

Quand les entreprises intègrent

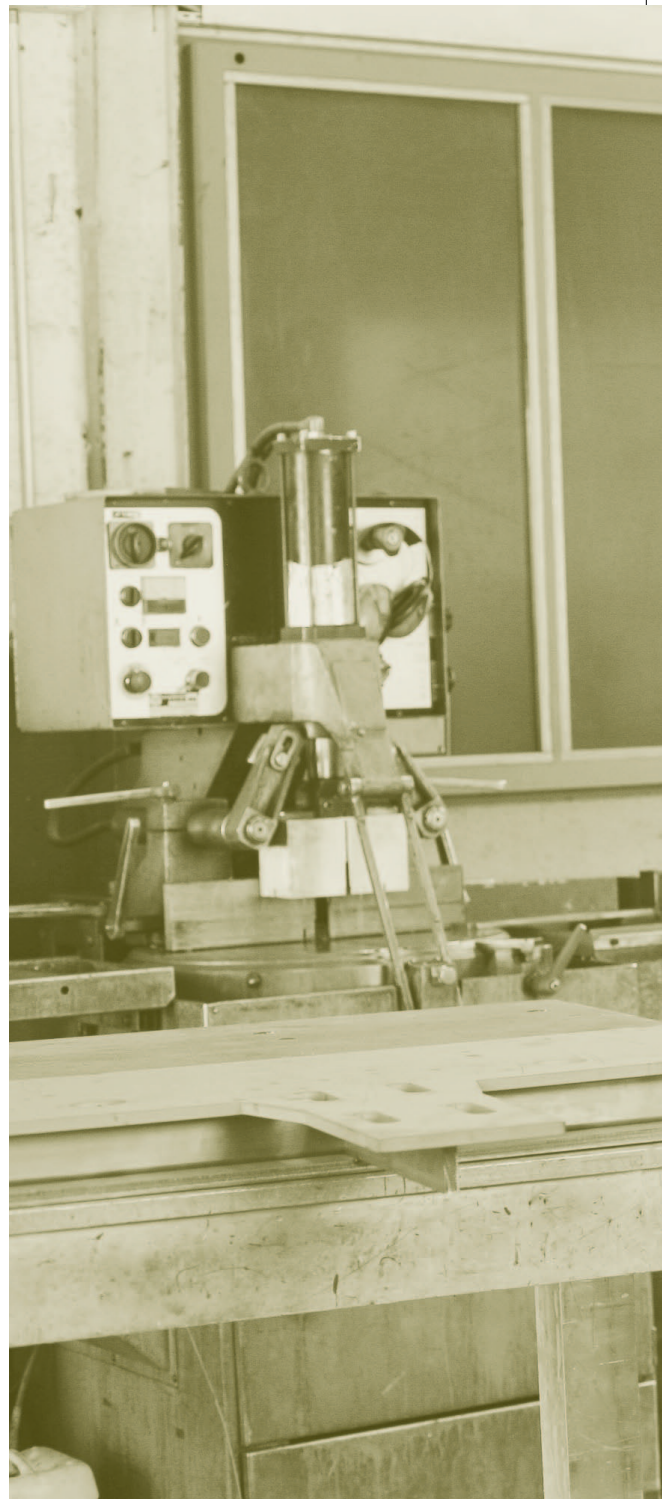
Texte: France Santi / Photo: Carine Roth/arkive.ch

Oui, le monde du travail peut intégrer des personnes mentalement handicapées. C'est du moins l'avis des patrons qui jouent la carte de l'intégration. Reste que pour se lancer dans l'aventure, il leur faut certaines garanties.

Dans l'atelier de Metaloid, ça soude, ça coupe et ça meule. Parmi la petite quinzaine d'employés que compte cette entreprise genevoise de métallurgie, il y a Paulo. Paulo travaille depuis une année ici. Il rend service. Il range, il porte, il exécute quelques travaux de coupe ou de ponçage. Il épaula des collègues à l'atelier ou sur les chantiers. Bref, Paulo est un manœuvre. Un manœuvre apprécié de ses collègues, mais un manœuvre pas tout à fait comme les autres: ce jeune homme de 31 ans vit, en effet, avec une légère déficience intellectuelle.

Ce handicap ne l'empêche pas de se mouvoir avec aisance dans l'atelier, au milieu de ses collègues qui lui indiquent, tout simplement, ce qu'il y a à faire. Paulo est depuis une année dans l'entreprise et ne laisserait sa place pour rien au monde. Il se sent bien ici; bien mieux qu'à l'atelier intégré dans lequel il travaillait autrefois. "Les collègues sont sympas. Le chef n'est pas toujours à côté de moi. Il vient quand j'ai besoin de lui", dit-il. Pour son patron, Paulo est aujourd'hui un employé à part entière. Pourtant, au départ, il a eu une certaine réticence à l'engager. "Quand on m'a proposé de prendre Paulo, j'avais quelques craintes. Non pas vis-à-vis du handicap mental, mais par rapport à la charge que pourrait représenter l'accompagnement d'une telle personne. Nous sommes une petite entreprise évoluant sur un marché difficile. Je n'ai ni les ressources financières ni humaines, pour m'occuper toute la journée d'une personne dépendante", explique Stéphane Dentand, codirecteur de Metaloid et employeur de Paulo. Selon lui, une telle (sur)charge pourrait représenter pas moins que la mise en danger de son entreprise.

Ce qui a convaincu Stéphane Dentand de faire le pas? Le fait que Paulo ne soit pas venu seul frapper à sa porte. Il était accompagné de Project, une association qui s'occupe justement de placer des personnes vivant avec des difficultés intellectuelles dans les entreprises du canton.



Créée il y a presque quinze ans, Project suit actuellement les dossiers d'une quarantaine de personnes qui viennent de divers horizons (ateliers protégés, centres de formation spécialisée, etc.). Chacune d'elles bénéficie chez Project d'un accompagnement attentif et constant. Et ce, à long terme. Car Project ne "lâche" pas ses usagers une fois placés en entreprise. "Nous les suivons de la définition du projet professionnel à la retraite. Au début, le soutien est intense. Nous nous occupons de fixer le projet, d'écrire le profil, de contacter les entreprises. Nous organisons aussi le stage et offrons un contrat-cadre. Nous mettons tout en place, en fait", explique Anne-Laure Spitsas, responsable de Project. La présence de Project a été le déclic pour le patron



genevois. "C'était important de pouvoir "essayer", de pouvoir d'abord faire un stage, puis un deuxième et même un troisième avant de signer un contrat", dit Stéphane Dentand. Mais il était surtout primordial pour lui d'avoir un suivi. "Moi, je ne suis pas spécialiste du handicap. Je ne sais pas toujours ce qui se passe dans la tête de Paulo. Je préfère avoir un partenaire qui s'y connaît", ajoute-t-il.

Concrètement, le suivi est assumé par des conseillers en soutien qui vérifient à intervalles réguliers, sur le lieu de travail, que tout se passe bien et qui font office de médiateur en cas de problème. "Nous assurons un

"J'avais peur de la charge que cela pouvait représenter."

accompagnement de nos usagers sur le terrain, mais aussi hors de l'entreprise en offrant une formation continue, ciblée sur l'emploi ou de portée générale. Nous pouvons répéter des choses basiques comme les règles de politesse ou le fait d'éteindre son téléphone

portable sur le lieu de travail ou offrir une formation en lien direct avec le travail. Par exemple un cours sur les ma-

ladies infantiles pour nos employées en crèche", explique Anne-Laure Spitsas, responsable de Project.

Cette relation étroite est fixée par écrit. Pour chaque dossier, un contrat-cadre liant l'employeur à Project et un contrat-cadre liant l'employé et sa famille à Project

Au fil des mois, Paulo s'est fait une place. Il fait maintenant partie intégrante de l'équipe.

FORMATION PRO

Aujourd'hui, pour la formation professionnelle, trois voies sont possibles.

- Des formations professionnelles initiales avec certificats (CFC), sur 3 et 4 ans.
- Des formations professionnelles initiales avec attestation (AFP). L'AFP remplace l'ancienne formation élémentaire. Elle dure 2 ans et est sanctionnée par une procédure similaire à celle mise en place pour les CFC. En cas d'échec, l'élève reçoit un « bilan de compétence » certifiant de ses acquisitions et expérience, ainsi que de son niveau d'autonomie pour chacune d'entre elles.
- Des formations pratiques selon INSOS (FPra), sur 2 ans également. La FPra est un projet pilote lancé par INSOS pour donner une formation professionnelle à celles et ceux qui ne peuvent atteindre le niveau AFP. "L'identité de travailleur, c'est important. C'est pourquoi tout le monde a droit à une formation professionnelle", dit Jean-Marc Fonjallaz. Directeur du Centre de formation professionnelle spécialisé du canton de Fribourg installé à Courtepin, il a aussi fait partie du groupe de travail de mise en place des FPra. La première voie de formation FPra a démarré en été 2007. Près de 400 contrats de formation professionnelle ont été conclus pour 37 orientations différentes. "INSOS travaille maintenant à la reconnaissance de ce papier par l'OFFT ainsi que par les milieux patronaux et économiques (USAM)", explique Jean-Marc Fonjallaz. La FPra vise l'intégration dans le monde professionnel, tout en se destinant également (mais pas prioritairement) à des suites de carrière en atelier protégé.

sont signés. "Nous fonctionnons selon un système tripartite", précise encore la responsable.

C'est le fait de pouvoir profiter d'un soutien, plus que les CV ou les listes de compétences, qui a également convaincu Catherine Praplan, responsable du service hôtelier de l'hôpital de Sierre et de la clinique Sainte Claire (aussi à Sierre) du Réseau Santé Valais (RSV CHCVs).

Catherine Praplan a 50 personnes sous sa direction. Parmi ses employés se trouvent deux jeunes femmes vivant avec un handicap mental. Toutes deux ont été placées par la plate-forme de soutien en entreprise de la FOVAHM, la fondation valaisanne en faveur des personnes mentalement handicapées. Créée au milieu de l'année 2006, cette plate-forme est coordonnée par Emmanuelle Leonard. 15 personnes bénéficient à ce jour de cette prestation dans 16 entreprises du canton.

Comme chez Project, les usagers sont suivis sur et hors du lieu de travail. Entre la responsable de l'hôpital et celle de la plate-forme, la collaboration est d'ailleurs étroite. Car si Catherine Praplan intègre volontiers, elle n'entend pas pour autant se transformer en maître socioprofessionnel. "Mon métier, c'est l'hôtellerie. Je ne suis pas éducatrice. Pour tout ce qui concerne la dimension "pédagogique", je délègue aux conseillers en soutien de la FOVAHM", dit-elle.

Concrètement, elle fait notamment recours à la plate-forme lors de problèmes de communication. "Il arrive parfois que cela aille trop vite et la personne se retrouve un peu perdue. Au lieu de forcer, je fais appel aux éducatrices qui débloquent la situation." Pour "débloquer la situation", comme elle dit, les conseillers doivent parfois simplement dialoguer avec l'employée intégrée ou créer des outils de travail spécifiques. Pour l'employée engagée à la lingerie de l'hôpital, ils ont, par exemple, développé une marche à suivre spéciale: un petit papier qui n'a l'air de rien, qui ne se remarque pas, mais qui a permis à l'employée avec handicap d'utiliser de façon indépendante la machine à laver les duvets... et donc d'être plus autonome et plus efficace sur son lieu de travail.

Un investissement réel

Cela représente un gain non seulement pour l'employée, mais aussi pour l'employeur qui doit moins "suivre" la personne. Car c'est un fait, l'intégration demande un investissement en temps et en ressources humaines conséquent. Surtout au début quand chacun doit trouver ses marques tant les employés ordi-

naires, qui doivent apprendre à côtoyer le handicap, que les personnes intégrées, qui se trouvent d'un coup dans le monde souvent difficile du travail. "Il faut les suivre avec une certaine attention. Ils sont un peu plus fragiles que les autres", spécifie Catherine Praplan.

Stéphane Dentand, patron de Paulo à Genève, confirme: "Il faut prendre le temps d'expliquer, de répéter. Et puis il faut assurer que la personne soit toujours respectée par les autres membres de l'équipe. Je veille en fait sur Paulo un peu comme je veillerais sur un apprenti." Cela est d'autant plus important que Paulo

"Mon métier, c'est l'hôtellerie, je ne suis pas éducatrice

a tendance à toujours dire oui. Le risque existe que certains collègues en profitent pour le reléguer à ne remplir que des tâches ingrates ou difficiles, tel ranger, balayer ou porter des choses lourdes. "Ces tâches Paulo doit les remplir, mais ni plus ni moins qu'un autre", souligne son patron.

Question de rentabilité

A l'investissement en temps, s'ajoute un autre, financier. Car, rappelons-le, tous les travailleurs intégrés sont rémunérés par l'entreprise. Et il s'agit pour elle, de le verser, ce salaire, même s'ils restent plutôt de l'ordre de la "rétribution". Une rétribution calculée d'après une échelle établie par les associations de placement, discutée avec les entrepreneurs et qui s'ajoute à la rente AI et aux prestations complémentaires. Car rappelons-le aussi, le personnel placé, tant par Project que par la FOVAHM, reste au sein de l'AI. Celles et ceux qui sont placés par la FOVAHM restent même des employés de la FOVAHM, la plate-forme fonctionnant comme une sorte d'agence de placement qui facture la rétribution, les charges sociales et les vacances à l'employeur et transfère le montant à l'employé.

"Soyons clairs, personne n'engage quelqu'un pour perdre de l'argent."

Le fait que les personnes bénéficient toujours de l'AI laisse aux entrepreneurs une certaine marge de manœuvre qu'ils apprécient: au cas où cela ne devrait un jour plus fonctionner, ils savent que cette personne ne se retrouvera pas à la rue, sans soutien. Autre élément important selon les situations: les patrons sont déchargés de toute charge administrative – le lien avec l'AI étant assumé par la plate-forme valaisanne comme par Project.

Si la question des salaires n'est jamais spontanément évoquée par les employeurs, elle n'est cependant pas auxiliaire. "Soyons clairs, personne n'engage quelqu'un pour perdre de l'argent", résume Benoît Barras, chef du rayon Take Out au Manor de Sion.

Depuis août 2008, il a sous sa direction Laurianne, une

jeune femme trisomique de 23 ans. Egalement bénéficiaire du suivi offert par la plate-forme de soutien en entreprise de la FOVAHM, elle travaille trois jours par semaine chez Manor. Chez Manor, son travail consiste à couper et apprêter des fruits, avant de les mettre en barquette, à râper divers légumes pour confectionner des salades, à préparer des soupes et des jus de fruits frais ou encore le tiramisu. Elle effectue son travail au sein d'une petite équipe de 4-5 personnes devant les clients, comme le veut le concept de la chaîne commerciale. En bon manager, son patron a calculé le rendement de Laurianne, qu'il estime à 30-40%. Il est prêt à payer en conséquence. Même si Laurianne est engagée en surnuméraire. "Mais la rentabilité, ce n'est pas juste une question de productivité. Il y a aussi un facteur humain. Laurianne apporte beaucoup à l'équipe. Et ça, c'est pour moi l'essentiel", ajoute-il.

C'est ce petit plus, le fait qu'elle ait été adoptée par ses collègues et qu'elle exerce une influence positive sur l'équipe qui l'a convaincu d'engager Laurianne à la suite de son stage. "Le fait d'avoir une jeune femme avec des difficultés mais motivée et heureuse de travailler a bouleversé les rapports de force. Les tensions qui traversaient autrefois l'équipe ont disparu. Une forme de solidarité a fait place à une certaine rigueur. Laurianne, c'est que du bonheur!", dit son chef.

Tout se passe tellement bien, qu'il pourrait s'imaginer continuer avec Laurianne tout seul, sans le soutien de la FOVAHM. Les visites des conseillers en soutien relevant selon lui plus de la courtoisie que d'autre chose.

Création de synergies

A l'entendre, comme à entendre les autres patrons, on se dit que l'intégration de personnes avec difficultés intellectuelles devrait être adoptée partout. Pourtant, elle ne se fait pas si facilement. Johnny Bonvin, directeur du centre commercial Coop City à Sion, pourrait en témoigner. Depuis octobre 2006, il accueille dans son magasin un atelier intégré de la FOVAHM. Ces employés s'occupent principalement de la mise en rayon, mais aussi du rangement des caddies, de la réception des marchandises. Pour remplir leurs tâches, ils sont accompagnés sur leur lieu de travail par un maître socioprofessionnel. Pour le reste, ces employés un peu particuliers sont totalement intégrés: ils participent aux séances d'équipe, ont les mêmes habits de travail et travaillent parmi les autres employés. Johnny Bonvin est convaincu des bienfaits de cette expérience pour la clientèle, comme pour l'ensemble des employés.

Pourtant, malgré son assurance et son enthousiasme, il n'a pas réussi à motiver ses homologues à suivre l'exemple. Nombre d'entre eux sont certes venus voir l'atelier, mais aucun n'a repris l'idée. "Je m'explique mal cette retenue. Peut-être est-ce parce que l'intégration ne se laisse pas résumer sur une présentation Power Point. Pour mettre un atelier de ce type en place, il faut simplement le faire et puis s'adapter, chercher des solutions", dit-il.

C'est pourquoi, selon lui, tout est d'abord une question de conviction. "Pour que cela fonctionne, il faut que la direction soit totalement derrière le projet", souligne-t-il.

Ce travail de conviction, les associations, organisations et centres de formation spécialisée entendent bien le continuer. Diverses stratégies sont à l'étude: création de synergies avec des lieux de formation, développement de nouvelles formations professionnelles, ouverture de bureaux de recherche d'emploi dans les centres de formation; et, bien entendu, développement encore et toujours de l'accompagnement individualisé.

"La rentabilité, ce n'est pas juste une question de productivité. Il y a aussi un facteur humain."

De son côté, **insieme** Suisse lancera à l'automne le projet "métier, formation, travail". En collaboration avec les associations **insieme** et diverses organisations, la réflexion aura pour objectifs de trouver de nouvelles opportunités professionnelles et d'encourager la formation continue des personnes adultes mentalement handicapées. Car si pour **insieme**, l'intégration professionnelle est importante, l'assurance d'une activité de qualité comme celle d'une formation professionnelle continue au sein des institutions sont tout aussi essentielles.

■

BONNES ADRESSES

Plate-forme de soutien en entreprise de la FOVAHM (VS). Depuis son ouverture à l'été 2006, la plate-forme assure le suivi de 15 personnes travaillant dans divers services (crèche, vente, manège, hôpitaux, menuiserie, etc.). Tél. 027 323 14 01 courriel: info@fovahm.ch.

Project (GE). Créée en 1995, l'association gère aujourd'hui les dossiers de plus de 40 personnes placées dans divers secteurs. tél. 022 343 20 27, courriel: info@project-ge.ch.

InsertH (VD)

Projet lancé par Pro Infirmis Vaud en avril 2007, insertH traite actuellement 17 dossiers. Toute personne au bénéfice d'une rente entière et avec un handicap physique ou mental peut poser sa candidature. Contact: Pro Infirmis Vaud, Laure Marcos, tél. 021 321 34 34, courriel: laure.marcos@proinfirmis.ch.

Ispie (NE)

Cette plate-forme de placement individuel en entreprise a été lancée dans le courant de l'année passée par la Fondation Les Perce-Neige. Entre 4 et 5 employés de la fondation en bénéficient actuellement. Contact: Fondation Les Perce-Neige, direction des ateliers, Ch. Mon Loisir 23e, 2208 Les Hauts-Geneveys.

IPT – intégration pour tous

Le service d'intégration des patrons. Fondation active dans les cantons de Genève, Vaud, Valais, Fribourg, Berne, Tessin et Zurich. www.fondation-ipt.ch.

Job-Passerelle

Le service d'insertion et de réinsertion des offices AI. www.jobpasserelle.ch.