

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES
INCIDENCE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET L'APTITUDE A L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES
L'ACTION DU MÉDECIN DU TRAVAIL

J. -F. CAILLARD

Professeur de médecine du travail au CHU de Rouen
Président de la Fédération française de médecine du travail
Pavillon Gustave-Roussy
27, rue du Faubourg-Saint-Jacques - 75014 Paris
Tél. : 43.20.12.40 poste 478

Depuis plus de dix ans, nos sociétés sont entrées dans l'ère de la post-industrialisation qui se caractérise, entre autres, par l'irruption massive de ce qu'il est convenu d'appeler les nouvelles technologies, dominées par l'électronique et l'automatique, les nouveaux modes de communication, la découverte et la transformation de matériaux nouveaux... Il s'ensuit, parmi de nombreuses autres conséquences qui touchent beaucoup d'aspects de la vie sociale, une modification profonde de la relation entre l'homme et son travail ; un des aspects de cette relation est la santé, envisagée certes dans ce que le travail peut avoir sur elle de conséquences, mais aussi dans ce que l'état de santé peut, quant à lui, influencer sur la capacité à trouver un emploi et à l'assumer.

Ces changements technologiques sont rapides, parfois brutaux, tout autant qu'est accélérée l'évolution du contexte socio-économique qui règle les fluctuations de l'emploi, et qui s'inscrit dans un phénomène nouveau de mondialisation des événements. Pour ne parler que des pays industrialisés européens, un des paramètres essentiels est en outre le vieillissement des populations et de ce fait l'accroissement de la proportion de sujets qui, du fait de l'accumulation des maladies et des accidents, se trouve en situation de handicap.

Quelle sera la tolérance de la société à ce phénomène, et plus particulièrement celle du monde du travail, objet de notre préoccupation de ce jour ? Il est assez difficile de le dire.

Il y a certes un certain nombre d'éléments favorables : le mouvement issu de la loi de 1987 sur l'insertion professionnelle des handicapés et la création d'un secrétariat d'Etat aux Handicapés et Accidentés de la vie ; la pression de la CEE et les textes qui suivent la promulgation d'une charte européenne des handicapés ; l'habitude que nous prendrons, du fait du vieillissement de la population, de vivre entourés d'un plus grand nombre de sujets atteints de déficiences et d'incapacités. Mais parallèlement, la montée des individualismes et de l'intolérance, l'exacerbation de la compétition, les difficultés économiques, l'évolution défavorable du rapport population active/population inactive ne vont-elles pas accroître, ce qui semble actuellement se dessiner, les attitudes d'exclusion, dont on peut aisément mesurer, par une simple manœuvre d'extrapolation, les conséquences sociales redoutables ?

« ... Comprenons que la mondialisation a atteint aujourd'hui une telle ampleur que les droits à l'emploi et au bien-être, pour chacun d'entre nous, ne peuvent plus être "garantis" par l'Etat ou par une loi, mais doivent être conquis par une participation victorieuse à la compétition économique planétaire... »

Les constatations, issues de la pratique quotidienne de la médecine du travail, permettent de dessiner quelques pistes. L'objectif professionnel du médecin du travail va bien au-delà de ce qui est connu, à savoir la détermination de l'aptitude ou de l'inaptitude médicale au travail ; il est de tout faire pour réaliser l'adéquation, la meilleure adaptation mutuelle entre l'homme et son travail, tant dans son contenu que dans ce qui fait son environnement, et ce par un ensemble d'actions qui porteront tout autant sur l'un que sur l'autre. En cela, la médecine du travail, véritable médecine de l'adaptation, tient une place tout à fait originale parmi l'ensemble des disciplines médicales.

S'agissant du problème du travailleur en situation de handicap, cet objectif peut se réécrire d'une autre façon : il est de rompre la chaîne de relation qui va de la déficience à l'incapacité ; de l'incapacité au handicap. Le premier terme concerne l'action sur l'homme ; le second l'action sur le travail et son environnement.

Il ne paraît pas opportun ici d'insister sur ce que les technologies nouvelles peuvent apporter à la réduction des incapacités : cela a été évoqué dans un certain nombre de propos ; le salon Autonomic l'illustre abondamment ; disons simplement que de très grands espoirs sont fondés dans la mise à disposition des techniques nouvelles et des matériaux nouveaux au service des personnes handicapées, tandis que l'on peut effectivement espérer le redéploiement de secteurs d'activité industrielle de pointe dans le domaine de la santé.

Ce qui est plus préoccupant est l'évolution que subit le travail sous la double pression du développement technique, d'une part, et de ce qu'il ne faut pas lui dissocier qui est le niveau très élevé de compétition économique auquel les entreprises sont aujourd'hui astreintes, d'autre part.

Un premier constat est l'influence sur l'emploi. Sans entrer dans une polémique classique, il paraît sage de considérer que le retard technologique entraînerait indiscutablement des pertes de parts de marché, donc une diminution des emplois offerts, mais qu'à l'inverse, le développement technologique est générateur de la disparition de pans entiers d'emplois qui ne se retrouvent ni quantitativement, ni surtout qualitativement à l'identique.

On assiste en effet à une demande accrue de qualification, ce qui a pour conséquence une augmentation du nombre de rejetés, que l'on en vient parfois même à appeler des technopathes, car ils ne sont pas capables d'utiliser les technologies informatiques modernes. On estime aux Etats-Unis que 30 % des actifs et 70 % des chômeurs ne possèdent pas les qualités nécessaires aux nouveaux emplois de production (maîtrise de l'abstraction, interactivité et vitesse).

On prend la mesure des effets que ce changement peut avoir sur l'emploi des personnes handicapées : effets positifs indéniables et porteurs de grands espoirs pour toute une catégorie de sujets atteints de déficiences sensorielles ou locomotrices compatibles avec l'exercice de professions où l'exigence mentale l'emporte nettement sur l'exigence physique ; effets négatifs pour tous ceux que le handicap a privé d'un niveau de qualification suffisant pour accéder aux capacités d'abstraction que ces nouveaux métiers requièrent.

S'agissant non plus du contenu de la profession, mais de la nature du contrat de travail, le contexte d'aujourd'hui est marqué par une réémergence de l'emploi à durée déterminée, ce qui signifie remises en question itératives de l'insertion dont on sait, pour les personnes handicapées, à quel prix elle s'acquiert.

Il s'agit là sans doute d'un des effets les plus sévères de ce nouvel environnement, effet qui n'a que bien peu de raison (même si cela est choquant) d'épargner telle ou telle catégorie de travailleurs plutôt qu'une autre.

Une autre nouveauté, d'installation plus discrète, est une répartition différente du temps, et parfois du lieu de travail, dans la vie de l'individu. Il pourrait devenir plus habituel d'admettre une alternance temps de travail-temps de non-travail différente du schéma classique « études-activité professionnelle-retraite » ; de même, et notamment du fait du développement de la télématique, le travail à domicile; à temps plein ou à temps partagé, est appelé à se développer. Une telle flexibilité est de nature à atténuer certaines situations de handicap, mais il serait erroné d'y voir là une réponse univoque aux difficultés de ceux qu'elle pourrait concerner : rompre l'isolement est souvent un des objectifs prioritaires de ces personnes, objectif que le télétravail ne peut raisonnablement permettre d'atteindre de façon satisfaisante, sans oublier les risques de dégradation de la protection en matière d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé en cas de travail à domicile.

Flexibilité-avantage, mais aussi flexibilité-désavantage : ce que recouvre de maître mot, imposé par les nécessités du marché et de la compétition économique (la pratique du « juste à temps » s'étend dans nombre d'entreprises, grandes ou petites), dont on peut rapprocher celui de polyvalence qui signifie tantôt la maîtrise de l'ensemble d'un procès sus de production (fabrication, contrôle de qualité, maintenance...), tantôt capacité à interchanger son rôle, est là encore lourd de conséquence. On assiste, en effet, à la nécessité de s'adapter en permanence à des situations nouvelles, à la perte de « l'effet d'expérience », à la disparition du travail routinier, tous éléments pourtant extrêmement importants dans la réussite professionnelle d'un travailleur handicapé.

Parallèlement à ce constat, deux autres facteurs complètent le décor nouveau de l'entreprise : la pression du temps et celle de l'excellence. Au rythme centenaire de la seconde, prise comme unité de temps des organisations tayloriennes de travail, se superpose celui de la nanoseconde, voire de la picoseconde, qui est celui des ordinateurs. La vitesse d'exécution des machines rend nécessaire la vitesse de compréhension et d'intervention des hommes, et ceci accroît le handicap de ceux dont les capacités sont réduites, sans d'ailleurs épargner les autres, victimes également de cette accélération du rythme de vie.

Quant à l'excellence, érigée en mythe, elle est la traduction chez l'homme de l'objectif de qualité totale du produit et du service rendu. Il est clair qu'il ne s'agit pas de mésestimer une démarche devenue nécessaire et qui, à bien des égards, est génératrice d'enthousiasme et porteuse de progrès. Il convient cependant de réfléchir à l'impact que, mal comprise ou trop imposée, elle est susceptible d'avoir sur des personnalités fragilisées par l'accroissement de leurs difficultés à simplement rester K dans la course ». On assiste d'ailleurs aujourd'hui à l'association de cette image à la présentation de réussites exemplaires de personnes parfois atteintes d'incapacités majeures, et qui réussissent un parcours professionnel hors pair, permettant aux entreprises qui les emploient d'afficher leur souci d'intégration. Ces situations remarquables ne doivent pas pour autant être comme l'arbre qui cacherait une forêt, faite d'exclusions et de découragements ; elles doivent au contraire servir d'illustrations aux résultats qu'un investissement professionnel, souvent très grand chez les personnes handicapées, est à même de produire.

Alors, dans ce monde du travail en pleine mutation, où de grands espoirs cohabitent avec de grands risques (l'accroissement de l'exclusion des plus faibles), que peuvent apporter les médecins du travail ?

Les lois et règlements qui définissent leur rôle en font des acteurs incontournables et privilégiés de l'adaptation du travail à l'homme et, dans notre histoire marquée par une éthique professionnelle forte, à tous les hommes. Il y a un médecin du travail attaché à chaque entreprise, ce qui est une des caractéristiques essentielles de notre système français ; il a l'obligation de porter attention à chaque travailleur, au moyen notamment d'entretiens et d'exams médicaux systématiques, et d'analyser les conditions du travail, de conseiller directions et salariés sur tout ce qui concerne la relation travail-santé. Intégré dans des équipes multiprofessionnelles dans les grandes entreprises, il est par contre très seul dans les petites et moyennes, ne bénéficiant que de peu de temps à consacrer à chacune. Maintenir à l'emploi une personne privée d'une partie de ses capacités fonctionnelles, favoriser son entrée dans une collectivité de travail nouvelle est une tâche difficile, parfois tellement qu'il arrive que s'installe le découragement, la sensation non avouée que dans ce domaine l'échec fait parfois partie de la norme.

Il y a des raisons à cela. En premier lieu, peut-être, une relative insuffisance de formation spécialisée en matière de handicap ; ceci n'est pas propre à l'enseignement de la médecine du travail et mériterait une réflexion approfondie pour amener l'ensemble des professionnels concernés à une parfaite connaissance de tout ce qui est pris en charge des personnes handicapées.

Une insuffisance également de moyens techniques d'évaluation des incapacités et des capacités restantes des individus. Développer des consultations spécialisées, dotées de plateaux techniques adéquats, et mettre au point de nouveaux outils est une nécessité, tout autant que l'est l'association des médecins du travail aux démarches post-thérapeutiques que sont la rééducation fonctionnelle et la réhabilitation des malades et accidentés, avant le retour à l'emploi. Ceci permettrait d'éviter ce que l'on constate encore trop souvent, qui est une situation où l'urgence de la décision d'aptitude est incompatible avec le temps nécessaire à l'étude des aménagements nécessaires de la situation de travail, qu'ils soient temporaires ou définitifs. Cette question du temps disponible pour la réussite d'un tel projet est fondamentale. Pour évaluer l'état fonctionnel du sujet vis-à-vis de son emploi, analyser la situation de travail et en envisager les modifications à apporter, négocier les propositions avec la hiérarchie de l'entreprise, mais aussi avec les collègues de travail, il faut une grande disponibilité. Force est de reconnaître que cela n'est pas toujours le cas, dans une institution (la médecine du travail) encore marquée par une grande rigidité de fonctionnement.

Favoriser enfin les échanges d'expériences d'insertion et analyser les raisons des échecs lorsqu'ils ont lieu est également une nécessité. Là comme ailleurs, le développement de réseaux au sein desquels circuleraient des informations et se partageraient les compétences améliorerait très certainement l'efficacité des services.

C'est à tout cela que s'attache aujourd'hui la Fédération française de médecine du travail qui, avec le soutien de l'AGEFIPH, a créé le groupe CINERGIE, chargé de mobiliser l'ensemble du corps des médecins d'entreprises pour le maintien à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et de rompre la solitude qui est la leur dans cette tâche. Derrière la problématique « handicap et travail » se profile celle, beaucoup plus vaste, de la santé de l'homme au travail, qui est une valeur qu'il importe de plus en plus de préserver. Face aux menaces réelles d'une accentuation du phénomène d'exclusion du monde du travail pour raison de santé, dans des entreprises soumises à une concurrence de plus en plus sévère, ceci est véritablement l'objet d'une éthique à développer. C'est, aujourd'hui, le projet de la médecine du travail.