



Présente

FESTIVAL *Regards* **Croisés**

10^e
Édition

Courts Métrages "Métiers & Handicaps"



du 14 au 17
NOVEMBRE 2018
PALAIS DU GRAND LARGE
SAINT-MALO

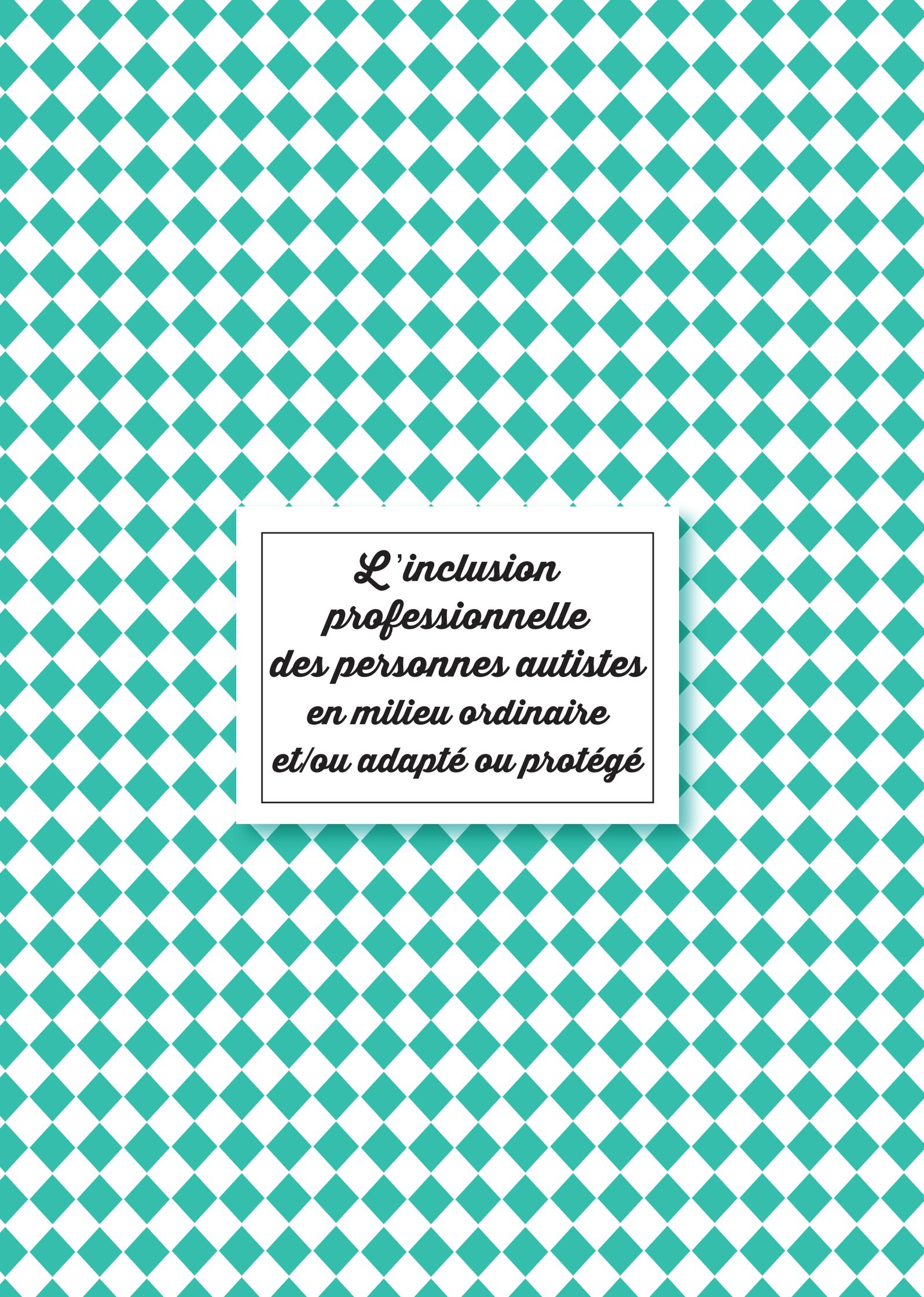
ACTES DE
CONFÉRENCE

www.festivalregardscroises.com



VILLE DE Saint-malo





*L'inclusion
professionnelle
des personnes autistes
en milieu ordinaire
et/ou adapté ou protégé*



La Conférence était animée par **Robert Durdilly** (administrateur de l'association L'Hippocampe, Président du fonds de dotation Solinergy et ex-Président de l'UFE) avec l'appui de **Paul-Eric Laurès** (journaliste).

Intervenant(e)s Conférence

CATHERINE BARTHELEMY
médecin, pédo-psychiatre et chercheur

FRANÇOISE BEAU
Docteur

GABRIELLE BLINET
En charge du développement de
l'emploi chez Auticonsult

JEAN-FRANÇOIS DUFRESNE
Directeur Général d'ANDROS

ARNAUD ULIAN
Chef de Département R&D EDF,
accueille en tant que manager des
consultants d'Auticonsult.

HENRI DE MARIGNAN
Directeur de l'ESAT
« Le village des Métiers »

ELIE
Consultant d'Auticonsult intervient
chez EDF R&D sur le code de
télé-conduite.

AMÉLIE TSAAG VALREN
Auteure et chroniqueuse

STÉFANY BONNOT-BRIEY
Consultante et formatrice en
autisme, militante associative,
a participé aux travaux de la Haute
Autorité de Santé (HAS).

LAURENCE MELOUL PIOUS
Dirige un Institut Médico Educatif,
l'IME Cour de Venise, qui accueille
des adolescents.

DOMINIQUE PENHOUE
Directeur adjoint de l'ARS Bretagne

YANN BUCAILLE LANREZAC
À la tête du groupe Emeraude dont le
domaine d'activité est le négoce de
matières plastiques.

HUGO HORIOT
Écrivain et comédien, milite pour
la dignité et la reconnaissance des
personnes autistes.



Afin d'évoquer le sujet de « **L'inclusion professionnelle des personnes autistes en milieu ordinaire et/ou adapté ou protégé** », la 10^{ème} édition du Festival Regards Croisés "Métiers & Handicap" a commencé par une saynète écrite et réalisée par **Luc Leprêtre et Charles Meurisse**.

Conférence

INTRODUCTION DE PAUL-ERIC LAURÈS

« Cette chanson *J'ai 10 ans* n'est pas inopportune. 10 ans comme le Festival Regards Croisés, comme l'âge du personnage. Sa vie a commencé quand il a eu un boulot, on souligne donc la valeur du travail.

Remerciements aux mondes institutionnels, associatifs, et aux entreprises, qui permettent qu'une action se réalise, quelle que soit sa forme. En situation de handicap ou pas, c'est bien d'avoir la possibilité de faire et d'agir, grâce aux gens qui décident.

Nous pourrions aussi parler des AVS, les Auxiliaires de Vie Scolaire, qui existent grâce à l'initiative de Mireille Malot, la Présidente de l'association L'Hippocampe.

Ce Festival, cette conférence, ont l'âme de l'inclusion. L'inclusion, Robert, c'est un beau thème... »

Robert DURDILLY :

« Parfois on parle d'insertion, mais on a trouvé que le mot inclusion est plus ... inclusif.

En France, il y a de l'ordre de 600 à 700 000 personnes qui ont des Troubles du Spectre Autistique (TSA). Ces jeunes poursuivent moins d'études que la moyenne de la population. Ils ont une vraie difficulté à engager une carrière professionnelle après les études. Le taux d'emploi de ces personnes est très faible... Je n'ose même pas le citer...

La question est : comment peut-on corriger cela ? J'ai découvert une multitude d'initiatives en préparant cette conférence, qui se soldent souvent par des réussites. Cette conférence, c'est aussi pour modifier le regard qu'on peut avoir, et mettre en lumière de belles initiatives !

Sur l'écran, pendant que vous vous installiez dans la salle, vous avez pu apprécier des dessins d'Adrien du Silence. Son album vient de sortir. Nous devons des remerciements à Frédérique Labalette pour nous avoir donné ces images. Vous pourrez voir une grande qualité

du dessin et du message porté. Adrien est un jeune autiste qui a déjà fait des milliers de dessins graphiques et il travaille avec toutes sortes d'outils.

Claire Compagnon, déléguée interministérielle à la Stratégie Autisme, qui devait participer à cette conférence, vous prie de bien vouloir excuser son absence due à un problème de santé.

Nous avons le plaisir et l'honneur d'accueillir ici une personnalité reconnue du monde de l'autisme, elle est médecin, pédo-psychiatre, chercheur et elle a remporté en 2016 la médaille d'honneur de l'INSERM pour ses travaux sur les mécanismes cérébraux de l'autisme : Catherine Barthelemy. Il se trouve qu'elle a pu avoir Claire Compagnon par téléphone et qu'elle va pouvoir nous transmettre en son nom les principaux messages qu'elle devait nous adresser.

Catherine, peux-tu nous donner le sens des travaux que tu as poursuivis tout au long de ta carrière ? Et notamment sur le rôle possible ou supposé de la mère dans les Troubles du Spectre Autistique ? »



CATHERINE BARTHELEMY



ROBERT DURDILLY

Catherine BARTHELEMY :

« Merci d'être venus si nombreux. Je dois dire que c'est une grande joie de pouvoir participer à cet après-midi d'échanges. Ce sont des moments de partage intenses où nos projets prennent corps, et où ceux qui ne sont pas encore nés, sont conçus. Dans notre métier, c'est de la rencontre que naissent les projets.

Dans ma pratique, j'étais médecin. Au jour le jour de mes rencontres avec les personnes qui venaient me demander de l'aide, des enfants, des adolescents, des adultes, j'ai entendu qu'il était important, dès le premier colloque singulier, non seulement d'écouter, mais aussi de construire un projet. La solitude des personnes avec autisme, cette difficulté à s'inscrire dans une interaction avec les autres, ce besoin de similitude, d'être dans une routine, quelque chose qu'on répète, et bien ce n'est pas un obstacle.

Au-delà de ça, de toutes ces caractéristiques qui définissent ce syndrome, il y a des ressources en chacun. Ces ressources sont relayées, intensifiées, dynamisées et construites, ou reconstruites

à partir de l'action. Agir c'est vraiment s'engager vers un but. C'est aller à l'école, apprendre, c'est aussi aller au travail, c'est se réjouir avec d'autres, en faisant du sport par exemple, non seulement dans la relation à l'autre, mais aussi avec soi.

C'est ça la clinique : connaître ces personnes, ça a été une occasion de mieux se connaître soi-même.

La recherche a mis en évidence que ces personnes qui ont de la ressource ne peuvent pas mettre à profit leurs compétences, mais que ce n'est pas parce qu'elles ne le veulent pas. C'est leurs réseaux neuronaux qui les empêchent de traiter l'information rapidement et d'envoyer des messages à l'autre d'une manière adaptée. On parle de handicap, mais en réalité on pourrait parler d'un réglage différent. Cela nous libère complètement de l'idée dangereuse qui est de penser que cela vient d'un manque d'éducation ou d'un manque d'amour. L'idée de la faute de la mère a été profondément bousculée par les progrès de la science. Connaître, c'est comprendre le travail. »

Robert DURDILLY :

« C'est une belle introduction qui permet de donner des clés de compréhension. Merci Catherine. Quels messages Claire Compagnon souhaite nous adresser ? »

Catherine BARTHELEMY :

« Claire COMPAGNON transmet le message qu'elle est heureuse que ce sujet soit traité, que la parole soit donnée aux acteurs eux-mêmes. La stratégie nationale du 4^{ème} plan sur l'autisme a pour but de modifier notre pratique, sur la base d'un accompagnement au changement.

Elle m'a fait part de trois points clés que je vais vous exposer :

1) L'autisme est considéré comme un trouble du neuro-développement. On est loin d'un trouble psychologique, d'origine psychogène. Le neuro-développement est aussi la clé de la neuro-plasticité.

2) Les pratiques ont besoin d'être revisitées. La stratégie attribue des aides, des accompagnements et des financements pour que les pratiques soient actualisées, en adéquation avec les conceptions bio-psycho-sociales de l'autisme et de notre société.

3) Les inégalités sur le territoire sont terribles. Parmi les outils de la revisite de nos pratiques, il y a bien évidemment le travail. L'accès au travail n'est pas du tout le même dans toutes nos régions. Claire Compagnon est sensible à cela et souhaite faire des appels à projets et des projets d'équipes sur tout le territoire. C'est donc une vision dynamique et évolutive de nos pratiques. »





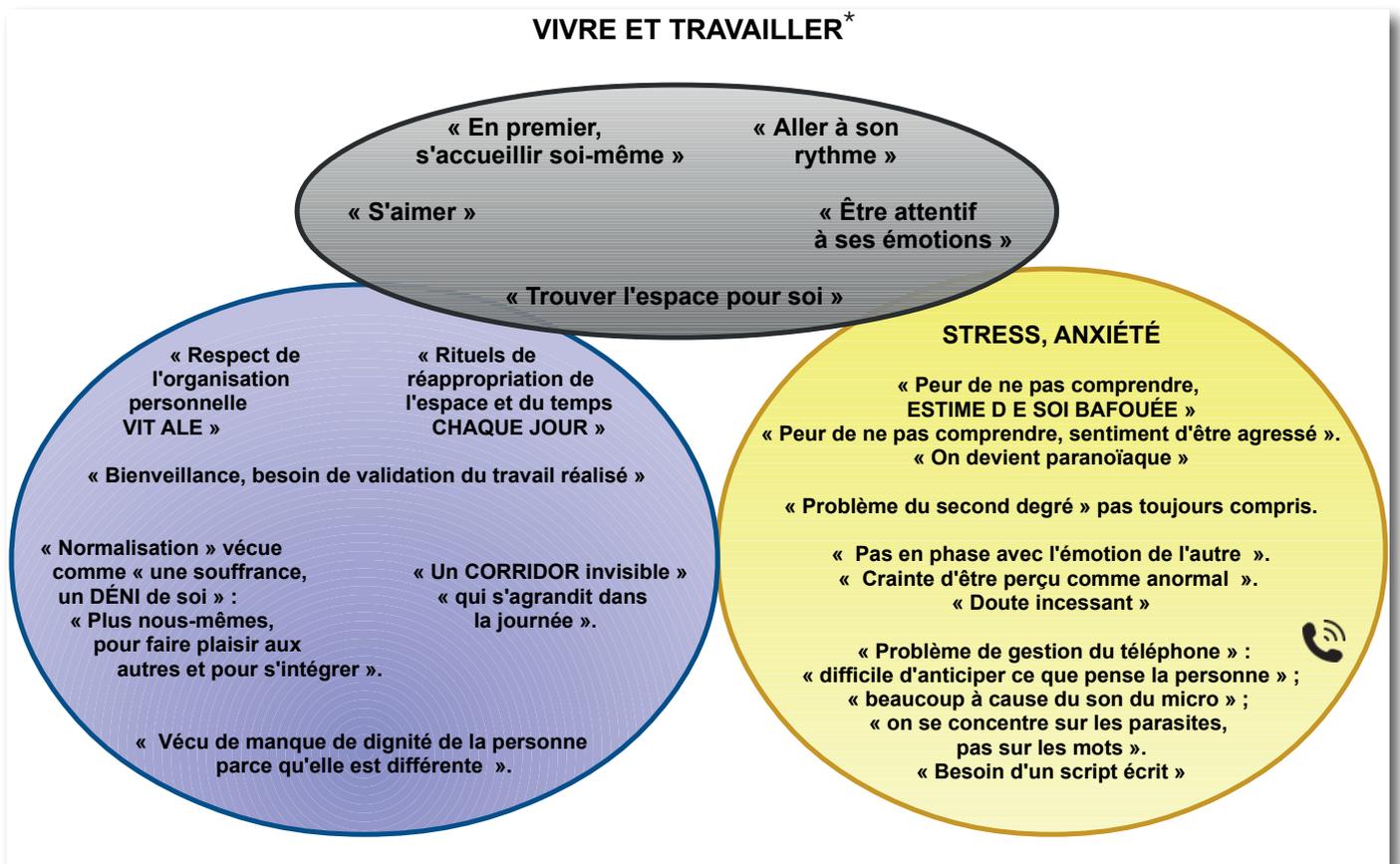
FRANÇOISE BEAU

Robert DURDILLY :

« Nous avons avec nous le docteur Françoise BEAU qui a eu la bonne idée de conduire des entretiens avec des jeunes autistes. Pourriez-vous nous parler des résultats de ces entretiens ? »

Françoise BEAU :

« Je vais vous commenter trois diapositives constituées de paroles de jeunes autistes et/ou de leurs familles que j'ai rencontrés soit individuellement soit en petits groupes, et je transmets leurs propos avec leur accord. Ces jeunes sont tous insérés professionnellement.»



La première diapositive **Vivre et travailler** témoigne et de notre commune condition humaine et des singularités liées à l'autisme. En premier, s'aimer, disposer d'un espace à soi, être attentif à ses émotions. Disposer du respect d'une organisation vitale, à refaire chaque jour. Difficulté de l'image de la « bulle » ; celle du « corridor » que nous propose un jeune homme, constituée à partir de cette organisation, se présente comme un espace protégé « dirigé vers » et qui, dit-il, « s'élargit au fil de la journée », de plus en plus ouvert.

Problèmes majeurs :

- L'anxiété, le doute, la crainte de l'imprévu, illustrés par le rapport au téléphone, où se cumulent le manque d'informations visuelles, et la surcharge de « détails » sonores envahissants ;
- La difficulté d'être « en phase » avec l'autre ;
- Et la difficulté de conserver l'estime de soi quand les échecs de compréhension et les retours négatifs dans les relations s'accumulent, quand la normalisation épuisante est « une souffrance », « un déni de soi ».

RENCONTRE AVEC L'ENTREPRISE... DIFFICILE ? *

Particularités	Terrain d'entente	« Attentes non-dites »
<ul style="list-style-type: none"> • « Pas dans l'enjeu de la conquête ou de la compétition ». • Fatigabilité liée à l'énergie dépensée pour être « conforme ». • Lenteur, « en lien avec le besoin de contrôle ». • Consignes complexes contenant plusieurs infos simultanées pas toujours faciles à comprendre. • Pas de règles « implicites ». • Compréhension plus facile à l'écrit ; règles « pas volatiles ». • Difficultés avec le bruit, les odeurs, la luminosité. • Relations sociales pas simples à gérer. • Entretiens d'embauche souvent stressants et éliminatoires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Objectifs de travail de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • « Missions impossibles ? » • « Mettre l'ambiance à la machine à café »... • « Aimer raconter son week-end le lundi matin »... • « Participer à des week-ends d'intégration ; sports extrêmes et boum toute la nuit ».
	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences de la personne dans le domaine attendu . • Qualités propres : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Analyse approfondie des sujets. ◦ « Exigence de perfection » ◦ Respect des règles. ◦ Honnêteté. 	

La deuxième diapositive Rencontre avec l'entreprise difficile ? décrit les conditions de réussite, l'entente, qui se réalisent quand se rencontrent les objectifs de l'entreprise, les compétences et les qualités des personnes :

- Analyse approfondie des sujets.
- « Exigence de perfection »
- Respect des règles.
- Honnêteté.

Les particularités autistiques vont affecter le quotidien au travail :

- « Pas dans l'enjeu de la conquête ou de la compétition. »
- Fatigabilité liée à l'énergie dépensée pour être « conforme ».
- Lenteur, « en lien avec le besoin de contrôle ».
- Consignes complexes contenant plusieurs infos simultanées pas toujours faciles à comprendre.
- Pas de règles « implicites ».
- Compréhension plus facile à l'écrit ; règles « pas volatiles ».
- Difficultés avec le bruit, les odeurs, la luminosité.
- Relations sociales pas simples à gérer.
- Entretiens d'embauche souvent stressants et éliminatoires.

Et bien-sûr les « attentes non-dites », sont autant de missions impossibles :

- « Mettre l'ambiance à la machine à café »...
- « Aimer raconter son week-end le lundi matin »...
- « Participer à des week-ends d'intégration ; sports extrêmes et boum toute la nuit »

SOUTIENS – AUTO-ENTREPRENEUR ?

« On nous laisse rouiller comme des vieilles épaves »...

À la MDPH, « leur discours est parfois agressif »...

« Tout ce qui relève de l'administratif est déjà compliqué d'avance »...

« Un jeune qui voudrait se lancer, il aurait énormément de mal s'il n'est pas fortement soutenu »...

A. dit à sa mère : « si tu n'avais pas été là, je n'aurais vendu qu'en tant qu'amateur ».

« Pour mon fils qui a fait un stage en entreprise, une accompagnante formée était indispensable »...

« Développer le job coaching serait une bonne chose, voire la prise en charge du coach encore mieux »...

IDÉES :

- Sortie du « cocon familial » ; « accueil transgénérationnel » avec un soutien spécialisé ?, « colocation » avec jeunes tout-venant, avec tutorage ?
- Coach, « guide pour adapter EN FONCTION DES DEMANDES DE LA PERSONNE ».
- Importance d'un « binôme », d'un duo au travail, « réassurance ».
- « ADAPTER L'ENVIRONNEMENT plutôt que demander de s'adapter à l'ordinaire ».
- Secteur handicap au niveau des communautés de communes.
- Contrat d'insertion en milieu professionnel « spécial handicap ».
- Communiquer à l'intention des chefs d'entreprise, des recruteurs et des cadres pour les sensibiliser à la différence.

MERCI à tous ceux qui ont participé à ce recueil

Dr. Françoise Beau, pour « Regards croisés » 2018

La troisième diapositive concerne les Soutiens espérés :

Je vous laisse lire quelques ressentis retranscrits en haut de la diapo...

Suivent des « idées » proposées aux intervenants, des besoins transmis, des aménagements attendus comme autant de chances pour la réussite d'une inclusion réelle :

- Sortie du « cocon familial » ; « accueil transgénérationnel » avec un soutien spécialisé ?, « colocation » avec jeunes tout-venant, avec tutorage ?
- Coach, « guide pour adapter EN FONCTION DES DEMANDES DE LA PERSONNE ».
- Importance d'un « binôme », d'un duo au travail, « réassurance ».
- « ADAPTER L'ENVIRONNEMENT plutôt que demander de s'adapter à l'ordinaire ».
- Secteur handicap au niveau des communautés de communes.
- Contrat d'insertion en milieu professionnel « spécial handicap ».
- Communiquer à l'intention des chefs d'entreprise, des recruteurs et des cadres pour les sensibiliser à la différence.

Robert DURDILLY:

«On est au cœur de leurs attentes, de leurs ressentis. . . Ce sera intéressant de voir quel type de réponse on va pouvoir leur apporter.»

PROJECTION DU COURT METRAGE *Le Barrage (EDF)*



GABRIELLE BLINET

ARNAUD ULIAN

Première Table Ronde

Robert DURDILLY :

« Gabrielle Blinet, vous êtes en charge du développement de l'emploi chez Auticonsult qui emploie des personnes neuro-atypiques. Ce cabinet fait une force de cette spécificité. Comment est née Auticonsult ? »

Gabrielle BLINET:

« J'ai rejoint Auticonsult* il y a 1 an maintenant. Tout a commencé sur une idée de Flora THIEBAUT. Elle est neuropsychologue. Lors de travaux de recherche à Londres, elle a rencontré des centaines d'autistes qui n'avaient pas de travail. Elle a découvert leurs forces, leurs compétences, et suite à cela, elle a eu l'idée de créer une entreprise qui proposerait du travail à ces personnes autistes dans le milieu informatique. Dans ce domaine, il faut de la rigueur et un excellent sens du détail, or ce sont des compétences que possèdent certaines personnes autistes. »

Robert DURDILLY :

« Quelle méthode utilisez-vous ? »

Gabrielle BLINET:

« La clé de la réussite, c'est le coaching. Auticonsult emploie des job-coachs (qui sont psychologues pour la plupart d'entre eux), qui sont à la disposition des consultants autistes pour les accompagner et les conseiller tout le long de leur mission. L'idée est de créer un binôme entre le consultant et le coach. Il n'y a donc pas de coaching similaire à un autre. Le coach est également disponible pour accompagner le manager de l'équipe client, ainsi que les collaborateurs de l'équipe client. Le coaching permet donc de compenser les éventuelles difficultés d'interaction ou de communication.

Au début d'une mission chez un nouveau client, nos job-coachs commencent par un travail de sensibilisation à l'autisme au sein de l'équipe client, pour faire tomber les préjugés sur l'autisme. Ils demandent par exemple à l'auditoire d'écrire le premier mot qui leur vient à l'esprit quand ils entendent « autisme ». Cela permet ensuite d'amorcer un dialogue et de faire tomber les préjugés.

On peut aussi parler du recrutement. On a à cœur de se focaliser sur les compétences de nos candidats. Certains ont fait un parcours conventionnel (prépa, école d'ingénieur et thèse), d'autres ont suivi un cursus Master 2 ou Licence et n'ont pas forcément obtenu de diplôme, d'autres ont le niveau Bac mais n'ont pas forcément le diplôme. Chez Auticonsult, on regarde uniquement

les compétences. On propose à nos candidats de passer des tests cognitifs et techniques. Quel que soit leur parcours ou leur niveau de diplôme, nous sommes régulièrement surpris par les pics de compétences présentés par les candidats en matière d'IT, de recherche d'erreurs, de reconnaissance de patterns ou d'analyse logico-mathématique. Certains candidats obtiennent parfois des résultats extraordinaires.

Cependant, je ne sais pas si mon collègue consultant, à ma gauche, validera le mot « extraordinaire ». Il existe deux types de caricatures quand on parle d'autisme : la première, celle de la personne peu autonome ne pouvant pas travailler en milieu ordinaire, la seconde, celle du petit génie.

Il me semble qu'il conviendrait plutôt de parler de profils cognitifs très hétérogènes possédant des pics de compétences (par exemple, une capacité hors norme à repérer les détails ou les corrélations dans les ensembles de données complexes), mais aussi des creux de compétences dans les domaines de la communication et des interactions sociales (difficultés à décoder l'implicite, les sous-entendus, le second degré, difficultés à lire ou percevoir les émotions chez autrui. . .). Chez les 650 000 autistes français, il y en a plein qui ne sont pas intéressés par les sciences, mais qui sont intéressés par les arts, la littérature, etc. »

* Auticonsult est une entreprise de services du numérique et la première entreprise en France à employer spécifiquement des personnes autistes en tant que consultants informatique. Auticonsult a été créée en 2015 par Flora Thiébaud, Manfred Moll et Franck Thiébaud et est devenue filiale de la société allemande Auticon en mai 2016. Auticon est une entreprise sociale de services du numérique récompensée par de nombreux prix.

Robert DURDILLY :

« Vous êtes chargée de développement chez Auticonsult. Pourriez-vous nous parler de ce développement souhaité pour Auticonsult ? »

Gabrielle BLINET :

« Ce qui a été décidé en collège de direction, c'est le développement de nos cinq activités sur le moyen terme. Au long terme, nous avons réfléchi à éventuellement nous diversifier dans des métiers comme la finance, le contrôle de gestion, ... À court terme, nous avons le souhait de nous développer en régions, par exemple l'Occitanie et pourquoi pas aussi la Bretagne.

Au sujet de mon parcours personnel et professionnel, j'ai travaillé à la base dans le domaine de l'eau et de l'environnement. J'ai décidé de passer une série de tests cognitifs sur le haut

potentiel et sur l'autisme. C'est mon frère qui m'a encouragée à passer ces tests et à lire un livre sur l'autisme chez les femmes. Souvent, il est plus difficile de détecter l'autisme chez les femmes: les centres d'intérêts polarisés des femmes autistes sont mieux acceptés socialement que ceux des hommes autistes. Les femmes autistes deviennent également expertes dans le camouflage de leurs différences. Tout cela contribue à faire en sorte que l'autisme au féminin soit généralement détecté plus tardivement. »



Robert DURDILLY :

« Arnaud Ulian, pourquoi EDF, qui recèle tant d'ingénieurs de haut niveau, fait appel à Auticonsult ? »

Arnaud ULIAN :

« Je vais vous parler d'évidence, de conduite de changement et de performance. Gabrielle a cité les cofondateurs. Il se trouve que l'un d'entre eux est un ami de ma famille. Il m'a donc invité à la soirée d'ouverture de la société Auticonsult. J'y suis allé avec plaisir, mais sans savoir à quoi m'attendre. Je suis responsable à la R&D d'EDF où l'on travaille sur tout ce qui est intelligent. On finit par travailler sur des choses complexes et des codes qui font plus de 200 000 lignes.

Pour ma part, je ne viens pas de la R&D, je viens de la distribution et du terrain. Je me suis demandé de quoi ont besoin les chercheurs de la R&D d'EDF pour être performants et innover ? Il faut les ouvrir, leur amener de nouvelles méthodes, de nouvelles façons de voir les choses.

Quand je me suis retrouvé dans cette soirée et que les consultants autistes ont pris la parole, c'est là que l'évidence est arrivée :

je devais tester l'inclusion de personnes différentes dans mon équipe !

Après, on se demande : qu'est-ce qui va se passer ? Le principe d'Auticonsult, ça rassure.

C'est là que la conduite du changement doit intervenir car il faut que ce soit accepté. L'accompagnement que propose Auticonsult est très fort. Il faut accompagner les équipes, expliquer ce qui va se passer, il faut préparer le terrain, savoir qui va arriver, qu'est-ce qu'il va faire, comment on va distribuer le travail, tout ceci pour mesurer la performance. Ce dont on se rend compte, c'est qu'il faut être plus précis, plus simple, plus pragmatique dans les demandes. Cela va aussi dans le sens de l'innovation qui est un besoin actuel.»

Robert DURDILLY :

« Pouvez-vous nous parler des résultats ? »

Arnaud ULIAN :

« Elie est arrivé en premier. Il m'a interrogé une fois sur ce que j'avais dit sur une radio nationale, à savoir qu'il avait réduit le temps de calcul de nos codes par 10. J'avais le retour de mes équipes qui ne voyaient plus les capacités d'amélioration des codes. Le monde est de plus en plus complexe. La neuro-diversité, c'est extrêmement important. Les performances sont là, c'est indéniable. Elie est rentré très rapidement dans les codes, il les a repensés dans leur structure, c'est énorme pour la préparation de l'avenir.

Aujourd'hui on a trois consultants avec des compétences différentes. Elie est un développeur et un architecte informatique hors pair. On a également quelqu'un qui teste les codes. Et après, on avait besoin d'aller un peu plus loin, avec des codes embarqués. Nous avons un consultant qui travaille sur ce sujet.

Le mot le plus important c'est : la performance. On n'a pas d'indulgence. On paie car la performance est au rendez-vous. »



Robert DURDILLY :

« C'est vraiment une démarche de compétences et de performance, d'innovation que vous recherchez, merci pour votre témoignage. Donnons à présent la parole à Elie.

Elie, vous êtes directement au cœur du sujet que nous traitons aujourd'hui. Racontez-nous comment se passe cette mission au sein d'EDF R&D ? »

Elie :

« J'ai fait des études qui se sont arrêtées pour diverses raisons. Il y avait une chose qui m'embêtait : j'avais peur d'aller dans le monde de l'entreprise. Une grosse partie de l'entreprise cherche à mettre de l'énergie pour montrer que ce qu'on a fait est une chose bien, plutôt que de mettre de l'énergie pour faire des choses bien.

Auticonsult m'a demandé de faire des choses de qualité. C'est quelque chose que j'ai beaucoup apprécié dans l'équipe R&D chez EDF. De plus si je fais un code qui ne marche pas, je n'ai pas de problème à assumer cette erreur, car je sais que cela ne va pas me retomber dessus. Il n'y a pas d'ambiguïté. C'est pour cela que j'apprécie cette mission. »

Robert DURDILLY :

« Pouvez-vous nous parler du rôle du coach ? »

Elie :

« J'ai beaucoup discuté des questions de coach avec Auticonsult. La présence du coach a interféré avec mes stratégies sociales. En discutant, il y a eu la proposition que le coach soit plus présent en arrière-plan, en protection. Plusieurs fois le coach est intervenu à ma demande, ou à celle d'EDF. »

Robert DURDILLY :

« Ça vous donne une sécurité si je comprends bien... ? »

Elie :

« Oui tout à fait. Par contre, certains de mes collègues ont besoin d'un accompagnement plus rapproché, avec plus de suivis, car certains ont plus de mal à dire quand ça ne va pas. Il y a une grande adaptabilité du coaching.

Concernant le projet sur lequel on est, la plus vieille partie du code est de 1995. Moderniser pour moderniser ce n'est pas intéressant. Sur certains bouts de code, on a eu des retours de crashes, et c'est sur ça qu'on travaille. »

Robert DURDILLY :

« Stéfany, vous êtes consultante et formatrice en autisme. Vous êtes aussi militante associative et avez participé aux travaux de la Haute Autorité de Santé (HAS) sur les premières recommandations concernant l'accompagnement des adultes autistes.

C'est fort de tout cela que vous intervenez. Vous avez conseillé l'équipe du film MONSIEUR je-sais-tout par rapport au jeune Max qui interprétait le rôle de Léo. Est-ce que vous pouvez nous donner des points de repère sur les spécificités des personnes autistes et les accompagnements nécessaires à mettre en place ? »

Stéfany BONNOT-BRIEY :

« La complexité c'est qu'il n'y a pas de mode d'emploi. Il n'y a pas de recette. C'est ce que j'essaie de traduire ou de transmettre. Dans l'autisme il y a un fonctionnement particulier. Un fonctionnement spécifique de pensée. Après, d'une personne à l'autre, le fonctionnement interne peut avoir des points communs, mais l'expression de l'autisme conduit à des propositions sur mesure à construire.

Sur ce plan, nous ne sommes pas encore au point. Quand on parle d'emploi, ce que j'essaie d'ancrer, de percevoir, de mettre en œuvre, c'est sortir de la dynamique de rechercher une place : les gens recherchent un parcours.

À partir du moment où on va être dans l'inclusion, et où on va chercher un parcours, il va y avoir un avant, un pendant et un après. Aujourd'hui, il y a beaucoup d'acteurs qui proposent un

accompagnement sur une partie du parcours : le recrutement, le maintien dans l'emploi... Il y a par ailleurs des personnes autistes qui ne sont pas Asperger, mais qui ont aussi des forces dans le domaine professionnel.

Il y a une autre question : comment accompagne-t-on aujourd'hui les personnes autistes pour qu'elles puissent réaliser une activité indépendante ? Être indépendant, c'est aussi une certaine charge au quotidien. Il n'y a pas cette plateforme avec ce type d'aide...

On ne choisit pas sa carrière quand on est une personne en situation de handicap, et notamment autiste. On doit s'estimer d'être heureux d'avoir un travail. Or, l'expression de l'autisme varie d'une personne à l'autre. On doit pouvoir être à la recherche d'un parcours, adapté à la personne. Aujourd'hui on n'a pas le choix quand on est en milieu protégé ou ordinaire. En France on est des patients, au Québec on est des clients. »



STÉFANY BONNOT-BRIEY

HUGO HORIOT

DOMINIQUE PENHOUEY

Robert DURDILLY :

« Après ce constat, est-ce que vous avez pu avancer dans ce domaine de l'évaluation ? »

Stéfany BONNOT-BRIEY :

« Tout reste à construire. Aujourd'hui on veut évaluer des personnes différentes avec des tests standards. . .

Dans la notion même du parcours, il ne faut pas oublier que pour être bien au travail, il faut être bien à la maison. Il faut un accompagnement pour être dans une qualité de vie générale.

Le projet que je suis en train de monter est complexe, car ça va obliger les gens à travailler ensemble. Si chacun reste dans sa spécialité, dans son domaine, si on ne s'est pas orienté vers ceux qui savent faire, on n'y arrivera pas. Il n'y a pas que les personnes autistes qui ont des soucis de communication... »

Robert DURDILLY :

« Le projet, s'appelle Le Viaduc, c'est bien cela ? »

Stéfany BONNOT-BRIEY :

« On parle de passerelles, mais c'est un peu soft. Donc effectivement, le projet s'appelle Le Viaduc pour construire un vrai parcours professionnel.

Quand on met un pied dans le milieu protégé, on reste dans le milieu protégé. La volonté ne suffit pas. Si on a un directeur d'ESAT qui souhaite voir ses travailleurs à l'extérieur, on a un éducateur qui travaille à l'extérieur mais alors aucun moyen n'est donné pour compenser cette absence : qui encadre ceux qui restent dans l'atelier... Aller vers un milieu plus inclusif, c'est créer au moins des passerelles. Quand on est capable d'enfiler des perles toute la journée, on est capable de faire autre chose. . . »

Robert DURDILLY :

« Dominique Penhouet, vous êtes directeur adjoint de l'ARS Bretagne. C'est une région qui est particulièrement en pointe sur ce sujet-là. Quelle est votre approche sur ce sujet et quels sont vos objectifs ? »

Dominique PENHOUEY :

« L'ARS a effectivement été partenaire, à la demande de Claire Compagnon et de Delphine Corlay, pour la construction du 4^{ème} plan Autisme, portant sur l'inclusion et l'emploi des personnes autistes. Nous avons eu ce travail collaboratif entre agences, et avec les DIRECCTE. On parlait de passerelle, et c'est déjà une passerelle qui s'est établie entre deux établissements qui ne travaillaient pas ensemble avant.

Pourquoi avons-nous été sollicités sur ce domaine-là ? Deux ans auparavant, nous avons construit le Comité Technique Régional Autisme. C'est une instance qui se réunit pour réfléchir sur ce domaine-là. En tout état de cause, un des premiers sujets sur lesquels on s'était penché, c'est l'inclusion dans l'emploi des personnes autistes.

L'inclusion, ce terme dont vous avez parlé pour l'ouverture de cette conférence, interroge tout le système, car inclure, c'est inclure dans le système ordinaire. Le milieu ordinaire, c'est l'entreprise. Ces différents partenaires [entreprises] ne font pas partie du

réseau naturel de l'ARS. C'est donc assez illusoire de se fixer un objectif si on ne revoit pas la construction des réseaux. Pour cela, il faut repérer ceux qui sont des leaders et établir des ponts, ou des viaducs, avec des interlocuteurs légitimes représentatifs de ceux de l'entreprise.

Je rejoins ce qui a été dit tout à l'heure : si l'ARS travaille toute seule sur le sujet de l'emploi, on ne travaille pas avec le milieu ordinaire. Nous concernant, nous avons seulement une visibilité budgétaire sur les ESAT, et le champ de compétences juridiques de l'agence, ce qui fait que nous pouvons passer à côté d'un certain nombre de leviers. Cependant, on est très à l'écoute de directeurs d'ESAT qui réfléchissent et agissent pour être partenaires.

On essaie de faire en sorte que l'ESAT soit un tremplin, et pas le résultat d'un parcours. Tout le dispositif réglementaire, et notamment ce qui concerne le sujet de la rémunération, peut être incitatif à ne pas sortir du système. Si on a une vision en décompte de places, et non pas en termes de parcours, on se limite à ce que ça peut représenter : une vision de stock et pas de flux. »

Robert DURDILLY :

« Vous encouragez les ESAT à travailler avec des entreprises ordinaires pour créer des ponts ? »

Dominique PENHOUE :

« Tout à fait, mais cela n'est pas simple... On n'a pas encore acquis cette maturité de connexions. On est intervenus courant 2017 pour « l'emploi accompagné ». Il y a des structures qui préparent, au titre de l'évaluation, les personnes handicapées à rentrer dans les entreprises ordinaires.

Nous avons lancé un appel à manifestation pour intérêt. Ainsi, nous voulons demander aux acteurs du secteur médicosocial d'inverser la vision classique : travailler sur une dynamique de flux et de parcours pour reconstruire le dispositif, pour ensuite insérer cela dans nos méthodes de travail avec les établissements

médicosociaux. Cela restera ensuite à développer...

Ce champ est plus large que le sujet du travail. Ça touche également au sujet scolaire, l'hébergement... On peut imaginer avoir des approches qui relient les différentes approches. Par exemple, on peut penser à une proximité entre les lieux de vie et les lieux de travail, une gradation de la réponse en fonction des niveaux de recours sur les situations complexes. Il faut également savoir organiser des méthodes de repli, c'est-à-dire une possibilité de backup, de revenir en arrière en cas de mal être. C'est une interrogation globale du système à avoir. »

Robert DURDILLY :

« On souhaite une belle réussite à ces projets. Hugo, vous êtes un comédien, militant pour la reconnaissance des personnes autistes. Vous êtes également un écrivain avec votre premier roman *L'Empereur c'est moi !* qui a été adapté au théâtre. Dans votre essai et manifeste *Autisme, j'accuse*, vous êtes un promoteur des spécificités de l'intelligence autistique. Comment peut-on les caractériser ? »

Hugo HORIOT :

« C'est une intelligence qui contraste avec l'idée générale qu'on se fait de l'intelligence. Souvent, quand on parle d'intelligence, on pense à l'intelligence sociale qui permet de tirer son parti d'une situation. Pouvoir expliquer ce qu'on est censé savoir faire, plutôt que de faire. Les intelligences autistiques, sont diverses... On s'interroge sur comment les mesurer.

Ces intelligences commencent à éveiller des convoitises parmi les entreprises, le gouvernement... On voit l'émergence de ce type d'intelligence dans le digital par exemple. Dans la Silicon Valley, ils font des recherches sur la manière de communiquer des populations dites « neuro-atypiques ». Ces profils sont recherchés. C'est de la discrimination positive et il y a une pénurie de talent. Cette 4^{ème} révolution industrielle arrive très vite. Les écoles ont du mal avec les profils atypiques, mais ne sont pas aptes à former les personnes pour répondre aux besoins du marché qui évoluent très vite. Il y a de nombreuses études qui permettent de voir que l'évolution des métiers est rapide : 80 % des métiers de demain

sont des métiers qui n'existent pas aujourd'hui. Là on voit que les profils atypiques sont courtisés.

C'est aussi une remise en question sociétale car ces profils sont aussi ceux qu'on a rejetés dès la maternelle. Par exemple, sur l'autisme, on parle de l'autisme lourd, sévère, bas et haut niveau. Quand on me présente dans les entreprises, on m'introduit comme un autiste haut niveau. Mais quand j'avais 6 ans, on m'estimait de bas niveau, car je ne pouvais pas m'exprimer par le verbe. On mesure le niveau à être un caméléon, à tenir un rôle qui n'est pas le nôtre. Prendre le rôle de quelqu'un que nous ne sommes pas demande beaucoup d'énergie de la part d'une personne autiste. C'est parmi les autistes qui ne parlent pas, y compris les adultes, que nous pouvons trouver des viviers d'intelligence totalement insoupçonnés. On a tendance à mettre une étiquette de déficience mentale à des personnes qui ne peuvent pas s'exprimer. Mais pour mesurer le niveau d'intelligence, on ne peut pas se concentrer que sur la mesure de l'expression par le verbe... »

Robert DURDILLY :

« Au Royaume-Uni c'est différent ? »

Hugo HORIOT :

« Il y a une manière différente d'aborder ce que l'on appelle la situation de handicap. Dans la tradition catholique, on a tendance à avoir une posture médicale du handicap. Sur fond de charité, de compassion, il faut soigner ces personnes qui sont inadaptées. Cela va amener à une catégorisation. Chez les protestants, ils sont partis sur un modèle social du handicap, comment j'améliore l'environnement. En France, il y a 7 milliards d'euros par an consacrés à l'autisme, et à côté de cela, c'est le pays où ces personnes sont les plus isolées... »

Robert DURDILLY :

« La prise de conscience existe sur cette différence ? »

Hugo HORIOT :

« Il y a une prise en compte de cela par le gouvernement. L'élément de la société inclusive est un engagement. C'est un changement important. Il y a des résistances locales, notamment départementales. C'est une question universelle qui doit être traitée au niveau européen. »

Robert DURDILLY :

« Nous sommes à St Malo, pas très loin de Dinard. Vous êtes parrain d'un projet solidaire. Est-ce que vous pouvez nous en dire un mot ? »

Hugo HORIOT :

« J'ai été sollicité par la fondation Solacroup Hebert. J'ai l'honneur de parrainer un projet que nous sommes en train de mettre en place. Nous avons répondu à un appel d'offre de la grande école du numérique pour créer une formation assez courte, de 6 à 9 mois, sur le digital, la cyber sécurité, l'intelligence artificielle. Rennes est en train de devenir une capitale de la cyber. Ce projet va être dédié aux populations atypiques. On va tenter de faire émerger des talents. »

Deuxième Table Ronde

Robert DURDILLY :

« Jean-François Dufresne, vous êtes Directeur Général d'Andros. Vous avez lancé une initiative qui est connue. Vous avez cherché à répondre à une question qui se pose : comment leur proposer un vrai job dans une entreprise ? Comment est née cette action et qu'est-ce qui vous a poussé à la réaliser ? »

Jean-François DUFRESNE :

« Ce qui m'a poussé à faire ça, c'est mon fils Luc, diagnostiqué autiste sévère. Tout le monde m'avait dit qu'il ne travaillerait jamais. Ils sont non-verbaux pour la plupart. Le problème, ce n'était pas est-ce qu'on leur donne un travail, mais est-ce qu'on leur donne une vie ? Et ceux qui arrivent à avoir une vie raisonnablement autonome, ils cherchent à avoir un travail. »

Robert DURDILLY :

«Est-ce qu'on peut résumer en disant que ce n'est pas simple d'accueillir des personnes atypiques dans les entreprises ? »

Jean-François DUFRESNE :

« Ce n'est pas cela, ça c'est simple. Mais il faut convaincre les pouvoirs publics de faire cela... Il faut montrer que c'est la performance qui guide tout. Si un autiste, au même titre qu'un autre salarié, n'est pas bon, on le vire, avec plus de ménagement, mais sur le fond, le système est le même. Il faut monter un système qui permet de les inclure. »

Robert DURDILLY :

«Vous avez adapté un atelier. »

Jean-François DUFRESNE :

« Oui, mais c'est mineur. Ce qui est important, c'est de décomposer les tâches, pour que ce soit compréhensible pour les personnes autistes. »

Robert DURDILLY :

«Et en termes d'accompagnement ? »

Jean-François DUFRESNE :

« Il est évident qu'il faut un accompagnement spécifique pour ces autistes non-verbaux qualifiés de sévères. Des êtres qualifiés de « débilés mentaux » sont capables de trouver des idées s'ils sont bien accompagnés. »

Robert DURDILLY :

«Vous avez créé l'association Vivre et Travailler Autrement. Et vous voulez la dupliquer ? »

Jean-François DUFRESNE :

«Oui, juridiquement il faut créer une structure pour gérer cela, donc on a choisi une association. Et effectivement, aux postes auxquels on les met, ils sont plus performants que des personnes typiques. Ils sont concentrés, ils ne parlent pas avec les voisins, ils détestent être absents. . . Cela crée, dans l'ensemble de l'entreprise, un mouvement positif. Ça donne une image incroyable. Toutes les entreprises ont intérêt à faire cela.

Ensuite et enfin, comparé aux 100 000€ que coûte un autiste dans un FAM ou dans un ESAT, chez nous ce projet ne coûte que 35 000€ par personne. Notre objectif c'est d'essaimer ce type de dispositif. »

Robert DURDILLY :

«C'est très réjouissant de vous entendre. À vos côtés, il y a Henri de Marnhan qui dirige un ESAT. Ce n'est pas simple, notamment dans le domaine de l'autisme, il y a assez peu d'ESAT qui sont habilités, comment cela se fait ? »

Henri DE MARNHAN :

« Je ne sais pas pourquoi... La particularité d'un ESAT, c'est de recruter des personnes qui ne savent pas faire grand-chose. Souvent, on ne les recrute pas en fonction de leurs qualités ou de leurs compétences, mais en fonction du type de handicap. Ce qui est intéressant quand on est directeur d'ESAT, c'est de voir comment ces compétences émergent. L'ESAT est un laboratoire social où on apprend à découvrir, où on peut faire émerger des compétences, alors même qu'on n'y pensait pas en sortant de l'IME par exemple.



JEAN-FRANÇOIS DUFRESNE

En Bretagne, il y a des projets qui partent du principe que les compétences existent, car elles génèrent du chiffre d'affaires. L'idée qui est née en Bretagne, et qui a été semée, part du principe qu'on ne remet pas en cause que la personne a des compétences, et, avec elle, on va pouvoir lui faire reconnaître ces compétences auprès de l'éducation nationale.

Cela demande du temps pour trouver des talents et des compétences cachées. C'est valable pour les personnes handicapées comme pour les personnes valides.

Jean-François Dufresne a été très modeste. J'ai été séduit par la façon dont toute son équipe a adhéré au projet d'une manière impressionnante. C'est une leçon pour nous les ESAT. Il n'y a pas que dans le milieu médicosocial qu'il y a des choses de faites... »



HENRI DE MARIGNAN

Robert DURDILLY :

« Pour faire suite à la précédente table ronde, et sur la difficulté de faire des ponts, des passerelles et des viaducs, comment cela s'est passé avec Andros ? »

Henri DE MARIGNAN :

« On embauche car on a besoin de personnel. Ce n'est pas parce que les ESAT ont des travailleurs handicapés qu'ils peuvent participer à l'insertion des personnes handicapées dans le milieu ordinaire. Il faut que les entreprises veuillent des personnes handicapées. Il y a eu une sorte de 'ghettoïsation' (terme fort) où les personnes étaient protégées. Là on a des entreprises qui sont moteurs, voire très fortement moteurs. Ça c'est la situation de demain : les ESAT ne ressembleront pas à ceux d'aujourd'hui... »

Robert DURDILLY :

« Vous avez conclu une convention d'appui ? »

Henri DE MARIGNAN :

« Oui, la particularité, c'est que les personnes autistes sont admises chez nous dans l'ESAT, mais qu'ils font leur période d'essai chez Andros. Avant la fin de la période d'essai, on a des rencontres régulières avec les personnes autistes. En fonction de ces rencontres, on prononce un oui ou un non pour une convention d'appui.

Qu'est-ce que la convention d'appui ? C'est un dispositif qui permet, pendant un an, d'assurer à la personne, au cas où elle perdrait son emploi, qu'elle serait reprise dans l'ESAT, y compris si on dépasse le nombre de places qui nous ont été attribuées. »

Robert DURDILLY :

« Ce que vous avez réussi, peut être reproduit ailleurs ? »

Henri DE MARIGNAN :

« La compétence n'appartient pas à la personne, mais est souvent le fruit de la rencontre de personnes. C'est important de sortir de l'idée qu'on est un super polytechnicien à qui tout peut réussir. C'est un trésor souvent caché car on est souvent sur notre culture française d'élite, où on classe les gens, avec notre soit disant esprit cartésien. On doit se poser la question de ce que produit le groupe. Là il y a un véritable enjeu. »

Robert DURDILLY :

« Amélie Tsaag Valren, vous êtes auteure, chroniqueuse, vous avez écrit un livre, qui a tout un univers : Bestiaire fantastique & créatures féériques de France. Également, en tant qu'autiste, vous avez participé à la concertation du gouvernement pour sa stratégie autisme, notamment pour un volet auto-entrepreneur. »

Amélie TSAAG VALREN :

« Je suis devenue auto-entrepreneur par réaction, mais pas par choix. J'ai une amie qui m'a parlé de l'économie circulaire, ce qu'elle observe au niveau des entreprises américaines et la diversification des activités. C'est par rapport à cela, que je n'ai pas envie d'être salariée...»

Robert DURDILLY :

« Quelles sont vos recommandations ? »

Amélie TSAAG VALREN :

« On a besoin d'un accompagnement sur des tâches spécifiques. Sur mon activité, j'ai une force de travail, que je sais être conséquente. Il faudrait pouvoir capitaliser sur les périodes de suractivité, pour les périodes de sous-activité. On a besoin d'une aide pour les tâches qu'on n'arrive pas à faire mais on a une capacité d'apprentissage. J'étais incapable de gérer mes comptes bancaires il y a quelques années, et j'ai décidé de me prendre en main et de gérer ma comptabilité... »



AMÉLIE TSAAG VALREN

Amélie TSAAG VALREN :

Je suis très attachée à la bienveillance. Hélas, ce n'est pas toujours le cas de tout le monde. Dans le domaine du coaching, il y a à boire à et manger. Il y a des personnes réellement bienveillantes, mais il y en a aussi qui souhaitent nous maintenir en dépendance. Quand on prend un établissement X, dont la population autiste est décrite comme verbale, qui a des compétences sociales... et qu'il y a des parents qui attendent une place à côté, il y a un problème quelque part. »

Robert DURDILLY :

« Il faudrait une sorte de certification en coaching? »

Amélie TSAAG VALREN :

« Tout à fait. Il faut des coachs qui respectent une charte éthique. Pour l'instant c'est en cours de réflexion, c'est encore le flou. Il y a des livres sur les dérives du coaching... »

Robert DURDILLY :

« Laurence Melloul Piou, vous dirigez un Institut Médico Educatif. L'objectif est d'offrir aux adolescents la possibilité de trouver une place dans leur environnement social. On va d'abord parler de votre IME. Vous avez des cas assez sérieux, avec des difficultés pour les personnes que vous accueillez et vous arrivez à des résultats intéressants. »

Laurence MELLOUL PIOUS :

« L'IME Cour de Venise est situé à Paris. Au milieu de la cité, au milieu de la vie. L'établissement a ouvert il y a 10 ans. Des jeunes y viennent tous les jours, il y a un internat séquentiel. L'institution n'a de sens que si elle répond à des besoins. »

Robert DURDILLY :

« Vous vous attaquez à la question du parcours. »

Laurence MELLOUL PIOUS :

« On s'est d'emblée consacré à la question du parcours, et notamment à la pensée solidaire. Seul, on ne peut rien, avec les autres, on peut tout. Cette pensée m'a poursuivie dans toutes mes actions. D'où ce lien social, et l'ambition d'offrir un marchepied à ces jeunes. À l'IME on offre des ateliers structurés, ce n'est pas si compliqué que cela, avec une équipe qui est bien formée. Nous avons une équipe merveilleuse et bien formée. Ce qui est difficile c'est de construire le réseau... On construit une dynamique autour de la culture, du sport, qui peut répondre aux besoins des jeunes. »

Robert DURDILLY :

« La plupart sont non-verbaux ? »

Laurence MELLOUL PIOUS :

« Oui, on utilise les techniques d'expression anglo-saxonnes. L'institution doit être ouverte. Ouvrez vos institutions : il n'y a aucune crainte à ouvrir son institution, au contraire... Pour ma part, j'ai la chance d'avoir un réseau, pour s'inscrire dans un univers social.. »

Robert DURDILLY :

« Vous aviez une frustration ? »

Laurence MELLOUL PIOUS :

« Leur parcours n'est fait que d'échecs avant d'arriver à l'IME. Ils se sont fait renvoyer par l'école, l'hôpital de jour... L'idée, c'est de s'inscrire dans une dynamique positive. Le parcours veut que quand on rentre à l'IME, on va ensuite dans un FAM ou une MAS. L'IME doit aussi proposer d'autres ouvertures, un ailleurs où on peut avoir une place reconnue et valorisée. C'est ça l'essentiel : la valorisation des rôles sociaux.. »

Robert DURDILLY :

« Et donc vous avez votre projet ? »



Laurence MELLOUL PIOUS



YANN BUCAILLE LANREZAC

Laurence MELLOUL PIOUS :

« Effectivement, j'ai un projet et j'ai la chance d'être soutenue par mon arrondissement : l'ouverture d'un Café original avec de l'intergénérationnel. Ce sera un lieu social, où j'ai apporté la dimension inclusive. Il a fallu convaincre que nous y arriverions. La Mairie de Paris nous a fait confiance. Cela va aboutir en novembre prochain. À l'intérieur de cette idée originale, nous avons l'idée de construire un parcours de formation, pour des jeunes qui n'ont pas été à l'école, pour leur donner un certificat de compétences, pour qu'ils puissent aller travailler ailleurs. C'est un lieu de passage, une passerelle, mais dans les deux sens. Si les personnes vont un peu moins bien, sont fatiguées par exemple, il faut qu'elles puissent revenir dans la structure. »

Robert DURDILLY :

« Bravo pour ce que vous faites et ce que vous allez faire. Yann Bucaille, vous êtes entrepreneur, dans différentes activités. Vous avez lancé en décembre 2017 un premier Café Joyeux à Rennes, puis un autre à Paris. Il y a un bateau qui porte les couleurs du Café Joyeux sur la Route du Rhum, actuellement premier de sa catégorie. On est fier de le voir porter les couleurs de notre cause. . . »

Yann BUCAILLE LANREZAC :

« Ça peut paraître ambigu, l'idée d'un homme qui travaille seul et qui traverse la mer, alors qu'on parle de solidarité. On a lancé une marque de café grain, pour financer l'ouverture d'un restaurant. On cherche des idées innovantes, entrepreneuriales, pour trouver les financements. »

Robert DURDILLY :

« Comment est née l'idée du Café Joyeux? »

Yann BUCAILLE LANREZAC :

« J'ai été touché par le mot d'introduction du Professeur Barthélémy. Je suis peut-être la personne la moins compétente en termes de handicap. Je ne connaissais pas l'autisme il y a trois ou quatre ans. . .

Mon rôle d'entrepreneur, c'est d'agir contre le chômage. On a parlé d'action. Qu'on soit handicapé, ou pas, dans le milieu ordinaire, ou pas, le fait d'être sans activité, c'est ce qu'il y a de pire. Une citation dit que « le précieux trésor de l'homme, c'est l'activité ». Il se trouve que nous avons eu la chance de lancer une association « Émeraude Voile Solidaire » qui permet la navigation à des personnes en fauteuil. On organise donc des sorties avec des personnes très différentes. J'ai pris conscience qu'il y avait toute une catégorie de gens que je ne connaissais pas. Pour ces gens, ce n'est pas uniquement un problème de savoir comment leur proposer une activité, c'est le fait qu'ils ont un handicap, un regard différent de la part de la société, et en même temps, pas de travail. C'est une double peine. . .

À la fin d'une sortie, un garçon, Théo, m'a dit que la sortie était sympa, mais que comme j'étais capitaine, il voulait un métier, et que je pouvais lui en donner un, car j'étais patron. Il m'a dit : « Oui, je suis handicapé, mais je veux être utile, je peux être utile. »

J'avais réussi ma carrière d'entrepreneur en mettant de côté des gens, sous prétexte que je les voyais différents. On n'arrivera pas à créer un monde de paix, avec des gens de plus en plus compétitifs, en laissant certaines personnes de côté, au mieux en leur donnant une activité occupationnelle. . .

L'objectif des Cafés Joyeux, c'est de dire, je ne vais pas faire une sortie en mer pour toi, nous allons créer une activité économique, dans laquelle tu as une place. Ce n'est pas mon projet pour toi, c'est ton projet, où tu as une place. Ma rencontre avec ce Théo, c'est ce qui a abouti à l'ouverture du premier Café Joyeux.

La semaine prochaine, on ouvre notre troisième Café Joyeux lors de la SEPH. On a embauché 24 CDI. Le message, c'est la rencontre. On a fonctionné au départ avec un système de mise à disposition. Cela permet de sécuriser la sortie d'un jeune qui se trouve bien dans une structure. La première chose, c'est de demander est-ce que le jeune a envie. Le système de mise à disposition est super. On a des équipiers qui sont encadrés par des professionnels de la restauration. On a des éducateurs qui viennent observer et nous aider. Notre rôle, c'est de leur apprendre un vrai métier, pour lequel ils ont une place et un rôle. Si tu n'es pas là, le café ne va pas tourner. J'ai besoin de toi. »



Intervention du public :

Je représente l'association Handisolidarité. Je suis un ancien DRH. La compétence naît du contexte et des rencontres. C'est vraiment un message à développer. . .

Intervention de Nathalie COURTEIL :

Vous avez dit que les choses avaient changé récemment. On est sorti de la logique de places pour le dispositif « Une réponse accompagnée pour tous ». C'est antérieur au gouvernement actuel. On a été pionnier. Ce dispositif a amené tous les acteurs et toutes les parties prenantes, les associations, les institutions, les départements et les ARS, à essayer de repenser les accompagnements à partir des personnes, sur des territoires décloisonnés. C'est parfois difficile avec les familles de les convaincre de sortir d'une logique de places. Car quand on est dans une situation compliquée, on veut une place. . .

Intervention du public :

Je suis orthophoniste et docteur en psychologie cognitive. J'ai vu beaucoup de tables rondes, je voulais signaler que celle-ci est très riche, notamment pour les professionnels. Il y a une qualité d'analyse très précieuse et des mots clés comme action et entreprise. C'est une qualité de l'entreprise, d'être dans l'action. De plus, la notion de parcours est essentielle. Il y a également la notion de flexibilité pour pouvoir passer de l'un à l'autre. On n'est pas dans la compétition, mais on est dans l'attente d'une performance que la personne soit handicapée ou non.

Question du public :

Nous avons créé il y a 10 ans une habitation pour que chacun puisse avoir la possibilité d'être aidé dans la vie sociale et quotidienne. Nous avons des exemples d'échecs d'étudiants. Parfois la cause de l'échec c'est le manque d'accompagnement. Sans l'appel à projet, nous n'avons pas les moyens de lancer les projets. Est-ce qu'il serait possible de transmettre nos idées aux politiciens car nous ne pouvons pas lancer de projet ?



Conclusion de Catherine BARTHELEMY :

C'est impressionnant de voir à quel point les mobilisations des uns et des autres aboutissent à des progrès, une sorte de révolution. On est passé de la passivité, du silence, à l'expression. Il y a plusieurs points qui m'ont impressionnée :

- La force de la parole. Les personnes qui ont un fonctionnement différent s'expriment. C'est pour moi une transformation en tant que médecin, c'est l'avenir. C'est une autre société. Une autre manière de vivre ensemble.
- Pour que chacun trouve sa place, il est important d'effectuer des ajustements réciproques. L'entreprise, les personnes, les employés, les personnes qui arrivent avec un fonctionnement particulier, hétérogène, atypique. Ce n'est pas si simple et on a vu qu'il y avait une variété de réponses, et des capacités. On a vu des modélisations de propositions, qui sont le champ d'ajustement réciproque, des nouveaux travailleurs avec ces entreprises originales.
- La réussite. J'ai parlé de l'action, qui est notre propre destin. Si on n'agit pas, on n'est personne. Si on ne réussit pas avec les autres, là aussi, on n'a pas tout à fait sa place. Ce qui a été mis en avant, c'est la capacité à faire réussir l'autre. Tous les outils sont là, Il n'y a plus qu'à...

Robert DURDILLY :

C'est une conclusion très optimiste, avec une synthèse concise pleine de force ! Merci à tous et très bon festival.





Présente

FESTIVAL *Regards* **Croisés**

**10^e
Édition**

Courts Métrages "Métiers & Handicaps"

Le handicap n'empêche pas le talent !

Nous contacter

Association L'Hippocampe
4 allée des Aubépines 37250 VEIGNE
Mireille Malot : 02 47 26 27 52
hippocampe.bd@wanadoo.fr

www.festivalregardscroises.com



VILLE DE
Saint-malo



Avec le patronage du
Secrétaire d'Etat
chargé des personnes
handicapées et du
Ministère de la Culture

