Publié par:
REISO.org
REVUE D'INFORMATION SOCIALE

Sortir d'un atelier protégé pour travailler en entreprise

Travailler « comme tout le monde ». Cette demande est réaliste pour des personnes en situation de handicap. Mais il faut changer de cadre de pensée. Le parcours de Valentin dessine les étapes de cette insertion professionnelle.

Par **Romy Benoit,** conseillère en insertion auprès de InsertH, Pro Infirmis Vaud

Valentin [1], 33 ans, a un curriculum vitae déjà bien rempli. Après un parcours chaotique à l'école où il obtient son certificat d'études secondaires, il se lance dans un apprentissage de magasinier au sein d'une grande entreprise. Malheureusement, suite à une dépression liée à une surstimulation au niveau professionnel, il ne termine pas cette formation. Une hospitalisation et des examens révèlent un diagnostic de troubles du spectre autistique. Valentin enchaîne ensuite des petits boulots dans différents domaines sans parvenir à trouver sa place dans l'économie libre. Les principales difficultés qu'il rencontre sont liées à son intégration et au rythme trop élevé qu'il n'arrive pas à suivre.

Face à son incapacité de travailler en milieu ordinaire, l'Office de l'assurance-invalidité lui octroie finalement une rente entière. Il est alors orienté vers des ateliers protégés. Bien qu'il ne s'y sente pas à sa place, il y travaille deux ans et de nouveaux épisodes dépressifs surviennent. Ayant besoin d'un environnement calme, Valentin explique entre autre qu'il est dérangé par ses collègues auxquels il ne s'identifie pas. Il décide de quitter l'atelier et questionne son réseau pour trouver un nouvel emploi, exprimant clairement son besoin de relations sociales. En effet, sans activité, Valentin s'isole chez lui et souffre de solitude. Il essaye de faire partie de différents clubs mais son comportement jugé « bizarre » ne lui permet pas de s'intégrer. Finalement, il est orienté vers un service d'accompagnement en entreprise, InsertH [2], prestation de Pro Infirmis financée par le Service de prévoyance et d'aide sociales du canton de Vaud.

Construire un projet réaliste

Dans un premier temps, sa situation est évaluée afin de vérifier si les critères lui permettant d'être un candidat

InsertH sont remplis : avoir une déficience physique ou intellectuelle, être détenteur d'une rente entière de l'AI, faire preuve d'autonomie dans les activités courantes et dans le cadre d'un travail, etc. Cette première étape validée, une conseillère en insertion rencontre Valentin à plusieurs reprises. Dans le but de construire un projet réaliste, elle va l'aider à identifier et s'approprier ses compétences et ses difficultés qui seront ensuite communiquées à l'entreprise. Ils réfléchissent ensemble au projet professionnel de Valentin en prenant en compte ses choix et ses envies et en sollicitant également son réseau. La conseillère contacte ensuite des entreprises qu'ils ont tous les deux sélectionnées. Lors de la prospection, elle essaie d'être la plus transparente possible afin que l'employeur sache quel est le profil du candidat.

Après 6 mois de recherche, un employeur du secteur privé montre de l'intérêt au projet et demande à rencontrer une première fois la conseillère, sans Valentin. Elle découvre l'environnement de l'entreprise et informe l'employeur sur les compétences de Valentin ainsi que les tâches qu'il est capable de réaliser : bonne communication verbale, digne de confiance, particulièrement motivé, très bonne culture générale, capable de faire un bon travail si le contexte est adapté, méticuleux, etc. Ne donnant pas de diagnostic, elle insiste sur ses besoins : structurer ses tâches, avoir un discours clair, ne pas exiger un rythme élevé, prévoir un horaire allégé, mettre en place des entretiens réguliers, etc. Elle se tient à disposition pour répondre aux questions des collègues et leur donner des outils pour communiquer avec lui.

Finalement, l'entreprise se déclare prête à accueillir Valentin pour un stage de 3 mois. Cette durée permet à chacun de faire connaissance et d'évaluer la faisabilité du projet sur le long terme. Valentin se prépare à son futur emploi, il évalue, avec l'aide de sa conseillère, les éventuels risques auxquels il pourrait être confronté, une relation de confiance s'étant construite entre eux.

Anticiper les aménagements nécessaires

La gestion des relations sociales n'étant pas évidente pour Valentin, l'employeur prépare son équipe à l'accueillir. Un cahier des charges structuré avec des tâches répétitives est organisé pour lui, ce qui favorise sa concentration. Valentin étant compté en sureffectif, l'équipe n'a pas d'exigence au niveau des délais. Dans un premier temps, la conseillère est très présente sur le lieu de travail pour l'initier à ses tâches de manutention, l'aider à s'organiser et faciliter le contact avec ses collègues. Elle vérifie également si des adaptations sont nécessaires, échange avec lui et ses chefs pour les aider à trouver une bonne collaboration.

Tout en gardant des contacts réguliers, ses visites s'espacent au fil du temps ; Valentin est à l'aise dans son travail et fait désormais partie de l'équipe. Un contrat de travail à durée indéterminée est finalement signé. En parallèle, elle participe a des entretiens avec Valentin et sa psychiatre pour s'assurer qu'il soit soutenu et éviter les erreurs du passé.

Plusieurs points sont relevés de cette expérience. Valentin est épanoui et se sent accepté tel qu'il est. Son travail donne un sens à sa vie, il se sent utile et a repris confiance en lui. Le temps investi pour organiser son nouvel emploi avant même qu'il y travaille a permis à chacun de se préparer à cette nouvelle aventure. Valentin souligne qu'il était rassuré que tout le monde sache ses besoins dès le départ. Les collaborateurs de l'entreprise sont heureux de lui avoir donné une chance. Ils relèvent que c'est une expérience riche et valorisante. Ils expliquent aussi que Valentin est très sérieux et ne participe pas aux discussions de l'équipe, mais ils ont compris que c'est son fonctionnement et l'acceptent tel qu'il est.

Apporter des réponses individualisées

Ces dernières années, au travers de différentes législations, la Suisse s'est engagée à faire respecter les droits des

personnes handicapées : liberté de faire ses propres choix ; non-discrimination ; participation et intégration pleines et effectives à la société ; respect de la différence et acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité ; égalité des chances et de l'accessibilité [3]. Ces droits doivent permettre aux personnes en situation de handicap d'aller vers davantage de participation sociale. Dans ce cadre, afin de pouvoir faire valoir un comportement autodéterminé, il est nécessaire de connaître les alternatives existantes.

Avoir un travail au sein d'une entreprise en milieu ordinaire permet à la personne avec une déficience intellectuelle et/ou physique de participer socialement. Par le travail, elle est amenée à utiliser les transports en commun, elle a accès à l'information, elle peut s'identifier à l'entreprise (porter un uniforme par exemple), etc. Enfin, cet emploi lui procure un statut social valorisant (revenu et contrat de travail avec les mêmes droits que tout collaborateur de l'entreprise). Cependant, les alternatives au travail protégé sont malheureusement encore rares (défaut de soutien financier et méconnaissance des employeurs) [4].

Les facteurs personnels et environnementaux vont définir les possibilités d'emploi pour la personne [5]. Ainsi, il est nécessaire d'évaluer les facilitateurs et les obstacles afin d'aider la personne à construire un projet de travail réaliste. Des réponses individuelles doivent être trouvées : il s'agit de rechercher des solutions sur mesure. L'environnement de travail et le cahier des charges doivent être minutieusement étudiés afin qu'ils soient accessibles et adaptés.

S'adapter aux besoins des uns et des autres

Pour ce faire, les candidats à l'insertion et les employeurs doivent pouvoir être entourés et supervisés sur le long terme par des professionnels du social. Ces derniers doivent être attentifs aux besoins des uns et des autres et entendre la réalité de l'entreprise qui a pour priorité le travail. En effet, la conseillère en insertion, le client et son réseau ne doivent jamais oublier que le but premier d'un employeur est de faire vivre son entreprise.

Parfois, la personne doit pouvoir expérimenter et se confronter à la réalité du monde du travail pour parvenir à faire ses deuils et réaliser que le milieu protégé est plus à même de répondre à ses besoins particuliers. Pour d'autres, il s'agit d'assouplir le cadre en permettant le maintien d'un pourcentage de travail en atelier protégé tout en ayant un petit emploi en milieu ordinaire. Il est important de souligner que l'offre des ateliers protégés apporte satisfaction et répond au besoin de nombreuses personnes.

La création d'emplois protégés en entreprise est un atout pour la société qui veut toujours plus de performance. Celle-ci doit apprendre à composer avec la diversité humaine en acceptant des personnes qui n'ont pas le même rythme, ni les mêmes compétences mais qui peuvent apporter une plus-value à l'entreprise. Ainsi, la mission du conseiller en insertion est de s'adapter au monde de l'entreprise tout en faisant le pont avec son travail social ; sortir de son environnement d'origine et adapter son langage et sa pratique.

[1] Prénom modifié

[2] En 2006, tenant compte des témoignages de leurs clients, les assistants sociaux de Pro Infirmis ont évalué leurs demandes de trouver avec une activité sociale. Le projet InsertH est issu de cette réflexion. Depuis 2010, sa mission est de créer des emplois protégés dans des entreprises vaudoises pour des personnes en situation de handicap touchant une rente entière de l'AI. Pour plus de renseignement : voir le site internet InsertH

[3] Tiré de l'art. 3 Principes généraux de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, New York, 2006 : ratifiée par la Suisse le 15 mai 2014.

[4] IDHEAP & Pro Infirmis Vaud. Evaluation du projet « InsertH ». Lausanne, avril 2010.

[5] Classification québécoise Processus de Production du Handicap, Patrick Fougeyrollas, RIPPH/SCCIDIH, Québec, 1998.