

Homme à tout faire

Dans le cadre du projet Basler Charta (la charte bâloise, ndr.), il a été possible de créer plus de 100 places de travail pour personnes avec handicap en région bâloise. Parmi eux, également des demandeurs d'emploi avec handicap mental ont réussi à faire le pas dans le marché premier du travail. Un exemple.

Texte: Tanja Aebli – **Photos:** dr

D'un seul mouvement, Silvio Sacchi met le sac rempli de bouteilles en PET à son épaule, ajuste sa casquette, dit au revoir d'un signe de la main et s'en va. «Silvio est très motivé. Il ne vient pas ici pour passer le temps mais bien pour travailler», explique Gabriela Keller, directrice de CURAdomizil, un service de soins et aide à domicile privé, de Muttenz (BL).

Le jeune homme de 27 ans travaille depuis trois ans dans ces bureaux occupés par 12 personnes. Toujours le vendredi. Dès 8 heures. Le poste n'existait pas avant et a été entièrement conçu pour lui, dans le cadre du projet de la Basler Charta qui avait pour objectif de créer 100 places de travail pour les personnes handicapées en région bâloise (voir encadré). Son travail consiste en des tâches simples telles que vider les poubelles, apporter le courrier, arroser les plantes, cuisiner le repas de midi, faire la vaisselle. Des tâches que Silvio trouve définitivement «cool».

Travail sur mesure

Silvio a été engagé dans le cadre du projet. Gabriela Keller parle d'une expérience. L'engagement de Silvio a été intensément discuté. Par l'ensemble de l'équipe. «Chaque collaborateur est concerné par un tel procédé, car les employés avec handicap mental ont besoin de plus de soutien que les autres employés», dit-elle. Avant de se lancer, il fallait être sûr que l'équipe était clairement derrière le projet.

Gabriela Anderegg, une des employées, confirme: il y a un surplus de travail. Elle accompagne Silvio le vendredi et l'aide si besoin. Silvio se montre certes très consciencieux et prend très au sérieux les tâches qui lui sont attribuées et répertoriées dans une checklist. Souvent, il sait se débrouiller seul. Quand il va faire les courses pour le repas de l'équipe, par exemple, il sait demander de l'aide sur place quand il ne trouve pas un produit. En cas d'urgence, il peut cependant toujours appeler le bureau avec son téléphone portable.

Selon la forme du jour, il peut arriver qu'il faille l'accompagner de façon plus proche. Il est surtout important que Silvio ne fasse qu'une chose à la fois. Et qu'on lui attribue les tâches en suivant toujours plus ou moins le même protocole.

L'engagement de Silvio est un vrai processus. Des adaptations ont

été faites pour mieux répondre aux besoins de chacun. D'un jour et demi de présence, par exemple, le poste a été ramené à un seul jour. Un changement optimal pour Silvio comme pour l'équipe. Equipe à qui par ailleurs Silvio apporte un nouvel esprit. Le jeune homme a une fibre sociale très développée et se soucie de ses collègues. «Silvio estime avoir une certaine responsabilité envers les gens ici. Quand quelqu'un a un rhume, par exemple, il lui fait du thé.»



Silvio Sacchi vide la case postale de l'entreprise.

Parallèlement à d'autres jobs

Le jeune homme est actif aussi dans d'autres endroits. Deux matins par semaine il travaille pour sa mère qui dirige une petite entreprise qui compte CURAdomizil comme client. Là-bas, il met sous paquet les commandes des clients, classe des documents, range ou fait les courses.

Depuis qu'il a quitté le nid familial pour vivre dans son propre appartement, il cherche encore un job qui l'occuperait deux matins par semaine: home pour personnes âgées, entreprise d'entretien de

jardins, paroisse, cantine, épicerie de quartier, ferme... Il voit de nombreuses possibilités. Certains pourparlers sont d'ailleurs en cours. «Pour ces places de travail, il n'y a pas d'annonces. On doit les trouver soi-même», prévient Brigitte Sacchi, la mère de Silvio. Dans cette tâche, le réseau social sur lequel on peut compter est très important. Tout comme la préparation à un tel engagement.

Sa maman souhaite que Silvio puisse continuer sur cette voie. Il est sur le bon chemin. «Ces différents jobs donnent à Silvio un véritable

élan. Il s'épanouit en tant que personne et gagne en confiance en soi», constate-t-elle.

A son avis, pour qu'une intégration en entreprise soit couronnée de succès, il faut avant tout des conditions adaptées et la présence de personnes réellement prêtes à accueillir ces employés «un peu différents». Elle voit deux tendances dans l'économie d'aujourd'hui: d'un côté les grandes entreprises, qui ne cherchent qu'à faire des bénéfices, et de l'autre les petites et moyennes entreprises qui accordent encore de l'importance aux valeurs humaines. La maman de Silvio prévient: «Il est important que la volonté d'intégration des entreprises soit valorisées. Elles doivent cependant aussi avoir la possibilité d'interrompre la collaboration.»

A propos collaboration, Silvio est depuis longtemps de retour. Assis à la table de cuisine, il prépare la salade avec un collègue de travail. Il coupe fromage et saucisse avec application, seulement dérangé par quelques membres de l'équipe qui viennent déjà piquer un petit morceau, en guise d'apéro. ●



Midi approche, Silvio Sacchi prépare le dîner avec un de ses collègues.

Une charte pour l'emploi

Le projet «die CHARTA» a été initié en mars 2009 par la radio locale bâloise Radio X. L'objectif était de créer d'ici fin 2012, 100 places de travail ou de formation pour des personnes handicapées dans le marché primaire du travail. L'objectif a été atteint à l'automne 2012.

Plus de 200 entreprises, associations et institutions de la région bâloise ont entretemps signé la charte et reconnaissent ainsi le droit à une égalité des chances pour les personnes handicapées lors d'une offre d'emploi, d'un engagement ou d'une promotion.

www.diecharta.ch (en allemand)

www.impulsebasel.ch (en allemand)

INTERVIEW

Le point de vue de l'entrepreneur



Stephan Settelen dirige une entreprise du même nom à Bâle et est le père d'un jeune homme de 16 ans porteur de trisomie 21. Il soutient l'intégration tant au niveau privé que professionnel, où il emploie deux personnes avec besoins particuliers. Il a également signé la charte bâloise.

Pourquoi est-ce que vous employez des personnes handicapées dans votre entreprise?

Stephan Settelen: Avec mon fils, je suis touché par la question du handicap. Mais je suis surtout convaincu que l'intégration de ces personnes sur le marché du travail fait sens. Je saluerais d'ailleurs l'introduction d'un quota.

Pourquoi est-ce que la plupart des entreprises sont plutôt réticentes à engager du personnel avec handicap?

Stephan Settelen: Il n'y a pas assez de soutien. Et les obstacles administratifs sont souvent trop grands. Si les procédés étaient plus simples ou si les entreprises étaient mieux soutenues, par exemple en étant dédommagées financièrement pour le surplus de travail que cela peut engendrer, il y aurait plus d'entreprises qui se laisseraient gagner par l'idée d'intégration.

A quel point la charte bâloise est-elle importante dans ce procédé?

Personnellement, je me suis déjà engagé en faveur de l'intégration avant l'arrivée de la charte. Mais je soutiens ce projet car il médiatise la question vers des cercles plus larges. Plus de gens se posent la question du travail et du handicap. Il reste qu'il faut faire encore plus d'effort.

Comment votre engagement en faveur de l'intégration est-il accepté?

Il n'y a pas eu de résistance. L'idée a été de suite acceptée. Mais il est important de thématiser et discuter ce type d'embauche avec toute l'équipe.

A quel point est-il important que les employeurs échangent entre eux?

Les entrepreneurs sont avant tout préoccupés par les affaires quotidiennes. Ils n'ont souvent pas les ressources nécessaires pour des tâches supplémentaires. L'échange est central et a dû être un peu forcé.