

Handicap et travail: (r)évolution

INCLUSION • La Suisse a longtemps été en retrait quant à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la sphère professionnelle. Pourtant, il reste évident que le travail est une composante essentielle de la structure identitaire de tout un chacun. Mais alors, où en est-on aujourd'hui? Éclairage avec Hervé Goarant, directeur du secteur adulte à la Fondation de Vernand.

Hervé Goarant dirige le secteur adulte de la *Fondation de Vernand* depuis 2017. L'institution éducative fondée en 1972 à l'initiative de parents d'enfants en situation de handicap s'est ensuite spécialisée dans l'accompagnement de personnes souffrant de TSA (Troubles du Spectre Autistique) et comporte aujourd'hui plus de 600 employé·e·s et quasiment autant de résident·e·s. La fondation s'engage résolument dans l'inclusion de personnes en déficience intellectuelle dans le monde professionnel avec deux programmes principaux: les ateliers spécialisés et les postes intégrés. Dans chaque démarche, l'accent est mis sur les compétences individuelles de chaque résident·e ainsi que sur ses aspirations et projets personnels. Les directeur·ice·s et cadres sont en étroite collaboration avec les éducateur·ice·s afin de créer des espaces innovants et adaptés aux besoins de chacun·e, favorisant notamment le développement du concept d'auto-détermination, principe qui encourage chacun·e à diriger sa vie en fonction de ses désirs et capacités. «Le but est de leur permettre de mieux les inclure dans les sujets qui les concernent», explique Hervé Goarant.

«Le but est de leur permettre de mieux les inclure dans les sujets qui les concernent»

L'objectif premier de ces différents programmes est donc de favoriser l'autonomie et l'indépendance des résident·e·s, tout en leur proposant un environnement d'intégration sécurisé et adapté à leurs besoins. Ce fonctionnement met à l'épreuve les préjugés souvent répandus dans la société envers les personnes en situation de déficience intellectuelle. Trop souvent considérés comme des individus à protéger, cette approche vise à



réaffirmer leur statut de personne à part entière, capable de contribuer pleinement à la société.

Et du côté des entreprises?

Les Ateliers spécialisés offrent un choix varié d'activités, favorisant le développement tant des compétences sociales que professionnelles des résident·e·s, tout en leur permettant de rester dans un cadre de travail spécialisé. Les postes intégrés, eux, sont établis directement avec des entreprises accompagnées tout au long du processus d'intégration des personnes en situation de handicap. Des réunions sont organisées en amont entre éducateur·rice·s, directeur·rice·s et employeur·se·s afin de définir un cahier des charges et de sensibiliser les nouvelles entreprises, notamment au processus d'adaptation à l'environnement professionnel, souvent plus long, ou encore la flexibilisation des horaires de travail. Ces rencontres visent également à apaiser les éventuelles préoccupations des employeur·se·s, souvent liées à la nouveauté du concept de poste intégré. L'objectif est d'établir un équilibre entre un environnement de travail stable et des quotas prédéfinis en amont. Des maître·sse·s socio-éducatif·ve·s sont chargé·e·s d'accompagner les résident·e·s tout au long de leur expérience

professionnelle, mettant l'accent sur la possibilité pour ces dernier·ère·s de changer de profession en cas de nécessité ou de changement d'aspiration, toujours selon les compétences individuelles. En effet, les institutions ont historiquement accordé une priorité aux ateliers spécialisés, autrefois appelés ateliers «protégés», où les résident·e·s restaient parfois en poste pendant plus de dix ans. Le directeur s'exprime sur cette notion: «Ateliers» protégés, mais protégés de quoi? On fait des ateliers pour développer des compétences professionnelles, le but n'est pas de les couper du monde.» Cette approche n'est donc plus souhaitable pour tous·te·s.

Rien sur nous sans nous

Handicap et société

Malgré toutes ces mises en place, de nombreux obstacles persistent pour les personnes en situation de déficience intellectuelle et leurs proches, notamment sur le plan administratif. Les salaires restent souvent bas, voire dérisoires, pour certain·e·s, principalement en raison de la présence de l'allocation pour invalidité (AI). Cette rente destinée à couvrir les besoins vitaux des personnes en situation

d'invalidité professionnelle partielle ou complète crée un dilemme: un salaire plus élevé entraînerait la suppression de cette allocation ou l'apparition d'impôts que celle-ci ne suffirait pas à couvrir. Le salaire représente pourtant un symbole fort d'indépendance, permettant à chacun·e d'atteindre une certaine autonomie financière sans se sentir constamment dépendant·e du système.

Le travail permet aux gens d'exister au lieu de simplement vivre

Malgré ces défis, les progrès dans le domaine de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap sont indéniables et l'on reconnaît de plus en plus son importance dans la construction identitaire de chacun, renforçant les liens sociaux et l'affirmation de soi. Le directeur explique: «Le travail permet aux gens d'exister au lieu de simplement vivre.» Afin de continuer dans cette ligne de progression, de nouveaux moyens de communication et de sensibilisation sont pensés chaque jour. Le nouvel objectif? «Rien sur nous sans nous!», cite le directeur, impliquant une meilleure intégration des personnes en situation de handicap dans les décisions prises à leur égard. •

Andrea Fael