



Madame Hädener s'occupe de placer les rouleaux de monnaie dans des boîtes en carton.

## Un job ordinaire pour Madame Hädener

Qu'en est-il de l'intégration des personnes ayant un handicap mental dans les grandes entreprises suisses? A La Poste, un projet en ce sens est en cours depuis plusieurs années. Initié à Oensingen, il rencontre un certain succès.

Reportage: Susanne Schanda – Photo: DR

Madame Hädener parle de son travail avec enthousiasme. A Oensingen, au sein de SecurePost, elle s'occupe d'activités liées à l'argent et aux objets de valeur. Un travail important qui nécessite un personnel de confiance: «Au début, j'ai dû fournir une attestation de non-poursuites et un extrait du casier judiciaire, sinon ils ne m'auraient pas engagée.» Ce qu'elle préfère: travailler à la machine conditionnant la monnaie: «J'accroche le chariot contenant les pièces à la machine. Celles-ci sortent sous la forme de rouleaux enroulés dans un papier. Ils tombent ensuite du tapis roulant et je les mets dans une boîte en carton.» C'est à la coopérative des ateliers VEBO que le projet a démarré en 2009. La Poste passait alors des commandes aux ateliers où travaillaient des personnes handicapées. L'idée de mener un projet pilote et d'évaluer la possibilité, pour les personnes handicapées, d'exercer leur activité directement au sein des locaux

de La Poste est née ainsi. «De nombreux employés étaient septiques. Il s'agissait d'un projet et personne ne savait si cela allait fonctionner», se souvient Fritz Moser, chef du projet «Intégration des personnes handicapées à La Poste». Initié avec quatre personnes handicapées provenant des ateliers VEBO, il a si bien fonctionné qu'il a été poursuivi de manière permanente. Des doutes, Madame Hädener en avait aussi au début. Elle craignait que ses collègues n'aient assez de patience pour lui expliquer plusieurs fois ce qu'elle n'aurait pas compris tout de suite: «Mais tous ont été prêts à m'aider. Il y a une super ambiance.» Travaillant à 80%, elle se rend quatre demies journées à La Poste et quatre autres demies à l'atelier. Et s'il y a particulièrement beaucoup de travail, Madame Hädener vient une demie journée supplémentaire: «Aujourd'hui, je peux effectuer des tâches que je ne pouvais pas réaliser auparavant.»

## Un système de location de services

En Suisse, une centaine de personnes ayant un handicap ont travaillé à La Poste via ce projet. Dans un bureau, au triage, au lavage des véhicules ou dans le domaine de la logistique. La plupart ne possèdent pas de contrat, mais sont placés par une société de location de services, via une organisation pour personnes handicapées. Les participants de ce programme sont engagés pour une durée minimale de trois mois, qui est généralement prolongée. La Poste et l'institution élaborent un contrat de pratique qui est aussi signé par le travailleur. Dans le cas de Madame Hädener, la VEBO, responsable du coaching, prend en charge les heures de travail ainsi que le salaire de sa cliente, qui est géré par sa tuteure.

La Poste travaille avec environ 18 institutions pour personnes handicapées. ●

## Compasso: une interface utile

Compasso est un portail d'informations pour les employeurs. Elle permet à ceux-ci de les soutenir dans leur collaboration avec des personnes ayant un handicap. En outre, Compasso jouit d'un large réseau auprès de différents organismes: organisations de personnes handicapées, institutions, assurance perte de gain et accidents, la Confédération suisse des offices AI, SUVA, Association suisse des institutions de prévoyance, placement de personnel et location de services et job coaching. La Poste, les CFF, Swisscom et Coop font notamment partie des sponsors de la plateforme.

[www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)

## Monde du travail et handicap mental: ça coince!

Nous avons demandé à plusieurs entreprises leur politique en matière de personnel.

Texte: Lise Tran

Premier constat: il n'existe pas de chiffres sur l'intégration professionnelle des personnes ayant un handicap mental. Les entreprises que nous avons contactées et à qui nous avons demandé si elles comptaient de tels collaborateurs, sont actives au niveau suisse et sont connues auprès d'un large public.

### Secteur privé: une inclusion très timide

Les employeurs du secteur privé contactés ne se sont généralement pas dotés d'une politique spécifique. Aldi, Denner, Lidl et Manor ne possèdent aucun programme destinés à l'intégration des personnes avec un handicap mental. Lidl précise employer quelques personnes bénéficiaires d'une rente AI, sans enregistrer «par principe leurs maladies». Manor dit «mettre en œuvre une politique d'accompagnement individuel lors de la (ré)intégration de personnes handicapées», mais n'indique pas si elle emploie des collaborateurs avec un handicap mental. Le constat n'est pas plus opti-

miste auprès des multinationales. Nestlé Suisse ne compte parmi ses employés aucun collaborateur avec un handicap mental. Enfin, Procter and Gamble n'a pas souhaité répondre à nos sollicitations.

### Quelques exceptions

Sur les six entreprises de distribution contactées, seules Coop et Migros tirent leur épingle du jeu. Migros collabore avec plusieurs institutions. Dans le canton de Neuchâtel, l'institution Les Perce-Neige, qui accueille des personnes avec un handicap mental, place chez Migros des collaborateurs en difficulté. L'institution dispose par ailleurs d'un programme d'«Intégration Sociale et Professionnelle Individualisée en Entreprise» (ISPIE), qui prévoit une convention avec l'entreprise partenaire. Lancé en 2002 en collaboration avec différentes institutions, le projet romand «Intégration Handicap» de Coop permet à environ 75 personnes ayant un handicap physique ou mental, d'occuper un «poste régulier».

### Un service public par tous et pour tous?

Les entreprises liées à la Confédération sont enjointes de respecter certains objectifs. Le projet «Intégration des personnes handicapées» de La Poste a permis l'intégration d'une centaine de personnes, dont certaines ayant un

handicap mental. Réserver un pour cent de ses emplois à des collaborateurs «ne disposant pas pleinement de leur capacité de travail», est l'objectif de Swisscom. A souligner cependant que le géant bleu n'ouvre ses postes qu'aux «personnes aptes à intégrer le premier marché de l'emploi», les «aptitudes» de celles-ci étant évaluées par des entreprises partenaires. Enfin, les CFF disent ne compter pour l'heure aucun employé ayant un handicap mental, ses efforts se concentrant avant tout sur les collaborateurs atteints physiquement ou psychologiquement dans leur santé.

## Protection contre la discrimination insuffisante

En ratifiant, en 2014, la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), la Suisse s'est engagée à interdire la discrimination fondée sur le handicap notamment lors des conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi. Dans son rapport de 2016 sur la mise en œuvre de la CDPH, le gouvernement suisse admet que la protection contre la discrimination des personnes handicapées au travail n'a qu'un effet limité en droit privé.