

Nicole Berger et Laure Marcos

## InsertH: accompagner la création de postes protégés en entreprise

### Résumé

*L'intégration dans le monde du travail est l'une des revendications des personnes en situation de handicap. L'article illustre la mesure insertH de Pro Infirmis Vaud qui propose un conseil pratique, visant la création de postes de travail adaptés dans l'économie, et offre soutien et suivi tout au long de la collaboration.*

### Zusammenfassung

*Die Integration in die Arbeitswelt ist eine der Forderungen von Personen mit Behinderung. Der Artikel erläutert die Massnahme insertH der Pro Infirmis Waadt, welche eine praxisnahe Beratung bezüglich der Schaffung angepasster Arbeitsplätze in der Wirtschaft sowie Unterstützung und Begleitung während der Zusammenarbeit anbietet.*

Travailler, c'est faire partie d'une entreprise, être intégré, être utile. Dans la perspective de participation sociale qui fonde l'action de *Pro Infirmis*, *insertH* vise à faciliter la création de postes protégés en entreprise et à accompagner dans la durée la collaboration entre un employé<sup>1</sup> en situation de handicap et un employeur ordinaire. Cette démarche originale est née d'un constat dressé par les assistants sociaux de *Pro Infirmis Vaud*: parmi leurs clients, nombreux sont ceux qui aspirent à avoir – selon leurs propres mots – « un travail comme tout le monde ». Débutée sous forme de projet pilote, *insertH* est devenue une prestation permanente dès 2011.

### Une démarche par étapes

Les futurs employés *insertH* sont des personnes touchant une rente AI entière en raison d'une déficience intellectuelle, physique ou encore de troubles du spectre de l'autisme. Pour commencer, un bilan détail-

lé est réalisé. Il permet notamment de mettre en évidence les ressources du candidat, ses besoins particuliers et d'élaborer son projet d'insertion (nature des tâches et secteur d'activité). Sur la base du profil établi, *insertH* recherche un employeur intéressé à créer un poste protégé au sein de son organisation et à en élaborer le contenu sur mesure pour son futur employé. Lorsque les conditions pour une collaboration sont réunies, un stage d'essai est organisé. Le cahier des tâches est élaboré spécifiquement, au carrefour des aptitudes de l'employé et des besoins de l'employeur. Un collègue est choisi au sein de l'entreprise pour être la personne de référence du nouvel employé. Dès lors que l'expérience donne satisfaction de part et d'autre, un contrat de travail liant directement l'employeur et l'employé est conclu. L'employé touche une petite indemnisation en complément de sa rente AI, en rapport avec l'efficacité observée durant le stage. A chaque étape de la collaboration, *insertH* offre un soutien actif à l'employé comme à l'employeur, sur mesure, en fonction des besoins et sans limite dans le temps.

<sup>1</sup> Dans cet article, les termes employé, employeur, client, etc., sont considérés comme génériques et recouvrent aussi bien le féminin que le masculin.

## Un accompagnement sur le lieu de travail

Afin de créer les conditions propices à une bonne intégration de l'employé en situation de handicap dans un environnement dont ce n'est pas la vocation première, *insertH* propose un accompagnement sur le terrain. Au début de la collaboration, l'accompagnateur *insertH* initie l'employé à ses tâches, l'aide à s'organiser et facilite le contact avec ses collègues. L'objectif est qu'au terme de l'accompagnement initial, l'employé soit relativement autonome et n'ait plus besoin que d'un encadrement léger mais régulier de la part de son collègue-référent. Au gré des besoins, l'accompagnateur *insertH* conseille l'employeur sur l'ajustement du cahier des charges ou les aménagements nécessaires en fonction d'éventuels obstacles. A tout moment, l'accompagnateur se tient à disposition pour soutenir l'employé comme l'employeur, veiller à ce que leurs besoins respectifs soient pris en compte ou encore gérer les situations particulières (l'introduction d'une nouvelle tâche, par exemple).

## Des projets variés, des bénéfices partagés

A ce jour, une vingtaine de collaborations sont actives avec le soutien d'*insertH*, et ce dans des fonctions et des domaines d'activité très variés : par exemple aide de cuisine dans un EMS, employée de maison dans une crèche, ouvrier dans une fonderie, aide-huissier dans une administration communale, aide-coiffeuse dans un salon de coiffure, employé polyvalent dans une haute école ou encore teneur de pieds chez un maréchal ferrant. Du côté des employeurs, la variété est également de mise : de l'indépendant à la multinationale en passant par des PME de tailles diverses ou des services publics communaux.

Cette grande diversité est notamment due au fait que les projets sont construits en partant des aspirations des candidats. Sur cette base, l'environnement de travail est adapté autant que possible compte tenu des contraintes de l'employeur. Ces ajustements peuvent se faire à différents niveaux : contenu du cahier des tâches, rythme et horaire de travail, forme et intensité du soutien apporté à l'employé, mise en place d'outils individualisés, etc. Un travail en réseau, aussi bien avec les autres services de *Pro Infirmis Vaud* qu'avec les partenaires externes, permet aussi de trouver des ressources pertinentes pour surmonter les obstacles qui se présentent et contribuer ainsi à la pérennité des projets mis en place.

## Quatre vignettes pour illustrer la démarche *insertH*

### Ouvrier dans une fonderie

**L'employé :** 29 ans, attestation de formation élémentaire, ouvrier en métallurgie, 5 ans en atelier protégé dans une activité de serrurerie, présente une déficience intellectuelle légère.

**L'activité :** Ebavurage de pièces en cire ; production de pièces en cire sur presse à injection. Taux : 20 %. Début de l'activité : 10.11.2011.

**Le suivi *insertH* :** Facilitation du contact initial entre l'employé et sa référente, explications à la référente sur les besoins particuliers de l'employé en lien avec ses déficiences, suggestion de soutiens possibles par la référente, propositions pour dépasser les obstacles rencontrés, explicitation à l'employé des règles implicites de savoir-vivre entre collègues, conseil pour l'aménagement du temps de travail, vérification de la bonne compréhension des méthodes de travail ainsi que de leur application, etc.

**Film :**  
4 minutes pour découvrir *insertH*  
[www.inserth.ch](http://www.inserth.ch)

### Employée de maison dans une garderie

**L'employée:** 27 ans, formation au travail à l'Elan, 2 ans en atelier protégé dans une activité de blanchisserie, atteinte d'une trisomie 21.

**L'activité:** Pliage du linge, préparation des matelas pour la sieste, dressage de la table, rangements et nettoyages. Taux: 60 %. Début de l'activité: 1.2.2008.

**Le suivi inserth:** Création d'un cahier des tâches sur mesure, préparation de l'équipe (informer, rassurer), soutien à la candidate (travail individualisé sur la hiérarchie, la distinction privé/professionnel, espace de parole), coaching d'un référent, puis de son successeur, intervention à la demande et bilans semestriels avec le réseau, etc.

### Aide de cuisine dans un EMS

**L'employé:** 40 ans, 17 ans comme aide de cuisine en atelier ou poste protégé, présente une déficience intellectuelle

**L'activité:** Epluchage, découpage et conditionnement des fruits et légumes, approvisionnements à l'économat. Taux: 30 %. Début de l'activité: 6.03.2012.

**Le suivi inserth:** Aménagements de l'environnement de travail pour minimiser les facteurs de stress (tensions interpersonnelles, pression sur le rythme de travail), écoute et échanges avec l'employé ainsi qu'avec la référente et les collègues, soutien à l'introduction de nouvelles activités dans le cadre d'un cahier des tâches évolutif, conseils pour l'organisation des trajets de l'employé, etc.

### Auxiliaire administratif dans une haute école

**L'employé:** 27 ans, scolarité voie secondaire générale, CFC employé de commerce formation élargie (ORIF), présentant des troubles du spectre de l'autisme.

**L'activité:** Classement informatique de photos, numérisation de documents, archivage, rédaction d'inventaires. Taux: 50 %. Début de l'activité: 1.11.2009.

**Le suivi inserth:** Création d'un cahier des charges adéquat, mise en place de procédures écrites, information aux collègues et au référent sur les besoins spécifiques du candidat (communication, relations sociales, style cognitif), coaching en emploi, recadrages, travail sur les compétences sociales et explicitation du comportement attendu (usage d'internet, expression orale, etc.), bilans réguliers avec le référent, etc.

De l'avis des différentes parties prenantes, la création d'un poste protégé au sein d'une entreprise constitue une expérience de grande valeur. Pour l'employé, vivre cette forme concrète de participation sociale par le travail est source de fierté et de développement personnel dans différents champs. Pour l'entreprise et ses collaborateurs, il s'agit d'un engagement stimulant et formateur. Et même au-delà, pour la collectivité, ce sont autant de contacts informels avec des clients, des fournisseurs, des usagers, des élèves, des voisins, etc. qui favorisent jour après jour le changement du regard porté sur le handicap.



Nicole Berger, Sociologue  
Conseillère en insertion inserth  
nicole.berger@proinfirmis.ch



Laure Marcos, Psychologue  
Responsable de service inserth  
laure.marcos@proinfirmis.ch

Pro Infirmis Vaud  
Grand Pont 2bis  
1003 Lausanne