

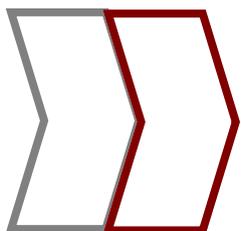
QUALITÉ DE L'EMPLOI - PRÉVENTION DES RISQUES - **SANTÉ ET SÉCURITÉ** AU TRAVAIL - HYGIÈNE - QUALITÉ DE VIE - **TRAVAIL DÉCENT** - PRODUCTIVITÉ - PERFORMANCE - **INSERTION** - **FRAGILITÉS** - DIFFICULTÉS SOCIALES - SANTÉ MENTALE - **CONDITIONS DE TRAVAIL** - SALAIRE - SENSIBILISATION - CODE DU TRAVAIL - CRÉATION - **TURN-OVER** - **ÉPANOUISSEMENT** - STATUT PROFESSIONNEL - **ACCIDENTS DU TRAVAIL** - **SINISTRALITÉ** - DIALOGUE SOCIAL - RESPONSABILITÉ - **PENIBILITE**...

# LA QUALITÉ DE L'EMPLOI EN SIAE

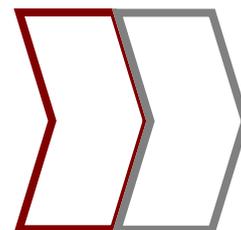
Actes de la Journée Régionale du 26 Septembre 2017

PUBLIÉ EN 2018 PAR

**CHANTIER**  
**ecole**  
ÎLE - DE - FRANCE



# SOMMAIRE



## REMERCIEMENTS

*CHANTIER école Île-de-France  
tient particulièrement à remercier  
tous les acteurs, ayant permis la  
réalisation de cette journée  
d'échanges et de production  
autour des notions de Qualité de  
l'Emploi et de Travail Décent en  
SIAE.*

*Nous remercions l'Organisation  
Internationale du Travail,*

*l'Association Régionale pour  
l'Amélioration des Conditions de  
Travail IDF,*

*la Caisse Régionale d'Assurance  
Maladie d'Île-de-France,*

*l'Institut National de Recherches  
et de Sécurité,*

*l'ACI Biorythme,*

*le Conseil Local de Santé Men-  
tale de l'EPT Roissy – Pays de  
France,*

*la DIRECCTE Île-de-France,*

*l'Unité Départementale de Seine  
-Saint-Denis de la DIRECCTE ,*

*la mutuelle CHORUM,*

*le Synesi*

*et l'ensemble des acteurs pré-  
sent lors de cet événement.*



## Plénière d'ouverture

Qualité de l'Emploi, de quoi  
parle-t-on?



## Ateliers

Sensibilisation et partage  
d'expériences



## Clôture

Table-ronde et Grand témoin



## Pour aller plus loin

Glossaire et Ressources



## Plénière d'ouverture



**Horacio ALVES DE OLIVEIRA,**

Directeur de l'ACI Bio-rythme,

Administrateur de CHANTIER école Île-de-France et Référent Santé et Sécurité au Travail

Si la prévention des risques reste un sujet majeur en termes de santé et de sécurité, CHANTIER école Île-de-France entend élargir les réflexions concernant la sensibilisation, le maillage et l'accompagnement des structures adhérentes sur la thématique de la Qualité de l'Emploi. Aujourd'hui, nous nous inscrivons dans une phase de sensibilisation et de réflexion, et nous vous proposons de travailler sur les notions d'emploi de qualité et de travail décent, à travers les différents temps prévus.

Ces questions nous interpellent en tant que Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE), mais intéressent aussi les services de l'État, les collectivités locales, pas simplement en tant que financeurs mais aussi en tant que partenaires. Il nous appartient aujourd'hui d'avancer sur la sensibilisation à la Qualité de l'Emploi et le maillage des territoires.

Notre rôle, en tant que réseau d'acteurs, consiste à accompagner les adhérents dans l'appropriation de nos travaux et des réflexions menées à ce jour. Il importe de construire une culture autour de la prévention des risques et de la Qualité de l'Emploi au sein des structures d'insertion.

Pour travailler sur la Qualité de l'Emploi, CHANTIER école Île-de-France interroge les parties prenantes concernées :

- Les travailleurs s'attachent aux conditions de travail, à l'environnement, à la qualité des postes de travail et au niveau de rémunération (salaires, primes...).

- Les employeurs mettent en avant les enjeux liés à la performance économique (efficacité, productivité, ...).

En tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire (ESS), CHANTIER école Île-de-France a des réelles préoccupations touchant les salariés (permanents et en parcours) plus approfondies que dans les entreprises traditionnelles. Nous devons également nous interroger sur l'efficacité et la productivité, en tant qu'employeur.

- Les pouvoirs publics, qui régulent le fonctionnement du marché du travail, et promeuvent la qualité des emplois, tout en se positionnant en tant que partenaires.

### Quelques spécificités des SIAE vis-à-vis de la Qualité de l'Emploi :

- Un turn-over important (contrat de travail de 24 mois ou moins).
- Des entrées et sorties permanentes des salariés dans les structures.
- Des salariés qui doivent être formés sur les supports de production, à leurs arrivées.

## Plénière d'Ouverture

Cyril COSME,

Directeur du Bureau de  
l'Organisation Internatio-  
nale du Travail pour la  
FRANCE



## L'Organisation Internationale du Travail (OIT), c'est...

### ...Une Mission Historique...

C'est un morceau du système des Nations Unies, une agence spécialisée sur les questions de travail et d'emploi. C'est la seule organisation internationale qui est composée de façon tripartite. Cela signifie qu'il n'y a pas que les États, que les gouvernements, qui sont membres de l'OIT, mais que sont présents aussi des représentants des travailleurs, des employeurs, des entreprises, de chaque pays adhérent à l'OIT. Aujourd'hui, il y a 187 pays qui adhèrent à l'OIT, qui reste la plus ancienne des organisations des Nations Unies. Notre fonction, c'est de nous efforcer d'améliorer les conditions de travail dans le monde, car l'on considère que c'est un facteur de paix et de stabilité politique.

### ...Des Moyens d'Action...

Notre principal instrument permettant d'atteindre cet objectif, ou en tous cas, contribuant à améliorer les conditions de travail, c'est la faculté qui nous est donnée par notre constitution, d'élaborer un certain nombre de normes internationales de travail. Il y a aujourd'hui 189 conventions internationales, qui sont autant de normes, et qui interviennent aujourd'hui dans pratiquement tous les domaines de relations sociales, individuelles, collectives, et les politiques de l'emploi et de la formation. 689 conventions qui couvrent aujourd'hui l'équivalent du Code du Travail français.

### La Qualité de l'Emploi?

Avant tout, il faut s'interroger sur ce qu'est le travail, notamment pour l'individu. Pour cela, il faut sortir d'un prisme exclusivement économique. Aujourd'hui, la discipline académique qui domine largement le débat sur les questions de travail et d'emploi, c'est l'économie, car elle occupe une place centrale dans la vision que les sociétés se font d'elles-mêmes et du travail.

Pour un économiste, le travail, c'est essentiellement une source de revenu dans le cadre d'un bouclage macroéconomique global. Le travail est une source de revenu, venant principalement des salaires dans un pays comme la France, qui augmente la consommation, qui alimente « la machine économique », qui est un élément moteur de l'investissement... Dans cette vision-là, qui est largement dominante aujourd'hui, on appréhende la première qualité de l'emploi, soit un emploi qui donne un salaire suffisant à la fois pour générer de la croissance et pour faire vivre les individus.

Il y a des limites à ce prisme exclusivement économique : dysfonctionnement du modèle économique, chômage important, inégalités... Mais surtout, ce prisme économique néglige d'autres aspects de ce qu'est le travail pour l'individu.

## Les autres dimensions du travail?

Le travail, c'est d'abord, dans notre société française, un élément nécessaire pour définir un statut social. La reconnaissance d'un individu par la société aujourd'hui est très largement liée à son statut professionnel. C'est ce qui explique en partie la misère morale que rencontre aujourd'hui une grande partie de la population, qui précisément, est privée de statut social parce que privée d'emploi, de travail.

L'OIT, dès le début de son action, a souligné cette dimension du travail comme un facteur de réalisation de soi. Aujourd'hui, la fierté d'un individu est encore largement influencée, même si elle n'est pas exclusivement déterminée, par son rapport au travail. Cet aspect d'un droit lié au travail, qui est aussi un droit à l'épanouissement personnel, est quelque chose qu'il faut garder à l'esprit.

**« Le travail, c'est un acte de création, de transformation de la nature et de l'environnement et c'est quelque chose qui est très important pour situer l'individu dans le monde ».**

C.COSME, OIT France

Le travail de qualité pour l'OIT, c'est d'abord un travail humain. Le préambule de la constitution de l'OIT énumère les critères constitutifs de la qualité du travail sous l'angle du travail humain. Ainsi, sont évoquées pas seulement les questions de salaire et de protection sociale, mais véritablement ce qu'un travail de qualité représente pour l'homme au travail, dans son environnement de travail, dans son poste de travail.

**« Le travail n'est pas une marchandise » .**

(Déclaration de Philadelphie, 1944)

## Le Travail Décent?

A l'OIT, nous articulons le Travail Décent autour de quatre critères qui sont : la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré ; la santé, la sécurité et les conditions de travail ; la protection sociale et le dialogue social. L'approche que nous défendons c'est de dire qu'un travail doit forcément être productif pour pouvoir recevoir ce qualificatif de décent. Après, tout dépend de ce que l'on appelle « productif ». La productivité au-delà de son impact économique peut se mesurer à son utilité sociale.

Toutefois, dans tous les cas, le travail doit être utile pour être digne, pour que la personne, dans sa situation de travail ne soit pas liée uniquement à une activité purement occupationnelle, qui serait déconnecté d'une finalité économique ou sociale .

## Un Objectif de Développement Durable (ODD), qu'est ce que c'est?

Dans la nouvelle stratégie mondiale de Développement Durable adoptée par les Nations Unies en 2016, sont compris un certain nombre d'Objectifs de Développement Durable (ODD). 17 Objectifs de Développement Durable résument ce que devrait être une croissance durable, c'est à dire respectueuse de l'environnement. Chaque agence des Nations Unies doit inscrire son action dans le cadre de ces ODD. Le Travail Décent est l'objectif n°8, qui associe à la fois le développement économique et l'amélioration des conditions de travail, tout en promouvant des critères sur la santé et la sécurité au travail, . .

## Sensibilisation et partage d'expériences

4 ateliers composés de SIAE et de partenaires ont produit 4 fiches outils. Elles ont pour objectif d'apporter, à l'ensemble des parties prenantes autour du travail, des clés de compréhension et des outils pour agir.

**Fiche 1 :** Comment garantir un Travail Décent et une qualité de production, dans un Objectif de Développement Durable?

Le Travail Décent dans une logique **de sous-traitance** : mettre en place des **plans de prévention**, capitalisation et bonnes pratiques. **L'hygiène au travail** : les bases d'un Travail Décent en SIAE.

**Fiche 2 :** Que signifie aujourd'hui la Qualité de Vie au Travail pour une structure de l'Insertion par l'Activité Économique?

La prise en compte des enjeux de **Qualité de Vie au Travail** au sein des structures d'insertion: **les pratiques à questionner, à valoriser et à créer.**

**Fiche 3 :** Quelles sont les obligations employeur et les formations à mettre en place?

Construire et faire vivre les **obligations employeur** et favoriser la professionnalisation. Zoom sur les **grands principes de la prévention.**

**Fiche 4 :** La prévention des risques professionnels physiques et mentaux.

**Créer de la Qualité de l'Emploi** et de la prévention des risques **dans une équipe**, dans une perspective de construction des parcours d'insertion .

**FICHE 1**  
**Laurent Theveny,**  
 Mission tertiaire à l'INRS  
**Cécilia Nesa,**  
 Responsable pédagogique  
 ACI



## L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), c'est

### ...Une Mission Historique...

Créé en 1947, l'INRS poursuit depuis ses missions **d'identification** des risques professionnels et de mise en évidence des dangers, d'**analyse de leurs conséquences** pour la santé et la sécurité des salariés et de **diffusion** et de promotion des moyens de maîtriser ces risques au sein des entreprises.

L'objectif de l'INRS est de proposer des solutions **concrètes** face aux risques « traditionnels » (bruit, vibrations...), liés à l'actualité (stress,...) ou émergents (traitement des déchets...).

### ...Des Moyens d'Action...

L'INRS dispose de différents moyens d'action pour mener ses missions. En tout, il y a 4 modes d'action complémentaires :

- Etudes et recherches, dans des domaines très variés, couvrant l'ensemble des risques professionnels.
- Assistance technique, avec des experts juridiques et médicaux.
- Formation, avec une gamme très complète et une ingénierie de formation.
- Informations diffusables sous formes de brochures, catalogues...

## L'hygiène, le parent pauvre de la santé au travail

Pour l'INRS, l'hygiène au travail reste une base de santé et de sécurité au travail, sans laquelle il ne peut pas y avoir de Qualité de l'Emploi. Souvent on néglige des dimensions liées à l'hygiène au travail.

### Respecter les règles d'hygiène au sein des locaux en ACI :

- Un état constant de propreté et l'éclairage limitant la fatigue visuelle.
- Du chauffage, équipements en douches et de vestiaires, si tâches salissantes.
- Un réfectoire: les repas ne pouvant être pris sur les lieux affectés au travail.
- Des aérations et un renouvellement de l'air.
- Une prévention des risques électriques et incendie.
- Des protections contre la pollution sonore.
- Des sanitaires en nombre suffisant (séparés par genre, 2 cabinets/20 femmes, 1 cabinet et un urinoir/20 hommes).
- Une prévention des pratiques addictives sur le milieu de travail.

## Dans vos locaux, quelle est votre situation?

A l'INRS, nous nous apercevons que toutes les structures n'ont pas la totalité de la liste correspondant aux normes de base d'hygiène pour des locaux. De plus, cette liste, il faut en permanence la réactualiser. Il n'y aura pas de bien-être au travail, il n'y aura pas de Qualité de Vie au Travail, il n'y aura pas de santé au travail si l'hygiène n'est pas respectée. Certaines problématiques d'aménagement de locaux sont peu prises en compte (comme dans les ressourceries par exemple, ou les contraintes liées au stockage prennent une place très importante).

## D'autres contraintes d'hygiène au travail!

L'employeur est dans l'obligation de fournir des vêtements de travail à ses salariés, ainsi que, en fonction du support de production, des Équipements de Protection Individuelle (EPI). En revanche, nous pouvons parfaitement imaginer que ce soit aux salariés d'entretenir leurs vêtements de travail, mais il faut que ce soit suivi par l'employeur et que les moyens soient mis à leur disposition pour ce faire.

Il faut également un local, un vestiaire, la possibilité de passer de tenue de ville à la tenue de chantier. Ce n'est pas toujours bien ancré dans les entreprises. L'hygiène au travail, c'est la possibilité de pouvoir prendre un repas dans un lieu dédié à ceci, chauffé, fermé, propre, permettant la conservation des aliments. C'est l'accès à des sanitaires, pour les deux sexes... Tous ces éléments, il faut les garder en tête, notamment dans le cadre de sous-traitance ou de partenariats avec des entreprises extérieures.



**« Sur 100 accidents mortels, 15 viennent d'entreprises extérieures. C'est une sur-sinistralité, expliquée par différents facteurs : méconnaissance des lieux, des outils éventuellement, mais aussi par la co-activité (intervenir dans une entreprise à une autre activité que la vôtre). »**

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

Une entreprise extérieure (EE) fait intervenir son personnel au sein d'une entreprise utilisatrice (EU) pour exécuter une opération, quelle qu'en soit la nature. Les artisans intervenants au domicile des particuliers, les salariés des particuliers employeurs et les entreprises d'interim sont exclus de cette définition.

## L'importance d'un plan de prévention!

Depuis le décret du 20 février 1982, les entreprises extérieures qui proposent une prestation de plus de 400 heures (continues ou discontinues), sont dans l'obligation de créer un plan de prévention pour réguler l'activité contractée auprès de l'entreprise utilisatrice. Cette dernière se doit de vérifier le niveau de qualité au travail lors de l'intervention. Ce n'est pas aux SIAE de démarrer ce plan de prévention, mais à l'entreprise utilisatrice et ce en amont de l'intervention. Il passe par une inspection commune préalable et peut être complété le jour du démarrage du chantier, en fonction du travail réel.

## FICHE 2

**Eliane Samory,**  
Ergonome et chargée de  
mission à l'ARACT



### La Qualité de Vie au Travail (QVT).

## L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, c'est:

### ...Une Mission transversale...

L'ARACT Île-de-France est une association paritaire avec une équipe pluridisciplinaire, composée à la fois d'ergonomes, d'ingénieurs, de spécialistes de l'organisation, des RH...

Sa mission principale est d'appuyer les entreprises, en particulier les PME/PMI, dans l'amélioration des conditions de travail et la performance économique.

### ...Des Principes d'Action...

L'ARACT promeut différents principes d'actions, en lien avec la charte déontologique du réseau, permettant d'associer les différentes parties prenantes au sein des structures qui sollicitent ses services. Ainsi, le but est de créer un diagnostic partagé sur un sujet précis (QVT, égalité professionnelle, prévention des risques psychosociaux, ...), afin de mettre en lien les différents acteurs et de favoriser les échanges, la co-construction et les synergies au sein d'une équipe. L'ARACT n'intervient que sur demande explicite de la part de l'entreprise et non suite à des sinistralités constatées.

La Qualité de Vie au Travail est un concept défini par les partenaires sociaux, qui ont conclu un Accord National Interprofessionnel (ANI) en 2013.

La QVT se définit comme la prise en compte à la fois des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et de leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci. Elle peut se traduire par des dispositions, notamment organisationnelles, permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise.

La prise en compte de la performance dans la Qualité de Vie au Travail lui permet de devenir l'affaire de tous, parce qu'elle est liée aux conditions d'exercice du travail dans la structure.

**« Souvent, dans les structures, il existe déjà des démarches de Qualité de Vie au Travail, qu'elles soient identifiées ou pas. »**

**E.Samory, ergonome ARACT IDF.**

## Parlons du Travail !

**« Travailler, c'est faire ce qui est prévu de faire...**

**... Mais aussi, faire ce qui n'est pas prévu de faire »**

ARACT IDF

Il faut faire ici une distinction entre le travail prescrit et le travail réel.

Le travail prescrit correspond à la tâche qui a été donnée à réaliser au salarié. C'est la description du travail à réaliser. Le travail réel sera l'activité déployée par le salarié pour répondre à cette prescription.

Il existe toujours un écart entre la façon dont on a pensé le travail et la façon dont il se réalise. C'est dans cet écart que se « nichent » les « mauvaises conditions de travail », sources de risques (Risques Psycho-Sociaux (RPS), Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)...). Réduire cet écart, c'est donner des moyens aux opérateurs et aux managers de les gérer, pour permettre un travail de qualité.

Un travail de qualité, c'est un travail qui laisse des marges de manœuvre et qui permet d'agir sur les éléments de la tâche (rythme, procédures...), pour réinvestir son expérience et en construire d'autres plus efficaces. C'est un travail qui donne du sens aux actions engagées, et permette la reconnaissance de leur utilité sociale.

C'est également un travail qui ne va pas altérer les capacités physiques des salariés et qui leur permet, et en particulier aux expérimentés, d'adopter des stratégies compensatoires face aux contraintes des situations de travail.

## Les critères d'évaluation de la QVT !

- Un engagement de tous et à tous les niveaux.
- Une information partagée.
- Des relations de travail équilibrées.
- Des relations sociales construites sur dialogue actif.
- Des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, élaborées.
- Un contenu de travail porteur (autonomie, sens, complétude, valeurs, ...).
- Un environnement physique adapté.
- Une réalisation et un développement personnel possibles.
- Une vie professionnelle conciliée avec la vie personnelle.
- Une égalité professionnelle respectée.

**« La Qualité de Vie au Travail, c'est un processus social concerté. Agir sur le travail, c'est agir sur l'organisation, le contexte, les conditions de travail, l'échelle de développement... C'est aussi réfléchir au sens du travail, à l'utilité sociale ».**

ARACT IDF



### FICHE 3

Anissa **KELABI-ESSAFI**  
Contrôleuse de sécurité-  
chargée de formation à  
la CRAMIF



## La Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France (CRAMIF), c'est...

...Une Mission historique...

Créée en 1946, la CRAMIF est un organisme de Sécurité Sociale, appartenant au réseau Assurance Maladie. La CRAMIF se divise en 4 branches : la branche maladie, celle concernant la famille, connue notamment à travers la CAF, une branche vieillesse qui concerne la retraite, et une 4<sup>ème</sup> branche qui concerne la trésorerie de la Sécurité Sociale. En Île-de-France, cela représente près de 160 contrôleurs de sécurité assurant essentiellement :

- L'accompagnement et le conseil des entreprises en termes de prévention des risques.
- Le contrôle de la mise en œuvre des actions de prévention, partant d'indicateurs de sinistralité.

...Des Moyens d'action...

Pour mener à bien ces missions, la CRAMIF dispose de moyens d'actions, comme des incitations positives ou négatives, pour les entreprises. Les **incitations négatives** prennent la forme d'injonctions. L'injonction est levée quand l'employeur décide de mettre en place les mesures de prévention préconisées.

Une commission regroupant des partenaires sociaux (représentants employeurs et représentants salariés) du secteur d'activité en question peut voter une majoration. Cette action repose sur un constat des risques et des mesures à mettre en œuvre par l'employeur.

**Les situations dans lesquelles la CRAMIF se déplace systématiquement :**

La CRAMIF réalise des visites de structures et de lieux de travail en fonction de deux éléments : Des retours, des signalements de la part de salariés qui se disent exposés à des risques, ou des retours de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, qui transmet des données sur la sinistralité des entreprises : nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles...

Les contrôleurs du travail de la CRAMIF sont systématiquement invités dans les CHSCT, car ils en sont membres de droit en tant qu'inspecteurs de travail.

La CRAMIF se déplace systématiquement pour des enquêtes suite à des accidents graves ou mortels.

**« En Île-de-France, nous sommes 160 contrôleurs du travail pour 550 000 entreprises ».**

**CRAMIF**

## Les aides financières de la CRAMIF

La CRAMIF peut aussi utiliser des **incitations à la prévention positives** qui prennent la forme d'aides financières : les entreprises vont pouvoir bénéficier de subventions pour l'aménagement de situations de travail, pour acquérir du matériel utile à la prévention... Ces aides s'adressent aux entreprises de moins de 50 salariés. Une des conditions, pour être éligible à ces aides est d'avoir un DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) à jour, depuis moins d'un an. Avec ces aides, de l'investissement est financé, comme par exemple, l'acquisition d'une filieuse plastique, dans l'optique de la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Pour des entreprises de plus de 50 salariés, les aides financières vont prendre la forme de « Contrats de prévention ». Ces contrats servent à subventionner des actions de prévention de plus grande envergure.

### Investir dans la prévention est rentable !

Une étude réalisée en 2011 par l'AISS, démontre que pour chaque euro investi dans la prévention, les entreprises peuvent espérer un retour de 2,20 euros par salarié et par an.

Faire de la prévention, c'est anticiper. L'idée de la réglementation, c'est de ne pas attendre que la maladie ou l'accident du travail survienne. Il faut mettre en place des mesures pour se protéger des risques avant qu'ils arrivent. Protéger la santé des salariés, la santé physique, la santé mentale. Ne pas faire de la prévention, ça coûte: indemnités, réputation de sinistralité de l'entreprise...

## Est-ce que les SIAE d'Île-de-France sont souvent inspectées par la CRAMIF?

« Non, très peu. Les visites se font surtout sur les sinistralités. Mais la CRAMIF se déplace sur tous types d'entreprises (TPE, PME ou grande entreprise), donc cela peut arriver ».

CRAMIF

## Les 9 principes généraux de Prévention

- 1) Éviter les risques (supprimer les risques le plus possible),
- 2) Évaluer les risques qui ne peuvent être évités,
- 3) Combattre les risques à la source,
- 4) Adapter le travail à l'homme (principe ergonomie) et tenir compte du fait qu'il y ait une variabilité entre les personnes,
- 5) Tenir compte de l'évolution de la technique : veille technologique pour ne pas rester sur des procédés anciens,
- 6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux : principe de substitution, notamment sur des produits chimiques,
- 7) Planifier la prévention : les actions qui ont été évaluées et décidées doivent être planifiées dans le temps, en tenant compte de l'organisation de l'entreprise, de l'organisation sociale,
- 8) Donner la priorité aux mesures de protection collective aux mesures de protection individuelle,
- 9) Former et Informer les salariés sur les risques et leurs préventions : donner des instructions aux travailleurs : formations, informations, affichages, référent sécurité,... Il y a une éducation à la prévention à faire auprès des travailleurs..

## FICHE 4

Marie BOBOT

Coordinatrice du CLSM  
Roissy-Pays de France

## Un Conseil Local de Santé Mentale (CLSM), c'est

...Une Mission territorialisée...

Les CLSM correspondent à des territoires de proximité qui doivent être pertinents pour les acteurs locaux. Ils proposent une approche territorialisée de la santé mentale. La complexité des troubles psychiques, de leur prévention, des parcours de soins des personnes, de leur retentissement social et familial, incite au passage, pour la psychiatrie publique, d'une logique hospitalière à une logique territoriale nécessitant la participation de tous. Ces initiatives locales ont mis en avant l'importance du travail transversal et des notions de parcours de soins, de citoyenneté et d'autonomisation des usagers.

...Et transversale...

L'objectif de ce dispositif est de créer des liens entre les professionnels du soin qui connaissent bien la maladie psychique et des professionnels qui travaillent sur des dynamiques d'emploi et de logement, de manière à ce que les usagers puissent avoir accès aux accompagnements des uns et des autres.

Cette transversalité permet à des personnes ayant des fragilités psychiques d'avoir accès à des soins mais également à une qualité de vie.

### La transversalité entre santé mentale et insertion professionnelle.

La santé mentale est souvent perçue comme quelque chose qui dépasse les professionnels de l'emploi. Cette perception est récurrente dès lors que l'on aborde la question des troubles psychiques. Il y a quelque chose qui nous désarme.

**« La plupart des personnes qui souffrent d'une maladie psychique souhaiterait reprendre une activité professionnelle et ce qui fait frein, c'est le sentiment d'incapacité et de peur de perdre les allocations. »**

B.Pachoud, Psychiatre

En dépit de la chronicité de certaines maladies psychiques, il est possible de se rétablir. Nous avons un pouvoir d'agir qui est beaucoup plus grand quand on travaille sur la qualité de l'environnement ou sur la qualité de vie de la personne, dont le travail fait partie.

La tradition française veut qu'on atteigne d'abord la guérison, avant de penser à l'insertion. Mais dans le cas de souffrances chroniques, la guérison n'est pas envisageable.

## FICHE 4

Adeline MASSON

Noémie MORVAN,

Ergonomes

### Illustration de parcours d'insertion réalisés par des personnes fragiles psychologiquement.

#### Le parcours d'Arlette

Le parcours en ACI d'Arlette aura duré 2 ans et 3 mois, en atelier couture. Arlette a un problème de concentration, avec des tâches souvent « saccagées ». Elle se dit « pas capable de ». Très vite, il y a une identification d'une problématique de santé psychique. Au fur et à mesure du parcours, des boucles se créent, avec des rendez-vous et des suivis par des professionnels de la santé mentale (comme différents psychologues), tout en maintenant Arlette dans ce parcours d'insertion. C'est un travail sur sa qualité de vie et sur son environnement qui se met en place, avec une prise de conscience petit à petit de ses forces et ses faiblesses. L'objectif de ce parcours aura été de se diriger vers une reconnaissance « TH », sans lui infliger une prise de conscience trop brutale. Le temps du parcours, cela peut être aussi le temps de l'acceptation de la prise en charge.

#### Le parcours de Julien

Le parcours de Julien en ACI Espaces Verts aura duré environ 6 mois et se s'est terminé par un non-renouvellement de son contrat. Julien se montre au début très motivé, avec une volonté de bien faire son travail. Mais petit à petit, la situation se dégrade, avec beaucoup de violences, et une instabilité émotionnelle de la personne, qui aboutit à l'agression de l'Encadrant Technique et à la fin du contrat d'insertion.

### La construction de parcours d'insertion de qualité.

L'analyse du parcours peut faire émerger un diagnostic à la fois sur la santé de la personne, sur ses freins et ses ressources, mais également sur la santé du dispositif. Si ce dernier est ancré dans une dynamique constructive, cela va permettre de créer des espaces de dialogue et de débats, de faire émerger des pistes de solutions... (comme dans le cas d'Arlette).

l'ACI peut être un espace transitoire : le dispositif est plutôt constructeur, ce qui permet d'accepter les prises en charge (notamment en termes de temporalité) et de mieux accompagner les personnes. Reconstituer les parcours, c'est aussi se rendre compte de tout le travail qui a été fait, de manière rétrospective. Cela permet de mettre des mots sur ce que l'on a fait, de prendre du recul...

Le binôme Encadrant technique et Accompagnateur social et professionnel se situe au cœur de la production de qualité d'un parcours et de son évaluation. Ce binôme revêt des réalités différentes en fonction des structures et des personnalités des travailleurs. Ce binôme est également soumis à l'évaluation des parcours, avec des injonctions parfois contradictoires entre ce qui relève des politiques publiques de l'emploi et ce qui relève du salarié en parcours, de la structure d'insertion, ce qui peut être source de souffrance au travail pour ces professionnels.



# Clôture sur les spécificités des ACI sur le

## Dialogue Social

Vincent MOLINA,  
Président du Synesi



### **Le Syndicat National des Employeurs Spécifiques**

**d'Insertion** défend la spécificité des ACI, qui sont une branche professionnelle à part entière, à la différence des entreprises d'insertion. Ces dernières sont des structures qui répondent aux différentes branches de métiers qu'elles utilisent. Nous, notre métier, c'est l'insertion. Nous défendons la branche de l'insertion, et le principal outil utilisé est le Dialogue Social.

Nous avons voulu et ce dès le départ, de façon volontaire, impliquer les salariés polyvalents dans ce Dialogue Social, de façon à ce qu'il devienne également un support pédagogique, pour qu'il puisse servir à la qualité des parcours.

Nous avons créé dès le départ, dans notre convention collective, une instance nommée « Santé et conditions de travail », qui est obligatoire quel que soit le nombre de salariés et le niveau de qualité de l'emploi déjà en œuvre dans l'entreprise, dans l'ACI.

### L'importance de l'ISCT

L'instance « Santé et Conditions de Travail », est, d'une part, adaptée au fonctionnement des ACI et, d'autre part, ouverte à toutes les catégories de salariés présentes sur les chantiers d'insertion. Elle permet de regrouper autour de la même table des représentants des employeurs, des salariés, mais également des salariés en insertion. Aujourd'hui, nous pouvons affirmer que cette instance permet d'apporter des modifications concrètes sur les chantiers. Elle permet de hiérarchiser les sujets à aborder et favorise les prises de décisions collectives qui, parfois jusqu'alors, étaient traitées sans concertation ni méthode.

### Les bénéfices de l'ISCT !

« On se rend compte que les salariés polyvalents qui participent à l'ISCT (nommés et non élus) ont un meilleur taux de retour à l'emploi. Dans les structures où l'ISCT fonctionne bien, les conditions de travail étant meilleures, on retrouve un dialogue social qui va au delà des conditions de travail, un Dialogue Social plus riche. Ces structures ont souvent des meilleures performances. »

V.MOLINA



### GLOSSAIRE

**ACI** : Atelier et Chantier d'Insertion

**AISS** : Association Internationale de la Sécurité Sociale

**ARACT** : Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail

**ASP** : Accompagnateur Social et Professionnel

**CDDI** : Contrat à Durée Déterminée d'Insertion

**CHSCT** : Comité Hygiène Santé et Conditions de Travail

**CLSM** : Conseil Local de Santé Mentale

**CRAMIF** : Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France

**DP** : Délégué du Personnel

**DUERP** : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

**EE** : Entreprise Extérieure

**EPI** : Équipement de Protection Individuelle

**ESS** : Économie Sociale et Solidaire

**EU** : Entreprise Utilisatrice

**INRS** : Institut National de Recherche et de Sécurité

**IRP** : Instances de Représentation du Personnel

**ISCT** : Instance Santé et Conditions de Travail

**ODD** : Objectifs de Développement Durable

**OIT** : Organisation Internationale du Travail

**PRAP** : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique

**QVT** : Qualité de Vie au Travail

**RPS** : Risques Psycho-Sociaux

**SIAE** : Structure d'Insertion par l'Activité Économique

**Synesi** : Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion

**TH** : Travailleur Handicapé

**TMS** : Trouble Musculo-squelettique

**SST** : Sauveteur Secouriste du Travail



### RESSOURCES

#### ARACT

L'ARACT propose un certain nombre d'outils sur plusieurs sujets liés à la Qualité de Vie au Travail, dont, par exemple un guide sur le management, mais aussi des ateliers pratiques, des formations et des groupes de travail (notamment sur l'usure professionnelle).

#### CCOMS

Le Centre Collaborateur pour l'Organisation Mondiale de la Santé, pour la recherche et la formation en Santé Mentale, propose un répertoire des différents CLSM aujourd'hui actif en France, ainsi que des informations concernant leurs fonctionnements.

#### CRAMIF

Retrouvez-ici les différentes procédures pour demander des aides financières simplifiées à la CRAMIF. Retrouvez également l'offre de formation 2018 de la CRAMIF ici. Les coûts pédagogiques sont pris en charge par le Fonds National de Prévention de la Branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles.

#### CHANTIER école National

Le réseau d'acteurs national a publié un livret d'accueil sur la Santé et la Sécurité au Travail dans les ACI.

#### CHORUM

La mutuelle CHORUM, et son centre de recherche, le CIDES, propose un baromètre sur la Qualité de Vie au Travail dans l'ESS, avec une extraction spécifique pour les ACI.

#### Collectif Santé-Ville Île-de-France

Ce collectif se présente comme le regroupement des différentes démarches de santé communautaire, dont les CLSM font partie. Il propose une approche différente de la Santé via les multiples facteurs qui la constituent et dont l'emploi fait partie.

#### INRS

Cette structure propose un certains nombres de guides et d'informations sur la prévention des risques professionnels, que vous pouvez trouver intégralement ici.

#### OIT

L'Organisation Internationale du Travail propose un certains nombres de statistiques sur les conditions de travail décentes dans le monde, ainsi que des informations actualisées sur les normes internationales du travail.

AVEC LE SOUTIEN DE:  
**La DIRECCTE Île-de-France**



Pour toutes informations complémentaires ou précisions,

**contactez:**

CHANTIER école Île-de-France

Léone CLERC

Animatrice de Réseau

[L.clerc@chantierecole.org](mailto:L.clerc@chantierecole.org)

ou [contact.iledefrance@chantierecole.org](mailto:contact.iledefrance@chantierecole.org)