

Histoire d'insertion

Michel et Augustin et... Martin

Qui n'a pas dégusté un petit gâteau Michel et Augustin ? Cette marque alimentaire au packaging inventif a embauché il y a 5 ans Martin, un grand gaillard de 26 ans, hyperactif et atteint de troubles autistiques. Nous sommes allés à sa rencontre, à la Bananeraie, le siège de Boulogne-Billancourt (Hauts-de-Seine).

On a du mal à croire qu'à son arrivée chez Michel et Augustin, Martin ait été timide, voire renfermé, tant il est aujourd'hui à l'aise avec chacun et plein d'humour.

A la sortie du collège (en Unité pédagogique d'intégration), il tente un CAP de cuisine. Mais le rythme trop soutenu l'oblige à abandonner après un an et demi de formation. Grâce au soutien de l'association Avec*, qui œuvre pour l'intégration en milieu ordinaire de personnes handicapées, et au désir de M&A d'embaucher une personne handicapée, Martin est intégré progressivement au siège, qui regroupe aujourd'hui 47 salariés : d'abord un stage d'essai d'un mois, puis un CDD de 6 mois, pour obtenir finalement un CDI.

Un poste sur mesure

Son poste a été créé sur mesure, adapté à son handicap et

aux besoins de l'entreprise. Martin a de grosses difficultés de concentration : pour lui, rester derrière un bureau pendant plus d'une demi-heure est un calvaire. Pour y remédier, l'entreprise lui a trouvé des missions très variées : préparation, envoi ou livraison de colis d'échantillons, organisation des présentoirs, affranchissement du courrier, courses... "Ce que je préfère, ce sont les livraisons car je suis dans le métro, personne ne m'embête, je prends l'air et je vais chez des gens importants comme le Figaro, Europe 1, Sushi shop...".

La réussite de son intégration – que tous ses collègues confirment – doit beaucoup au partenariat avec l'association Avec et à l'aide d'un référent au sein de la société. Aujourd'hui, c'est Elody, assistante commerciale, qui le coache avec attention et patience. "On me l'a proposé il y a un an, j'ai accepté, et c'est sans regret.

Pour le moment, mon emploi du temps me le permet, je connais bien Martin et c'est pour moi un défi : le rendre le plus autonome possible dans son travail". Chaque matin, Elody liste les tâches à faire pour Martin, à partir des besoins de ses collègues. "Je planifie sa journée. Je fais en sorte que Martin ait ses missions avant qu'il n'arrive afin qu'il vienne me déranger le moins possible, et qu'il ne reste pas inoccupé."

Des sujets de prédilection

Martin a son espace à lui – un petit bureau à l'écart de l'open space, qui lui permet de faire les colis à son aise. Sur le mur, on peut y lire les objectifs à atteindre : "Organisation : je fais une chose après l'autre. Je ne m'éparpille pas et surtout ne bavarde pas. Vigilance : les colis doivent être livrés en parfait état. Propreté : pas de grignotage dans mon bureau. J'ai une tenue parfaite"... Un cadre qui



Martin assure des missions variées dans l'entreprise.

ne l'empêche pas de se rendre sur la plateforme pour dialoguer avec l'un ou l'autre. Très cultivé, Martin adore partager autour de ses sujets de prédilection : les guerres mondiales et le football...

Une fois que Martin réalisera parfaitement ses tâches, Elody envisage de le former sur l'envoi des Colissimo. "Oui, j'aimerais bien apprendre à entrer les adresses sur internet. C'est le travail de Julie, mais elle est débordée. Comme cela, elle pourrait finir plus tôt pour voir sa fille", confie Martin qui aime rendre service et se soucie du moral de ses collègues.

Pour M&A, l'embauche de

Martin est une bonne chose car elle rejoint les valeurs de l'entreprise : ouverture d'esprit, enthousiasme, convivialité. Certes ce n'est pas sans exigence. "C'est un travail de tous les jours, confirme Elody. Il faut de temps en temps le canaliser... Mais il reste un collègue très attachant."

Chez les "trublions du goût", le handicap a trouvé sa place en rayon.

Caroline de La Goutte

*www.avectalents.org

L'intégration en chiffres

En 2008, 2,5 millions de personnes étaient bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleur handicapé (OETH).

Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées est de 22%, soit deux fois plus que pour la moyenne des français.

51 % des personnes reconnues handicapées ont un niveau inférieur ou égal au CAP ou BEP.

En 2011, plus de 100000 établissements du secteur privé étaient assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. 39 % d'entre eux ont un quota de travailleurs handicapés inférieur à 6 %.

Entre 2006 et 2010, la proportion d'entreprises employant au moins une personne handicapée est passée de 56 % à 69 %.

Ce que dit la loi

Depuis 1987, les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à l'obligation d'embaucher 6 % de personnes handicapées. Si elles ne respectent pas cette obligation, elles sont contraintes à verser une contribution financière à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées).