LE MILIEU PROTÉGÉ : UN PÔLE CROISSANT D'EMPLOI DES HANDICAPÉS

par

Marie-Claire VILLEVAL *

Le milieu protégé d'emploi des handicapés regroupe des structures de production, gérées par des associations à but non lucratif destinées spécifiquement aux travailleurs handicapés. Il est en forte croissance dans un contexte de crise économique. Cette croissance résulte-t-elle de la politique sociale de l'État ou bien d'un appel particulier de main-d'œuvre par le système productif?

L'intérêt de l'analyse de son fonctionnement réside dans la réflexion sur les liens existant entre stratégies industrielles des entreprises, protégées ou non, politiques sociales de l'État pour l'intégration des handicapés et politiques d'emploi des entreprises de travail protégé.

L'objectif de cette analyse du fonctionnement du milieu protégé, tant dans ses politiques de production, de commercialisation que de gestion de sa main-d'œuvre, est d'identifier les particularités de ces instances et la nature des liens entretenus avec le reste du système productif. Notre étude conduira à montrer l'hétérogénéité de ces unités productives. En effet, une rupture est reconnue juridiquement sur le triple plan du ministère de rattachement, du mode de financement et du statut de la main-d'œuvre. Les ateliers protégés (AP) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD) bénéficient de subventions du ministère du Travail et sont destinés aux travailleurs handicapés dont la capacité productive est au moins égale au tiers de celle d'un travailleur valide effectuant la même tâche. Les centres d'aide par le travail (CAT) relèvent du ministère de la Santé, perçoivent un prix de journée de l'Aide sociale et emploient légalement des travailleurs dont la capacité productive est inférieure au tiers de celle d'un travailleur valide; à la différence des AP et des CDTD, les travailleurs des CAT ne sont pas reconnus juridiquement comme des salariés.

La réalité économique et sociale correspond-elle à ce découpage? Existe-t-il effectivement d'une part des établissements productifs et d'autre part des centres à vocation d'abord occupationnelle-thérapeutique et ensuite productive?

Parallèlement à une présentation de ces lieux d'emploi peu étudiés jusqu'ici, le présent article s'attachera à spécifier leur statut par rapport aux autres unités de production, ainsi que celui des travailleurs employés et, pour cela, développera tout d'abord les raisons d'émergence et de développement du milieu protégé.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Afin d'analyser le lien entre politiques sociales de l'État, pratiques des gestionnaires et travailleurs du milieu protégé et motivations du recours des entreprises ordinaires auprès de ce dernier, nous nous référerons aux résultats de nos deux enquêtes menées en 1980 par interview de 26 directeurs d'AP-CDTD et par voie postale auprès de 127 dirigeants de CAT (soit le quart des établissements existant en 1980). Les établissements enquêtés employaient globalement 10 160 personnes (8 621 en CAT, 1 327 en AP et 212 en CDTD). Les données concernent essentiellement l'année 1979 (1).

L'enquête destinée aux directeurs de CAT a été adressée à l'ensemble des établissements existants ; le taux de réponse a été de 25 %. Il n'a pas été possible de vérifier la représentativité de notre échantillon. Sous cette réserve importante, nos conclusions sont ici établies à partir des résultats de cette enquête. Le taux de réponse à l'enquête en AP-CDTD a été de 100 %.

(1) VILLEVAL (M.C.) *Politique sociale et emploi : le milieu protégé du travail des handicapés.* Thèse es Sciences économiques, Paris X-Nanterre, 1983, 596 p.

* Attachée de recherche CNRS au Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi (GREE), faculté des Lettres, 23, boulevard Albert-Ier, 54000 Nancy. Tél. : (8) 396.53.56, poste 32.

I. Un développement du milieu de travail protégé lié aux rapports sociaux et aux politiques d'emploi et opéré en direction de certaines fractions de la main-d'œuvre.

L'emploi des handicapés en milieu protégé a crû beaucoup plus rapidement qu'en milieu ordinaire. (voir l'encadré : " un développement fort du milieu protégé mais inégalement réparti "). Il convient d'analyser quelles forces, économiques et sociales, ont pu s'exercer en faveur de cette croissance et de se demander ensuite si les travailleurs handicapés ont tous été concernés par ce mouvement nouveau.

UN DÉVELOPPEMENT FORT DU MILIEU PROTÉGÉ MAIS INÉGALEMENT RÉPARTI

1. Les premiers centres se sont ouverts sur l'initiative de parents d'enfants inadaptés ou d'associations de handicapés physiques à la fin des années cinquante. Les ateliers protégés représentaient en 1963 plus du tiers des établissements protégés, ils n'en constituent plus aujourd'hui que 15 %; pour les gestionnaires, en effet, la formule du prix de journée des CAT est bien sûr préférée au système des subventions des AT.

TABLEAU I

Évolution du nombre d'établissements de travail protégé et de leurs effectifs

Années	1963	1970	1975	1980	1981
CAT					
Nombre	31	173	446	563	–
Effectif employé	1.585	7.000	27.600	40.000	45.800
AP					
Nombre	19	21	45	99	–
Effectif employé	1.025	–	2.500	4.803	5.500

Sources : ministères du Travail et de la Santé.

Il est nécessaire de signaler le manque de cohérence des données statistiques. Certaines émanent d'associations gestionnaires, d'autres des DRASS et DDASS, ou bien encore de l'ONISEP même : sur la base de définitions homogènes, les dénombrements divergent (1).

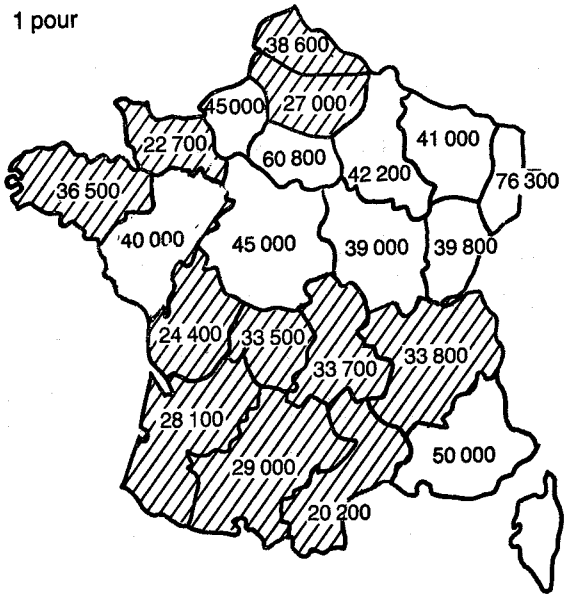
2. En 1980, on comptait un CAT pour 38 700 actifs et un AP pour 229 200 actifs. Actuellement, la majorité des départements dispose de 8 à 18 places de CAT pour 1 000 habitants de 20 à 64 ans, mais tous ne possèdent pas d'AP. La répartition géographique de ces centres dénote de grandes disparités : ainsi la Lozère et l'Aude offrent au 30 juin 1981 plus de 38 places pour 1 000 personnes de 20 à 64 ans. Le handicap constitue en quelque sorte « l'industrie » d'un certain nombre de départements du midi, notamment en remplacement des emplois supprimés dans les centres de soins contre la tuberculose. Les établissements de travail et d'hébergement des handicapés permettent d'utiliser ces structures devenues inutiles, de créer des débouchés directement ou indirectement pour la main-d'œuvre locale et pour le commerce.

Les cartes de répartition montrent immédiatement que les localisations des AP-CDTD et des CAT apparaissent immédiatement complémentaires. Ceci remet en cause une problématique qui voudrait accorder le rôle déterminant aux besoins dans la croissance et le fonctionnement des établissements en milieu protégé.

Répartition des CAT et des AP-CDTD par rapport à la population active régionale au 1er janvier 1980

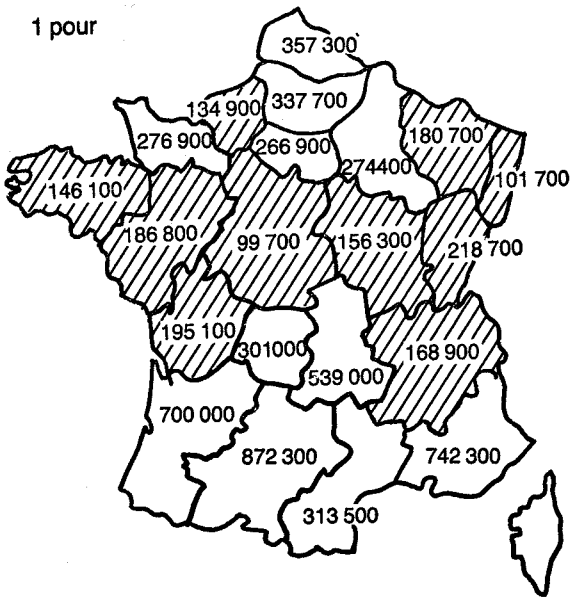
Centres d'aide par le travail (CAT)

Moyenne nationale : 1 pour 38 700 actifs



Ateliers protégés. Centres de distribution de travail à domicile (AP-CDTD)

Moyenne nationale : 1 pour 229 200 actifs



supérieur à la moyenne nationale

inférieur à la moyenne nationale

(1) *Santé et Sécurité sociale — Statistiques et commentaires.* « Recensement des établissements pour handicapés adultes », n° 4, juillet-août 1982, p. 51-75.

Si certaines régions sont systématiquement sous-équipées par rapport à la moyenne nationale (Champagne - Ardennes, Région parisienne, Provence, Côte-d'Azur et Corse), d'autres sont plus équipées que cette moyenne (Bretagne, Poitou - Charentes et Rhône - Alpes).

Les régions qui ont connu la plus forte croissance d'implantation des AP (Centre, Rhône - Alpes, Région parisienne) sont celles, hormis la Bretagne, où la population a le plus augmenté entre 1954 et 1975 (2), et où la population active a connu la plus forte croissance. Ils sont implantés dans des sites où le secteur primaire a une place mineure dans l'activité locale, où l'industrie est en croissance continue (3). L'implantation des AP apparait liée à l'évolution des besoins régionaux de la population et de l'activité économique locale. Les contraintes spatiales et sectorielles s'expliquent par le mode de gestion socialisée moins favorable aux AP qu'aux CAT et par la nécessité de trouver du travail réalisable par cette main-d'œuvre. Le potentiel industriel du Nord par exemple, se prêterait peu à une sous-traitance d'activité auprès du milieu protégé.

Les zones qui ont connu une croissance continue du nombre de leurs CAT sur la période 1967-1980 sont le Nord-Ouest, la vallée du Rhône et le Midi. La dynamique de développement résulte essentiellement du mouvement impulsé par les associations locales, et de la volonté de créer des débouchés aux institutions éducatives spécialisées concentrées dans le Sud. Une part de ces zones connaissent une baisse du nombre d'emplois, un taux de chômage en croissance rapide, une part du secteur primaire parmi les plus élevées en France, une augmentation réduite, ou une baisse du nombre des emplois secondaires.

Les AP se trouvent là où sont situées les industries, les CAT se trouvent là où sont les écoles spécialisées.

3. La croissance du nombre d'établissements de travail protégé n'a pas été stoppée par la crise économique. Les principales associations gestionnaires font part de leur volonté de poursuivre les créations d'établissements (4) en estimant parfois les besoins aux taux d'occupation et à l'effectif inscrit sur les listes d'attente des centres de travail existants. Nous avons établi à partir de nos enquêtes un taux d'occupation moyen de 0,97 en CAT et 0,93 en AP. Il est apparu un dépassement de capacité dans les régions où le taux d'équipement est déjà le plus élevé eu égard à l'importance de la population locale (Midi - Pyrénées et Auvergne). Inversement, d'autres régions cumulent faible taux d'occupation, montant réduit des listes d'attente (en moyenne : 33 % des effectifs employés) et forte fréquence des CAT sans liste d'attente (Alsace, Centre).

(2) VASSEUR (P.), « Les disparités régionales et leur évolution de 1954 à 1975 », *Problèmes économiques*, n° 1605, 10 janvier 1979, p. 9-16.

(3) BUTTNER (O.), GOMEL (B.), MATHIEU (R.), « Localisations et évolution de l'emploi industriel et tertiaire », Paris, PUF, 1951, *Cahiers du CEE*, n° 23, p. 72-143.

(4) L'APF (Association des paralysés de France) gère 25 % des AP; l'UNAPEI (Union nationale des amis et parents d'enfants inadaptés) gère 60 % des CAT.

1. LA POLITIQUE DE L'ÉTAT, LE SYSTÈME PRODUCTIF ET LES ASSOCIATIONS A L'ORIGINE DU DÉVELOPPEMENT DU MILIEU PROTÉGÉ.

Une nouvelle orientation de la politique de l'État en 1975.

L'après 1968 est marqué par une vigueur nouvelle du mouvement associatif. Revendications, pétitions et manifestations se succèdent pour la reconnaissance officielle du droit à l'emploi des personnes handicapées.

La loi du 30 juin 1975 leur accorde ce droit et réglemente les modalités d'usage et d'entretien de cette population. L'obligation imposée depuis 1924 et 1957 aux entreprises de plus de 10 salariés de réserver des emplois par priorité aux handicapés à concurrence de 10 % du personnel est maintenue; le milieu protégé acquiert une place plus importante dans le dispositif d'insertion des handicapés, même si la priorité au milieu ordinaire est officiellement maintenue.

● En effet, une dérogation partielle à l'obligation d'emploi des handicapés est accordée aux entreprises qui fournissent du travail aux établissements protégés.

● De plus, le mode de calcul des ressources qui permet le cumul d'allocations et d'une garantie de ressources de 70 % du SMIC en CAT ou de 90 % en AP-CDTD, assure aux travailleurs du milieu protégé, même en l'absence théorique de capacité productive, des ressources supérieures au SMIC.

● Par ailleurs, depuis 1975, AP et CAT sont réglementés dans la perspective de leur développement alors qu'en 1957, le législateur avait refusé de donner un statut précis à ces centres pour ne pas gêner leur mise en place sur des bases originales et en raison de leur nombre très réduit.

● Surtout, en socialisant les dispositifs d'orientation et de placement ainsi qu'une fraction des ressources du travail, l'État accorde une situation nouvelle au milieu protégé qui ne résulte pas seulement de la prise en compte des dispositions associatives mais également des structures productives, de l'état du marché du travail et de l'exigence d'une filière « pédagogicoproductive ». La socialisation du dispositif d'insertion consiste avant tout en la création des COTOREP : commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, instances départementales, en remplacement des CDOI (commissions départementales d'orientation des infirmes) (2).

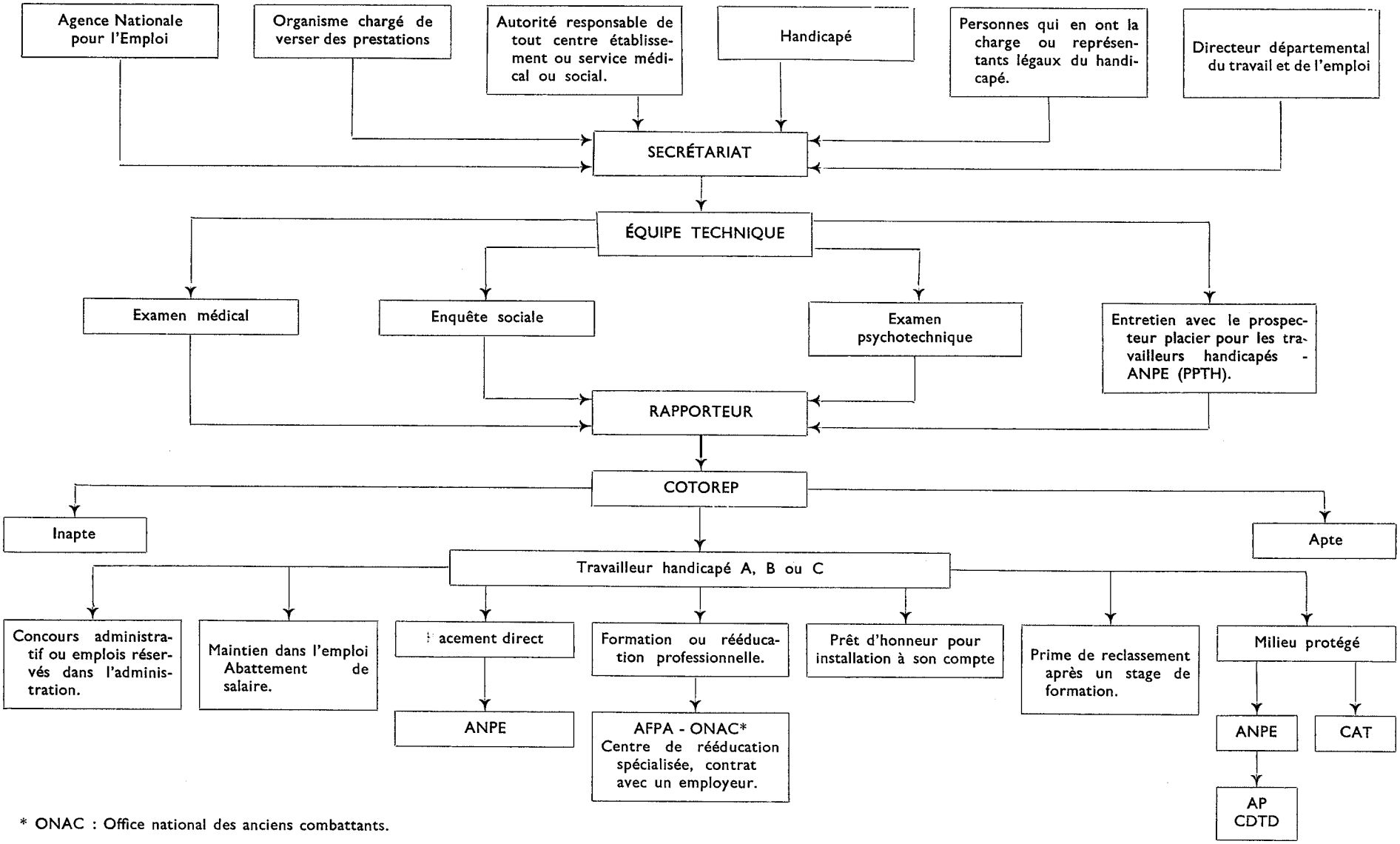
Les COTOREP sont l'intermédiaire d'une canalisation croissante de main-d'œuvre vers le milieu protégé. Toute personne qui désire bénéficier d'une mesure d'emploi réservée aux handicapés doit être reconnue « travailleur handicapé » par ces commissions. Les anciennes commissions ont reconnu travailleur handicapé et orienté professionnellement 44 000 personnes en 1975, les COTOREP près de 80 000 en 1980. Elles sont un instrument d'extension de l'appelation « handicapés », notamment en période de chômage généralisé (3).

Ces commissions sont également courroie de transmission d'une partie de la main-d'œuvre handicapée vers les établissements de travail protégé, comme en

(2) La COTOREP aurait dû, dans ses principes, être en liaison avec les équipes de préparation et de suite au reclassement et les centres de pré-orientation afin d'assurer la transition des handicapés vers l'emploi.

(3) Des employeurs des entreprises ordinaires demanderaient désormais à la COTOREP de faire reconnaître comme travailleurs handicapés, des travailleurs déjà présents dans l'entreprise, voir FAGEHR, « Les COTOREP », 1981.

Le processus de décision dans les COTOREP

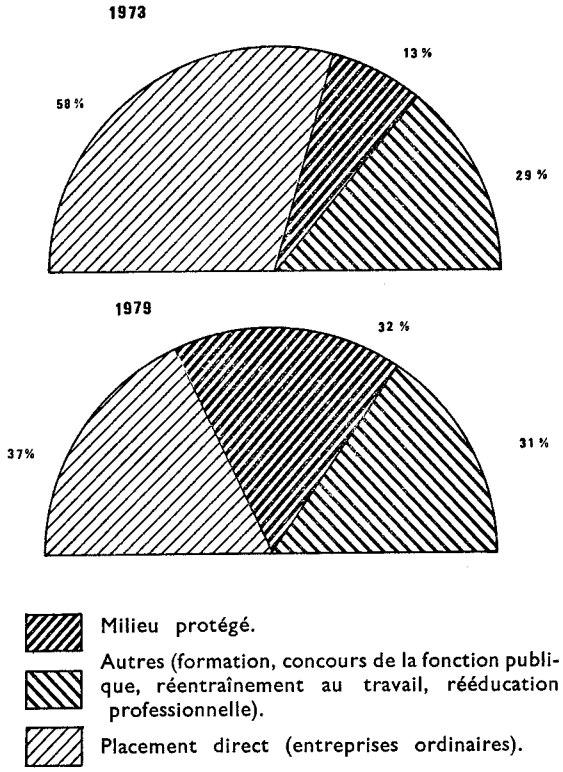


* ONAC : Office national des anciens combattants.

témoigne le graphique suivant. (Un léger infléchissement peut toutefois être noté entre 1978 et 1980).

GRAPHIQUE N° 1

Evolution des orientations prononcées par les COTOREP



Les COTOREP synthétisent les pratiques en amont des acteurs qui les investissent. Ainsi, elles servent de régulateur du milieu protégé : en fonction du nombre et de la structure des centres de travail locaux, de l'importance des listes d'attente et de la situation économique de ces établissements, les orientations vers le milieu protégé seront encouragées ou non (4).

L'institutionnalisation des formes d'accès à l'emploi a été imposée de manière très forte, ce qui paraît peut-être encore plus net que chez les travailleurs valides où cette institutionalisation s'est aussi largement répandue (5).

• Enfin, l'encouragement de l'État à l'insertion professionnelle par le biais du milieu protégé se manifeste, de manière certes imparfaite, à travers l'évolution des crédits. Les postes « travail protégé » et « garantie de ressources » (ce dernier étant inexistant avant 1978) sont les plus importants aujourd'hui et ont connu une hausse assez spectaculaire (cf. graphique n° 2).

Il faut toutefois préciser que la garantie de ressources se substitue à certaines allocations. Il s'agit en partie d'un transfert de charges, non d'une création nette. Par ailleurs, certains dirigeants d'établissements protégés auraient contracté leur masse salariale depuis l'instauration de la garantie de ressources en 1978 afin de faire financer par la collectivité une fraction croissante de l'entretien de cette main-d'œuvre.

L'évolution de la politique sociale permet l'usage de la force de travail de personnes jusque-là non productives (maintenues en famille ou en institution spécialisée).

Mais cet encouragement de l'État, contradictoire avec les objectifs attribués à la loi de 1975, qui doit faciliter l'insertion en milieu ordinaire, n'est pas le fruit du hasard ou des seules décisions de l'Administration. Il est directement lié aux politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises ordinaires et surtout aux revendications associatives, lesquelles remettent rarement en cause les pratiques des responsables d'entreprise.

— **Les politiques patronales d'emploi** expliquent de façon majeure le sens des mesures de l'État et l'essor du milieu de travail protégé. L'examen des modalités d'emploi des handicapés dans les entreprises ordinaires met en évidence l'utilité d'étudier conjointement l'emploi intériorisé et extériorisé de cette main-d'œuvre par ces entreprises. En 1981, 650 000 personnes bénéficiaient de l'obligation d'emploi de 10 % de handicapés : 540 000 sont accidentés du travail, 45 000 sont pensionnés de guerre ou assimilés et environ 65 000 ont été reconnus travailleurs handicapés par une COTOREP. Globalement donc, le taux d'emploi des handicapés toutes origines confondues est réellement de 6,4 %, celui des travailleurs handicapés de 0,6 %. Les handicapés sont en fait peu présents en entreprises ordinaires. Plutôt que de porter un jugement sur le respect de l'obligation d'emploi (6), il faut noter que les handicapés employés ont majoritairement des taux d'invalidité réduits : notre analyse des déclarations d'emploi des établissements de Meurthe-et-Moselle de 1978 montrait que 58 % des personnes déclarées handicapées avaient un taux d'invalidité inférieur à 20 %, n'entraînant généralement pas de gêne professionnelle (7).

---

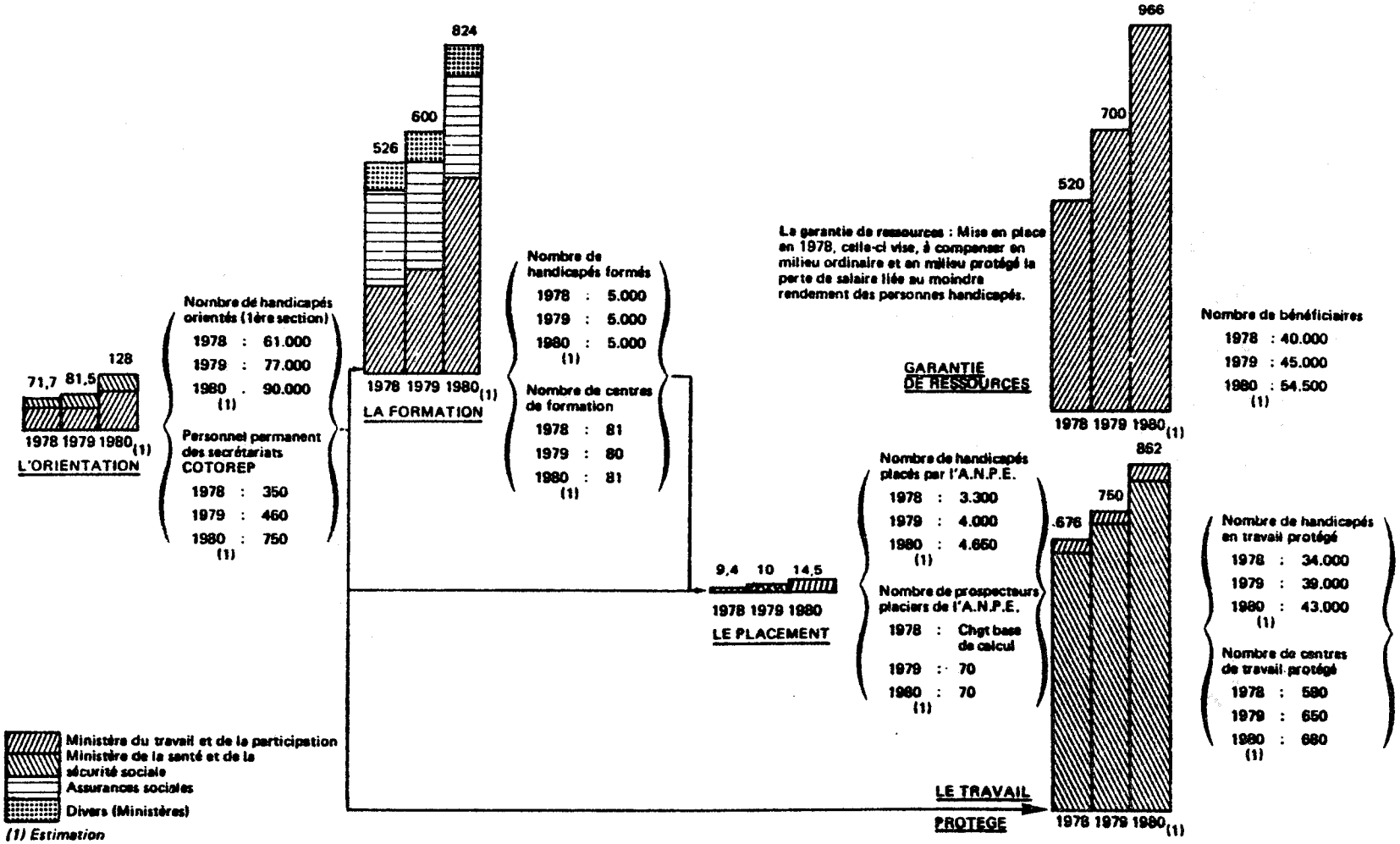
(4) Il s'ensuit que baser des projets sur la taille des listes d'attente a peu de sens car elle est en partie régulée en amont par la COTOREP. Les centres protégés ne peuvent en effet embaucher que des travailleurs reconnus handicapés par la commission.

(5) ROSE (José), *L'organisation de la transition professionnelle. Essai sur les formes sociales d'accès aux emplois.* Thèse d'État ès Sciences économiques. Paris X-Nanterre, 1982, 568 p.

(6) Ces chiffres ne le permettent en effet pas : certaines entreprises sont exonérées partiellement si elles fournissent du travail au milieu protégé; si une entreprise déclare une vacance d'emploi réservé en priorité à un handicapé à l'ANPE et si celle-ci, au bout de quinze jours, n'a pas proposé de candidat, l'entreprise reprend sa liberté d'embauche. Enfin, l'entreprise peut employer des handicapés non reconnus comme tels officiellement, donc non déclarables.

(7) Cf. mémoire de DEA, FORTIER, RAGUENES, SIBILLE-VILLEVAL. Paris X-Nanterre, 1979. Il n'y a cependant pas de traduction immédiate du taux d'invalidité en incapacité professionnelle effective.

GRAPHIQUE N° 2. — *L'évolution des crédits ministériels d'insertion professionnelle en fonction de leur composition*



L'orientation : cette action est accomplie par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP). Ces commissions ont quatre fonctions :

— elles procèdent à l'examen médical, social et psychotechnique du handicapé ;
— elles reconnaissent la qualité de « travailleur handicapé » ;
— elles orientent le handicapé vers un placement en milieu ordinaire ou en milieu protégé ou vers une rééducation professionnelle ;
— elles sont compétentes, depuis 1977 pour les problèmes d'hébergement et d'allocations.

La formation : elle est assurée principalement par des centres privés et par les écoles de l'O.N.A.C. Les dépenses de ces centres sont couvertes, pour l'essentiel, par un prix de journée versé par les régimes d'assurances sociales.

Le ministère soutient cette action de deux manières :

— il rémunère les handicapés en formation dans les mêmes conditions que les stagiaires de F.P.A. ;
— il assure par l'intermédiaire de l'A.F.P.A. le conseil et le contrôle pédagogique des centres privés.

Le placement : cette action ne concerne que les handicapés reconnus par les COTOREP et qui s'inscrivent à l'A.N.P.E. comme demandeurs d'emploi. Elle recense les coûts supportés par l'A.N.P.E. et les crédits du ministère destinés à l'adaptation des conditions de travail en entreprise normale. La mise en place d'équipes de préparation et de suite devrait permettre de développer cette action.

Le travail protégé :
Les structures de travail protégé sont de deux types :

— les ateliers protégés : ils constituent de véritables entreprises et reçoivent, le cas échéant, une subvention d'équilibre du ministère ;
— les centres d'aide par le travail : ils accueillent des personnes lourdement handicapées. Leurs charges de fonctionnement sont couvertes par un prix de journée versé par l'aide sociale.

Source : Projet de loi de finances pour 1981. Budget de programmes.

La gestion de la main-d'œuvre par les entreprises est sélective et différenciée, d'une part en fonction de l'origine et de la gravité du handicap (un accident du travail léger ne remettra généralement pas en question le contrat de travail alors qu'un malade mental éprouvera de grandes difficultés d'employabilité); d'autre part, la différenciation est liée à la taille de l'établissement et à la branche à laquelle il appartient : les grands établissements, surtout dans l'industrie lourde, sont ceux qui emploient le plus de handicapés. En raison du caractère invalidant de leur procès de travail, certaines branches emploient relativement plus de handicapés que d'autres (8).

Le refus d'embauche des travailleurs handicapés renvoie notamment à un manque de rendement et/ou de mobilité (supposé ou réel) par rapport à un niveau requis par les branches d'activité (9) ou à la volonté d'homogénéiser la main-d'œuvre. De plus, certains handicapés mentaux nécessitent un encadrement adapté.

Ainsi, il n'y a pas eu d'appel de la main-d'œuvre handicapée par le système productif; les caractéristiques sanitaires de cette main-d'œuvre ne suffisent pas à rendre compte de ses difficultés d'employabilité. Toujours est-il que l'encouragement de l'État aux structures protégées peut être lié à la contradiction entre l'imposition d'une main-d'œuvre parfois moins productive que les travailleurs valides à salaire égal et son statut proclamé d'État « libéral ».

Face aux revendications d'accès à l'emploi et compte tenu de ce mode de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises, le milieu de travail protégé a pris un essor important : il emploie actuellement près de la moitié des travailleurs handicapés occupant un emploi. Pour autant, il ne s'agit pas d'une réserve de main-d'œuvre, ce qui supposerait un volume de travailleurs plus abondant et un recours plus systématique du patronat à ce milieu.

— Les associations.

Elles ont acquis par leurs revendications le droit à l'emploi pour les handicapés. Mais historiquement, elles se sont d'abord majoritairement préoccupées de la garde puis de l'éducation des enfants. Jugés comme perturbateurs et non comme future force de travail, l'Éducation nationale leur a fermé ses portes. Inquiets de leur devenir après leur disparition, les parents ont donc créé des centres d'accueil et d'éducation à partir des années cinquante. Parvenus à l'âge adulte, les adolescents ne pouvant plus bénéficier de la Sécurité sociale de leurs parents, ayant acquis certaines connaissances ou du moins des pratiques socialisées, furent alors dirigés vers les premiers centres de travail protégé, édifiés dans les années soixante.

Progressivement, une filière « pédagogico-productive » s'est dessinée : les associations désirent donner des débouchés aux centres éducatifs et préparer une main-d'œuvre à entrer dans un collectif de travail, aussi sommaire fût-il. Une enquête dans un institut médico-professionnel (IMPRO), pour jeunes handicapés mentaux, nous a montré que 60 % des garçons et 90 % des filles vont ensuite travailler en CAT (10), l'orientation se modifiant en fonction de la classe sociale d'origine des élèves.

Cette filière a plusieurs enjeux :

● *Un enjeu financier :* un handicapé formé professionnellement, assuré ensuite de trouver un emploi, coûte moins à la collectivité qu'un inactif. Il existe une hiérarchie des coûts. Toutefois, cet enjeu est contradictoire car une filière protégée est onéreuse par rapport à l'emploi en milieu ordinaire; la casser suppose une autre logique d'usage et de reproduction de la main-d'œuvre; cela nécessite que les entreprises ordinaires, publiques et privées, acceptent effectivement d'employer des handicapés. Cet enjeu financier comporte une variante de territorialité : la filière permet l'usage durable de locaux devenus inutiles (anciens sanatoriums, par exemple) et la création de débouchés à la main-d'œuvre et aux commerces de zones démunies économiquement;

● *Une fonction de contenance* (11) : d'une part, un droit à l'emploi est accordé; d'autre part, par cette filière, la circulation de la main-d'œuvre est quasiment maîtrisée de l'enfance à l'âge de la retraite. Les plus atteints ne se présenteront pas sur le marché du travail.

● *Une fonction de socialisation et de préparation à l'usage de la main-d'œuvre :* la filière assure un apprentissage de normes de consommation, de la discipline d'usine, du groupe. Elle prépare une force de travail et la canalise; mais quelle que soit l'issue des essais d'insertion professionnelle, elle tente de préparer à la fonction de consommateur.

Même s'il existe réellement un certain degré d'autonomie de l'appareil éducatif spécialisé, la filière se reproduit néanmoins. Ces écoles inscrivent une grande partie de leurs élèves dans cette logique et de l'autre côté, les unités protégées de production tentent d'intervenir en amont sur le contenu pédagogique des centres éducatifs.

---

(8) De plus, les établissements de plus de 3 000 salariés doivent assurer eux-mêmes le reclassement de leurs salariés devenus handicapés.

(9) Ceci peut supposer que les employeurs ne raisonnent pas en terme de collectif, ce dernier pouvant absorber le déficit éventuellement.

(10) Voir également ZAFIROPOULOS (M.), « Les arriérés : de l'asile à l'usine », Paris, Payot, 1981, 271 p.

DIEDERICH (N.), VELCHE (D.), DURAND (I.), SALBREUX(R): L'avenir professionnel des adolescents déficients mentaux. Une étude sur l'insertion professionnelle des adolescents sortant des centres d'éducation spécialisée pré-professionnelle ». *Revue de neuropsychiatrie de l'enfance*, 1979, n°s 1-2, p. 111-121.

(11) CHAUVINEAU (J.-M.), SERVERIN (J.-L.), COURTAUD (M.), « Essai d'analyse des structures de répartition de l'enfance inadaptée », Paris : CTNERHI, *Série Documents*, n° 2, 2e trimestre 1979, 158 p.

Ainsi, à la fois les réserves du patronat à l'égard de l'embauche directe de travailleurs handicapés et les revendications des associations pour un accès à l'emploi à la sortie des centres éducatifs ont amené l'État à encourager le développement du milieu de travail protégé. Mais le coût de cette orientation pèse sur le budget du handicap. Une étude RCB du ministre du Travail réalisée en 1976 a démontré la forte différence de coût pour la collectivité entre les ateliers protégés, proches du milieu industriel ordinaire et aidés par de simples subventions d'équilibre et les centres d'aide par le travail, dix fois plus nombreux, structures de caractère médico-social fonctionnant sur la base de prix de journée (12). Elle a proposé un rééquilibrage du nombre de places d'accueil en faveur des premiers, notamment par le biais d'aides à l'investissement. Cette proposition paraissait d'autant plus opportune que l'existence de deux structures se justifiait moins par des différences de gravité de handicap des personnes accueillies que par des dynamiques juridico-administratives distinctes. En fait, la timidité des efforts en faveur des ateliers protégés n'a pas permis de renverser la tendance (13). Ainsi, le déséquilibre des structures tend à se poursuivre. Si l'on projette les taux de croissance observés au cours de la période janvier 1979-juin 1981, les capacités d'emploi au 1er janvier 1985 seraient de 62 800 en CAT (+ 9,4 % par rapport à juin 1981) et 7 100 en AP-CDTD [+ 7,6 %] (14). Ceci conditionne le maintien de la spécialisation de chaque type de structure quant à sa main-d'œuvre.

2. UNE MAIN-D'OEUVRE TYPÉE SANITAIREMENT MAIS TRAVERSÉE PAR D'AUTRES FRACTIONNEMENTS.

Selon la loi, les CAT sont supposés « admettre » les travailleurs handicapés dont la capacité productive est inférieure au tiers de celle d'un valide effectuant la même tâche; les AP-CDTD « emploient » ceux dont la capacité se situe au-delà du tiers. Les conséquences sur la main-d'œuvre de l'imperméabilité relative des frontières entre CAT-AP et entreprises ordinaires (cf. infra), l'évolution de la nature des productions et de leur organisation, le partage de la force de travail selon différents critères en plus de la capacité productive (15) montrent que la spécification de la main-d'œuvre n'est pas uniquement sanitaire.

La capacité productive des travailleurs est globalement moindre en CAT mais des? chevauchements apparaissent.

Nous avons interrogé les directeurs des établissements protégés sur la capacité productive de la majorité des ouvriers. Sur 119 CAT, 46 l'inscrivent dans la catégorie 15 % ou moins de celle d'un collectif de travail ordinaire, 26 dans la catégorie 16-20 %, 32 dans la catégorie 21-25 % et 15 dans la catégorie 26-33 %. Quels que soient les doutes que peut légitimement inspirer l'apparente précision de cette évaluation, cette dernière permet de mieux saisir les conflits entre les associations et l'administration, laquelle cherche à rejeter des CAT les travailleurs dont la capacité est inférieure à 15 % de celle d'un travailleur valide. Le niveau de capacité est évidemment supérieur en AP-CDTD : 16 centres l'inscrivent dans la catégorie 33-50 %, 6 dans la catégorie 50-70 % (16).

Dans les zones à potentiel industriel faible, le nombre de travailleurs à la capacité dite inférieure à 15 % est très élevée : ils formeraient 72 % des effectifs des CAT enquêtés en Limousin, 66 % en Languedoc-Roussillon. L'affectation de la main-d'œuvre est plus sélective dans les sites industriels avec insertion par sous-traitance.

Par ailleurs, des chevauchements apparaissent. Ainsi, dans notre enquête, 58 CAT sur 114 ont plus de 10 % de personnel qui ont une capacité productive supérieure au tiers de celle d'un valide; 13 AP-CDTD ont plus de 10 % de personnel qui ont une capacité inférieure au tiers.

La non-nécessité de valorisation du capital dans le milieu protégé permet l'embauche de travailleurs aux capacités productives réduites, notamment en terme de rythme de travail. Toutefois, les contraintes économiques de la réalisation des marchandises dans l'échange peuvent amener les gestionnaires à opérer des tris dans la main-d'œuvre et les listes d'attente et à exercer un contrôle sur la circulation de main-d'œuvre : des gestionnaires essaient de conserver les éléments les plus performants. Néanmoins,les dirigeants de ces structures ne disposent pas de la même latitude que les employeurs du milieu ordinaire en matière de recrutement : des rigidités structurelles proviennent de l'impossibilité d'embauche hors du potentiel orienté par la COTOREP.

Mais le critère de capacité n'est pas le seul à caractériser la main-d'œuvre du milieu protégé.

La nature du handicap est un élément distributeur de la main-d'œuvre dans les différents types de structures protégées. Les AP, créés majoritairement par des associations de handicapés physiques, acceptent partiellement une certaine mixité pathologique. Les débiles et malades mentaux forment 29 % du personnel des AP-CDTD de notre enquête (5 AP sur 26 emploient majoritairement ces handica-

---

(12) BAUDRILLART (W.), BENHAMOU (P.), CROS (J.-C.) Étude de rationalisation des choix budgétaires « L'insertion, professionnelle des adultes handicapés », *Statistiques du travail*, Supplément au bulletin mensuel 51/1977, 208 p.

(13) Nos enquêtes ont évalué le coût annuel pour l'État de chaque travailleur de CAT à 25 754 F, contre 6 385 F pour chaque travailleur d'AP en 1979, compte non tenu des différentiels de charges sociales au profit de la collectivité ni de la garantie de ressources.

(14) *Santé et Sécurité sociale*, 1982, *op. cit.*

(15) Une capacité individuelle telle qu'elle est évaluée en COTOREP pour décider de l'orientation du travailleur est discutable dans la mesure où celui-ci sera intégré dans un collectif non connu *a priori*.

(16) Certains membres de l'administration mettent en doute l'évaluation des capacités par les directeurs : pour obtenir des garanties de ressources élevées, ils minimiseraient les capacités de leurs travailleurs.

pés). Par contre, 114 CAT sur 126 emploient uniquement des handicapés mentaux. Les orientations prononcées par la COTOREP tiennent compte de cette contrainte institutionnelle, sociologique et économique (un fractionnement qui rendrait très hétérogène le collectif de travail peut s'opposer à une organisation efficace de la production).

— D'autres caractéristiques de la main-d'œuvre des entreprises protégées apparaissent : la part des **jeunes** et des **primo-demandeurs** y est probablement plus élevée que dans nombre d'entreprises ordinaires. La moyenne d'âge des travailleurs de CAT est réduite. L'enquête du SNAPEI (17), principal gestionnaire de CAT, auprès de 1383 personnes indiquait que 27 % d'entre elles avaient moins de 20 ans, 48 % entre 20 et 24 ans et seulement 10 % 30 ans et plus en 1973 (18). Cette forme particulière de la pyramide des âges provient du recrutement systématique des effectifs dans les écoles spécialisées. Les établissements vieillissant, cette pyramide se déplace vers le haut.

Enfin, la main-d'œuvre des CAT est surtout composée de primo-demandeurs : l'enquête SNAPEI permet d'évaluer leur part à 90 % du personnel. Notre propre enquête a confirmé l'importance des effectifs issus directement de l'appareil éducatif. Notre enquête en AP-CDTD dénombre une majorité de primo-demandeurs mais une partie des effectifs a déjà travaillé soit en CAT, soit en entreprise ordinaire.

La présence de ces travailleurs (jeunes, primo-demandeurs,...) s'interprète notamment par le refus d'embauche par le milieu ordinaire de personnes dont le handicap est aggravé par l'appartenance à ces catégories.

La part des femmes enfin est actuellement proche de celle du milieu ordinaire. Dans nos enquêtes, 52 % des 212 travailleurs de CDTD, 40,1 % des 8 621 travailleurs de CAT et 30,5 % des 1 327 travailleurs d'AP sont des femmes, alors que dans l'ensemble de la population active, la part des femmes était de 37,3 % en 1980. Un processus de féminisation s'est enclenché apparemment : d'après l'enquête du SNAPEI, la part des femmes dans les CAT est passée de 20 % en 1968 à 36 % en 1969. Il est à noter que la COTOREP oriente les femmes en plus grande proportion que les hommes vers les emplois du milieu protégé.

Ce milieu protégé prenant une importance nouvelle, il importe d'analyser désormais sa place dans la structure productive française.

II. DES STRUCTURES TOTALEMENT DIFFÉRENTES DU RESTE DU SYSTÈME PRODUCTIF ?

Il n'est pas question ici d'analyser en détail le fonctionnement des entreprises protégées. L'objectif est d'en présenter certains éléments afin de mieux appréhender pratiquement à la fois ce qui rapproche ces établissements de n'importe quelle structure productive et ce qui les en dissocie. Quel est le statut de cette petite production marchande? Dans quelles conditions les travaux sont-ils exécutés et réalisés? (voir encadré « Les activités productives des établissements protégés »).

LES ACTIVITÉS PRODUCTIVES DES ÉTABLISSEMENTS PROTÉGÉS

Les travailleurs des entreprises de travail protégé effectuent essentiellement des travaux simples, manuels, confiés majoritairement par des branches en expansion.

Si dans les années soixante, de nombreux établissements avaient des activités occupationnelles ou des travaux peu élaborés (vannerie et conditionnement), *les créneaux investis se sont modernisés et diversifiés* et ceci plus nettement dans les ateliers protégés. Nous avons demandé aux directeurs leurs trois activités principales en part du chiffre d'affaires :

— le conditionnement demeure une activité très répandue : 20 % le pratiquent comme première activité. Il comporte de nombreuses variantes en complexité;

— l'activité bois, meubles et divers arrive en seconde position. Les CAT ont des activités très variées notamment en raison de leur localisation dans les régions peu industrialisées (fabrication de jouets, meubles, palettes de bois, brosserie...);

— 17 CAT, situés majoritairement dans le Sud, pratiquent d'abord l'agriculture ou la sylviculture;

— enfin, 12 CAT ont comme première activité la construction électrique (montage, câblage, codage informatique, travaux de téléphonie...).

La diversification est moindre en AP-CDTD. Plus du tiers d'entre eux se distingue d'abord dans le domaine de la construction électrique et électronique.

Dans 96 entreprises protégées sur 134, la première activité représente plus de 50 % du chiffre d'affaires.

L'évolution des activités s'explique partiellement par les contraintes de production et d'échange de l'économie.

1. LE FONCTIONNEMENT MAJORITAIRE SELON LE MODE DE SOUS-TRAITANCE CONTRIBUE A IMPOSER UNE RELATION DE DOMINATION.

— **La fabrication propre,** c'est-à-dire la réalisation par l'entreprise de la recherche, de la fabrication et de l'écoulement des marchandises, est **moins répandue que la sous-traitance** (voir tableau 2),

Ainsi, dans plus de la moitié des établissements protégés, la sous-traitance assure 50 % et plus du chiffre d'affaires. Ce tableau sous-estime son importance car il met sur le même plan tous les centres quelle que soit leur taille. Or, les plus grands établissements sont ceux qui travaillent le plus fréquemment selon le mode de la sous-traitance. Ce type de fonctionnement est ici structurel.

— Il semblerait qu'il y ait une **logique de branche** dans le recours au milieu protégé. La première branche pour laquelle les CAT et AP de nos enquêtes

(17) SNAPEI : Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés. Il s'agit de l'instance gestionnaire de l'UNAPEI (Union nationale des amis et parents d'enfants inadaptés).

(18) DESROY (J.), Enquête sur la situation des Centres d'aide par le travail gérés par l'UNAPEI (Actualisation au 1er octobre 1979). *Sauvegarde de l'enfance*, mai-juin 1974.

TABLEAU 2

Répartition des entreprises protégées en fonction de la part de la sous-traitance dans le chiffre d'affaires

Part dans le CA	0 — 24 %	25 — 40 %	50 — 74 %	75 — 99 %	100 %	Total
Nombre d'entreprises.....	37	23	23	21	43	147

Source : Enquête citée.

travaillent le plus en terme de chiffre d'affaires est la construction électrique (électroménager et informatique). Viennent ensuite l'automobile et les cycles pour les CAT, les collectivités locales et les associations pour les AP-CDTD. La construction électrique assure la réalisation de plus de 50 % du chiffre d'affaires dans 60 % des AP et CAT qui classent cette branche en première position. C'est également le cas de l'automobile dans plus des 2/3 des CAT l'ayant placé en tête du classement. Or, la construction électrique et la construction de matériel terrestre sont des branches caractéristiques :

— *quant au capital et aux résultats économiques :* au moment de l'enquête, ces branches connaissaient le plus fort taux de croissance moyen annuel de la production en volume (19), une productivité du capital en baisse parallèlement à l'accroissement des capacités, une productivité du travail en hausse (20);

— *quant à l'emploi :* il s'agit des seules branches où les effectifs ont crû de 1974 à 1977, les plus fortes employeuses et recruteuses, exerçant un certain effet d'entraînement sur les entreprises situées en amont et en aval; elles recourent largement à la sous-traitance (21), à la maint-d'œuvre juvénile étrangère, intérimaire.

L'analyse du recours aux entreprises de travail protégé renvoie à l'étude des logiques de branche en matière de gestion.

Mais par ailleurs, le degré de spécialisation des entreprises protégées dépend de la nature de l'activité, de leur localisation, de la politique de gestion des responsables de ces établissements, de la politique de gestion de la main-d'œuvre des autres entreprises, protégées et ordinaires.

Dans 28 % des CAT et dans 9 AP sur 15, les trois principaux donneurs d'ordres emploient plus de 500 salariés. Les grandes entreprises réputées dans l'usage du milieu protégé sont Peugeot, Renault, Rhône-Poulenc, IBM (cette dernière fait travailler plus de 300 personnes en ateliers protégés). Une certaine dépendance lie les structures protégées à leurs donneurs d'ordres : la moitié des AP qui travaillant en sous-traitance réalisent plus de 50 % de leur chiffre d'affaires avec la même entreprise. C'est le cas de 21 CAT sur 97. La part du premier donneur d'ordres tend à s'accroître dans 58 entreprises protégées sur 125, en même temps que les risques de dépendance accrue.

Si l'on interroge les gestionnaires du milieu protégé sur **les mobiles du choix de leurs structures** par les donneurs d'ordres, ils invoquent généralement les prix et la qualité du travail, la philantropie plus rarement. Nous pensons que les motifs généraux de recours à la sous-traitance s'appliquent ici également; ne permet-elle pas d'économiser du capital constant et surtout du capital variable, de reporter les risques de dévalorisation du capital, de bénéficier de transferts de valeur par le jeu des prix, de fragmenter la collectivité de travail.. ? (22). Certains de ces avantages sont nets dans le milieu protégé. On ne peut en effet pas expliquer le recours à ce dernier par l'obligation alternative (emploi interne ou sous-traitance) seulement, dans la mesure où ses donneurs d'ordres appartiennent généralement aux branches qui emploient le plus de handicapés accidentés du travail.

● Ainsi, *les risques de ruptures dans le procès de travail sont globalement limités.*

— Les travaux sont répétitifs et les handicapés peuvent acquérir un certain rythme de travail. De plus, une certaine polyvalence serait désormais recherchée, non sans difficulté.

— Alors que CAT et AP sont définis en partie à travers leur mission de reclassement des handicapés dans des structures moins protégées, le taux de sortie, tous motifs confondus, était de 7,8 % dans les CAT enquêtés, de 10,6 % dans les AP-CDTD. Le taux de départ vers un autre lieu de travail est toujours inférieur à 5 % et s'amenuise en temps de crise. La politique de gestion du personnel des entreprises protégées peut consister à réduire les efforts de reclassement des travailleurs les plus pro-

(19) DOLLE (Michel) « Les branches industrielles avant et après 1974 », *Économie et Statistique*, n° 108, février 1979 p. 3-20.

(20) FAYOLLE (J.) « Capital et capacités de production dans l'industrie », *Économie et Statistique*, n° 146, septembre 1981 p. 3-17.

(21) GORGEU (A.), MATHIEU (R.), « Sous-traitance et emploi. La tragédie de... recours à la sous-traitance de quelques entreprises de la construction électrique et électronique et les relations qui s'en suivent avec la sous-traitance », Paris, PUF, *Cahiers du CEE*, n° 23, 1981, p. 148-185.

(22) SIMAR (Pierre), « Sous-traitance et firme multinationale », *Contradictions*, n° 6, juillet-décembre 1974, p. 33-53.
MAILLARD (J. de), MANDROYAN (P.), PLATTIER (P.), PRIESTLEY (T.), « L'éclatement de la collectivité de travail : observations sur les phénomènes d'extériorisation de l'emploi », Droit social, n°s 9-10, septembre-octobre 1979, p. 323-338

ductifs, car ce sont eux qui permettent d'approcher plus ou moins l'équilibre de gestion ou de limiter le prix de journée.

— La fréquence des accidents du travail est faible (2 à 5 %).

— Enfin l'action syndicale est inexistante en milieu protégé. Les travailleurs manquent parfois d'autonomie; ils sont divisés; une partie d'entre eux ne connaît pas même ce qu'elle gagne. De leur côté, les syndicats ont ignoré le milieu protégé depuis sa création. Enfin direction et encadrement peuvent se servir de la loi interdisant la syndicalisation des travailleurs de CAT et du principe légal de la rémunération au rendement pour limiter l'expression des revendications. Pour autant, il existe tout de même parfois une revendication ouvrière sur les salaires et rythmes de travail, mais non exprimés à travers des arrêts de travail. Contestation et pathologie sont parfois étrangement rapprochées dans le discours.

● Par ailleurs, le milieu protégé pratique des *prix compétitifs*. Il est à noter que plus la capacité productive modale des travailleurs d'un établissement protégé est élevé, plus le niveau des prix est réduit. Cela signifie-t-il que les gestionnaires répercutent les hausses de productivité ? Les directeurs déclarent pratiquer des prix identiques aux concurrents dans 78 cas sur 137, des prix inférieurs dans 49, supérieurs dans 10. Les AP pratiquent des prix inférieurs dans 60 % des cas. Toutefois cela ne concerne pas nécessairement tous les produits proposés par un établissement et il peut ne pas s'agir d'une politique délibérée de la part des gestionnaires. Dans plus de la moitié des cas, la différence de prix est supérieure à 20 %. Cette politique des prix, assez fréquemment imposés par les donneurs d'ordres, résulte d'abord de la domination économique exercée par ces derniers. Un transfert de fonds publics est aussi possible. L'État leur permet de contracter à des prix concurrentiels (voire de dumping) par le prix de journée et de maintenir les travailleurs dans des conditions de reproduction directes défavorisées par rapport aux autres secteurs de l'économie, grâce à la garantie de ressources.

TABLEAU 3

Liaison entre la part de la fabrication propre dans le chiffre d'affaires et le montant du chiffre d'affaires par tête en 1979 (CAT)

Unité : nombre de CAT.

Chiffre d'affaires par tête \ Part de la fabrication propre dans le CA	moins de 50 %	plus de 50 %
Moins de 7.500 FF.....	13	7
7.500 à 11.999 FF.....	6	12
12.000 FF et plus.....	5	12

Source : Enquête citée.

Si la sous-traitance est répandue en milieu protégé, elle n'assure toutefois pas les chiffres d'affaires les plus élevés, si on les compare à ceux obtenus dans le cadre de la fabrication propre (23) [voir tableau 3].

Cette liaison peut trouver son origine dans la possibilité pour le sous-traitant d'imposer ses prix, dans les coûts d'acquisition des techniques de fabrication, des moyens de production et de la prospection. En CAT, la fréquence des prix inférieurs à ceux des concurrents tend à être d'autant plus réduite que la part de fabrication propre dans le chiffre d'affaires s'accroît, mais cette remarque porte sur des effectifs restreints. Le recours au milieu protégé peut permettre de lui confier des travaux qu'il ne serait pas rentable d'automatiser chez le donneur d'ordres.

La dépendance à l'égard des donneurs d'ordres implique une certaine organisation de la production. Le sous-traitant peut se voir imposer des normes de production, des délais, des prix et donc un usage « rationnel » de la main-d'œuvre en limitant ses absences, l'expression de ses revendications, en recrutant un personnel d'encadrement issu de l'industrie. Cela peut supposer une certaine évolution des modes d'organisation de la production qui ne touche cependant pas l'ensemble des entreprises protégées.

— *La récession a fait ressentir ses effets sur le milieu protégé de façon diversifiée.*

La façon de percevoir les effets de la crise économique est variable au sein de chaque type de structure. La moitié des directeurs de CAT, le tiers des directeurs d'AP ont déclaré la ressentir négativement. Cela a surtout concerné 1974, 1978, le premier trimestre 1979 et le second semestre 1980. Ceci correspond essentiellement aux périodes de baisse de la production industrielle en France avec un délai de réaction d'un ou deux semestres. L'on sait que dans un premier temps, les entreprises ordinaires ont rapatrié pour leur personnel le travail confié jusque là à l'extérieur. La crise se poursuivant, elles ont licencié dans un deuxième temps. Puis par réaction conjoncturelle ou par stratégie, le recours à la sous-traitance a repris. Dans le milieu protégé, il n'y a pas eu d'activité plus particulièrement affectée que les autres. Pour lutter contre ces perturbations, divers moyens ont été utilisés : investissement, prospection, embauche d'un personnel d'encadrement formé aux techniques industrielles, création d'ateliers thérapeutiques destinés à isoler les moins productifs...

Les relations de sous-traitance, les pratiques des gestionnaires, de l'encadrement et des éducateurs, la localisation des établissements, ainsi que les effets de la récession, ont pu entraîner la mise en application dans certains établissements de procès de travail relativement proches — à l'exception des rythmes de travail — de ceux en place dans les entreprises ordinaires.

(23) Nous n'avons pas obtenu de données sur la valeur ajoutée, seule réellement significative.

2. DES PROCÈS DE TRAVAIL DIFFÉRENCIÉS.

L'organisation du travail peut être très différente d'une entreprise protégée à l'autre; elle se transforme dans certains établissements.

— Ainsi un moyen d'accroître la valeur créée est l'allongement de **la durée du travail.** Les AP appliquent la durée légale du travail. Quant aux CAT, notre enquête révèle que sur 121 CAT, 38 fonctionnent moins de 35 heures par semaine et 83 entre 35 et 40 heures (69 %) avec une majorité à 35 heures. Légalement et c'est la spécificité, les CAT doivent assurer conjointement une activité professionnelle et une activité médico-éducative (24). Sur 121 CAT, 30 n'ont pas pu dissocier ces deux activités. En moyenne, 5 heures sont consacrées à l'activité médico-éducative. Une suspicion d'accroissement de la durée du travail par grignotage de l'activité médico-éducative apparaît lors de la comparaison de ces données avec celles du SNAPEI concernant l'année 1973 (25). La durée moyenne du travail était de 31 h 10, celle de l'activité médico-pédagogique de 10 h. Le cas échéant, cet allongement marque un rapprochement du milieu protégé des conditions de production ordinaires.

— **Des normes de rendement** sont introduites par la parcellisation des tâches et la discipline d'usine (26). Un responsable de l'UNAPEI déclarait dès 1971 que « les notions de rendement et de cadence ne peuvent pas être négligées, elles doivent même être une préocupation constante » (27). Le principe de la rémunération au rendement suppose que le procès de travail soit suffisamment décomposé en gestes simples et répétitifs et suffisamment divisé. Le maintien de *tâches parcellisées et réprétitives* ne peut pas s'expliquer uniquement par une nécessité technique imposée par les caractéristiques physiologiques des travailleurs. Une action sur la productivité du travail et une économie en temps de formation sont ainsi permises. Afin d'obtenir un certain rendement, une discipline d'usine peut être imposée, selon certains dans un but thérapeutique : « La paie, la cantine, les notions de chef d'équipe et de maîtrise sont autant d'éléments valorisant et épanouissant la personnalité de ces infirmes » (28). En milieu protégé également, les rapports de production sont à la fois des rapports techniques et des rapports sociaux.

L'existence de normes de rendement est toutefois remise en question pour une partie des centres par certains auteurs (29). Il faut de plus garder à l'esprit une réserve face aux discours, en l'absence d'études sur les pratiques concrètes d'organisation du travail.

— Des gestionnaires ont mis en place des **chaînes de production** semi-automatiques. Notre enquête en AP a dénombré 9 centres sur 21 pratiquant le travail à la chaîne mais cela ne touche la majorité du personnel que dans 4 entreprises. L'enquête postale auprès des directeurs de CAT n'a pas permis d'aborder la question des procès de travail. Une étude réalisée par le CREAI (30) de Lille en 1972 auprès de 240 personnes sorties d'IMPRO définit leur allocation à un type de procès donné en fonction du lieu d'embauche (31) :

TABLEAU 4

Répartition des travailleurs en fonction de la nature du procès de travail (%)

Lieu d'embauche \ Nature du procès	Chaîne	Équipe	Individuel
CAT	50	47	3
PME	9	73	18
Grande industrie	36,8	52,6	10,6

D'après ces calculs, le travail à la chaîne serait majoritaire en CAT (du Nord). Rappelons qu'il concernait en France 6,3 % du total des ouvriers en 1974 et 7,6 % en 1979 (32). Des vertus thérapeutiques sont également attribuées à ce type d'organisation pour justifier son usage. Mais cela ne permet-il pas d'abord de fixer les travailleurs et d'accroître leur efficacité ?

A travers nos enquêtes et les travaux existants, on voit, comme dans le milieu ordinaire, que les procès de travail ne sont pas homogènes du point de vue de la durée du travail, de la mécanisation des tâches ou des contraintes imposées aux travailleurs. Ceci pose la question du ou des critères de division entre les établissements protégés eux-mêmes.

---

(24) L'activité médico-éducative comporte de la formation professionnelle, l'apprentissage de l'usage de la monnaie, des transports en commun...

(25) Toutefois, l'apparition de la garantie de ressources n'a-t-elle pas contribué à normaliser (à la hausse) les durées affichées de travail?

(26) ZAFIROPOULOS, *op. cit.* L'absence de chiffrage rend difficile toute généralisation.

(27) HENRY (J.), « La conception des Centres d'aide par le travail «, *Nos enfants inadaptés*, 1971.

(28) CIDEHL, *Les débouchés professionnels des handicapés mentaux. Situation actuelle des handicapés mentaux dans le monde du travail.* Metz, 1967, 256 p.

(29) MERLEY (C.) distingue des centres à vocation productiviste et des centres à vocation psychothérapique.

MERLEY (C.), *Travail et travail protégé.* DEA de psychopédagogie, université des sciences sociales de Grenoble, 1975-1976, 61 p.

(30) CREAI : Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptées.

(31) MAZIN (R.), « Le devenir des adolescents sortant d'IMPRO », *Sauvegarde de l'enfance*, n°s 7-8, 1972, p. 400-431.

(32) MOLINIE (A. F.), VOLKOFF (S.), « Les conditions de travail : présentation des données chiffrées », *Travail et emploi* n° 8, avril-juin 1981, p. 11-17.

3. DES DIVISIONS INTERNES AU MILIEU PROTÉGÉ.

La division de nature juridique et gestionnaire (prix de journée/subvention) n'est pas aussi nette sur le plan économique. Si les AP, du fait de leur mode de gestion socialisée, peuvent plus difficilement négliger le niveau de la productivité que les CAT dans l'absolu, certains CAT cherchent à l'améliorer. Par contre, d'autres établissements protégés ne sont pas orientés vers la recherche du rendement et conservent même parfois des procès de production « archaïques ».

Les entreprises protégées se situent dans toutes les variantes entre ces deux extrêmes : de l'absence de soumission à la soumission réelle au capital. Certains établissements fonctionnent essentiellement avec les aides de l'État, d'autres ont un mode de gestion plus offensif. Conjointement, les gestionnaires peuvent insister sur le rendement des travailleurs, d'autres sur leur « épanouissement ».

La compréhension de cette distribution des établissements suppose l'analyse conjointe de deux dimensions : le procès de travail mis en œuvre et la destination de la production. Un AP ou un CAT occupationnel qui fonctionne en sous-traitance se voit probablement tout de même imposer quelques normes de production. Par contre, un centre occupationnel de fabrication propre peut, en dehors de la présence de concurrents directs, compter sur les aides de l'État pour assurer un minimum de ressources. Des centres au procès de travail « moderne », selon qu'ils traitent sur le mode de la sous-traitance ou de la fabrication propre, se verront imposer plus ou moins fortement, un fonctionnement de type « capitaliste » par le reste du système productif.

Il est essentiel d'éviter à la fois, soit de considérer les entreprises protégées comme devant toutes objectivement suivre la même évolution vers une organisation productive de type capitaliste (33), soit de simplement diviser les centres en occupationnels ou productivistes selon un critère somme toute relativement technique et descriptif. Le milieu protégé est une réalité sociale diversifiée : son examen dynamique tend à montrer que ses éléments en sont à divers degrés de leurs développements. Le pluriel prend ici sa valeur car rien ne permet d'affirmer en l'état des recherches que le mode de production dominant provoquera la disparition, le maintien ou la transformation des structures les plus éloignées de ce mode d'organisation de la production.

Le constat de l'assimilation ateliers protégés et usines ordinaires interdit également de considérer l'inscription de tous les travailleurs du milieu protégé dans le rapport salarial. Pourtant, de par son usage et son mode de reproduction, une partie de ces travailleurs est soumise au rapport salarial, même si les gestionnaires conservent toujours un projet pédagogique et pas seulement économique. Le fait de ne pas reconnaître juridiquement le caractère de salariés aux travailleurs des CAT est en non-correspondance partielle avec la réalité économique.

Ainsi donc, il n'est pas un découpage AP-CAT, ni un découpage occupationnel productiviste. Les fractionnements sont plus nombreux, ne dépendent ni de la seule capacité productive des travailleurs (optique juridique) ni de la seule observation des projets des gestionnaires ou procès de travail (optique technique). Le découpage économique et social en termes de travailleurs salariés-non salariés n'est pas calqué sur la séparation juridique.

Mais, même salariés, en quoi réside la spécificité des travailleurs du milieu protégé par rapport aux salariés, valides ou handicapés, du milieu ordinaire ?

III. LA CATÉGORISATION DE LA FORCE DE TRAVAIL HANDICAPÉE NE RÉSULTE PAS DE SON SEUL USAGE PAR LE SYSTÈME PRODUCTIF.

1. L'IMBRICATION USAGE/REPRODUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE.

Elle spécifie la façon dont les travailleurs du milieu protégé s'inscrivent dans le rapport salarial. En effet, les particularités économiques des postes de travail qu'ils occupent résident en deux points :

La stabilité des postes de travail.

Le paradoxe entre la définition des établissements protégés comme structures de reclassement et la réalité d'un taux de reclassement en AP ou en entreprise ordinaire de 1,5 % en CAT et de 4,7 % en AP se révèle de façon éclatante (34). L'état du marché du travail mais aussi les politiques sélectives d'embauche, le manque de moyens de formation, l'absence de projet des gestionnaires et l'intérêt pour les entreprises protégées de conserver les éléments les plus performants (notamment par rapport à la contrainte des crédits d'État accordés ou prévus), ainsi que le refus fréquent de la mixité pathologique expliquent la faiblesse de ces taux et conduisent à un blocage dans la circulation de la main-d'œuvre.

L'enquête de la DRASS de Lorraine a révélé que 3 % des travailleurs de CAT relèvent d'une entreprise ordinaire et 7 % de l'AP (35). Lors de notre enquête en CAT, 22 directeurs sur 119 estimaient que plus de 10 % de leurs travailleurs avaient les capacités gestuelles et psychologiques pour travailler en AP ou en entreprise ordinaire. Enfin 20 % des handicapés employés dans les AP visités étaient jugés aptes au travail en milieu ordinaire par leur employeur actuel.

Le caractère captateur des postes est certain. La grande majorité des travailleurs demeurera dans la même entreprise protégée jusqu'à la retraite et des problèmes d'acquisition d'une polyvalence se posent.

(33) C'est le cas de Zafiropoulos.
(34) Résultats de nos enquêtes.
(35) Direction régionale des Affaires sanitaires et sociales, *Les établissements de travail protégé en Lorraine*, mai 1981, 104 p.

— **L'importance relative des revenus indirects liés au travail.**

Il s'agit sans conteste de la plus grande spécificité de ces postes. Le revenu direct ne permet pas à lui seul la reproduction de cette force de travail, sauf à porter cette fonction à la charge des familles et de l'État (voir tableau 5).

TABLEAU 5 *Répartition des travailleurs en fonction de leur rémunération directe, dans nos enquêtes.*

Catégories de rémunération	Effectifs de travailleurs handicapés	%
CAT		
15 % SMIC ou moins	2 971	48,1
16 à 20 %	1 547	25,1
21 à 25 %	656	11,1
26 à 33 %	572	9,3
34 à 55 %	254	4,1
Plus de 55 %	143	2,3
TOTAL	**6 173**	**100**
AP-CDTD		
33 % SMIC au moins	190	17,2
34 à 50 %	380	34,4
51 à 70 %	345	31,2
71 à 90 %	86	7,8
Plus de 90 %	103	9,8
TOTAL	**1 104**	**100**

Source : Enquête citée.

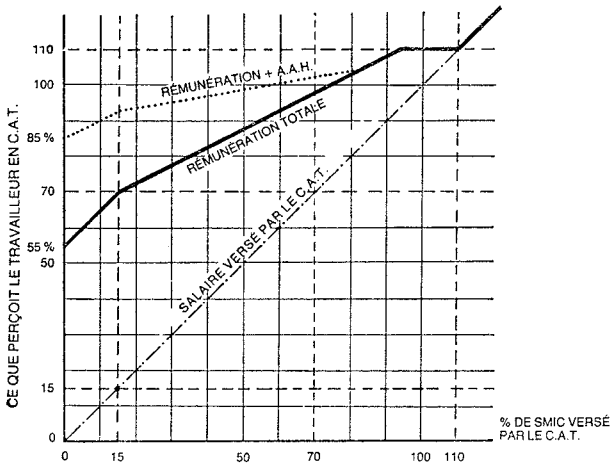
Contrairement à ce qu'il est parfois affirmé (36), les différences de rendement individuel ne rendent pas compte de la répartition des rémunérations au sein de chaque type d'établissement. Il faut se référer au degré de technicité des tâches, à l'état du marché mais également à la politique des prix et du personnel des structures protégées.

Le faible niveau des rémunérations directes a été compensé par le versement depuis 1978 du complément de ressources par l'État, ce qui a abouti dans certains cas à un ralentissement de la hausse des revenus directs au profit des prix pratiqués. Le versement de ces revenus a pu induire un certain mode de reproduction des travailleurs et un accroissement de leur effectif en milieu protégé. Cette mesure de politique sociale a conduit à un développement surveillé des forces productives : l'attribution du complément de rémunération est liée à l'exécution d'un certain nombre d'heures de travail et elle suppose donc une régularité dans l'usage de cette main-d'œuvre. La socialisation poussée des ressources facilite la mobilisation, l'usage et la reproduction de cette main-d'œuvre. Toutefois, des gestionnaires se plaignent de l'effet de l'écrasement de la hiérarchie sur les rendements individuels (voir graphique n° 3).

C'est bien l'articulation usage/reproduction qui spécifie cette main-d'œuvre qui occupe par ailleurs des emplois de basse classification et n'offre aucune ligne de carrière. Il s'ensuit donc que l'usage de cette main-d'œuvre ne suffit pas à la classifier par catégories.

GRAPHIQUE n° 3

Revenu indirect lié au travail et écrasement des écarts de res sources.



Source : UNAPEI.

Nota. — AAH : allocation aux adultes handicapés.

(36) BOULINIER (P.), FONTANEL (R.), « L'APF emploie en milieu protégé 1 500 handicapés moteurs », *Réadaptation*, n° 259, avril 1979, p. 31-36.