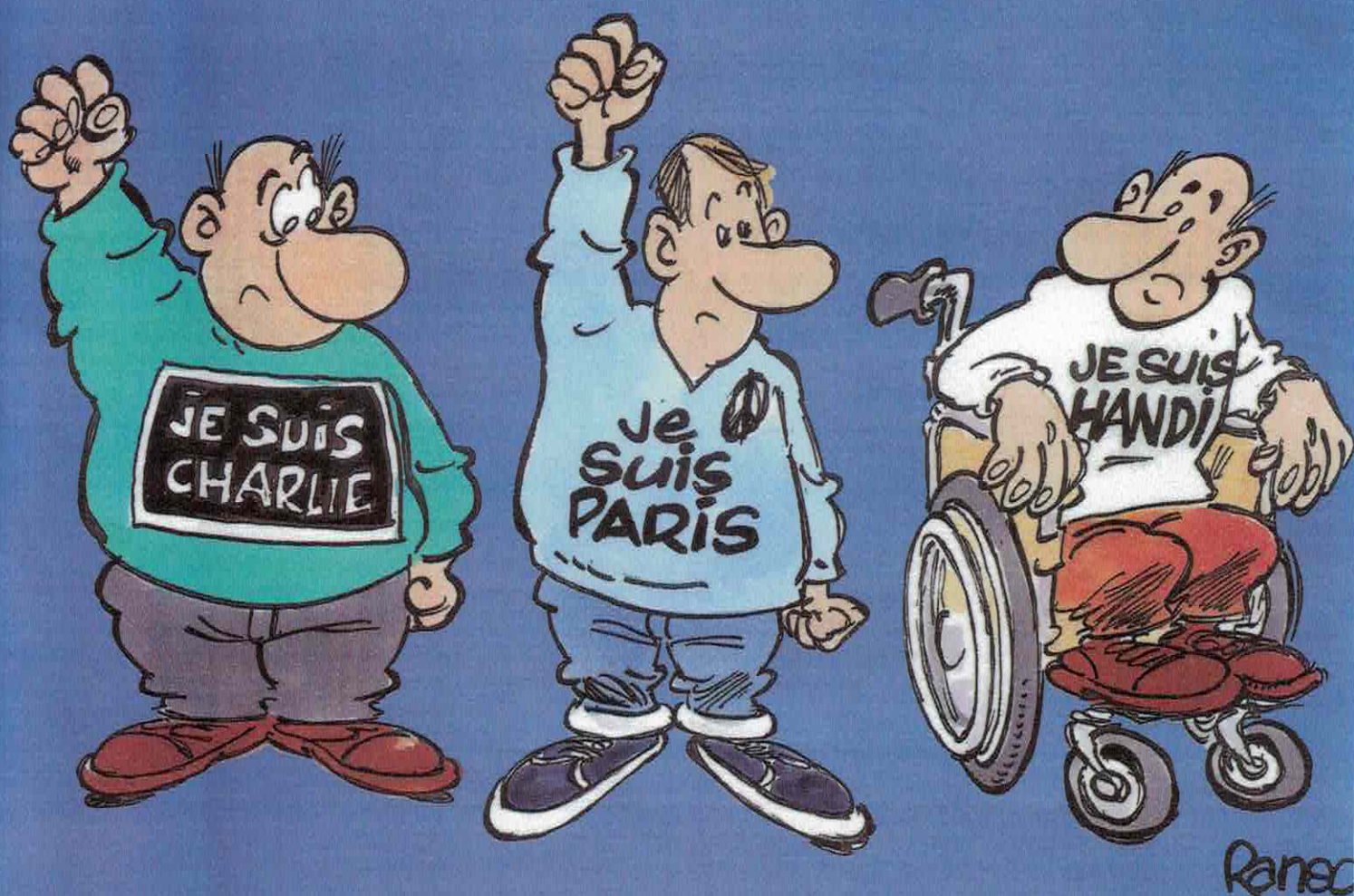


Handicap Information

VICTIMES D'ATTENTATS

L'ENQUÊTE DE LA RÉDACTION



DOSSIER EMPLOI ET HANDICAP MENTAL P.11

PROTÉGÉ OU ACCOMPAGNÉ ?

SECTEUR PROTÉGÉ

Une Passerelle vers l'emploi en entreprise

Via son Ésat hors les murs, le service d'insertion professionnelle Passerelle pour l'emploi de l'Adapei 44 permet à des travailleurs en situation de handicap mental et psychique d'accéder à des postes en milieu ordinaire*.



Thierry Musso

Depuis bientôt six ans, Thierry Musso, la cinquantaine, travaille à la SFCMM – société de Saint-Herblain (44) spécialisée dans la découpe, le cintrage et le façonnage de tubes en métal. Il y a trouvé sa place et son rythme. Ce travailleur en situation de déficience mentale arrive toujours, le matin, une demi-heure avant son heure d'embauche, puis il s'active aux tâches répétitives qui lui ont été attribuées. « Ici je me plais, je fais seul mon travail, je demande aux gars s'ils ont besoin d'un coup de main », confie-t-il en souriant. Son chef d'atelier, qui est aussi son tuteur, ainsi que le responsable achats Laurent Flohic qui les chapeaute, sont unanimes : « Avec sa bonne volonté et son franc parler, il nous a vite séduits. » Pourtant tout n'a pas été facile, car avant la SFCMM et ses tubes en métal, Thierry Musso a multiplié les expériences plus ou moins malheureuses dans d'autres entreprises. Puis, une

fois à la SFCMM, ce travailleur plus que motivé a dû accepter d'adapter son travail à ses compétences et son planning horaire à sa fatigabilité. Si Thierry Musso a finalement signé un CDI avec la SFCMM il y a quatre ans, c'est grâce à l'accompagnement renforcé des conseillers en insertion de Passerelle pour l'emploi.

Passerelle pour l'emploi est le service de l'Adapei 44 dévolu à l'insertion professionnelle de travailleurs en situation de déficience mentale en milieu ordinaire. Ce dispositif a été mis en place avec l'un des premiers Établissements et services d'aide par le travail (Ésat) hors les murs de France. Il a été créé de façon expérimentale en 1999 pour désengorger les listes d'attente des Ésat, puis pérennisé à partir de 2007 avec un co-financement étatique (Agence régionale de santé) et européen, et ouvert aux personnes avec troubles psychologiques ou cérébro-lésées. Le principe de cet Ésat hors les murs, qui bénéficie à une cinquantaine de personnes par an, est simple et efficace : les candidats venus de toute la Loire-Atlantique et désireux de tenter leur chance en milieu ordinaire sont mis à la disposition d'une entreprise pour une durée d'une dizaine de mois renouvelable une fois, jusqu'à l'obtention d'un contrat de travail classique. Si certains trouvent vite un contrat, d'autres multiplient les mises à disposition auprès de diverses entreprises avant d'être embauchés. D'autres encore se rendent compte qu'ils préfèrent le milieu protégé. « Nous souhaitons que les personnes

se sentent bien dans leur travail. Il faut provoquer la bonne rencontre au bon moment entre une entreprise et un candidat », souligne Lyliane Jean, directrice du pôle insertion de l'Adapei 44 et de Passerelle pour l'emploi, qui revendique un « droit à l'expérimentation » pour les professionnels comme pour les personnes accompagnées.

« Nous partons vraiment du projet de chaque candidat pour prospecter les entreprises », explique Nathalie Fonteneau, l'une des quatre conseillers en insertion professionnelle (CIP) de Passerelle pour l'emploi. En veille tous azimuts, elle et ses collègues fouillent sites d'annonces et médias, fréquentent les réseaux, participent à des forums et visitent les entreprises. Ils en profitent pour faire de la sensibilisation à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

CHIFFRES-CLÉS

50 candidats dans le dispositif Passerelle

50% d'entre eux arrivent du milieu protégé où ils ont acquis des aptitudes pour travailler en équipe et répondre à des consignes

12 quittent chaque année l'Ésat pour l'emploi ordinaire (CDI, CDD, contrats aidés de plus de 6 mois ou formation en alternance)

Progressivité et souplesse

Concrètement, la signature d'un contrat de mise à disposition permet au candidat de travailler pour une entreprise tout en restant employé et accompagné par l'Ésat hors les murs. En fait, deux contrats établissent les conditions de travail : le premier lie le candidat et l'Ésat, fixant sa rémunération ; le second est conclu entre l'Ésat et l'entreprise, fixant le coût des prestations effectuées. Le barème de facturation à l'entreprise commence à 35 % du Smic charges incluses et augmente avec la durée d'engagement, le niveau des exigences ainsi que la rémunération du travailleur progressant en parallèle. L'objectif est d'être embauché à 100 % du Smic. « L'avantage est que la période d'essai coûte moins cher à l'entreprise, tout en comprenant un accompagnement renforcé et la possibilité de rompre le contrat sans frais, précise la directrice, Lyliane Jean. Et le candidat peut lui aussi s'arrêter sans conséquences. »



Service d'accompagnement

« Souplesse, proximité, réactivité » : tels sont les leitmotivs des conseillers en insertion, qui font régulièrement le point avec le candidat et son tuteur et observent le candidat sur son lieu de travail pour conseiller sur la meilleure adaptation de son poste. « Nous ne parlons pas handicap mais besoins pour le compenser », expliqua Nathalie

FONDATION AMIPI : LE CÂBLAGE COMME SUPPORT D'APPRENTISSAGE

Basée à Cholet (85), la fondation Amipi-Bernard-Vendre, qui vient de fêter ses 50 ans, sert elle aussi de tremplin vers le milieu ordinaire. Ses sept usines réparties dans la région Pays-de-la-Loire et le Centre-Val-de-Loire sont sous-traitantes de l'industrie automobile et fonctionnent en tant qu'entreprises adaptées. Elles emploient au total 600 travailleurs en situation de handicap mental qu'elles forment au câblage électrique. Cette expérience manuelle, technique et sociale permet à ces travailleurs de développer des apprentissages respectant une pédagogie validée scientifiquement, et de postuler ensuite à des postes en milieu ordinaire. Depuis 2009, environ 70 personnes ont ainsi trouvé un emploi durable dans des entreprises très diverses, après y avoir effectué un stage et une mise à disposition.

Fonteneau. Le responsable achats de la SFCMM, Laurent Flohic, reconnaît que « ce système de mise à disposition permet de prendre vraiment le temps d'accrocher le travailleur au poste ». Il dit avoir apprécié les entretiens réguliers avec le CIP et aussi la formation

les murs comme celui de ce SAVS se prolongent deux ans après la signature du CDI.

Obstacles

Reste que le parcours est souvent long, notamment pour le public porteur de troubles psychologiques, de plus en plus nombreux parmi les candidats. Autre difficulté rencontrée par les conseillers en insertion professionnelle : la conjoncture économique et la concurrence des contrats aidés qui peuvent s'avérer moins coûteux pour l'entreprise qu'un contrat de mise à disposition. Pourtant, « l'Ésat est un service à destination des personnes en situation de handicap comme des entreprises. C'est ce double accompagnement qui fait notre pertinence », conclut la directrice Lyliane, bien décidée à développer les modules de sensibilisation des entreprises : pour expliquer le handicap, transmettre des outils et faire comprendre l'intérêt de la mise à disposition.

■ Texte et photos : Armandine Penna

dont, avec le tuteur, il a pu bénéficier. En outre, pour soutenir le travail des conseillers d'insertion, Passerelle a mis en place dès 2008 son service d'accompagnement social pour l'emploi (SAccSoE), un service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS), afin d'aider les candidats les plus fragiles à lever les freins qui gênent leur accès durable à l'emploi. L'accompagnement de l'Ésat hors

* Passerelle pour l'emploi de l'Adapei 44, en plus de son Ésat hors les murs et de son service d'accompagnement social pour l'emploi (SAccSoE), comprend un dispositif d'appui professionnel et social des apprentis handicapés (DIAPSAH) et un dispositif APIC'S (Agir pour une insertion citoyenne et solidaire) pour favoriser la transition vers le milieu protégé, ordinaire ou la formation des jeunes maintenus en IME sous aménagement de l'article 67 de la loi n° 2005-1057 relative à l'égalité des territoires de l'amendement Creton.