

ACTEURS

Engager des personnes en situation de handicap apporte des avantages

CÉLINE RENAUD

CEO et fondatrice **JMC LUTHERIE**

Il y a quelques années, nous avons intégré une personne en situation de handicap mental chez JMC Lutherie. Ce jeune homme venait de finir son COFOP, le Centre d'orientation et de formation professionnelles. Il avait choisi les métiers du bois et il n'avait pas réussi à obtenir son CFC en ébénisterie, car il était considéré comme trop lent et son intégration dans la vie professionnelle semblait bien compromise.

Il nous avait écrit avec beaucoup d'insistance pour pouvoir venir faire un stage. Malgré ce que certains pourront nommer comme «handicapé mental» ce qui le ralentissait fortement, il était très méticuleux et appliqué. Si sa productivité n'était pas à la hauteur des attentes d'une entreprise, son implication et sa patience était

pour nous des atouts... à l'image de «l'éloge de la lenteur». À la sortie du stage, nous avons convenu avec lui de l'intégrer dans notre équipe en adaptant les exigences et le salaire, le solde étant assuré par l'assurance invalidité. C'est ainsi qu'il a fait sa formation de luthier chez nous et qu'il nous a encore accompagné des années durant avant de se mettre à son compte. C'est un exemple type d'intégration réussie.

Nous avons tous à y gagner que d'intégrer des personnes en situation de handicap. C'est aussi de notre responsabilité sociétale. À ce jour, il n'y a pas beaucoup de chiffres qui parlent de ces succès selon ce que me rapportait une porteuse de projet d'aide à l'intégration dans les sociétés dans le canton de Neuchâtel. Cependant, il a été démontré que l'intégration de ces personnes en situation de handicap diminuait l'absen-

téisme. En effet, notamment dans l'industrie sur des chaînes de production avec des tâches répétitives, ces personnes font office d'exemple. On ne peut pas rester à la maison pour un rhume quand on voit comment ces personnes-là se battent pour venir travailler. Et elles sont souvent très ponctuelles et en veulent si la situation familiale ou l'encadrement le leur permettent. Dans une autre entreprise, une personne avec handicap mental s'occupe des envois avec une précision sans faute comme nul autre. Et cette personne faisait aussi le clown ou l'humoriste de l'entreprise, notamment parce

que les autres passent devant le département logistique pour quitter leur travail. Cette personne est devenue un peu le liant au sein de l'entreprise.

L'OBJECTIF EST
DE DÉTERMINER LE CHAMP
DES COMPÉTENCES
DE LA PERSONNE
EN QUESTION.
QU'EST-CE QU'ELLE AIME
BIEN FAIRE
ET OÙ EST-ELLE FORTE?

Selon les cantons, il n'existe pas les mêmes structures, ni les mêmes possibilités d'aide à l'intégration. On en parle beaucoup dans l'école avec de plus en plus un accompagnement individualisé pour les enfants en difficulté ou en situation de handicap mental. On a souligné l'importance de l'intégration de ces enfants dans l'école normale. Il doit en être de même pour l'entreprise. L'objectif est de déterminer le champ des compétences de

la personne en question. Qu'est-ce qu'elle aime bien faire et où est-elle forte? Ces critères ne doivent pas ressortir d'une grille traditionnelle de critères prédéfinis. Là, il faut utiliser sa créativité pour dénicher les forces de cette personne. Nous avons tous dans nos entreprises des tâches répétitives ou la précision est pourtant de rigueur et que l'on souhaite déléguer. Chaque entrepreneur devrait tenter l'intégration des personnes en situation de handicap. Je veux parler ici d'un handicap mental, qui est différent en termes de possibilités par rapport au handicap physique. Il est intéressant d'observer comme certains cantons en ont fait une priorité avec même un prix à l'intégration (que nous avons obtenu en 2007) et d'autres cantons où il reste tout à faire. Les

lieux de vie et de travail de ces personnes sont comme des cocons confortables et protecteurs et diminuent donc la motivation d'aller goûter à la vraie vie, à la vie en entreprise. À l'échelon international, nous notons des pays qui valorisent l'intégration alors que d'autres plutôt la ségrégation. Je suis convaincue que nous entrepreneurs devons mettre cette question en priorité et y répondre en démontrant tous les avantages de l'intégration des personnes en situation de handicap. Ces personnes nous montrent aussi où se trouve l'essentiel, elles sont un cadeau pour nous tous...■