

Brive → Vivre sa ville

EMPLOI ■ Des salariés handicapés des Ateliers de la Vézère, à Saint-Viance, sont employés dans des entreprises

Se détacher du handicap par le travail



AU TRAVAIL. Au gramme près, Thomas remplit les sacs de poudre de protéines bio que fabrique Alter Nutrition, dans son atelier de Novapôle à Saint-Viance. PHOTOS STÉPHANIE PARA

L'inclusion par le travail, c'est un axe que développe l'APAJH avec les salariés de ses Ateliers de la Vézère, à Saint-Viance. Certains sont détachés dans des entreprises ordinaires, avec succès.

Blandine Hutin-Mercier
blandine.hutin@centre-france.com

Thomas a 22 ans. Après un CAP d'agent de restauration et un stage à Clairvièvre, le Meysacois travaille aux espaces verts des Ateliers de la Vézère, l'ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) que gère l'APAJH (*) à Saint-Viance. « Mon projet, c'est d'être dehors, sourit-il. Tailler, tondre, c'est intéressant. Et il y a toujours une bonne ambiance. »

Volontaire, Thomas est aussi détaché régulièrement, depuis un an, chez Alter Nutrition, sur le Novapôle de Saint-Viance. Là, selon les besoins de l'entreprise qui fabrique des protéines bio, il colle des étiquettes, remplit et scelle des sachets. « J'aime bien être précis et ce travail libère mon espace per-

sonnel dans la vie quotidienne. Je suis quelqu'un de vaillant aussi, ça me donne du courage et de l'envie. »

Du stage à l'emploi

Spécialisés dans les espaces verts et le ménage industriel, les Ateliers de la Vézère emploient une trentaine de personnes (quarante avec l'ESAT du Puy Grand à Chamboulive), en situation de handicap mental léger ou souffrant de difficultés sociales ou psychiques. Huit sont détachés en entreprise, dans la fabrication de bougies ou le nettoyage de camions, sur des durées et des fréquences variables selon les capacités des uns et des autres ; une dizaine d'autres œuvre à l'année et à temps plein sur le site de Blédina pour du tri et de la répara-

tion de palettes.

« Ils commencent souvent par des stages, explique Gaël Miane, moniteur à l'ESAT. Pour tester que tout le monde se sent bien. Puis on part sur une mise à disposition pendant deux ans renouvelables. L'objectif, c'est de décrocher nos salariés dans le milieu ordinaire. »

« Les entreprises sont surprises par l'adaptabilité de ces salariés »

Un dispositif en plein développement, à la demande de l'ARS, qui fait le pari de l'inclusion en entreprise. Sept d'entre elles passent régulièrement contrat avec les Ateliers de la Vézère, trois rien qu'au Novapôle voisin.

« Par le bouche-à-oreille, on n'a pas de difficulté pour trouver des entreprises. Le détachement est un partenariat ga-

gnant-gagnant, estime Gaël Miane. On essaie d'ailleurs de former nos salariés dans ce sens et de développer des potentialités ; on réfléchit par exemple à créer une navette depuis Chamboulive. Résultat : certaines périodes sont tendues, on doit déshabiller les espaces verts pour satisfaire toutes les mises à disposition. »

Moins coûteux pour les entreprises, le détachement est avant tout un investissement humain. « Les entreprises sont surprises par l'adaptabilité et les capacités de ces salariés. Même nous, on a des surprises, apprécie Gaël Miane. En général, c'est très valorisant pour eux ; les deux parties s'adaptent et c'est un peu la cerise sur le gâteau. Il faut vraiment que ça fasse partie de leur projet individuel. »

Un projet qui peut aboutir à un emploi direct dans le milieu ordinaire. Détaché du handicap. ■

(*) APAJH Corrèze, Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés.

QUESTION À



JAMES THOMSON ET NADÈGE ADOLPHE
Gérants d'Alter Nutrition

Quel intérêt trouvez-vous au détachement de salariés handicapés ?

C'est un partenariat gagnant-gagnant. Nous ne produisons pas tous les jours, nous ne pourrions pas embaucher des salariés à temps plein. Le premier intérêt, c'est la souplesse du dispositif, sa flexibilité.

Le deuxième, c'est que ces personnes nous apportent une bouffée d'oxygène ; ça fait du bien de les avoir avec nous. Ils nous offrent de vrais contacts humains, c'est important. Même s'il faut parfois prendre un peu plus de temps pour leur expliquer le travail ou pour des pauses, même si c'est parfois un peu difficile, les avoir avec nous nous nourrit d'une façon différente. Ils sont naturels, jamais dans le rapport de force. Aujourd'hui, on ne choisirait pas un personnel de la même façon, mais plutôt sur des valeurs humaines et le long terme.

Enfin, nous sommes persuadés - c'est notre fibre personnelle - que l'avenir de l'entreprise n'est pas qu'une question de développement et de revenus, mais qu'il dépend aussi du bien que l'on peut faire autour de soi.

Par Blandine Hutin-Mercier