



SEMAINE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 2016

L'Unapei démonte les préjugés sur
l'emploi et le handicap cognitif

Contact presse :
Anne-Charlotte Chéron
01 44 85 50 83 - 06 37 36 21 48
a-c.cheron@unapei.org



L'Unapei démonte les préjugés sur l'emploi et le handicap cognitif

A l'occasion de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, l'Unapei démonte cinq préjugés sur le handicap et le travail et montre à travers des situations concrètes qu'une personne en situation de handicap cognitif a toute sa place sur le marché de l'emploi.

Très souvent, le handicap cognitif (*altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions cognitives résultant d'un dysfonctionnement cérébral, quelle qu'en soit l'étiologie*) parce qu'il reste méconnu, inquiète. Victimes de préjugés, les personnes handicapées peuvent être perçues comme peu capables et sont les plus éloignées du marché du travail classique. Pourtant chaque personne devrait pouvoir construire son projet professionnel et s'orienter vers une entreprise ou un établissement de travail, adapté à ses souhaits et ses compétences.

Il y a plus de 50 ans, les associations Unapei ont inventé le travail protégé. Aujourd'hui, premier acteur du secteur protégé avec 600 Esat (établissement et service d'aide par le travail) et 120 entreprises adaptées, l'Unapei continue d'innover pour proposer de nouvelles façons d'accéder au travail pour les personnes handicapées. Sans renoncer aux solutions adaptées pour tous, elle s'est concrètement engagée dès 2003 en faveur de l'emploi accompagné avec la création des SISEP (service d'insertion sociale et professionnelle), dont la mission prioritaire est l'accompagnement d'adultes vers l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail ou dans des structures médico-sociales.

Multiplication des partenariats avec les entreprises, diversification de la palette de services proposés aux travailleurs, formation, validation des acquis et de l'expérience, accompagnement professionnel et social, autant de dispositifs qui visent à répondre aux besoins et motivations de chacun tout en sécurisant les parcours au maximum. « *C'est une logique, entre travail protégé et société inclusive, qui doit nous conduire, aujourd'hui, à élargir la palette des possibles et à multiplier les passerelles vers le milieu ordinaire de travail.* » déclare Luc Gateau, administrateur de l'Unapei, responsable de sa commission travail.

Mais ces actions positives doivent aussi être accompagnées de réponses politiques concrètes. L'inscription de l'emploi accompagné dans le code du travail cet été est une reconnaissance, mais comment entrer sur le marché du travail quand on n'a pas accès à l'éducation et à la formation continue ? L'Unapei milite pour une société inclusive et solidaire. Elle revendique le droit au travail pour les personnes handicapées. Son effectivité passe par un accès aux dispositifs de formations et aux apprentissages de droits communs. Ceci implique de rendre les contenus et les méthodes pédagogiques accessibles à tous (notamment en utilisant les techniques du facile à lire et à comprendre) et de généraliser la validation des acquis de l'expérience. Il est également nécessaire de soutenir le déploiement des dispositifs d'emploi accompagné pour que toutes les personnes handicapées bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement adaptés à leurs souhaits et à leurs capacités, tout au long de leurs carrières professionnelles, sans barrières et sans secteur prédéterminé.

6 initiatives parlantes pour vaincre les préjugés sur le travail et handicap

⇒ Préjugé 1 : une personne handicapée n'a pas sa place dans l'entreprise

Faux ! Chaque personne doit pouvoir accéder à une pluralité de milieux de travail permettant d'apporter la réponse la plus adaptée à ses motivations et à ses besoins. La palette des possibles pour les travailleurs handicapés est large :

- le travail en milieu protégé propose aux personnes handicapées une activité à caractère professionnelle et un soutien médico-social et éducatif ;
- le milieu adapté : les entreprises adaptées offrent aux travailleurs handicapés une activité professionnelle adaptée à leurs compétences ;
- le milieu ordinaire : le marché du travail classique. La personne handicapée bénéficie d'un statut de salarié. Son temps et poste de travail peuvent être aménagés.

Aujourd'hui de plus en plus de passerelles se font entre les différents milieux. Une personne bien accompagnée et formée peut évoluer du milieu adapté vers un poste dans une entreprise dite ordinaire. Des liens peuvent également s'opérer entre les différents milieux, comme le montrent les « Esat hors les murs », qui délocalisent leurs ateliers de productions au sein des entreprises. Une possibilité pour que chacun puisse travailler ensemble dans les meilleures conditions.

- **L'initiative positive : « Passerelle pour l'emploi », un dispositif précurseur pour favoriser l'emploi en entreprise ordinaire**

Depuis la fin des années 1990, l'Adapei 44 Loire-Atlantique a construit une passerelle entre le secteur protégé et le milieu ordinaire. Ici, pas d'atelier de production, mais une mission : accompagner vers l'emploi ordinaire les personnes handicapées intellectuelles ou psychiques. Plutôt que de vendre des prestations, comme le font traditionnellement les Esat, l'établissement propose aux employeurs d'accueillir une personne handicapée sur un poste identifié dans le cadre d'une convention de mise à disposition individuelle. Pour sécuriser la démarche, un accompagnement de l'employeur comme de l'employé est mis en place jusqu'à la signature d'un contrat de travail de droit commun. Un suivi est ensuite assuré sur une période de deux ans.

Chaque année, « Passerelle pour l'emploi » permet d'accompagner une cinquantaine de personnes et de concrétiser une douzaine de passages vers le milieu ordinaire de travail. Des contrats allant de la restauration avec Sogeres, en passant par des fonctions de manutention industrielle chez Delta Meca ou encore d'agent d'accueil pour le CSTB, à l'hôtellerie avec IBIS.

⇒ Préjugé 2 : une personne handicapée ne peut pas travailler seule

Faux ! Pourquoi une personne en situation de handicap cognitif ne pourrait-elle pas travailler comme n'importe quelle autre personne, si elle avait accès comme chacun à l'éducation et à la formation ? Les personnes handicapées peuvent comme les autres avoir un projet professionnel. Si elles sont bien accompagnées, elles sont en mesure d'acquérir de nouvelles compétences et d'évoluer dans leur activité professionnelle.

Pour beaucoup il est encore difficile d'imaginer que des travailleurs porteurs d'un handicap cognitif puissent tirer les bénéfices d'un dispositif de formation professionnelle. L'Unapei a réalisé un guide pratique pour démontrer concrètement l'inverse et outiller l'ensemble des professionnels. Fruit de l'expérience de l'ensemble des associations du mouvement Unapei, il articule des conseils pratiques et des exemples de bonnes pratiques professionnelles à destination des prescripteurs de formation (Esat, entreprises adaptées ou tout service d'accompagnement vers le milieu ordinaire) et des formateurs.

La formation est un levier clé pour que les personnes handicapées puissent accéder à l'emploi accompagné. Ce dernier consiste à donner un appui aux personnes avec handicap pour qu'elles trouvent un emploi rémunéré en milieu ordinaire de travail et s'y maintiennent. Une utopie ? Si les exemples sont encore rares aujourd'hui, les entreprises qui ont opté pour cette solution ne la remettent pas en question.

Télécharger gratuitement le guide : *La formation professionnelle continue des personnes handicapées*

• **L'initiative positive : l'exemple de Justine, employée depuis un an dans un hôtel à Lille**

Après deux ans de formation en alternance et cinq mois de stage, Justine a décroché un CAP et signé un CDI dans un hôtel lillois où elle travaille depuis plus d'un an. Elle a pu se former et intégrer sa nouvelle entreprise en toute sécurité, grâce un accompagnement sur mesure apporté par les Papillons Blancs de Roubaix-Tourcoing, une association Unapei.

Un aménagement simple de son poste a été prévu pour qu'elle puisse travailler dans les meilleures conditions. L'équipe de l'hôtel a ainsi imaginé une *check list* en images pour l'aider dans ses tâches quotidiennes, comme elle ne maîtrise ni la lecture ni l'écriture. A présent elle peut les réaliser sans se tromper et participe à la vie de l'hôtel comme ses collègues.

⇒ **Préjugé 3 : une personne handicapée peut donner
une mauvaise image aux clients**

Faux ! Ce préjugé est très souvent motivé par la méconnaissance du handicap et plus généralement de la peur de la différence. Ceux qui figurent hors des normes restent encore en marge de la société. Mais pour que les choses changent enfin et que chaque personne en situation de handicap puisse faire ses preuves sur le marché de l'emploi, il faut que la norme devienne le vivre ensemble.

Les exemples le prouvent, lorsque le public est confronté au handicap, les préjugés finissent très naturellement par tomber. Les personnes handicapées surprennent dès lors presque toujours par leurs compétences et professionnalisme.

- **L'initiative positive : une brasserie confiée à des travailleurs handicapés à Nancy**

La brasserie du parc Sainte-Marie à Nancy montre que les travailleurs handicapés sont tout aussi compétents, capables et qualifiés que les autres. Depuis 2015, l'entreprise adaptée AEIM 54 a investi ses murs. Une entreprise adaptée est une entreprise en milieu ordinaire employant majoritairement des travailleurs handicapés. Elle permet à tout travailleur handicapé d'exercer une activité salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

La brasserie nancéienne accueille en fonction des saisons 5 à 12 salariés pour servir une vingtaine de couverts en salle et presque autant en terrasse. La brasserie constitue une belle vitrine pour montrer les compétences et les savoir-faire des personnes en situation de handicap cognitif. Alexandre Horrach son directeur général a tenté ce pari, qui semblait d'abord fou, en observant des expériences de ce type réussies en Suisse. La reprise de la brasserie qui avait une clientèle assidue et exigeante constituait un véritable défi. Aujourd'hui et après un an d'expérience, c'est une réussite totale. Tant et si bien que la directeur général projette d'ouvrir prochainement une deuxième brasserie tenue par des personnes handicapées.

⇒ **Préjugé 4 : : les entreprises employant des personnes handicapées sont moins performantes et moins compétitives**

Faux ! Pour garantir leur indépendance et répondre aux défis d'un environnement de plus en plus concurrentiel, les Esat et les entreprises adaptées ont diversifié leurs activités et s'inscrivent aujourd'hui dans tous les secteurs, notamment ceux de pointes, tel que l'automobile, l'aéronautique, la pharmaceutique ou le numérique. Des liens nouveaux s'opèrent pour créer de nouvelles activités économiques innovantes.

Comme en témoigne la signature récente d'une convention de partenariat entre les Banques Alimentaires et l'Unapei pour lutter contre le gaspillage. L'objectif : mettre en place en France une véritable filière de recyclage s'appuyant sur des Esat. Le premier d'entre eux, l'Esat du Prat, à Vannes (Adapei du Morbihan), fonctionne depuis septembre avec une dizaine de travailleurs handicapés. De nombreux établissements comme celui-ci se positionnent aujourd'hui dans des activités où on ne les attend pas.

- **L'initiative positive : Wikicat, des jouets et du mobilier écolo pour les tout-petits**

L'Esat d'Aiffres, situé dans le département des Deux-Sèvres a repris en 1986 l'activité de fabrication de jouets en bois tenue alors par l'entrepris Del, qui rencontrait des difficultés financières devenues insurmontables. L'Esat a diversifié sa production dans le mobilier pour enfants en souscrivant un partenariat avec CAMIF Collectivité intégré au Groupe Manutan, leader français des équipements collectifs auprès des établissements scolaires, collectivités, associations.

L'Esat s'est ainsi vu confier le renouvellement d'une gamme de mobilier pour la petite enfance. Un vrai défi car la production de mobilier pour les crèches ou maternelles doit être irréprochable en termes de qualité, de sécurité et de respect de l'environnement. Cette exigence, ancrée dans les principes du développement durable, est aujourd'hui le principal argument de vente des produits de la marque WikiCat, créée par l'Esat. Leur fabrication mobilise près de 180 travailleurs handicapés dans les Deux-Sèvres, à Aiffres (conception), mais aussi Niort-Chauray (mobilier), Melle (jeux d'extérieur), Thouars (jeux d'imitation) et Moncoutant (finitions).

⇒ **Préjugé 5 : une personne handicapée ne peut participer qu'à des processus d'élaborations basiques et risque de freiner la production**

Faux ! Autrefois considérées comme de simples relais pour des tâches simples, les personnes handicapées peuvent tout à fait participer à des processus de productions complexes pour la réalisation de services ou de produits de haute qualité. La difficulté d'une mission peut être largement dépassée et relevée avec un accompagnement et des explications bien pensées.

Lieu d'ingénierie et d'innovation sociale, le secteur du handicap est une force économique au service d'un projet social. Les outils mis à disposition pour accompagner les personnes en situation de handicap sont même parfois utiles à l'ensemble des salariés. L'Unapei agit activement pour que toutes les informations soient accessibles aux personnes handicapées. Ses associations contribuent à porter et à développer un outil : le Facile à lire et à comprendre (FALC). Sa portée ne doit pas être réduite au champ du handicap. De nombreuses personnes se heurtent à la complexité de certains langages et codes professionnels, parfois truffés d'anglicismes ou d'acronymes. Le FALC est une chance pour de nombreuses personnes qui éprouvent des difficultés d'adaptation sur un nouveau poste ou pour entrer sur le marché du travail. Ce langage simplifié permet d'aller rapidement à l'essentiel de façon synthétique et compréhensible de tous, faisant ainsi gagner du temps à l'ensemble des équipes.

Les méthodes de travail et l'organisation mises en place pour les personnes handicapées servent parfois même à tous les salariés tout en maintenant une production soutenue et de qualité. Les Ateliers Spécialisés Technoland (AST) du Pays de Montbéliard ont par exemple créé un langage imagé afin d'aider les travailleurs handicapés à se repérer de manière autonome dans un processus de production industriel sophistiqué. Des pictogrammes animaliers combinés à des codes couleurs sont venus remplacer des codifications chiffrées complexes et difficiles à mémoriser. Très vite ce langage a été adopté par l'ensemble des salariés qui ont gagné en aisance sur leurs postes. PSA-Citroën a même pensé d'utiliser dans les pays où le groupe est implanté, plutôt que de traduire les nomenclatures et les gammes dans les langues locales .

- **L'initiative positive : un atelier hors-les murs sur le site même de l'entreprise Essilor, du zéro défaut !**

L'usine Essilor de Ligny-en-Barrois produit des verres et du matériel pour les opticiens. En 2011, elle a accueilli un atelier hors-les-murs sur son site, confiant à 12 travailleurs en situation de handicap des missions de connectique pour la fabrication de machines professionnelles. Des études techniques ont permis d'aménager un atelier répondant aux normes de sécurité et apportant un environnement favorable à l'épanouissement de chaque travailleur. Dans le même temps, une démarche de sensibilisation au handicap a été menée en direction des salariés de l'usine. Les douze candidats à la délocalisation ont quant à eux bénéficié de formations d'accompagnement fin de pouvoir prendre les transports en toute autonomie et intégrer de nouvelles règles de sécurité. Avant de faire le grand saut, ils ont été reçus à l'usine pour se familiariser avec les lieux.

« Zéro défaut », a conclu le service qualité de l'usine qui évalue régulièrement leur production. Tous ont su développer de nouvelles compétences pour s'adapter aux nouvelles gammes fabriquées et assurer la polyvalence entre les différents postes. Par leur professionnalisme, ils ont levé tous les préjugés qui subsistaient parmi le personnel du site et sont aujourd'hui considérés comme des collègues à part entière.

Contact presse :
Anne-Charlotte Chéron
01 44 85 50 83 - 06 37 36 21 48
a-c.cheron@unapei.org

UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE PARENTS,
DE PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES ET DE LEURS AMIS.

15, rue Coysevox - 75876 Paris Cedex 18 • Tél : 01 44 85 50 50 - Fax : 01 44 85 50 60 • www.unapei.org