

Pas d'eldorado mais des parcours possibles

Le travail, pièce maîtresse de l'intégration dans la Cité ? Qu'en est-il quatre ans après la loi de 2005 et à l'heure du pacte pour l'emploi annoncé en fanfare lors de la Conférence nationale du handicap ? Une chose est sûre : la problématique du travail des personnes handicapées mentales est si complexe qu'elle ne pourra se résoudre avec des déclarations de (bonnes) intentions. Ni se décliner à sens unique en terme d'emploi en milieu ordinaire.



© Romain Beaumont - Esat Restauration Lignerolles (Orléans)

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en 2006, 70 %⁽¹⁾ des 110 000 travailleurs handicapés d'Établissement et service d'aide par le travail (Esat) sont déficients intellectuels alors que seuls 3,6 %⁽²⁾ des placements des Cap Emploi (organismes spécialisés de placement en milieu ordinaire) concernent des personnes handicapées mentales. C'est dire si le travail n'est pas synonyme d'emploi quand il s'agit de handicap mental.

Injonctions paradoxales

Pourtant tous l'annonçaient : la loi de février 2005 marque une avancée majeure en matière d'intégration des personnes handicapées à la Cité. Certes, elle a introduit une révolution culturelle importante plaçant la personne handicapée et ses besoins au centre des politiques en sa faveur. Mais en

matière de travail qu'en est-il ? Si on en croit le projet de rapport du gouvernement au Parlement relatif au bilan et aux orientations de la politique du handicap, de grandes avancées ont été réalisées en 4 ans. A titre d'exemple, sont ainsi pointés l'amélioration du dispositif de rémunération des travailleurs handicapés en Esat et l'effort de l'État en matière d'aide au financement de la formation. Oui mais parallèlement, la loi de finances 2009 prévoit un taux directeur des budgets Esat négatif, et ce pour la première fois depuis leur existence. C'est dire s'il existe un décalage entre l'esprit de la loi et les réalités de terrain. Alors, concrètement qu'a changé la loi de 2005 en matière d'accès au travail des personnes handicapées mentales ? La loi dans son chapitre II « Emploi, travail

adapté et travail protégé » et ses décrets d'application ont le mérite de s'intéresser à la palette des possibles (lire ci-dessous) en matière de travail des personnes handicapées : le milieu ordinaire (l'emploi), le milieu adapté (les entreprises adaptées ou EA) et le travail protégé (les Esat). Et parce que le handicap mental est très divers, l'Unapei milite avant tout pour qu'une pluralité de solutions existe. Ce qui reste central, c'est le projet de vie de la personne concernée. Elle doit pouvoir trouver la réponse la plus adaptée à ses besoins, ses désirs et ses potentiels. Chacun de ces milieux de travail a connu des modifications substantielles de son environnement législatif. L'obligation d'emploi a été renforcée dans le secteur privé (lire p.8) et pour la première fois, le secteur public est

soumis aux mêmes obligations. Les ateliers protégés sont devenus entreprises adaptées et par là même s'inscrivent dorénavant au sein du marché du travail. Les travailleurs d'Esat, eux, ont notamment vu leurs droits renforcés. Mais pour autant, dans la réalité, cela s'est-il traduit par des avancées majeures pour les personnes handicapées ? Les personnes handicapées mentales ont-elles pu accéder davantage au monde du travail ?

Le filon du service public

Nous ne disposons pas de chiffres précis en la matière : les statistiques sont globales (tout handicap confondu) et de ce fait ne prennent pas en compte la spécificité du handicap mental. Difficulté supplémentaire : elles datent de 2006, ce qui ne permet pas d'avoir le recul nécessaire.

personne dite valide, capacités qui ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, de travailler en entreprise ordinaire ou en EA. En Esat comme en EA, les secteurs d'activités sont très divers : industrie (montage-câblage, conditionnement...), services (blanchisserie, espaces verts, restauration...). Ces structures proposent leurs services aux employeurs assujettis à l'obligation d'emploi sous la forme de contrat de sous-traitance ou de mise à disposition de personnel.

« Le handicap mental, mieux inscrit dans nos dispositifs ».

Vu d'en face

NAJIBA FRADIN, est l'adjointe du directeur général de l'Agefiph⁽¹⁾, qui œuvre pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Elle analyse les éléments de bilan 2007 et 2008 du programme d'intervention de l'association.

Les mesures de l'Agefiph s'adressent-elles mieux aux personnes handicapées mentales ?

Les personnes déficientes intellectuelles sont à la fois un peu mieux inscrites dans nos dispositifs et donc théoriquement mieux accompagnées mais à la fois un certain nombre de contrastes demeurent. Ainsi en 2007, pour la première fois, le nombre de personnes placées par les Cap emploi est un peu supérieur au nombre de personnes accueillies, 4 % contre 3 %. On peut s'étonner de la diminution de la part des personnes accueillies. Les proportions habituelles antérieures se situaient plutôt autour de 5 à 7 %. Peut-on en conclure que la loi de 2005 a visiblement conduit les personnes déficientes intellectuelles à se présenter moins souvent à Cap emploi ? La mise en place des Maph a-t-elle ralenti ou réduit le flux de ces personnes vers le milieu ordinaire ? Leurs demandes ont-elles évolué par rapport à leur projet de vie ? En revanche, les Cap emploi en placent plus. Mais il nous faut attendre la consolidation des chiffres de 2008 pour affiner nos analyses.

Quelles mesures en particulier pour l'accès à l'emploi ?

A considérer les actions de formation, de mobilisation et de redynamisation, les personnes déficientes intellectuelles représentent 5 % des bénéficiaires, résultat qui peut être tenu pour correct mais qui ne nous satisfait pas pleinement au regard de leurs besoins. En particulier dans certaines régions, il conviendra de développer des formations plus adaptées à leur potentiel d'apprentissage et qui permettent un temps de mise en situation professionnelle plus long. Soulignons également les primes forfaitaires de l'Agefiph pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation dont 25 % concernent des personnes déficientes intellectuelles. A contrario, lorsqu'on s'intéresse aux primes à l'embauche sur des CDD de plus d'un an ou des CDI, on peut considérer que les personnes handicapées mentales sont sous-représentées (1% à 1,5 %). Nous pouvons donc faire l'hypothèse que si le taux de placement a augmenté pour ces personnes, elles sont moins concernées par les contrats durables. Cette observation devra être poursuivie sur la base des résultats des Cap

Emploi puisqu'un objectif qualitatif sur les emplois durables leur est fixé. Par ailleurs, la prime versée aux entreprises pour les sortants d'Esat est pour l'instant décevante : les personnes déficientes intellectuelles ne représentent que 6 % sur le premier trimestre 2009 et 9 % en 2008. Or, comme elles représentent une forte majorité des personnes en Esat, nous devrions être plus proches des 20 %. Cette mesure est-elle bien appropriée ?

Le contexte de crise a-t-il conduit les établissements à plus sécuriser la sortie en milieu ordinaire ?

Et une fois que les personnes sont salariées ?

Un peu plus de 18 % des bénéficiaires de l'aide au tutorat en entreprise sont des déficients intellectuels. Le diagnostic "Vie au travail initié" en 2008 nous permet également de disposer de premiers enseignements très intéressants. L'objectif de cette mesure est de consolider la personne en emploi et en même temps de prévenir les risques de sortie anticipée par la mise en place par exemple d'actions de formation dédiées. Or, il s'avère que les consultants mandatés ont eu des difficultés à expliciter la démarche et à formaliser l'adhésion et l'accord de la personne, à travailler sur sa capacité à se projeter dans l'évolution. Il nous faut trouver la formule qui permettra à ces salariés de bénéficier de ce service en toute sécurité dans l'optique de consolider leur emploi et leur permettre d'évoluer professionnellement. Par ailleurs, les employeurs de leur côté, s'ils soulignent les limites des tâches confiées à ces salariés, en acceptent le principe ou le subissent, faute de pouvoir envisager une alternative.

Quels enjeux pour l'avenir ?

Nous serons très attentifs aux évolutions que va induire la réforme de l'AAH⁽²⁾. Nous adapterons nos dispositifs en conséquence pour les personnes qui seront orientées vers le marché du travail. Nous verrons certainement arriver un effectif supplémentaire de personnes plus éloignées de l'emploi, pour lesquelles il faudra qu'on adapte nos dispositifs.

(1) Elle gère la contribution des entreprises au titre de leur obligation d'emploi.
(2) Instruction systématique d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé lors d'une demande d'AAH.

Travailler oui, mais où ?

LE MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

Les personnes handicapées mentales recrutées en milieu ordinaire sont salariées comme tout à chacun. L'accès au milieu ordinaire peut aussi être réalisé par le biais de la mise à disposition de manière individuelle ou collective. La personne handicapée reste rattachée à sa structure d'origine (Esat ou entreprise adaptée) tout en travaillant dans les locaux de l'entreprise.

LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Les entreprises adaptées offrent une acti-

tivité professionnelle adaptée aux possibilités de travailleurs handicapés qui possèdent une bonne capacité de travail tout en ne pouvant pas, temporairement ou durablement, s'insérer dans le milieu ordinaire. Si le statut de l'EA relève du marché du travail, elle a néanmoins une vocation sociale spécifique : elle doit employer au moins 80 % de travailleurs handicapés. Reste que les personnes handicapées qui y travaillent sont des salariés à l'instar de ceux employés en entreprise ordinaire.

LES ESAT

Les missions des Esat vis-à-vis des personnes handicapées sont triples : proposer une activité à caractère professionnel ; offrir un soutien médico-social et éducatif ; favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale. L'Esat constitue donc une réponse originale et parfaitement adaptée aux besoins de nombre de personnes handicapées mentales. Ils accueillent pour cela des personnes handicapées dont les capacités de travail sont inférieures à 1/3 d'une

Pénalités majorées pour les "quota zéro"

Afin de favoriser l'égalité des chances et de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, la loi prévoit que les employeurs de 20 salariés ou plus soient assujettis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif total. Techniquement, un employeur de 100 salariés devra acquiescer 6 UTH (Unité travailleur handicapé).

Pour cela, plusieurs modalités sont prévues pour leur permettre de répondre à leur obligation d'emploi :

- l'embauche directe de personnes handicapées ;
- le recours à la sous-traitance auprès des Entreprises adaptées ou des Esat (au maximum pour la moitié de son obligation) ;
- l'accueil de stagiaire (au maximum pour un tiers de son obligation).

Si l'employeur ne s'acquiesce pas de son obligation d'emploi intégralement ou partiellement, il lui reste encore la possibilité de payer une contribution à des organismes collecteurs chargés de gérer les fonds perçus et de les répartir utilement (l'Agefiph pour le secteur privé ou le Fiphfp pour le secteur public).

Une autre possibilité existe pour l'entreprise : la signature un

accord exonératoire qui lui permet de ne pas verser, durant la durée de cet accord, sa contribution à l'Agefiph. Elle s'engage en contrepartie à un certain nombre d'actions en faveur de l'emploi et le maintien des travailleurs handicapés. Cette modalité concerne essentiellement les grandes entreprises.

La loi du 11 février 2005 stipule également que les entreprises (secteur privé uniquement) qui n'ont employé aucun travailleur handicapé, passé aucun contrat de sous-traitance avec le milieu protégé/adapté ou conclu aucun accord exonératoire pendant plus de 3 ans verront leur contribution augmenter sensiblement. Ce sont les entreprises dites à « quota zéro ». Elles sont estimées à 27 000 en France. La majorité d'entre elles sont des PME-PMI de 20 à 50 salariés.

C'est en février 2010, date à laquelle les entreprises s'acquiescent de la contribution pour l'année 2009, que cette règle s'appliquera pour la première fois. Les entreprises concernées verront alors leur contribution augmenter de 150 à 275 % selon la taille de leur effectif salarié. Pour une entreprise de 100 salariés, la contribution passera ainsi de 20 904 € à 78 390 €.

En 2004, le taux d'emploi réel⁽³⁾ dans le secteur public était de 3,59 %. Il serait aujourd'hui de 4,5 %⁽⁴⁾. Une progression honorable qu'il convient de consolider. A l'instar des entreprises du secteur privé, les fonctions publiques se doivent aujourd'hui de répondre à leur obligation de 6%, sous peine de payer une contribution au FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), petit frère de l'Agefiph.

« On l'oublie trop souvent mais les travailleurs handicapés ont leur place dans les collectivités ». Le mot est celui de Jean-Yves Gilbert, directeur adjoint des Ateliers du Verger, dans la Sarthe qui a suivi l'intégration pas à pas de deux salariés de cette entreprise adaptée dans une communauté de communes, celle de La Flèche. Deux travailleurs qui, après des mises à disposition, des stages, ont finalement été embauchés comme agents territoriaux, affectés au service d'assainissement. « Nous travaillons beaucoup sur les compétences, sur la polyvalence. Cela facilite l'insertion », juge Jean-Charles Sanson, le directeur. Tous deux en sont convaincus : le service public est sans doute un filon à explorer de plus en plus. D'ailleurs n'oublions pas qu'historiquement, les collectivités territoriales ont souvent joué sur leur

territoire un rôle d'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

Dans le cas des entreprises pour qui l'efficacité des ressources humaines rime avec performance économique, la culture est tout autre. Et ceci est d'autant plus vrai dans une conjoncture marquée par une crise économique. C'est certainement ce qui explique un taux d'emploi de 2,3 % en 2006. 40% des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi n'emploient même aucun salarié travailleur handicapé. Ces chiffres montrent tout le chemin qui reste à parcourir en matière d'intégration en milieu ordinaire.

Et pour que cela fonctionne avec les travailleurs handicapés mentaux, il faut s'en donner les moyens. Les témoignages d'entreprises qui les ont intégrés sont unanimes. Si intégrer une personne handicapée mentale a eu un retentissement très positif sur le collectif de travail, rien n'aurait pu se faire sans un accompagnement humain spécifique extérieur à l'entreprise (lire p.9).

L'intégration autre

Mais ne nous leurrons pas : l'insertion en milieu ordinaire n'est possible que pour une minorité de personnes handicapées mentales. C'est pourquoi entreprises adaptées et Esat ont pour vocation de proposer au quotidien un

emploi, des activités à caractère professionnel adaptées aux personnes accueillies. Au sein de ces structures, c'est aujourd'hui un véritable parcours professionnel qui est construit. Autour d'un accompagnement renforcé, d'un projet personnalisé sont mobilisés tous les outils nécessaires à l'acquisition de l'autonomie, à l'élaboration d'une trajectoire professionnelle dans la structure ou même, pour ceux qui le souhaitent et qui le peuvent, vers le milieu ordinaire de travail. Il s'agira par exemple d'œuvrer pour une reconnaissance des compétences, un accès à la formation, autant de droits renforcés par la loi de février 2005 (lire p. 10).

Aux côtés des activités traditionnelles, un autre dispositif est également mobilisé : la mise à disposition de personnes handicapées en milieu ordinaire. Anciennement appelé détachement, c'est une formule qui permet également aux travailleurs handicapés d'Esat ou d'EA d'accéder au milieu ordinaire de travail tout en restant rattachés à leur structure d'origine, et de ce fait à l'accompagnement adapté qui lui est associé. « C'est l'outil le plus avancé vers le milieu ordinaire » affirme Viviane Condat, directrice de l'Esat de Ménilmontant, adepte de la formule sous toutes ses formes (collectif ou individuel). Détachés, les travailleurs le sont qui plus est sur des tâches valorisantes.

Intégration

De vraies ressources humaines !

Une véritable aventure humaine que l'embauche de travailleurs déficients intellectuels ! Deux entreprises, deux services d'insertion en témoignent.

Chez Ingram micro France, grossiste en matériel informatique du Nord, comme chez Cristel, spécialiste des articles culinaires haut de gamme installé en pays de Montbéliard, si l'on a décidé d'embaucher des personnes handicapées au départ, c'est que l'on a estimé à un moment donné que les travailleurs handicapés mentaux, réputés moins sujets au blues de la routine, sont aussi jugés plus fiables dans certaines tâches répétitives. Oui mais voilà, c'est un constat de Sandrine Denis, assistante aux ressources humaines d'Ingram micro, comme de Lionel Morand, responsable de production chez Cristel, « l'entreprise aujourd'hui évolue vite ». Et les entreprises s'attendent à ce que le potentiel des personnes handicapées évolue avec elles. En cela, Ingram micro comme Cristel n'ont pas été déçus même si elles se disent conscientes des adaptations nécessaires.

Reclassement assisté

Le parcours d'Ingram micro est en cela exemplaire. Rémy Corbeau et Roger Marecat, accompagnateurs d'insertion au Sisep (Service d'insertion sociale et professionnelle) des Papillons Blancs de Lille, parlent même de « cas d'école ». Trois travailleurs handicapés ont été intégrés dans l'entreprise, issus d'une entreprise adaptée, qui d'un Esat. Lors de leur embauche en 2006, ces salariés devaient étiqueter les commandes. Mais en 2008, l'arrivée d'une étiqueteuse automatique mettait en péril leur emploi. Or, si l'entreprise avait pu se sentir un peu « seule » suite à l'embauche, la nécessité du reclassement la laissait pour le coup quasi désarmée. Il s'agissait pour elle de

retravailler totalement l'architecture des postes tout en ayant à l'esprit que travailler dans un entrepôt de 30 000 m² où la circulation des chariots élévateurs est incessante, où du matériel informatique est manipulé, cela impose évidemment une vigilance accrue en matière de sécurité. C'est là que le Sisep est intervenu.

Au-delà de sa mission principale — redessiner des postes adaptés — il s'agissait pour lui de mener un vrai « travail de fond ». A savoir, sensibiliser toute une entreprise, former les futurs tuteurs aux particularités de déficiences parfois invisibles. Le Sisep s'est penché aussi sur les souhaits des travailleurs, allant jusqu'à rencontrer leur famille. Les attentes d'Ingram micro ? « Il fallait pallier leurs difficultés à s'orienter dans l'entrepôt, trouver une manière de faire pour leur difficulté à compter... », témoigne Laurent Kerckhove, le responsable logistique qui pilote le dossier depuis le début.

Un an après, les travailleurs ont été maintenus dans l'entreprise et c'était bien là le but. Si l'un s'occupe de la partie nettoyage-évacuation des déchets, son parcours a été balisé. Si les deux autres font sensiblement les mêmes tâches de manutention que les autres salariés, leur zone d'activités a été délimitée, localisée. Des procédures ont été mises en place. Mais surtout, chacun a pris conscience dans l'entreprise, à commencer par les chefs d'équipe, que le management de ces travailleurs-là se fait au cordeau, même si bien sûr, l'entreprise ne peut pas se permettre de créer des binômes pour chaque poste.

« On s'est senti épaulés, on comprend mieux leurs problématiques. On peut oublier facilement le handicap. Aujourd'hui, on connaît les

petites choses qui peuvent perturber leur travail et on anticipe ». Sandrine Denis va jusqu'à dire que cette approche de la diversité a été un enrichissement pour l'ensemble des ressources humaines chez Ingram micro. « Face à la différence, on apprend à être plus humains ». L'assistante RH a remarqué notamment que les relations au sein de l'entreprise se sont intensifiées, que des solidarités se sont créées, que la bonne humeur de ces travailleurs est une « vraie chance ».

Un management plus proche

Chez Cristel aussi, le handicap de Claude et de Tahar a nécessité de la part de Lionel Morand un encadrement au plus proche. C'est d'ailleurs là selon lui la clef d'une intégration réussie. « Ce sont les rapports humains qui font que les choses se passent bien ». Car selon David Ballay-Petizon, psychologue de Service Plus, service d'insertion professionnelle de l'Adapei du Pays de Montbéliard, ce sont souvent aux relations dans l'entreprise, au contexte humain du travail que les personnes handicapées mentales sont le plus sensibles. « Nous avons très vite fait confiance à Claude. Nous qui faisons du haut de gamme, nous privilégions la qualité. Or Claude a un œil qualité pointu ». Le seul écueil selon le chef de production ? « Intervenir en amont quand une pression est trop importante, ne pas leur laisser nourrir le sentiment qu'ils font mal ».

Chez Cristel comme chez Ingram micro, l'aventure n'aurait pas abouti sans un investissement humain. Et ce réciproquement. Car Lionel Morand tient à le dire : « Ils y sont pour beaucoup, si l'expérience a été positive ». De vraies ressources humaines, en somme... ●



© Ludovic Laude - Société Cristel

La VAE ? Et avant ?

« J'ai fait une formation en espaces verts et je sais tondre, débroussailler, tailler aussi. On m'a appris pas mal de choses donc je me sens à l'aise pour travailler. Moi, mon truc, c'est de travailler dans une commune. Pour le moment, j'ai encore pas mal de choses à apprendre ici. Il faut laisser le temps au temps, comme on dit ». Ce témoignage de Stéphane, l'un des bénéficiaires de la démarche Certifa du Bas-Rhin⁽¹⁾ est loin d'être isolé. Prenez Murielle, bénéficiaire, elle, de « Différent et compétent⁽²⁾ », vaste projet de reconnaissance, valorisation et développement des compétences en Esat, pionnier et breton, elle ne dit pas autre chose quand elle estime qu'elle « réfléchit plus, prend plus de responsabilités ».

On le voit, à la base de ce qu'on appelle souvent abusivement la démarche VAE (Validation des acquis de l'expérience), il y a cette volonté de reconnaissance des compétences par le travailleur handicapé en Esat lui-même, fondant ainsi le socle d'une renaissance de l'estime de soi. Il y a aussi l'idée d'une valorisation des compétences par la société, puisque celles-ci qu'elles soient validées ou non sont celles de tout travailleur dans un métier donné. Si la Bretagne a montré la voie, cette démarche a essaimé dans les associations du Mouvement. Rares sont pour autant celles qui ont fédéré tout un territoire.

Une chose est sûre, la VAE n'a eu de cesse d'être promue par les différentes lois tout en restant un processus que d'aucuns jugent encore long et dissuasif (voir le rapport d'Eric Besson en 2008 comme celui du Médiateur de la République). Pour autant, si la loi de 2002 a renforcé cette troisième voie de certification, le décret d'application de la loi de 2005 qui se doit d'intégrer pleinement dans ce parcours de droit commun les personnes handicapées n'est toujours pas publié. Les expériences sur le terrain l'ont en tout cas devancé. Ces expériences, que disent-elles ?

Pour Pierrot Amoureux, coordinateur de « Différent et compétent », l'un des maîtres mots de la démarche est celui d'évolution. Une idée de parcours déjà présente dans la démarche puisqu'il s'agit de procéder par étapes : « D'abord, je montre ce que je sais faire. Ensuite, je l'explique. Troisième niveau, je suis capable de transposer mes compétences, de les comparer ». Bien sûr, ce parcours est résolument tourné vers le travail en action. Bien sûr, l'essentiel n'est pas la validation finale (seules 2 à 3% des reconnaissances de compétences ont abouti à une VAE en Bretagne). Non, l'originalité de la démarche est bien qu'elle s'inscrit dans une vision plus globale de l'Esat comme « organisation apprenante ». Comprenez par là que le travailleur d'Esat est placé dans un poste qui lui permette d'avancer, que l'Esat réinvestira dans son quotidien cette « dynamique de reconnaissance ». Et Pierrot Amoureux de citer l'exemple d'un travailleur qui a appris, dans le cadre de sa VAE, à monter des petits murets de pierres sèches, et a ainsi permis à son établissement de trouver de nouveaux débouchés.

Cette notion de parcours professionnel, les Esat l'intègrent de plus en plus. A l'Esat de Ménéilmontant par exemple, Viviane Condat ne parle pas de VAE, qu'elle juge par trop utopique mais de « livret de compétences socio-professionnelles », une forme de CV original, une « prise de conscience partagée » entre le travailleur et son moniteur, un « projet d'acquisitions ». Mais peu importe la monture, l'idée est là, ancrée, que l'essentiel est d'avancer et que cette progression soit formalisée donc tangible pour tous les acteurs.

(1) Outil d'autoévaluation et de qualification basé sur la description minutieuse au geste près de cinq métiers.

(2) Projet intégré au programme européen Equal a fédéré en Bretagne 45 Esat et a permis la reconnaissance de compétences de plus de 1400 travailleurs handicapés.

Ce sont par exemple quatre travailleurs qui gèrent de A à Z les 35 salles de réunions du siège social de la GMF. C'est également une personne qui travaille 20 h dans un fast food Mac Donald's pour assurer un service « plus » aux clients (apporter les plats commandés, débarasser les plateaux, apporter les pailles aux enfants...). Un service qui est déjà

réclamé par quatre autres points de vente. Le détachement « est également un formidable outil de sensibilisation au handicap » souligne Viviane Condat. Et de citer l'exemple des secrétaires du siège de la Banque Postale qui se souviennent encore du fabuleux coup de main que les travailleurs handicapés ont pu leur fournir lors de leur déménagement.

Autre manière de valoriser le travail des personnes handicapées : la vente directe. « C'est un véritable retour sur investissement qui s'effectue. Ils prennent alors conscience que ce qu'ils créent doit plaire aux clients », analyse Viviane Condat. Et lorsqu'une pièce ne se vend pas, c'est l'occasion de faire un « constat

« Poser les valeurs avant les prix »

Crise aidant, les Esat censés être protégés ne sont pas indemnes face aux pressions économiques. Ils souffrent des exigences de rentabilité qui sont les leurs aussi. Même si leur raison d'être est avant tout leur mission sociale d'intégration, d'accès à l'emploi... Pas facile dans ce contexte pour Florent Lemaître de proposer aux entreprises clientes des deux Esat qu'il dirige à Caen de signer une « charte déontologique » dans laquelle elles s'engagent à respecter un certain nombre de

valeurs et de principes éthiques. En voilà un qui va résolument à contre-courant de la conjoncture, pose la nécessité d'un « temps zéro » comme point de départ de tout partenariat. Il s'agit pour lui de réaffirmer que les entreprises qui veulent s'adresser à un Esat, que ce soit pour une sous-traitance ou le détachement d'un usager, s'engagent aussi sur un certain nombre de valeurs qui sont celles de l'Apaei de Caen, celles de l'Unapei aussi. « Il est indispensable de rappeler qu'on

ne vend pas que de la main d'œuvre, repositionner les Esat dans leur rôle médico-social », revendique-t-il. Et ce d'autant plus dans un contexte de crise, sujet aux concurrences, même entre Esat. Alors, que dit cette charte ? En deux mots, elle rappelle qu'au-delà du travail proposé aux personnes handicapées mentales, il en va de leur dignité, leur intégrité, du respect de leur épanouissement cognitif, social, professionnel, de leur capacité de travail

partagé » (travailleur et encadrant) sur les aspects à améliorer. Vente directe et production propre présentent également l'intérêt pour un Esat si ce n'est de s'autosuffire du moins de pouvoir pallier la baisse des commandes de sous-traitance, une réalité que vivent les Esat en ces temps de crise économique.

Parcours sur mesure

Autant de personnes handicapées, autant de parcours différents : milieu ordinaire, adapté ou protégé, mise à disposition, vente directe, prestation en extérieur ou activités en atelier. Faire du sur mesure pour ne pas nier les difficultés des personnes handicapées mentales, c'est tout l'enjeu des professionnels de terrain mais également des employeurs.

Car n'oublions pas ce qu'il y a derrière le vocable travail. Si pour tout un chacun, le labeur est aussi synonyme d'intégration voire d'épanouissement, pourquoi en serait-il autrement pour les personnes handicapées mentales ? Écoutons Franck D, de Bretagne, qui a pris conscience de ses compétences dans le cadre d'une démarche de valorisation des acquis de l'expérience. Eh bien, il parle de « possibilité d'évoluer quel que soit le handicap ». « Cela m'a donné un esprit plus professionnel et en général, les personnes handicapées manquent d'assurance ». Travailler, quel qu'en soit les possibles, c'est un pas de plus vers la vie ordinaire. Travailler, ce ne devrait plus être extraordinaire. ●

Dossier réalisé par A. B. et M.S.

(1) Etudes et résultats de la DREES n° 641 - juin 2008. Les établissements pour adultes handicapés : des capacités d'accueil en hausse. Résultats provisoires de l'enquête ES 2006

(2) « Atlas national 2008 de l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées » - Agefiph-Fiphp

(3) Rapport entre nombre de salariés handicapés et effectif total.

(4) « Le Handicap dans la Fonction Publique » - 10 juin 2008

spécifique, du nécessaire accompagnement, d'une rétribution à la hauteur du parcours et du projet professionnel de chacun... Une chose est sûre : cette charte fait peur à plus d'un.

Mais pour les grandes entreprises qui ont déjà une démarche en interne, cela coule plus de source. A ce jour, un seul partenaire a signé mais d'autres sont d'ores et déjà dans les rangs.

« Notre parcours commence à faire tâche d'huile dans la région de Caen ».



Qui dit adapté dit imaginé

« Pour habiller une grenouille il faut prendre une gaine poisson orange, un crayon vert, après un fer à repasser orange, après du scotch noir, lunettes noires, après une étiquette grenouille » expose Gaëlle, à son poste aux Ateliers Spécialisés Technoland (AST) du Pays de Montbéliard devant la caméra*. Ce n'est pas un jeu mais bien une organisation nouvelle du travail qui nous est ainsi décrite. Sous-traitant industriel de l'automobile, les AST ont dû faire face dès le début des années 1990 à la complexification des processus de production qui intègrent de plus en plus de références différentes. Jean-Michel Laforge, directeur adjoint des AST, explique que, face à ces difficultés supplémentaires, tout l'enjeu des AST a été de concilier leur souci de la qualité de leur prestation de sous-traitance avec la garantie de l'autonomie des personnes accueillies.

Ainsi est né le langage Imagé. Des pictogrammes animés combinés à des codes couleurs remplacent alors la codification à 10 chiffres des pièces et câbles à assembler. Chaque travailleur handicapé peut se repérer de manière autonome dans le processus de production sans maîtriser la lecture des chiffres.

« Le langage Imagé témoigne de la capacité des AST à mettre en œuvre des solutions qui sont des solutions réellement innovantes, qui permettent de mettre des processus industriels sophistiqués et élaborés à la portée des personnes handicapées mentales », conclut ainsi Jean-Michel Laforge. Un langage imagé qui n'est pas tombé dans l'oreille d'un sourd : PSA-Citroën a même pensé l'utiliser dans les pays où le groupe est implanté, plutôt que de traduire les nomenclatures et les gammes dans les langues locales.

Question de gabarits

A l'Esat de Ménéilmontant, c'est la technique des gabarits qui est utilisée pour adapter si nécessaire de nouvelles activités aux capacités des travailleurs handicapés. Ainsi lorsque Amnesty International leur a confié la réalisation de pochettes composées de six cartes de vœux différentes, il était essentiel de créer un système qui permette aux travailleurs handicapés de réaliser de manière autonome ce travail en minimisant les possibilités d'erreur de panachage des cartes de vœux. L'atelier menuiserie a alors été mis à contribution : six casiers en bois ont été créés, adaptés à la taille des cartes de vœux.

Autre exemple. Qui n'a pas été confronté à la difficulté de recouvrir des livres avec du plastique ? Qu'à ne cela ne tienne, l'atelier de menuiserie à cette fois-ci confectionné des étuis adaptés aux livres qui maintiennent le plastique, permettant alors aux travailleurs handicapés de fixer correctement et sans difficulté les rebords de la couverture. Cette démarche d'analyse et de décomposition des processus de production au service de l'autonomie des personnes est renouvelée pour chaque nouvelle commande.

En définitive, excepté si une déficience physique ou sensorielle se surajoute, le handicap mental ne nécessite pas ou peu d'aides techniques spécifiques.

Les aménagements consistent essentiellement en des aides à la compréhension ou au repérage. Elles relèvent généralement de procédés plus ingénieux que coûteux comme la mise en place de pictogrammes, d'une signalétique, de codes couleurs ou encore de gabarits.

Les Esat et EA ont développé un savoir-faire indéniable en la matière, fruit d'une pratique de terrain de longue date. Autant d'organisations astucieuses du travail qui sont reproductibles en entreprise bien évidemment pour les travailleurs handicapés déficients intellectuels mais également pour les autres salariés de l'entreprise. Car bien souvent l'intégration d'une personne handicapée permet de repenser les modes de production au profit de tous.

* Se reporter à la vidéo des 40 ans des AST <http://www.adapei-paysdemontbelliard.fr/travail-adapte.aspx>