je deviendrais* », ou encore pour Emilie de l'atelier repassage : « *cette seule chose pour me tirer d'affaire...c'est ma planche de salut* ». La raison la plus souvent évoquée tient à la contrepartie financière de la force de travail. Alain « *c'est important pour gagner des sous, je n'ai pas envie d'être au chômage* » ou Françoise « *le travail c'est important ça rapporte des sous* ». Néanmoins, il est surtout question de découverte pour Christophe « *La découverte, connaître d'autres choses par rapport à la pêche* », et d'occuper son temps pour Gérard « *j'aime mieux être au travail qu'être tout le temps chez moi* ».

Reste qu'à l'unanimité les travailleurs se déclarent comme heureux dans leur travail. Et c'est encore Emilie qui l'exprime le mieux « *J'ai chialé de bonheur quand j'étais embauché* », même si pour Alain cela lui permet de concilier son travail avec ses affaires personnelles « *je suis plutôt heureux, je suis content d'avoir ma copine au CAT* ».

Ainsi, le travail apparaît nettement aux yeux des travailleurs handicapés interrogés comme une valeur centrale. Le travail permettrait selon eux essentiellement à se nourrir, se vêtir, à vivre : c'est le travail pour H. Arendt⁵⁹. L'argument du travail comme œuvre ou action au sens de ce même auteur n'y est pas évoqué. Cela marquerait-il encore la faible conscientisation des travailleurs handicapés de leurs conditions de travail, ou tout simplement que le travailleur handicapé se suffit au salaire sans réels besoins d'accomplissement et de reconnaissance ? Les réponses données par les moniteurs d'atelier sont à ce propos intéressantes.

Concernant l'ambiance et les relations au travail, les moniteurs d'atelier donnent des réponses semblables à celles des travailleurs handicapés. L'ambiance y serait donc relativement bonne, mais avec des aléas : « *je ne vais pas dire qu'elle est excellente, mais elle est bonne il y a toujours des éléments perturbateurs* » ou encore « *relativement saine mais il y a des jours où ça peut être plus ou moins tendus* ». De même pour les relations au travail : « *je pense que j'entretiens de bonnes relations* », ou « *comme le référent, il y a le respect qui est établi* ».

En revanche, il est intéressant de souligner que les justifications avancées par les moniteurs, concernant l'importance qu'accordent les travailleurs handicapés à leur travail en CAT, diffèrent de celles avancées précédemment. En effet, le travail ne serait pas seulement un « *moyen pour gagner des sous* », mais aussi un moyen de s'accomplir (l'œuvre) et d'être reconnu au sein de la société (l'action). Ainsi à la question « qu'est ce qu'ils aiment dans leur travail ? », quatre moniteurs d'atelier sur cinq évoquent cela : « *qu'on leur fasse des compliments* », « *la production qu'ils font ; certains se sentent valorisés, ils apportent quelque chose, c'est du concret* », ou encore « *...il y a un effet de groupe, de masse, ils s'identifient à une entreprise ordinaire vu l'équipement et les équipes, ils observent les concurrents qui font aussi bien que nous...* », « *une certaine reconnaissance d'avoir un travail et de pouvoir concrétiser certaines choses de savoir-faire* ».

⁵⁹ ARENDT. H. *Condition de l'homme moderne*. Paris : Pocket, 2002. 402 p. Agora.

Au terme de ce point sur les conditions de travail en CAT et la santé, force est de constater que les travailleurs handicapés du CAT de Belna ont une conscientisation de leurs conditions de travail. En effet, les réponses des personnes handicapées sur le bruit, les vibrations et autres pénibilités ont été confortées à chaque fois par celles des moniteurs d'atelier. Dans ce domaine, ils auraient une conscientisation objective. En revanche, il serait plus difficile pour eux d'apprécier l'importance du travail sur leur handicap.

Ensuite, il apparaît assez clairement pour le CAT de Belna que les contraintes physiques, et le bruit n'interfèrent pas gravement sur la santé de ses travailleurs handicapés interrogés. D'ailleurs, même les petits troubles de santé ne seraient pas liés au travail. Néanmoins, la présence de TMS et éventuellement de pénibilités plus psychologiques doivent s'apprécier au regard de la pénétration ou pas dans le travail protégé de l'intensification du travail.

2.2.3 Le CAT de Belna et son organisation du travail

Si la question centrale de ce point porte sur l'intensification au travail en CAT, il n'est cependant pas aisé d'apprécier l'organisation du travail en tant que telle pour le CAT de Belna. Appartient-elle au modèle domestique marqué par une gestion paternaliste et des relations professionnelles affectives, ou bien au modèle dit moderne caractérisé par l'importance du marché et de l'industriel ? Sans apporter pour autant de vérités dans le domaine, les différentes réponses aux entretiens dirigés induisent des réalités venant éclaircir le débat.

A) La subsistance du modèle domestique comme mode d'organisation du travail

D'une part, des éléments amèneraient à penser qu'une organisation du travail de type domestique subsisterait. En effet, au cours des entretiens réalisés et notamment ceux portant sur l'ambiance et les relations au travail, force est de constater que l'affectivité est assez présente dans les réponses. Ainsi, Julie qualifie sa relation avec son encadrant comme « *Bien, je m'arrange bien avec lui, 100 % bien* ». Ou encore Katel de l'atelier de conditionnement de couches : « *C'est moyen on se dispute souvent tous les jours. On comprend pas toujours ce qu'il dit, je suis obligé d'hucher la voix pour qu'il comprenne* ». D'ailleurs, une part d'affectivité se ressent également chez certains moniteurs d'atelier : « *quant je pars et je reviens, ils me disent pourquoi tu es revenu, mais je pense qu'ils m'aiment bien...* », ou encore « *y en a qui me perçoivent comme quelqu'un de très autoritaire. Sur le plan du travail je suis très maniaque. Je sais être cool certains jours où*

l'activité est moins importante... ». De même, s'agissant des cadences de travail et de la difficulté de celui-ci, les réponses apportées par les travailleurs handicapés de Belna sont assez claires. 11 travailleurs sur 13 trouvent la cadence du travail moyenne, et au regard des réponses formulées celle-ci semble respecter les potentialités et productivité de chacun : ainsi Alain de l'atelier polyvalent « *je prends ma cadence* » ou encore Manuel des espaces verts « *moi je fais à mon rythme, on nous impose pas trop...* ». Et il en est de même pour la difficulté du travail : 10 travailleurs sur 13 ne le trouvent pas particulièrement difficile.

B) Une organisation du travail aussi marquée par un basculement vers le modèle marchand

D'autre part, d'autres éléments montreraient à leur tour qu'un basculement vers une organisation moderne du travail se serait opéré pour le CAT de Belna. Outre la professionnalisation progressive du CAT déjà évoquée précédemment, l'importance accordée au marché ou à la demande externe est un signe de modernisation de son organisation du travail. Ainsi les horaires de travail et temps de pause sont à ce titre révélateurs.

Les horaires de travail apparaissent comme fluctuantes selon l'activité induite par la demande externe. Excepté pour deux travailleurs handicapés, respectivement de l'atelier conditionnement repassage et de l'atelier couche, il arrive que les travailleurs handicapés travaillent plus ou moins longtemps que l'horaire habituel. Si la notion d'heures à rendre apparaît (6/13), le surcroît d'activité semble être la cause principale de ces changements. Alain de l'atelier polyvalent : « *ça dépend du boulot, du boulot urgent ou pas* », ou encore Laurent des espaces verts « *parfois, on le fait, pas tout le temps. Quand il y a trop de boulot il faut finir immédiatement. On récupère après* ». Ainsi les raisons personnelles n'apparaissent que faiblement à hauteur de 3 travailleurs sur 13 interrogés. Il n'est pas toujours évident selon les ateliers de modifier les horaires en s'arrangeant avec ses collègues. Cependant une liberté sous réserve de l'accord du moniteur d'atelier ou du directeur subsiste pour modifier les horaires en cas d'imprévu.

De même, les temps de pause dépendent parfois de cette demande externe. Pour exemple, même si tous les travailleurs handicapés déjeunent au service restauration de l'IME, et qu'aucun ne se plaint tant sur la durée et le respect de cette pause repas que sur la restauration en elle-même, il arrive parfois pour l'atelier espaces verts que cette heure soit amputée du fait de la demande. Celle-ci étant quelque fois éloignée de l'IME, il est parfois difficile d'apprécier les durées exactes de trajet. Ensuite, à la différence encore

des autres ateliers⁶⁰, l'atelier espaces verts ne bénéficient pas de pauses officielles (fixées le matin et le midi). Néanmoins, il est toujours possible pour ces équipes d'espaces verts soit d'interrompre à tout moment leur travail, soit de se reposer aux moments dits inactifs que sont les temps de transports. Manuel : « *quand on fait des petits chantiers on se repose dans le camion (lors du trajet) sinon pour les grands chantiers, on prends 5 minutes pour fumer une cigarette. Si je sens que j'ai besoin de m'arrêter un peu, je fais...* ». Les autres ateliers bénéficient également de ces pauses officielles mais avec une restriction plus marquée semble-t-il. Ainsi seuls 4 travailleurs sur 11 affirment qu'il est possible d'interrompre le travail à tout moment.

Mais le marqueur le plus pertinent de cette évolution dans l'organisation du travail, c'est encore les réponses apportées par les moniteurs sur le sujet portant sur la visibilité du carnet de commande. Ainsi, et comme cela a déjà été vu au début de la seconde partie à propos du travail comme activité, le CAT de Belna est soumis à une variabilité sur le plan de sa production. Le marché fonctionnerait presque en flux tendus ou juste à temps, où les donneurs d'ouvrage toujours plus exigeants passeraient des commandes à la dernière minute avec des délais de livraison de plus en plus raccourcis. Cette citation d'un moniteur d'atelier en est une parfaite illustration : « *il n'y a plus de stock dans les entreprises, quand on nous demande un produit il faut l'assurer de suite. Et l'exigence d'un donneur d'ouvrages se fait sur les délais de livraison, et la qualité du produit. Ils nous testent...* ». Un CAT organisé sur un mode marchand ne risque-t-il pas d'aboutir à une intensification de son travail ?

C) Une intensification du travail relative au CAT de Belna

L'hypothèse ici à interroger n'est autre que celle ayant trait à l'intensification du travail en CAT. Autrement dit le CAT de Belna connaît-il depuis quelques années une intensification du travail pour les personnes handicapées ?

Il est clair que les cadences de travail augmentent parfois au CAT de Belna ne serait-ce quant à production équivalente les effectifs de travailleurs handicapés diminuent (arrêt de travail, récupération...). Pour autant, cette variabilité ne semble pas constituer une intensification du travail proprement dite.

En effet, M. Gollac et S. Volkoff⁶¹ affirment que c'est l'hybridation progressive des deux modes d'organisation, marchand et industriel, qui aurait favorisé cette intensification du

⁶⁰ Il est à rappeler que cet atelier est l'atelier du CAT de Belna qui s'est le plus professionnalisé (cf. première partie, 1.1.3).'

⁶¹ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

travail, et cela par des contraintes temporelles plus âpres. Or, pour sa part, le CAT de Belna ne subit pas de contraintes industrielles proprement dites : il n'impose pas de produits dits standards.

De plus, même si des formes de contraintes temporelles peuvent être relevées dans cet établissement, ceux-ci paraissent maîtrisées. En effet, 10 travailleurs handicapés sur 13 interrogés ont le sentiment parfois de devoir se dépêcher dans leur travail : Henry de l'atelier bois « *oui, ça arrive. Car des fois on peut avoir des demandes assez urgentes. Il faut se dépêcher. Ça arrive pas souvent...* » ou encore Gérard de l'atelier conditionnement « *Oui de temps en temps, c'est assez rare...le matin quand on reçoit du boulot que l'on doit ramener le soir, quand c'est plein de boulot* ». Néanmoins ces contraintes temporelles, et surtout leurs risques qui pèsent sur la santé des travailleurs, paraissent bien conscientisées et maîtrisées par les moniteurs d'atelier : « *c'est moi qui ait l'exigence dans le temps. Je leurs donne (en parlant des clients) le délai lié aux saisons* » ou encore avec un style plus directif « *si j'ai une société (donneur d'ouvrage) qui m'emmerde, je réponds. Il faut respecter les travailleurs. Ce que vous me demandez aujourd'hui, ça ne peut pas être fait pour demain. On n'est pas les Chinois de l'industrie* ».

Enfin, le regard, que portent les moniteurs d'atelier du CAT de Belna sur les conséquences de la professionnalisation des CAT sur les conditions de travail des travailleurs handicapés, est sur ce point intéressant. Selon eux, la professionnalisation des CAT ne serait pas synonyme de dégradation des conditions de travail pour la personne handicapée. Au contraire, cette professionnalisation aurait entraîné tout d'abord une amélioration des postes et de l'outil de travail (baisse de la pénibilité au travail) : « *changements d'outils de travail. L'atelier est assez bien conçu. ...Meilleures conditions de travail, c'est motivant pour eux d'aller dans un cadre idéal* » de même « *ouai, car ici on a commencé avec des locaux précaires et du matériels précaires. Des investissements importants ont été faits pour améliorer les conditions de travail* ». Ensuite, certains moniteurs d'atelier évoquent une conséquence positive sur la perception qu'ont les travailleurs de leur handicap : « *je pense qu'à partir du moment où l'on fait travailler des personnes professionnellement ça ne peut être que bénéfique...* », « *positif, pour les travailleurs, personnellement ça les valorise vis à vis de l'extérieur. Ils sont plus en parallèle avec le travail extérieur. Ils sont sur le même pied d'égalité* », et enfin « *c'est clair il y a une professionnalisation des adultes handicapés. La progression est énorme. Je suis surpris quant on voit un adulte au volant d'une voiture. Le travail a beaucoup aidé. C'est un tout, ils sont plus matures. Ils prennent consciences de l'activité, se rendent utiles au quotidien* ».

Au bout du compte, l'organisation du travail au CAT de Belna s'est modernisée sans pour autant entraîner une réelle intensification du travail. Ce dernier doit donc être logiquement source d'épanouissement pour le travailleur handicapé.

D) Le travail au CAT de Belna, source d'épanouissement et de reconnaissance

a) *Le travail au CAT de Belna, situation de passivité sur la voie du développement*

Il s'agit ici d'appréhender l'épanouissement personnel au travail à travers le modèle de E. Karasek⁶², et cela que ce soit aux yeux des travailleurs handicapés, qu'aux yeux des moniteurs d'atelier eux-mêmes. Pour cela, l'autonomie au travail, tout comme les exigences, doivent être auparavant définies. Ainsi, le premier a été abordé autour de quatre grands thèmes : le suivi des consignes de travail, la recherche d'amélioration du travail, la résolution de problèmes et la « débrouillardise ». Les exigences au travail se désignent, quant à elles, autour de l'obligation ou non à effectuer plusieurs choses à la fois, autour du caractère urgent du travail, et autour de la complexité de celui-ci. Ces sept critères constituent alors les données du modèle, et selon leur importance se voient attribuer un système de bonifications afin d'établir des coordonnées. L'autonomie au travail, qui se trouve sur l'axe des ordonnées, repose sur 65 points pour les travailleurs handicapés et 25 pour les moniteurs d'atelier : 26 points sont attribués pour le suivi des consignes de travail contre 10 et 13 points pour chacun des trois autres thèmes contre 5. De même, les exigences au travail qui se situent alors sur l'axe des abscisses comprennent également 65 points pour les premiers et 25 pour les seconds : 26 points pour les deux premiers thèmes contre 10, puis 13 pour le dernier contre 5.

Le résultat des entretiens alors modélisés laisse apparaître deux grandes tendances :

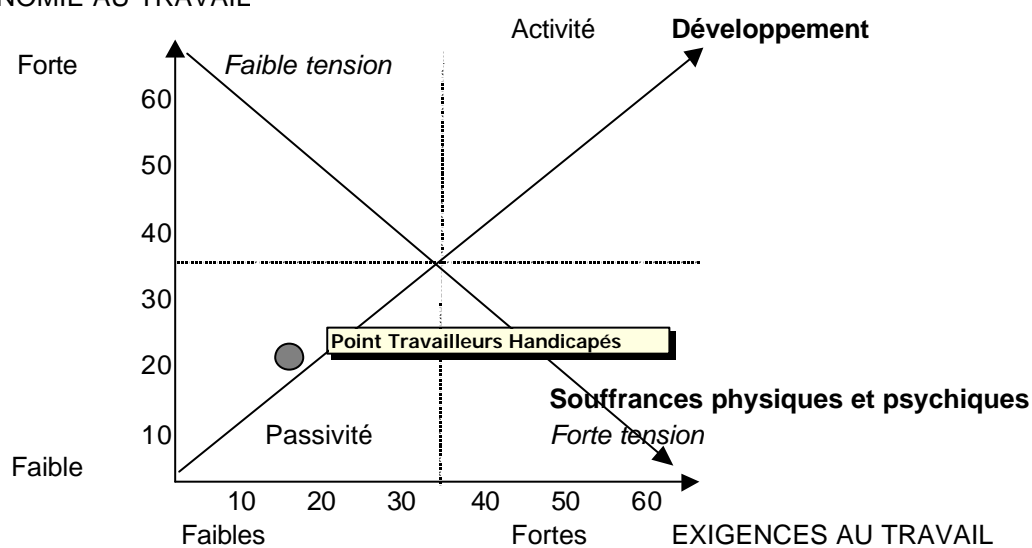
- La première, qui concerne les travailleurs handicapés, situe les exigences au travail de ces derniers à un niveau faible voire moyen. En effet sur 13 travailleurs interrogés, 8 pensent qu'il n'arrive jamais qu'il y ait plusieurs choses à faire en même temps. En revanche, 10 travailleurs sur 13 estiment qu'ils ont parfois le sentiment de devoir se dépêcher dans leur travail. D'ailleurs, la raison principalement évoquée se réfère pour 7/10 des réponses à un surcroît d'activité (augmentation des commandes, ou commandes impromptues). Manuel de l'atelier Jardins Espaces Verts : « *Ca arrive parfois, si on est sur un chantier et on est loin pour éviter de revenir le lendemain...* ». La complexité du travail n'apparaît pas du tout, car ils sont tous unanimes pour dire que le travail qu'ils effectuent quotidiennement n'est pas compliqué. Concernant l'autonomie au travail des personnes handicapées, celle-ci peut être qualifiée de relative. C'est ainsi que 10

⁶² cf. définition des conditions de travail du milieu ordinaire de la première partie 1.2.1.

travailleurs sur 13 suivent toujours les consignes de travail du moniteur d'atelier. De même, ils sont 7 sur 13 à ne jamais dire à celui-ci comment il est possible d'améliorer le travail, et la même proportion préfère appeler soit un camarade, soit le moniteur d'atelier plutôt que de régler par soi-même un problème. Enfin, seulement pour 5 travailleurs handicapés sur 13, il arrive parfois qu'ils doivent se débrouiller tout seul pour régler un problème.

On obtient ainsi ce modèle qui infirme l'hypothèse de départ en situant les travailleurs handicapés non dans un total épanouissement personnel mais dans une situation de passivité : faible autonomie et faibles exigences au travail.

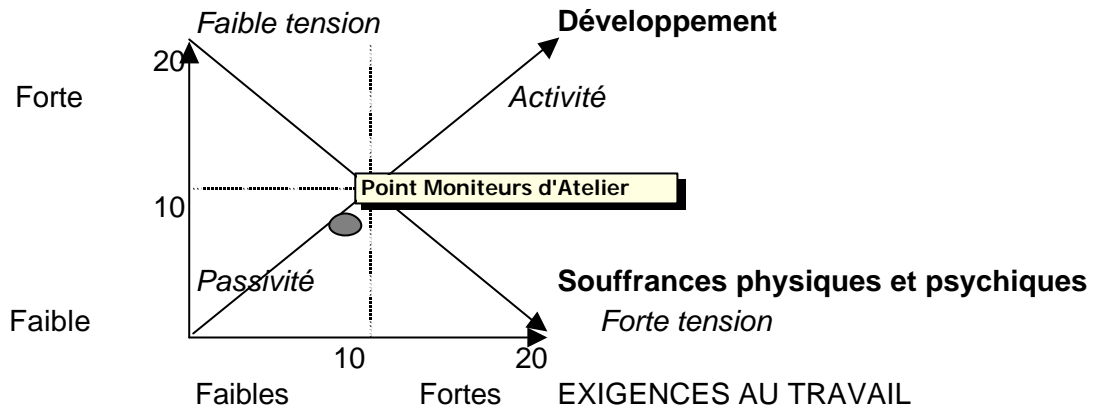
AUTONOMIE AU TRAVAIL



- La seconde tendance, qui concerne les moniteurs d'atelier, situe les exigences de travail pour les travailleurs handicapés à un niveau relativement moyen. Ils sont 3 sur 5 à affirmer que les travailleurs handicapés effectuent plusieurs choses à la fois, dont 2 qui pensent que cela est très fréquent. De plus, 4 des 5 moniteurs interrogés affirment que ces travailleurs doivent parfois se dépêcher. Enfin, concernant la complexité du travail, ils rejoignent les réponses des travailleurs handicapés puisque aucun ne pense que le travail de ces derniers est compliqué. D'autre part, l'autonomie au travail est perçue par les moniteurs comme étant moyenne pour les travailleurs handicapés. Ainsi, ils sont 3 sur 5 à affirmer que leurs consignes de travail sont toujours suivies, et 2 sur 5 parfois. 4 moniteurs d'atelier sur 5 pensent que les travailleurs handicapés cherchent en général à améliorer leur travail. Et si 4 moniteurs croient qu'ils sont d'abord sollicités lorsqu'il y a un problème, un seul pense que les travailleurs handicapés doivent parfois se débrouiller tout seul quant il y a un problème.

Au bout du compte, comme pour les travailleurs handicapés, l'hypothèse de départ est infirmée, et les réponses des moniteurs d'atelier situent une nouvelle fois les personnes handicapées dans une situation de passivité.

AUTONOMIE AU TRAVAIL



Finalement, il est difficile de répondre à la question du travail comme source d'épanouissement pour les travailleurs handicapés du CAT de Belna. Dans tous les cas, les deux modèles obtenus ne les situeraient pas dans une situation de grandes souffrances. La thèse selon laquelle l'intensification du travail dans le CAT de Belna serait relative est sur ce point confirmée. Néanmoins, même s'ils étaient sur la diagonale du développement, ces travailleurs handicapés se situeraient dans une situation encore trop passive.

Ainsi, au regard de ce modèle et en vue d'un meilleur épanouissement, il faudrait simplement augmenter l'autonomie octroyée et les exigences au travail. Mais cela est-il possible ? Trop d'autonomie et plus d'exigences au travail ne risquent-ils pas de perturber cette population fragile ? D'autant qu'il faudrait les augmenter dans les mêmes proportions sous peine de voir soit plus de souffrances au travail soit moins de développement.

b) *Reconnaissance sociale : l'importance jouée par le rôle du moniteur d'atelier*

Pour la majorité des travailleurs interrogés, il est important que les amis, familles, collègues de travail, et moniteurs d'atelier soient contents de leur travail. Le moniteur d'atelier avec 8 voix sur 13, contre 5 sur 13 pour les amis et familles, est la personne qui prime.

Les réponses données par les moniteurs d'atelier viennent confirmer celles des travailleurs handicapés. En revanche, elles diffèrent pour la personne qui a la primauté de la reconnaissance. Si deux des moniteurs pensent que c'est l'encadrant, deux autres pensent que c'est avant tout une satisfaction personnelle. Celui qui reste est divisé entre l'encadrant et les collègues de travail.

Au terme de ce second point, force est de constater que la professionnalisation du CAT de Belna a eu un impact positif sur les conditions de travail des travailleurs handicapés. Pour autant, cette professionnalisation a entraîné également une modernisation de son organisation du travail avec le risque de voir celui-ci s'intensifier petit à petit. Pour cette raison notamment, l'amélioration des conditions de travail des travailleurs handicapés doit être en recherche constante.

2.3 Vers une amélioration des conditions de travail des travailleurs handicapés du CAT de Belna

Si au regard des enseignements tirés précédemment, les conditions de travail des travailleurs handicapés du CAT de Belna se sont modifiées, il s'agit ici de déterminer quels moyens dispose son directeur pour les améliorer. Auparavant, il convient de définir ce que sont de bonnes conditions de travail. Les questions d'investissements, d'objectivation des conditions de travail, et de prévention de l'intensification du travail seront ensuite abordées.

2.3.1 Définition des bonnes conditions de travail

Là encore les recherches effectuées sur ce thème pour le milieu ordinaire sont de précieuses informations pour le travail protégé.

A) Dans le milieu ordinaire

Comme les conditions de travail résultent d'une construction sociale, il paraît difficile de définir précisément qu'elles peuvent être de bonnes conditions de travail. En revanche, il est plus facile d'aborder ce que peuvent être de bonnes conditions psychologiques au travail. Sur ce point, M. Gollac et S. Volkoff⁶³ affirment que le bonheur total ne peut être trouvé. Le travail sans souffrances ne pouvant d'ailleurs être concevable. Il n'est pas non plus ici question de supprimer toute forme de domination dans une organisation du travail. Mais, il s'agit davantage d'une organisation qui n'écrase pas les individus, qui leur donne la possibilité de développer une activité autonome, de lutter contre la souffrance et la domination. Les initiatives des salariés doivent être reconnues, l'urgence doit être limitée par un travail prévisible, et les perspectives professionnelles clairement établies. Chaque salarié, selon eux, bénéficierait alors d'un soutien technique et affectif, avec des espaces de paroles et d'expression collective sur les difficultés au travail.

Aussi force est de constater que la construction d'une telle organisation paraît illusoire. D'autant plus que selon eux, le recul de l'intervention étatique, le pouvoir accru des

⁶³ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

actionnaires, la concurrence amplifiée entre entreprises impliquent une recherche de résultats à court terme et une intensification du travail.

B) Dans le milieu protégé

Qu'en est-il pour les CAT? Certes il y a des points communs avec le milieu ordinaire. Ainsi, le travail sans souffrances physiques et psychiques doit ici aussi être recherché. Mais la spécificité des travailleurs en CAT, le plus souvent déficients intellectuels avec de plus en plus de troubles associés, complexifie encore plus le problème. La souffrance peut y être davantage exagérée voire pire dissimulée. D'autant que peu de personnes prend véritablement conscience de la professionnalisation des CAT et des conditions de travail qui vont avec. L'imagerie collective situe encore les CAT comme de simples pensionnats avec des activités occupationnelles.

De plus, la définition des bonnes conditions de travail en CAT varie selon l'approche que l'on adopte au secteur. Deux grandes approches du « travail protégé » figurent en France. La première, adoptée par les pouvoirs publics, est celle qui associe avant tout le travailleur handicapé à un usager du service public médico-social. Pour elle, l'amélioration de ses conditions de travail passe par l'amélioration de sa prise en charge. Certes comme tout usager il a des devoirs, mais il a aussi des droits qui sont inscrits dans le code d'action sociale et des familles. Et là on serait tenté de croire que ceux ci empêcheraient toute intensification du travail. La seconde approche entend, quant à elle, assimiler avec des adaptations le travailleur handicapé à un véritable travailleur du milieu ordinaire avec ses devoirs et ses droits relatés dans le code du travail ; ses conditions de travail étant très proches de celles du milieu ordinaire. L'amélioration des conditions de travail passerait donc par ce changement de statut avec quelques aménagements. Néanmoins, le risque de l'intensification du travail paraît d'autant plus grand.

Enfin, si les initiatives des travailleurs handicapés doivent être également reconnues, et surtout favorisées, l'intensification du travail doit être clairement bannie, sans pour autant remettre en cause totalement les contraintes temporelles. L'urgence fait aussi partie des exigences au travail, et est aussi facteur d'épanouissement au travail. C'est la raison pour laquelle elle doit être maîtrisable et maîtrisée. De même, les perspectives professionnelles à entendre ici sont les possibilités d'insertion (qui sont à favoriser) dans le milieu ordinaire ou en AP des meilleurs éléments du CAT. Tout comme les lieux d'écoute de parole et d'expression. Et de ce point de vue, le Conseil à la Vie Sociale (CVS) semble être un moyen intéressant d'objectivation des conditions de travail.

2.3.2 L'amélioration des conditions de travail par leur objectivation

Encore faut-il que le travailleur handicapé ait conscience de ses conditions de travail? Or, les résultats des entretiens réalisés ont montré nettement leur faible conscientisation des conditions de travail, ce qui correspond à la tendance générale. Cet état de fait s'explique à la fois par la difficulté pour le travailleur de verbaliser son travail, et on pourrait croire qu'elle est d'autant plus grande pour une personne handicapée déficiente intellectuelle, mais aussi par la non-interventionn d'acteurs sociaux dans ce sens. Les cinq phénomènes, issus des travaux de M. Gollac déjà abordés dans la première partie, et qui favoriseraient cette prise de conscience peuvent ici être repris. Mais auparavant, une meilleure connaissance de certains aspects des conditions de travail faciliterait à coup sûr cette prise de conscience : l'exemple des accidents de travail.

A) Les accidents de travail des travailleurs handicapés de Belna

L'analyse sur pièces décrite au début de cette seconde partie a montré deux choses. Il est évident que la difficulté de mesure des accidents de travail est amplifiée pour les CAT, compte tenu entre autre du statut juridique particulier des travailleurs handicapés. De plus, le CAT de Belna n'a pas une information claire et précise des accidents de travail de ses travailleurs handicapés. Ainsi un tableau de bord, analysant à posteriori les accidents de travail des travailleurs handicapés du CAT de Belna, a ainsi été réalisé. Le but étant d'adapter au mieux les actions et mesures à prendre en faveur de l'amélioration des conditions de travail par la réduction des accidents de travail.⁶⁴ Il recense donc le nombre d'accidents de travail de 1995 à 2003, le nombre de personnes concernées, la répartition de ces accidents par atelier, la nature de l'événement (accident de service ou de trajet), puis la durée moyenne et maximale des arrêts de travail. Enfin, les causes des accidents de travail, la nature et le siège des lésions occasionnés sont également traités.

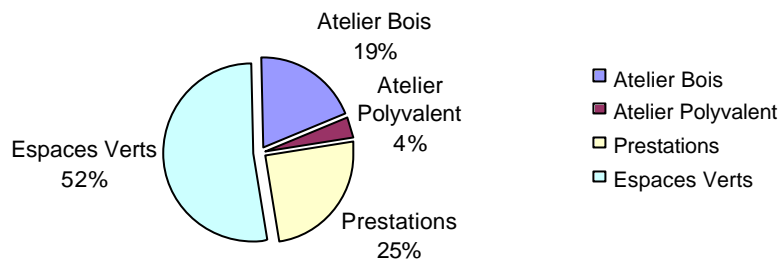
a) *L'analyse des accidents de travail de 1995 à 2003*

Plusieurs tendances ressortent de ce tableau de bord. Tout d'abord, en 8 ans 53 accidents de travail ont pu être recensés, soit près de 7 accidents par an. Cela ne constitue pas une moyenne élevée. 29 personnes ont été concernées avec une fréquence d'accident par personne de 1.9 : ceci amène à dire que ce sont généralement les mêmes

⁶⁴ Cf. annexe 5.

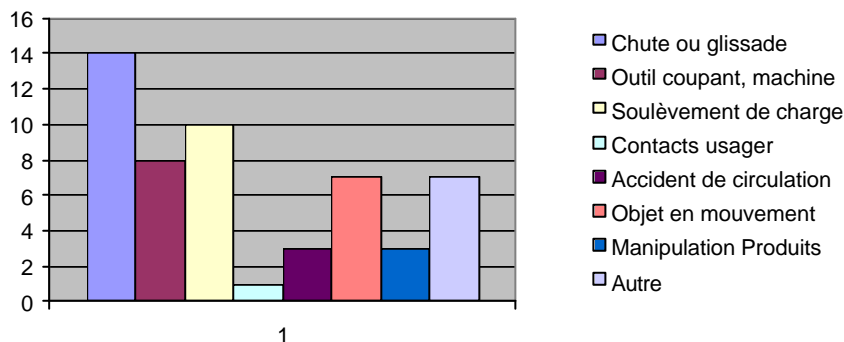
personnes qui ont les accidents de travail. Ces accidents ne sont jamais causés par un tiers : ce sont des fautes d'origine personnelle ou matérielle.

Répartition accidents de travail par atelier

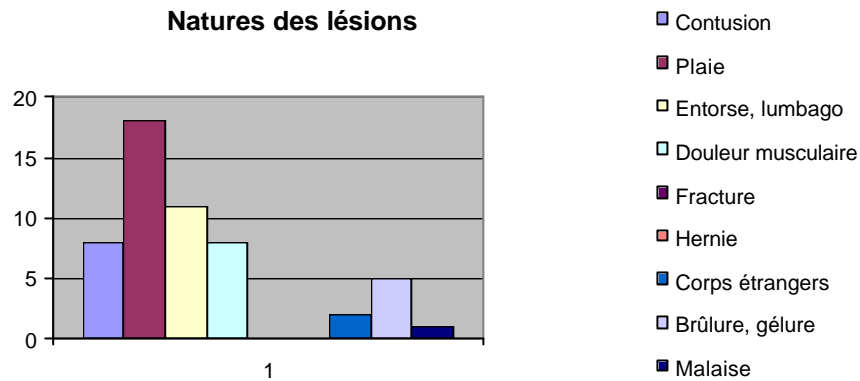


L'atelier espaces verts est logiquement le plus concerné par les accidents de travail compte tenu de l'importance de ses effectifs ; 24 travailleurs handicapés soit 36% de l'effectif total. Ainsi cet atelier en 8 ans a connu plus de la moitié des accidents de travail (52.8%), ayant lieu essentiellement sur les chantiers (42%). L'atelier bois, par rapport à son effectif (10 sur 67), est l'atelier qui connaît ensuite le plus d'accidents de travail (18.9%). Ces accidents ont surtout lieu en atelier, mais 20% des accidents concernent l'activité de lavage du car de l'établissement (chute). De plus, la durée de travail, qui est en moyenne de 9.4 jours, permet de se rendre compte de la relative gravité des accidents de travail, avec pour un seul accident un maximum de 66 jours d'arrêt de travail.

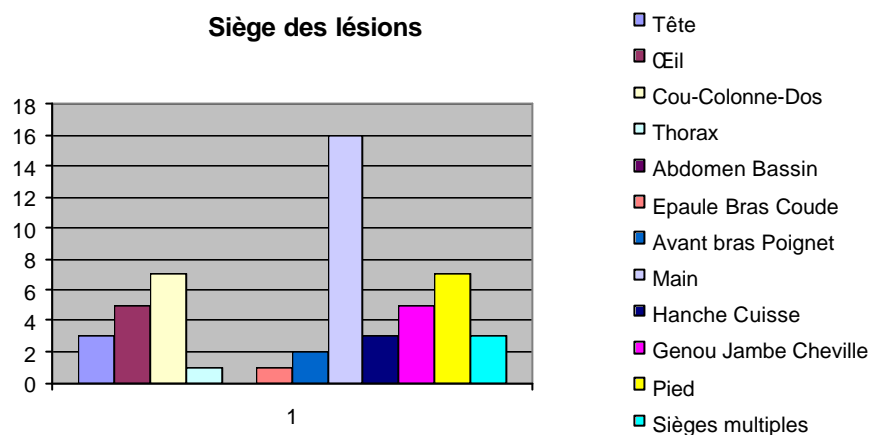
Causes des accidents de travail



Ensuite, l'accident de travail résulte généralement d'une chute ou glissade (26%) ou bien d'un soulèvement de charge (19%). Les deux pouvant parfois être liés : soulever une charge trop importante pouvant induire plus facilement une perte d'équilibre ou du moins un manque de stabilité. D'autant que la surface de travail est le plus souvent accidenté (trous, bosses, pentes, conditions climatiques...), puisque les chantiers sont ici surtout concernés.



Ces accidents de travail occasionnent le plus souvent des plaies (34%) et des lésions tels que les entorses ou autre lumbagos (21%).



Toutes ces lésions se siègent essentiellement à la main (30%), ou au cou colonne dos (13%) et pied (13%). Ces données se justifient, car d'une part bien souvent les chutes ou glissades sont amorties par les poignets ou par les pieds (entorse), et d'autre part le soulèvement d'une charge trop lourde peut occasionner des dorsalgies ou lumbagos.

b) Les actions et mesures favorisant une réduction des accidents de travail

Une fois les grandes tendances des accidents de travail du CAT de Belna dégagées, il convient à présent d'en apporter des actions correctives. Tout d'abord, les efforts déjà engagés dans l'acquisition et dans la formation de matériels performants et sécurisants en espaces verts doivent être poursuivis : car il n'y a pas de graves accidents de travail à déplorer causés par exemple par l'utilisation des machines d'entretien en espaces verts (membres arrachés ou découpés). Ensuite, une action de vérification et éventuellement de renouvellement des équipements de protection individuelle, en particulier des chaussures de sécurité, équipements de travail, sont à effectuées. Les plaies et entorses pouvant être occasionnées par des équipements défectueux : semelles trop souples, ou vêtements usés. Concernant l'atelier bois, la vétusté des locaux peut être la cause des

accidents : cela est justifié par les entretiens. Une action à moyen terme d'amélioration des locaux est à prévoir. De même, il s'agit ici d'être prévoyant lors du nettoyage du car. En effet, une chute d'une telle hauteur peut entraîner parfois des soins graves, il faut donc être vigilant sur l'utilisation des dispositifs mobiles (échelle...). En tout cas, une action de formation concernant le soulèvement de charges doit être mise ou remise en place. La formation gestes et postures, qui avait déjà été proposée, est à renouveler et à étendre aux autres ateliers y compris les ateliers de conditionnement. Certes toutes actions doivent être évaluées, et le renseignement annuel de ce tableau de bord suivi de son analyse permettra de mesurer les avancés.

Pour finir, il est à noter que ces résultats correspondent à ceux trouvés lors des entretiens. Les postes de travail et outils de travail sont suffisamment « réfléchis » pour ne pas occasionner trop d'accidents de travail. Même si le risque zéro n'existe pas (de mauvaises conditions climatiques seront toujours des éléments-facilitateurs de chutes ou glissades), le CAT de Belna doit continuer ses efforts entrepris dans le registre de la sécurité au travail pour ses travailleurs handicapés. A ce propos, il est fort à parier que l'analyse à priori des risques professionnels du personnel de l'établissement déjà effectuée, et surtout les actions et mesures prises en conséquence, viendront déteindre sur le travail des travailleurs handicapés : ils effectuent souvent les mêmes tâches et utilisent le même matériel. Il est donc à espérer que les accidents de travail des travailleurs handicapés seront d'autant plus réduits que des actions et mesures seront prises en conséquence de cette analyse à priori.

Pour autant, la prise de conscience par le travailleur handicapé de ses conditions de travail ne demeure pas évidente.

B) De la dégradation des conditions de travail à leur décalage avec les conditions de vie : des phénomènes sans incidences

S'il est plus facile de conscientiser ses conditions de travail si celles-ci sont moins bien qu'avant, cela apparaît peu possible dans le travail protégé en CAT. En effet, et compte tenu des entretiens réalisés, il apparaît nettement que ces conditions de travail se sont modifiées sans pour autant se dégrader. Ce phénomène ne s'appliquerait donc pas. De même, compte tenu de ce dernier point et du niveau raisonnable de la garantie de ressources et de l'AAH perçue, le décalage entre les conditions de travail et les conditions de vie ne serait pas très prononcé, ce qui induirait de ce fait et de nouveau une faible incidence sur la conscientisation des conditions de travail.

C) L'intervention clé de l'État, des médecins et inspecteurs du travail

Le premier par le ministère de la santé peut par exemple susciter cette « objectivation » en lançant une campagne d'information sur les conditions de travail en CAT. De même, l'inspection du travail tout comme la médecine du travail peuvent davantage accorder d'importance à ce phénomène, et pourquoi pas imposer l'extension aux CAT de l'application du décret portant sur la prévention des risques professionnels⁶⁵. Il appartient alors au directeur de CAT de savoir solliciter ces partenaires à ce sujet.

D) Les travailleurs handicapés : obstacles à l'expression des conditions de travail

Comme des salariés ordinaires, et peut être encore plus, les travailleurs handicapés confrontés aux pénibilités et aux risques peuvent déployer des stratégies (inconscientes) de défense, individuelles et collectives.⁶⁶ Par peur d'incompétence, de moqueries voire parfois de sanctions, ces travailleurs handicapés malgré la souffrance et la peur peuvent devenir insensibles à la douleur physique ou morale. De ce fait, ils censurent inconsciemment l'expression des conditions de travail. Il est à noter que la déficience intellectuelle doit certainement renforcer ces stratégies de défense tant l'incompréhension des risques, événements et conséquences est parfois plus grande. Si de tels mécanismes de défense sont parfois utiles, comme le rappelle S. Volkoff et M. Gollac⁶⁷ car sinon « *les peurs risqueraient de se transformer en panique* », elles font quand même obstacle à l'amélioration des conditions de travail.

E) Le rôle joué par le Conseil à la Vie Sociale (CVS)

La faible conscientisation des conditions de travail en CAT peut s'expliquer en partie par l'inexistence d'action syndicale. En effet, au regard du Droit du travail, il est facile de s'apercevoir que la prise de conscience des conditions de travail des ouvriers a été largement favorisée par le travail des syndicats. Les travailleurs handicapés de part leur

⁶⁵ Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 oblige les établissements à formaliser leurs résultats de l'évaluation des risques professionnels dans un seul document appelé DU ou Document Unique.

⁶⁶ DEJOURS C. *Travail : usure mentale, de la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris : Fayard, 1993.

⁶⁷ GOLLAC M., VOLKOFF S. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.

statut souffrent ainsi d'une non-représentation syndicale. Néanmoins, si déjà des formes de participation collective existaient dans beaucoup d'établissements, le décret du 25 mars 2004 est venue officialiser l'importance de cette représentation. Ce CVS, qui doit comprendre entre autre deux représentants des personnes accueillies, est obligatoire lorsque l'établissement ou le service assure un hébergement ou un accueil de jour ou une activité d'aide par le travail. Sa compétence est de donner des avis et de faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service, notamment sur les projets de travaux et d'équipements, sur l'organisation intérieure et la vie quotidienne, l'entretien des locaux, les activités... Ainsi il est fort à parier, que des questions ayant trait aux conditions de travail soient débattues à ce conseil.

Néanmoins, cela reste conditionné par « *la qualité* » du représentant. En effet, représenter les travailleurs de CAT, c'est être capable de susciter une compréhension des conditions de travail parmi les travailleurs handicapés, de les stimuler et de recenser leurs aspirations. De même, une fois cela effectué, il convient de formaliser l'ordre du jour en conséquence. Autant dire que cette fonction semble assez difficile à accomplir pour un travailleur handicapé. Une aide à la fonction paraît incontournable. D'ailleurs les réponses apportées par les moniteurs d'atelier interrogés vont dans ce sens : « *moi, je ne pense pas personnellement que cela vienne faciliter cette prise de conscience. Par ce biais du représentant d'atelier qu'il faut imposer cela.* », « *je suis vachement sceptique, ils ont du mal à s'exprimer devant une assistance. Ils ont du mal à rapporter les choses* ».

Pour autant, l'enjeu est trop grand pour « boycotter » cette instance et l'encadrant a certainement un rôle à jouer dans cette aide « *à la prise de fonction* ». Déjà c'est à lui que revient l'obligation informelle de susciter aux travailleurs une prise de conscience de leurs conditions de travail. Et les encadrants de Belna l'ont bien compris : « *oh oui, le moniteur d'atelier a un rôle central cette prise de conscience* », ou encore « *oui je pense que le moniteur d'atelier a un rôle à jouer. Il y a une façon de présenter les choses, afin que les travailleurs handicapés s'y sentent bien. Il faut les mettre à l'aise, les former aux tâches à faire, et adapter les postes* », et pour finir « *le moniteur d'atelier : c'est un ensemble, ça part d'une ambiance, d'une responsabilisation, d'une mise en confiance...* ». Ainsi chaque directeur de CAT se doit à son tour d'impulser une telle démarche que ce soit pour les moniteurs d'atelier que pour les travailleurs handicapés eux-mêmes

Pour finir, une autre solution qui correspondrait à ce que l'on a appelé précédemment la seconde approche (où le travailleur handicapé répond intégralement au code du travail), consisterait à lui faire bénéficier de l'action syndicale ordinaire favorisant ainsi cette prise

de conscience des conditions de travail. Et donc à le faire rentrer dans le domaine de compétence du Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Mais là encore la solution paraît partiellement efficace car déjà dans le milieu ordinaire des observations sur ce point ont été faites. Outre le faible intérêt accordé à cette question par les syndicats, a contrario des actions de défenses de l'emploi, la principale remarque serait de dire que les conditions de travail ne seraient abordées que de manière incomplète. En effet, selon S. Volkoff et M. Gollac, l'approche essentielle des délégués CHSCT se définit par le traitement par des normes, des réglementations des risques sur la santé. Or il faut prendre en compte non seulement les interactions entre les différents aspects du travail, mais aussi l'approche du travail comme activité⁶⁸. Leur représentation du travail doit donc être changée. Ainsi, la formation de ces délégués CHSCT devra prendre en compte non seulement cela, mais également les mécanismes de défenses évoqués auparavant, tout comme la spécificité du public en question. Autant dire que cela paraît difficilement concevable sans moyens financiers et surtout sans espace social propice à une telle intervention, ou du moins réflexion.

Mais il existe d'autres moyens d'amélioration des conditions de travail plus matériels pour le directeur de CAT.

2.3.3 L'amélioration de conditions de travail par les investissements : la question de l'affectation des résultats

S'il est clair que le progrès technique engagé par les investissements participe à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs handicapés, la question de l'affectation des résultats apparaît alors comme un point crucial. Comment, dans le respect de la législation, peuvent être affectés les résultats à l'investissement?

A) Les investissements

Ceux-ci peuvent être de deux ordres. Tout d'abord les investissements matériels, désignant entre autre l'achat de matériels, d'équipements et de machines innovant, réduisant la pénibilité du travail pour les travailleurs handicapés, et leur garantissant une sécurité optimale. Ensuite, les investissements immatériels participent également à cet effort d'amélioration des conditions de travail. En effet, en investissant dans la formation professionnelle, c'est aussi investir dans la qualité du travail et surtout dans sa sécurité.

⁶⁸ Se référer à l'avant dernier point de la première partie

Sur ces points, le CAT de Belna est particulièrement bien avancé, et doit continuer son effort entrepris. Néanmoins, conditionnant la qualité des conditions de travail, de tels investissements suggèrent des ressources financières suffisantes.

B) L'affectation des résultats

a) *Le décret budgétaire du 22 octobre 2003*

Le décret budgétaire n° 2003-1010 du 22 octobre 2003 offre la possibilité aux établissements médico-sociaux, et notamment au CAT, d'avoir une affectation propre des résultats sous certaines conditions. Ainsi l'accent sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs handicapés peut être mis.

Tout d'abord selon l'importance des recettes de la tarification, l'affectation des résultats peut soit être décidée par l'autorité de tarification, soit par les établissements eux-mêmes. Ce dernier cas s'appliquant lorsque ces recettes restent inférieures à la moitié des recettes d'exploitation du budget en question. Il est à noter que si l'établissement a un budget principal et des budgets annexes, les résultats de chacun d'eux sont affectés au budget correspondant. Néanmoins, l'article 51 vient encadrer cette pratique. Il stipule qu'avant l'affectation, l'autorité de tarification se réserve le droit de réformer le montant en écartant les dépenses, qui sont étrangères par nature ou importance de celles envisagées lors de la fixation du tarif, et qui sont non justifiées par les nécessités de la gestion normale de l'établissement. Cet encadrement a été dégagé il y a plusieurs années par le juge de la tarification.⁶⁹

Ensuite, l'excédent d'exploitation peut être affecté au financement de mesures d'investissement, mais aussi :

- à la baisse des charges d'exploitation de l'exercice en cours duquel il est constaté ou l'exercice suivant
- au financement de mesures d'exploitation n'accroissant pas les charges d'exploitation des exercices ultérieurs
- à un compte de réserve de compensation
- et à un compte de Trésorerie dans la limite de la couverture du besoin en fin de roulement

Les articles 52 et 54 du décret fixent, quant à eux, la procédure à suivre. Ainsi, l'affectation des résultats est notifiée à l'établissement par lettre motivée dans le cadre de

⁶⁹ Cons. sup. aide soc., sect permanent, 9 juin 1961, Aérium Chalet du Mont.Cachat

la procédure de fixation du tarif de l'exercice sur lequel ce résultat est affecté. Cette décision est donc soumise à la procédure contradictoire, en particulier si l'autorité de tarification a réformé le résultat. En revanche, si le gestionnaire de l'établissement après une mise en demeure ne transmet toujours pas son compte administratif dans les délais, l'autorité de tarification fixera d'office le montant et l'affectation des résultats selon les règles précitées.

Enfin, des règles plus spécifiques aux CAT ont été également édictées. Celles-ci visent tout d'abord à inscrire l'affectation des excédents et déficits du BAPC dans la procédure normale. Ensuite, elles entendent renforcer un certain contrôle. C'est ainsi qu'à la fin de chaque exercice, et avant le 20 avril de l'année qui suit l'exercice considéré, le compte de résultat propre au BAPC doit être transmis à la fois au Directeur Départemental des Affaires Sanitaires et Sociales et au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Ceux-ci se réservant le droit d'effectuer conjointement ou séparément, des contrôles sur pièces et places, afin de s'assurer que l'intérêt des travailleurs handicapés sera bien pris en compte dans les décisions de l'établissement relatives à ce budget annexe : et notamment pour l'affectation des résultats.

b) L'affectation des résultats du CAT de Belna en 2002

Le résultat budgétaire 2002 étant négatif pour le BPAS⁷⁰, il n'a donc pas été possible d'améliorer les conditions de travail des travailleurs handicapés par de l'investissement en 2003. Ce déficit s'est imputé aux charges d'exploitation de 2004. En revanche, le résultat 2003 qui est positif de 5372.90 euros (dépenses d'exploitation de 777024, 24 euros contre 782397.14 euros pour les recettes d'exploitation) peut quant à lui être affecté à l'investissement en 2004.

Pour le BAPC, une affectation des résultats en investissement a pu être effectuée pour l'année 2003. En effet, le résultat budgétaire de 2002 est positif à hauteur de 11168.22 euros. Cet excédent a donc laissé une opportunité dans l'amélioration des conditions de travail. Il en est de même pour le résultat en 2003, et son excédent de 10320.93 euros (1058215.43 euros en dépenses d'exploitation contre 1068536.36 euros en recettes d'exploitation).

Au bout du compte, entre les deux budgets BPAS et BAPC, près de 15694 euros peuvent augmenter le solde de la section d'investissement en 2004, sous réserve de l'accord des financeurs. Des investissements dans l'amélioration des conditions de travail des travailleurs handicapés seront alors possibles.

⁷⁰ Cf. Les données économiques de la première partie

Néanmoins, le progrès technique n'entraîne pas automatiquement une amélioration des conditions de travail, et il suffit de jeter un rapide coup d'œil vers l'évolution technique du milieu ordinaire pour s'en convaincre. En effet, certes le recours accru à la mécanisation et à l'automatisation a réduit bons nombres de tâches pénibles et dangereuses pour le travailleur, mais il a entraîné également d'autres atteintes à la santé des travailleurs du fait d'une intensification du travail. L'amélioration des conditions de travail en CAT doit prendre en compte aussi cet élément.

2.3.4 L'amélioration des conditions de travail par la prévention de l'intensification du travail

La possibilité d'une intensification progressive du travail protégé en CAT, et surtout les conséquences parfois graves de celle-ci sur la santé des travailleurs, imposent à tous les directeurs de CAT une vigilance accrue et une prévention de cette intensification. Le CAT de Belna n'est pas exempt de cette réalité, et celui-ci doit observer également une attention particulière quant à son organisation du travail.

A) Les conséquences de l'intensification

Cette intensification du travail constatée pose alors question sur les conditions de travail. Celles-ci sont en effet perturbées quant à la santé que ce soit au niveau physique ou mental.

a) *L'intensification du travail entraîne la rigidité*

Les contraintes de temps induisent une rigidification naturelle des muscles de l'organisme. Le problème est que cela est source de douleurs selon A. Laville⁷¹. Car les postures de travail occupées lors d'un travail répétitif sont vite ressenties comme pénibles, et peuvent entraîner l'apparition de troubles musculosquelettiques. Aussi, cela peut s'aggraver si en plus du travail répétitif et de la contrainte temporelle s'ajoute la nécessité d'une attention soutenue.

Mais M. Gollac et S. Volkoff pensent surtout que l'intensification du travail ébranle le compromis fait par chaque salarié entre les objectifs de la production, ses compétences et le souci de préserver sa santé. L'urgence restreint sa marche de manœuvre, et l'oblige à travailler le plus rapidement possible et non pas de la manière la plus commode.

⁷¹ LAVILLE A., TEIGER C., DURAFFOURG J., RAQUILLET M. Charge de travail et vieillissement. *Rapport du laboratoire d'ergonomie du CNAM*, 1973, n°40.

L'exemple de la faible utilisation des lèves malades dans le sanitaire à cause de la contrainte temporelle est de ce fait révélateur. Le salarié n'a plus le temps de préserver sa santé par un changement de postures, par des entraides, par des anticipations, par des phases de repos...L'intensification du travail est certainement l'explication la plus plausible de la recrudescence du port des charges lourdes ou du travail à la chaleur constatée par les enquêtes statistiques comme celle sur les conditions de travail en 1998.

Également, F. Derriennic, A. Touranchet et S. Volkoff⁷² reprochent à l'intensification du travail d'engendrer une infra pathologie des « *petits troubles de santé qui ne sont certes pas graves, mais qui viennent perturber l'existence quotidienne, et la vie de travail devient alors plus difficile* ».

b) *Les aspects psychologiques de l'intensification du travail*

L'intensification du travail est un facteur de fragilisation, car il est difficile de maintenir un auto-investissement heureux dans le travail. Cet investissement vient souvent perturber l'entourage familial. D'autre part, le salarié du fait de cette intensification se polarise sur ce qui s'impose comme urgent, laissant alors peu de place à l'anticipation, à l'imagination, à l'innovation personnelle. Ces restrictions de l'activité créatrice risquent à terme de nuire à la personnalité même du salarié.

Certes les formes modernes d'organisation du travail tendent à accorder plus d'autonomie au salarié, mais elles tendent également à réduire la maîtrise qu'il a de son travail et de sa vie (D. Linhart⁷³). Par l'intensification du travail, le travailleur se concentre alors sur la tâche du moment sans pouvoir anticiper, se former et accumuler des connaissances.

B) *La prévention de l'intensification du travail protégé*

De telles conséquences doivent être de toute évidence évitées, et cela doit passer pour les directeurs d'établissements et les moniteurs d'atelier par une prévention de l'urgence dans le travail protégé.

a) *La prévention de l'urgence dans le travail protégé*

En effet, même si les contraintes temporelles font partie des exigences du travail gages du développement au travail selon le modèle de E. Karasek d'épanouissement personnel

⁷² DERRIENNIC F., TOURANCHET A., VOLKOFF S. *Âge, travail, santé, études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans*. Paris : Editions de l'INSERM, 1996.

⁷³ LINHART D. *La modernisation des entreprises*. Paris : La Découverte, 1994.

au travail,⁷⁴ celles-ci ne doivent pas trop investir le champ du travail sans une grande autonomie octroyée dans le travail sous peine de voir des troubles physiques ou psychiques apparaître.

De plus, force est de constater que le CAT de Belna, qui tend à organiser son travail de plus en plus selon une logique marchande, connaît progressivement une intensification de son travail même si celle-ci demeure maîtrisée. Or il existe d'autres CAT qui organisent leur travail à la fois selon ce même modèle, mais aussi selon le modèle industriel, et là de fortes inquiétudes sont à émettre. Car selon M. Gollac et S. Volkoff⁷⁵ l'hybridation progressive de ces deux modes d'organisation est sans doute ce qui a favorisé l'intensification du travail dans le milieu ordinaire avec les conséquences qui en découlent. Au bout du compte, une telle organisation induirait une prise en charge médico-sociale contre productif avec d'autres troubles physiques ou mentaux que ceux directement liés à l'handicap d'origine. Cela serait inacceptable. Par conséquent le CAT de Belna doit, toute chose égale par ailleurs, éviter de recourir en plus de son organisation de travail selon le modèle marchand à une organisation du type industriel. Ainsi la prévention de cette double organisation de travail (marchand et industriel), synonyme de contraintes temporelles élevées pour le travailleur handicapé, s'impose. Mais cette prévention ne peut se faire qu'avec une implication directe des directeurs d'établissement et des moniteurs d'atelier alors avertis.

b) Directeur et moniteur d'atelier : des rôles clés

Le CAT de Belna connaît une faible intensification du travail des travailleurs handicapés. Cela est sans doute dû entre autre par la politique générale de l'établissement menée par le directeur, et par le travail réalisé quotidiennement par les moniteurs d'atelier, qui tentent d'éviter pour les personnes handicapées des contraintes temporelles trop marquées. Ceci passe alors par une veille constante dès la négociation d'un contrat passé avec un donneur d'ouvrage, qu'il soit professionnel ou non. Et là le directeur du CAT, doit non seulement faire valoir cette argumentation, mais doit également le concilier avec les impératifs économiques qui s'imposent à tout établissement. Il est à noter que bien souvent, ces donneurs d'ouvrages concluent avec un CAT moins par solidarité et altruisme que par des questions de flexibilité et de rentabilité. C'est l'autre versant de la professionnalisation des CAT.

⁷⁴ Se référer à la définition des conditions de travail de la première partie.

⁷⁵ GOLLAC M., VOLKOFF S. Citius, altius, fortius, l'intensification du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, n°114.

Une nouvelle fois, un simple basculement des CAT dans le milieu ordinaire ne serait pas forcément synonyme d'amélioration des conditions de travail des travailleurs handicapés. Car l'intensification du travail des travailleurs y serait à coup sûr reléguée au second rang des préoccupations principales. Des logiques économiques et concurrentielles prenant bien souvent le pas sur celles qui relèvent plus d'une prise en compte des conditions de travail.

CONCLUSION

Au terme de cette réflexion, force est de constater que la professionnalisation du CAT de Belna a entraîné inévitablement une modification des conditions de travail de ses travailleurs. De plus en plus, celles-ci se sont rapprochées de celles du milieu ordinaire avec l'utilisation d'outils et de machines plus professionnels, mais aussi avec les conséquences que cela peut induire sur la plan de la sécurité au travail. Si le progrès technique a entraîné une amélioration des conditions de travail pour ses travailleurs handicapés (la pénibilité des tâches a de toute évidence été réduite), en revanche des nouvelles questions liées aux conséquences de celui-ci sur la santé ont été posées.

Aujourd'hui, le travail qui est mené au CAT de Belna ne serait, au regard de l'analyse sur pièces et sur place réalisée, générateur ni de maladies graves, ni de petits troubles de santé. Au contraire, il serait même opérateur dans la construction de leur santé. Pour autant, des appréhensions pourraient émaner de son organisation du travail. En effet, même si celle-ci semble encore proche du modèle domestique (c'est à dire du style paternaliste), l'impact de la demande extérieure y serait grandissant, avec pour risque une possible intensification du travail pour les travailleurs handicapés. Pour le moment aucune intensification du travail n'a été réellement constatée au CAT de Belna, ce travail protégé procurerait aux personnes handicapées qui en bénéficient de l'épanouissement et de la reconnaissance, et cela malgré une situation de passivité constatée au travail.

Néanmoins, en est-il de même pour tous les autres CAT ? Peut-on généraliser ? Difficile à dire. Ce qui est sûr, c'est que bon nombres de CAT se sont professionnalisés, et que c'est logiquement que les conditions de travail des travailleurs handicapés ont du se modifier avec pour certains une amélioration flagrante, et pour d'autres une détérioration. Le travail protégé peut parfois en effet par l'intensification du travail, synonyme de fortes contraintes temporelles, être source de souffrances physiques ou psychiques pour ces travailleurs, autres que celles induites par l'handicap d'origine. Cela est alors inacceptable. Aussi, le rôle des directeurs et des moniteurs d'atelier apparaît d'autant plus important, qu'ils peuvent améliorer ses conditions en favorisant la prise de conscience par les travailleurs handicapés de leurs conditions de travail, et en prévenant toute intensification du travail en CAT.

A ce propos, le projet de loi en cours de navette au Parlement relatif à l'égalité des droits et des chances, à la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pourrait apporter une modification pour les conditions de travail en Atelier Protégé. En effet, une

remise en perspective du travail en milieu adapté doit être effectuée par l'abandon de l'appellation AP au profit de celle d'entreprise adaptée. Ainsi les AP, en passant directement dans le milieu ordinaire, viennent poser question sur la modification des conditions de travail pour les travailleurs handicapés. Le risque d'intensification du travail apparaît d'autant plus grand que la logique économique prendra plus de place. Ces entreprises adaptées seront alors davantage confrontées aux impératifs économiques et à la concurrence, pouvant entraîner une possible dégradation des conditions de travail. Or, la logique sociale demeure primordiale pour ces personnes qui restent handicapées, et cela malgré tous les droits énoncés dans le code du travail. Il ne faut pas oublier que le milieu ordinaire connaît aussi une intensification du travail. En fait, les directeurs de ces futures entreprises adaptées devront alors redoubler de vigilance s'ils ne veulent pas voir les conditions de travail de leurs travailleurs handicapés se dégradées. Le travail des personnes handicapées, même au sein du milieu ordinaire, devant être un minimum protégé.

Bibliographie

- ARENDT. H.** *Condition de l'homme moderne*. Paris : Pocket, 2002. 402 p. Agora.
- BENLOULOU G.** *Le secteur du travail protégé à l'épreuve de la démarche qualité*. Lien Social, 4 mai 2000, n°530, pp. 8-10.
- BOURDIEU P.** La double vérité du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, septembre 1996, n°114.
- CAIL F., APTEL M., PICHENE A.** *Questionnaire d'évaluation du vécu du travail de salariés exposés à des risques de troubles musculosquelettiques*. Paris : INRS, 2000.
- CASTEL R.** *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Paris : Fayard, 1998. 490 p. L'espace du politique.
- CHAPLIN C.** *Les Temps Modernes – Charlot chef de rayon*. Paris : Gaumont Columbia Cristar, 2000.
- DAVEZIES P.** Éléments de psychodynamique. *Éducation permanente*, 1993, n°116.
- DEJOURS C.** *Travail : usure mentale, de la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris : Fayard, 1993.
- DEJOURS C.** Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail ? . *Le travail Humain*, 1995, n°58-1.
- DERRIENNIC F., TOURANCHET A., VOLKOFF S.** *Âge, travail, santé, études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans*. Paris : Editions de l'INSERM, 1996.
- EYMARD-DUVERNAY F.** *Les entreprises et leur modèle*. Paris : PUF, 1987.
- FRIEDMANN G., NAVILLE P.** *Traité de sociologie du travail*. Paris : Armand Colin, 1962.
- GOBRY P.** *L'enquête interdite, handicaps, le scandale humain et financier*. Paris : Cherche Midi, 2002. 308 p. Documents Cherche Midi.
- GOLLAC M., VOLKOFF S.** *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, 2000. 122 p. Repères.
- GOLLAC M., VOLKOFF S.** Citius, altius, fortius, l'intensification du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, n°114.
- GUELLEC A.** *L'Europe valorise les handicapés au travail*. Ouest-France, Mai 2004, pp. 5.
- GUERIN F., LAVILLE A., DANIELOU F., DURAFFOURG J., KERGUELEN A.** *Comprendre le travail pour le transformer*. Paris : ANACT, 1997.
- HERAN-LEROY O., SANDRET N.** *La manutention manuelle de charges*. Premières synthèses. Paris : DARES-Ministère du Travail, 1997.
- KARASEK E., THEORELL T.** *Healthy Work : stress, productivity, and the reconstruction of the working life*. Basic Book, 1990.

- LAVILLE A., TEIGER C., DURAFFOURG J., RAQUILLET M** Charge de travail et vieillissement. *Rapport du laboratoire d'ergonomie du CNAM*, 1973, n°40.
- LIDVAN P., GIRAULT-LIDVAN N.** Le coût du travail : nouvelles perspectives en psychologie de la santé. *La lettre du CEE*, 1999, n°58.
- LINHART D.** *L'établi*. Paris : Minuit, 1978.
- LINHART D.** *La modernisation des entreprises*. Paris : La Découverte, 1994.
- MARUANI M., NICOLE C.** *Au labeur des dames : métiers masculins, emplois féminins*. Paris : Syros, 1989.
- MEDA D.** *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris : Flammarion. 1995. 360 p. Collection, Champs, numéro 400.
- MOALLEM A** Homme ou travail inadapté? A propos des conditions de travail dans les entreprises de travail protégé en France. *Revue Européenne du Handicap Mental*, 2001, n°22, pp. 4-16.
- MONTMOLLIN M.** *Vocabulaire de l'ergonomie*. Toulouse : Octarès, 1997.
- MONTMOLLIN M.** *L'ergonomie*. Paris : La Découverte, 1986.
- PAUGAM S.** *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : PUF. 2000.
- SCHNAPPER D.** *L'épreuve du chômage*. Paris : Gallimard, 1981.
- STICKER HJ.** *Corps infirmes et sociétés*. Paris : Dunod, 1997.
- TEIGER C., LAVILLE A** *Morbidité, mortalité différentielles et conditions de travail dans les métiers ouvriers de la presse*. Paris : C. Henrard, 1981.
- VOLKOFF S., MOLINIE A-F.** *Éléments pour une démographie du travail*. Toulouse : Octarès, 1995.
- ZOLA E.** *Germinal*. Paris : Garnier Flammarion, 1968. 502p.
- ZRIBI G.** *L'Avenir du travail protégé*. Rennes : Editions ENSP, 1998.

Liste des annexes

ANNEXE 1 (p. II)

TABLEAU DE BORD RELATIF AUX ACCIDENT DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES UTILISE AU CAT DE BELNA

ANNEXE 2 (p. III-IV)

CAT BELNA : REGLEMENT DE FONCTIONNEMENT (Extraits)

ANNEXE 3 (p. V-VII)

GRILLE – ENTRETIEN POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

ANNEXE 4 (p. VIII-X)

GRILLE – ENTRETIEN POUR LES MONITEURS D'ATELIER

ANNEXE 5 (p. XI-XII)

NOUVEAU TABLEAU DE BORD POUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DU CAT DE BELNA

ANNEXE 1

TABLEAU DE BORD RELATIF AUX ACCIDENT DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES UTILISE AU CAT DE BELNA

ACCIDENTS DU TRAVAIL – ANNEE X – OUVRIERS DU CAT

Date	Victime	Circonstances	Nature et siège des lésions	Nombre de jours d'arrêt de travail

ACCIDENTS DU TRAVAIL – ANNEE X – OUVRIERS DE L'AP

Date	Victime	Circonstances	Nature et siège des lésions	Nombre de jours d'arrêt de travail

ANNEXE 2

CAT BELNA : REGLEMENT DE FONCTIONNEMENT (Extraits)

Rétablissement des prestations dispensées par l'établissement ou le service lorsqu'elles ont été interrompues.

Suite à une hospitalisation ou à une absence liée à une maladie

L'ouvrier handicapé devra informer immédiatement l'établissement de son absence et transmettre dans les 48 heures un bon d'hospitalisation ou un certificat médical justifiant son arrêt et sa durée. Selon sa nature et son importance, la reprise du travail pourra être conditionnée par la présentation d'un certificat médical de reprise du travail délivré par le médecin de l'intéressé auquel pourra s'ajouter, selon le cas, à la demande de l'ouvrier ou de la direction, un avis du médecin du travail attaché au CAT.

Suite à un départ volontaire

L'ouvrier handicapé, qui après avoir confirmé à la direction par écrit son départ, en principe ne sera pas réintégré. Son départ entraîne automatiquement la fin du SHAVS s'il en est bénéficiaire....

Organisation et Affectation à usage collectif ou privé des locaux et bâtiments ainsi que les conditions générales de leur accès et de leur utilisation.

Les locaux de CAT sont installés sur le site de Belna et sur celui de Bel-Air. Ils sont accessibles aux ouvriers un quart d'heure avant l'embauche pour chaque demi-journée de travail pour les vestiaires et les ateliers de production. Le restaurant est accessible les jours d'ouverture du CAT à partir de 12h00 et jusque 13h00. Les ateliers de production sont utilisés pour la réalisation de travaux de conditionnement divers, du montage simples de produits qui seront commercialisés... Certains locaux de travail ont une destination spécifique comme, par exemples le repassage du linge, le stockage de marchandises, le stockage de produits à risques, les garages, le local à gaz et fuel. Les ouvriers handicapés ont également accès au bâtiment administratif à l'embauche et à la débauche ainsi que pendant les pauses.

Mesures à prendre en cas d'urgence ou de situations exceptionnelles

...En cas d'accident de travail

Pour un accident sans gravité apparente, l'ouvrier le signalera à l'encadrant si celui-ci n'en a pas été directement témoin de façon à ce qu'il puisse établir un rapport de service détaillé qui sera relis au bureau du personnel qui procédera, s'il y a lieu, à la déclaration de l'accident auprès de la MSA et remettra le formulaire pour la prise en charge de la visite médicale et des soins éventuels.

Mesures relatives à la sûreté des personnes et des biens

Les mesures relatives à la sécurité des personnes et biens ci-après s'appliquent au centre d'aide par le travail :

Les matériels, outils et machines outils mis à disposition des ouvriers doivent être maintenus en bon état de fonctionnement de façon à assurer la protection de la santé des ouvriers. En conséquence, il est interdit de retirer les équipements de sécurité des appareils. De même, le port des équipements de protection individuelle est obligatoire lors de l'utilisation de certains appareils. Encas de dégradation par négligence ou de destruction volontaire, de nouveaux équipements seront fournis à l'ouvrier à titre onéreux...

ANNEXE 3

GRILLE – ENTRETIEN POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

CARACTERISTIQUES GENERALES	
1 Date de l'entretien :	Si oui quelle est sa durée ?
2 Nom :	7 / En général où prenez vous ce repas ?
3 Prénom :	A domicile
4 Date de naissance :	Cantine
5 Sexe :	Sur le lieu de travail
6 Célibataire / Couple / Enfants	Autres
7 Mesure de protection :	Vous ne le prenez pas
SHAVS :	8 / Avez-vous des pauses officielles au cours de votre travail ?
8 Droitier/Gaucher/Ambidextre :	Si oui pouvez vous choisir le moment où vous prenez ces pauses ?
9 Verres correcteurs :	9 / En dehors des pauses prévues pouvez-vous interrompre votre travail ?
10 Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'établissement, et dans l'atelier ?	Si oui, cette interruption nécessite-t-elle que vous vous fassiez remplacer ?

1 / A quelle heure êtes vous arrivé à votre lieu de travail ?	10 / Y a-t-il des interruptions dues à l'absence de travail à faire ?
2 / En cas d'imprévus, pouvez-vous modifier vos horaires en vous arrangeant avec vos collègues ?	11 / Les indications importantes données par l'encadrant pour le travail se font elles :
3 / Connaissez-vous les horaires que vous devrez effectuer	- de vive voix ?
- dans le mois à venir ?	- par téléphone ?
- la semaine prochaine ?	- par des documents écrits ?
- demain ?	- par l'intermédiaire d'une machine ?
4 / Vous arrive-t-il de travailler certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire habituel ?	12 / Utilisez vous un robot, ou un autre appareil de manipulation pouvant se déplacer automatiquement ?
Si oui pourquoi ? - surcroît d'activité ?	Quelle est sa nature ?
- absence de collègues ?	13 / En moyenne, combien de temps utilisez-vous cette machine ?
- raisons personnelles ?	- nbre d'heures / jour
5 / Vous arrive-t-il de travailler certains jours ou certaines semaines moins longtemps que l'horaire habituel ?	- nbre d'heures / semaine
Si oui pourquoi ? - ralentissement de l'activité ?	- nbre d'heures / mois
- raisons personnelles ?	14 / Comment est l'ambiance de travail ?
6 / Avez-vous une pause pour votre repas ?	15 / Quelles sont vos relations avec le moniteur ? Les collègues de travail ?
	16 / Aimez-vous faire ce que vous faites ? Pourquoi ?

<p>17 / Trouvez-vous votre travail difficile ? Pourquoi ?</p> <p>RYTHMES DE TRAVAIL</p> <p>1 / S'agit il d'un travail à la chaîne ? Répétez-vous toujours le même geste ?</p> <p>2 / Trouvez-vous la cadence de travail :</p> <p style="padding-left: 40px;">Faible Moyenne Elevée</p> <p>3 / Votre travail suggère-t-il de la force :</p> <p style="padding-left: 40px;">Rarement Parfois Souvent</p> <p>POSTURES DE TRAVAIL</p> <p>1 / Travaillez-vous assis :</p> <p style="padding-left: 40px;">Rarement Parfois Souvent</p> <p>2 / Avez-vous une autre position fatigante, ou des mouvements douloureux à faire ?</p> <p>3 / Des déplacements à pied, longs ou fréquents ?</p> <p>4 / Portez-vous des charges lourdes ?</p> <p>5 / Subissez-vous des secousses ou vibrations ?</p> <p>6 / Pouvez-vous quitter votre travail des yeux ?</p> <p>7 / Devez-vous faire attention à des signaux visuels ou sonores ?</p> <p>8 / Le travail nécessite-t-il des mouvements précis et très fins ?</p> <p>9 / Après votre travail, avez-vous des douleurs ou raideurs musculaires ?</p> <p>10 / Utilisez-vous un EPI ?</p> <p style="padding-left: 40px;">Si oui, portez le vous rarement, de temps en temps, ou souvent ? Pourquoi portez le vous ?</p> <p>ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DU POSTE</p> <p>1 / Quand vous travaillez si un camarade vous adresse la parole, vous l'entendez :</p>	<p>- bien</p> <p>- moyennant, il faut qu'il parle plus fort</p> <p>- pas</p> <p>2 / Est-ce qu'il y a des bruits forts dans l'atelier qui vous gêne ?</p> <p>3 / Excepté le bruit du travail, qu'est ce qui peut vous empêcher de parler avec vos camarades ?</p> <p>- rien</p> <p>- éloignement avec les camarades (poste isolé)</p> <p>- l'interdiction</p> <p>- les EPI (Equipement de Protection Individuelle)</p> <p>- les exigences du travail</p> <p>- autres raisons</p> <p>4 / Quand vous travaillez, il fait chaud :</p> <p>- souvent</p> <p>- de temps en temps</p> <p>- rarement</p> <p>Et il fait froid ?</p> <p>- souvent</p> <p>- de temps en temps</p> <p>- rarement</p> <p>5 / Trouvez-vous que l'atelier :</p> <p style="padding-left: 40px;">- soit sale</p> <p style="padding-left: 40px;">- soit humide</p> <p style="padding-left: 40px;">- qu'il y ait des courants d'air</p> <p style="padding-left: 40px;">- que les locaux soient en mauvais états</p> <p style="padding-left: 40px;">- qu'il n'y ait pas assez de vue sur dehors</p> <p style="padding-left: 40px;">- qu'il manque de lumière naturelle</p> <p>TROUBLES DU SOMMEIL</p> <p>1 / Avez-vous du mal à vous endormir ?</p> <p>Rarement</p> <p>Quelquefois</p> <p>Souvent</p> <p>2 / Est-ce que vous vous réveillez en pleine nuit ?</p> <p>Rarement</p> <p>Quelquefois</p> <p>Souvent</p>
---	--

<p>3 / Etes-vous fatigué le matin au réveil ? Rarement Quelquefois Souvent</p> <p>4 / Faites vous des cauchemars ou avez-vous des nuits agitées ? Rarement Quelquefois Souvent</p> <p>CONDUITES DE COMPENSATION</p> <p>1 / Fumez-vous ? Si oui, combien par jour ? Votre consommation a-t-elle augmentée depuis 6 mois ?</p> <p>2 / Buvez-vous du café ou du thé ? Rarement Quelque fois Plusieurs fois par jours</p> <p>3 / Prenez-vous des médicaments à cause du travail ? Rarement Quelque fois Tous les jours</p> <p>4 / Depuis 6 mois, mangez-vous plus qu'avant ?</p> <p>5 / Quelles sont vos principales activités de loisirs ?</p> <p>CONSCIENTISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL</p> <p>1 / Pouvez vous me décrire votre travail ?</p> <p>2 / Qu'est ce qui est difficile ? Comment on pourrait améliorer cela ?</p> <p>3 / Qu'est ce vous aimez bien dans votre travail ?</p> <p>4 / Que représente pour vous le salaire que vous gagnez ?</p> <p>5 / Avez-vous déjà eu un accident de travail ? Pouvez-vous le décrire ?</p> <p>6 / Pouvez-vous me dire ce que sont des conditions de travail ?</p>	<p>CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONSTRUCTION DE SANTE</p> <p>1 / Que représente pour vous votre travail ?</p> <p>2 / Est-il source de bonheur ou de malheur ? Pourquoi ?</p> <p>3 / Exigences du travail Devez-vous faire plusieurs choses à la fois ? Si oui, qu'en pensez-vous ? Devez-vous parfois vous dépêchez dans votre travail ?- Pourquoi ? Trouvez-vous le travail que vous faites compliqué ?</p> <p>4 / Autonomie du travail Lorsque le moniteur vous donne des consignes de travail ? Vous faites toujours comme il dit ? Vous faites parfois comme il dit ? Vous faites rarement comme il dit ? Parfois, dites vous au moniteur comment il faudrait mieux faire ? S'il y a un problème dans votre travail, comment faites vous pour le régler Vous essayer de le régler par vous-même ? Vous appelez le moniteur ? Vous faites appel à vos camarades ? Parfois, devez-vous vous débrouillez tout seul quand il y a un problème</p> <p>5 / Soutien social Est-ce important pour vous : - que vos amis et votre famille soient contents de votre travail ? - que vos camarades de travail soient contents de votre travail ? - que votre moniteur d'atelier soit content de votre travail ? Qui en priorité ?</p>
--	--

ANNEXE 4

GRILLE – ENTRETIEN POUR LES MONITEURS D'ATELIER

<p>CARACTERISTIQUES GENERALES</p> <p>1 / Date de l'entretien :</p> <p>2 / Nom :</p> <p>3 / Prénom :</p> <p>4 / Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'établissement, et dans l'atelier ? -----</p> <p>1 / Comment est l'ambiance de travail ?</p> <p>2 / Quelles sont vos relations avec les travailleurs handicapés ?</p> <p>3 / Comment les travailleurs vous perçoivent ils à votre avis ?</p> <p>4 / Quelles sont leurs relations entre eux au travail ?</p> <p>5 / Pensez vous qu'ils aiment faire ce qu'ils font ? Pourquoi ?</p> <p>6 / Trouvent-ils leur travail difficile, selon vous ? Pourquoi ?</p> <p>ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DU POSTE</p> <p>1 / Est-ce qu'il y a des bruits forts dans l'atelier qui gênent les travailleurs selon vous ?</p> <p>2 / Excepté le bruit du travail, qu'est ce qui peut empêcher les travailleurs de parler entre eux ?</p> <ul style="list-style-type: none">- rien- éloignement avec les camarades (poste isolé)- l'interdiction- les EPI (Equipeement de Protection Individuelle)- les exigences du travail- autres raisons <p>3 / Fait il chaud dans l'atelier :</p> <ul style="list-style-type: none">- souvent- de temps en temps- rarement <p>Et froid ?</p> <ul style="list-style-type: none">- souvent- de temps en temps	<p>- rarement</p> <p>5 / Trouvez-vous que l'atelier :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit sale- soit humide- qu'il y ait des courants d'air- que les locaux soient en mauvais états- qu'il n'y ait pas assez de vue sur dehors- qu'il manque de lumière naturelle <p>RYTHMES DE TRAVAIL</p> <p>1 / S'agit il d'un travail à la chaîne ? Répètent ils toujours le même geste ?</p> <p>2 / Selon vous, trouvent-ils la cadence de travail :</p> <p>Faible</p> <p>Moyenne</p> <p>Elevée</p> <p>3 / Leur travail suggère-t-il de la force :</p> <p>Rarement</p> <p>Parfois</p> <p>Souvent</p> <p>POSTURES DE TRAVAIL</p> <p>1 / Travaillent-ils assis :</p> <p>Rarement</p> <p>Parfois</p> <p>Souvent</p> <p>Restent-ils longtemps debout au travail ?</p> <p>2 / Occupent-ils une autre position fatigante, ou font-ils des mouvements douloureux à faire ?</p> <p>3 / Des déplacements à pied, longs ou fréquents ?</p> <p>4 / Portent-ils des charges lourdes ?</p> <p>5 / Subissent-ils des secousses ou vibrations ?</p>
---	---

<p>6 / Peuvent-ils quitter leur travail des yeux ?</p> <p>7 / Doivent-ils faire attention à des signaux visuels ou sonores ?</p> <p>8 / Leur travail nécessite-t-il des mouvements précis et très fins ?</p> <p>9 / Après leur travail, ont-ils des douleurs ou raideurs musculaires ?</p> <p>TROUBLES DU SOMMEIL</p> <p>Est-ce qu'il y a des travailleurs qui sont fatigués le matin ?</p> <p style="padding-left: 40px;">Rarement</p> <p style="padding-left: 40px;">Quelquefois</p> <p style="padding-left: 40px;">Souvent</p> <p>Pourquoi, selon vous ?</p> <p>CONDUITES DE COMPENSATION</p> <p>1 / Pensez-vous que certains travailleurs compensent la « dureté » de leur travail en fumant, ou en buvant par exemple ?</p> <p>2 / Ou bien que ce sont des conduites en dehors de leur travail ?</p> <p>CONSCIENTISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL</p> <p>1 / Qu'est ce qui est difficile selon vous pour eux dans leur travail ?</p> <p>2 / Qu'est ce qu'ils aiment dans leur travail ?</p> <p>3 / Que représente pour eux le salaire qu'ils gagnent ?</p> <p>4 / Ont-ils conscience selon vous des accidents de travail ?</p> <p>Utilisent-ils des EPI ?</p> <p style="padding-left: 40px;">Si oui, ils les portent rarement, de temps en temps, ou souvent ?</p> <p>Pourquoi les portent ils selon vous ?</p> <p>5 / Ont-ils conscience selon vous de leurs conditions de travail ?</p> <p>6 / Que faudrait il faire pour améliorer cette prise de conscience ?</p> <p>7 / Le moniteur d'atelier a-t-il un rôle à jouer ?</p>	<p>8 / Et le CVS ?</p> <p>CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONSTRUCTION DE SANTE</p> <p>1 / Que représente pour eux réellement leur travail ?</p> <p>2 / Est-il source de bonheur ou de malheur ? Pourquoi ?</p> <p>Exigences du travail</p> <p>1 / Arrivent-ils qu'ils doivent faire plusieurs choses à la fois ?</p> <p>2 / Doivent-ils parfois se dépêcher dans leur travail ?</p> <p style="padding-left: 40px;">- Pourquoi ?</p> <p>3 / A votre avis, trouvent ils leur travail compliqué ?</p> <p>Autonomie du travail</p> <p>1 / Lorsque vous leur donnez des consignes de travail</p> <p style="padding-left: 40px;">Font-ils toujours comme vous dites ?</p> <p style="padding-left: 40px;">Font-ils parfois autrement ?</p> <p>2 / Parfois, arrivent-ils que des travailleurs essayent par eux même d'améliorer le travail ?</p> <p>3 / S'il y a un problème dans leur travail, comment font ils le plus souvent pour le régler ?</p> <p style="padding-left: 40px;">Ils essayent de le régler par eux-mêmes ?</p> <p style="padding-left: 40px;">Ils vous font appel ?</p> <p style="padding-left: 40px;">Ils s'entraident ?</p> <p>Soutien social</p> <p>1 / A votre avis, est-ce important pour eux :</p> <p style="padding-left: 20px;">- que leurs amis et famille soient contents de leur travail ?</p> <p style="padding-left: 20px;">- que leurs camarades de travail soient contents de leur travail ?</p> <p style="padding-left: 20px;">- que leur moniteur d'atelier soit content de leur travail ?</p> <p>2 / Qui en priorité ?</p>
---	---

PROFESSIONNALISATION DES CAT

1 / En constatant l'évolution des CAT, peut-on parler selon vous d'une professionnalisation des CAT ?

Si oui, pourquoi ?

2 / Quel est l'élément le plus significatif ?

3 / Les carnets de commande sont ils aussi lisibles qu'avant ?

4 / Quelles sont selon vous les conséquences positives et négatives de cette évolution sur le travail des ouvriers de CAT ?

5 / Pour les conséquences négatives, comment peut on les éviter ?

6 / Avez-vous le sentiment que depuis quelques temps, les conditions de travail des ouvriers de CAT se sont modifiés ?

7 / Comment peut on améliorer selon vous les conditions de travail des ouvriers de CAT ?

ANNEXE 5

NOUVEAU TABLEAU DE BORD RELATIFS AUX ACCIDENTS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DU CAT DE BELNA

		ANNEES 1995/2003	
Nombre d'accidents de travail		53	
Nombre de personnes concernées et nombre accident par personne		29	1,9
Nombre d'accidents causés par un tiers		0	
Répartition accidents par atelier	Atelier Bois	10	18,9%
	Atelier Polyvalent	2	3,8%
	Prestations	13	24,5%
	Espaces Verts	28	52,8%
Nature de l'évènement		94 % accident de service	
		6 % Accident de trajet	
Durée de l'arrêt de travail (jours)		Moyen	9,4
		Total	509
		Maximal	66
Cause de l'accident de service	Chute ou glissade	14	26%
	Outil coupant, machine	8	15%
	Soulèvement de charge	10	19%
	Contacts usager	1	2%
	Accident de circulation	3	6%
	Objet en mouvement	7	13%
	Manipulation Produits	3	6%
	Autre	7	13%
Nature des lésions	Contusion	8	15%
	Plaie	18	34%
	Entorse, lumbago	11	21%

	Douleur musculaire	8	15%
	Fracture	0	0%
	Hernie	0	0%
	Corps étrangers	2	4%
	Brûlure, gelure	5	9%
	Malaise	1	2%
Siège des lésions	Tête	3	6%
	Œil	5	9%
	Cou colonne dos	7	13%
	Thorax	1	2%
	Abdomen Bassin	0	0%
	Epaule Bras Coude	1	2%
	Avant bras Poignet	2	4%
	Main	16	30%
	Hanche Cuisse	3	6%
	Genou Jambe Cheville	5	9%
	Pied	7	13%
	Sièges multiples	3	6%