

L'histoire de l'ANRH (1954 - 2018)

Travaux historiques réalisés de septembre 2023 à mars 2025
par Pierre-Henri de la Marandais, dans le cadre d'un mécénat de compétences de BNP PARIBAS.

* * *

Ces travaux ont été initiés et dirigés par le Comité Histoire de l'ANRH.

Piloté par Myra Cohen, ancienne directrice générale adjointe, et Fabrice van Kote, secrétaire général, le Comité Histoire était constitué de :

- ▶ Annie Perez-Vieu, présidente de l'ANRH
- ▶ Michel Grimaud, administrateur et secrétaire général de l'ANRH
- ▶ Richard Boulin, ancien directeur technique
- ▶ Marie-Christine Domergue, ancienne assistante de direction
- ▶ Jean-Marie Mendant, administrateur

* * *

Ces "documents pour servir à l'histoire de l'ANRH" sont la source du livret "N'abandonner personne. De la réhabilitation à la réinsertion", édité en 2025 et qui décrit les origines de l'ANRH.

Ils sont à la disposition des chercheurs et des historiens qui s'intéresseraient à ce thème et à cette période.

Documents
pour servir à
l'Histoire de l'ANRH

Première partie
La fondation 1954 -1968

version 2
4 avril 2024

Pierre-Henri de la Marandais

Première partie : la fondation 1954 -1968

« Il est temps de rappeler cette histoire, avant que la disparition des archives et des témoins ne conduise à l'oubli d'une épopée sociale, modeste peut-être, mais exemplaire qui mérite d'être mieux connue »

In ANRTP Information n° 13, 1981

« Connaître l'histoire de l'ANRTP pour mieux assurer son avenir »

Table des matières

I.	Les origines.....	5
	Le travail des handicapés avant 1945	5
	La loi de 1924 fonde les principes de la politique du handicap en France	5
	La mobilisation des malades de la tuberculose et de la poliomyélite	5
	Le contexte de l'après-guerre	7
	La création de la Sécurité Sociale.....	7
	Mobilisation des associations de malades.....	7
	Alfred Rosier, l'« initiateur de l'ANRTP »	8
II.	La création de l'ANRTP.....	9
	« Pour les handicapés les plus graves laissés pour compte »	9
	L'appui de Maurice Pilod et Robert Buron.....	9
	La naissance le 12 avril 1954.....	10
	Les membres fondateurs.....	10
	Composition du premier conseil d'administration	10
	Liens interpersonnels et valeurs communes.....	11
	Les premières réalisations.....	11
	Deux axes complémentaires : formation professionnelle et ateliers protégés	11
	Les premières ressources humaines	12
	Les premiers locaux	12
	Évolution de la gouvernance	12
	Démission de Robert Buron.....	13
	Francis Montès élu président.....	13
	Nicole Brissonneau directrice administrative.....	13
	La loi de 1957 et le rôle joué par les membres de l'ANRTP dans son élaboration.	14
	Ses principales mesures :	14
	Un bilan mitigé.....	14
III.	Bilan de la première période 1954-1968.....	16
	Pourquoi s'arrêter en 1968 ?.....	16
	L'ANRTP en 1968.....	16
	Les ateliers protégés rue du Pont-aux-Choux.....	16
	Le centre de formation de Belleville	17
	La finalité du travail protégé : n'abandonner personne	18
	L'équilibre financier, préoccupation constante de l'association.....	19
	Comment combler ce déficit ?.....	20

IV. Compléments.....	21
Biographie des fondateurs	21
Alfred Rosier (1900-1986)	21
Robert Buron (1909-1973).....	24
Maurice Pilod (1885-1970)	26
Annexes.....	28
1. Associations de malades représentées à la « Commission interministérielle du reclassement professionnel et social des mutilés, invalides et diminués physiques ».....	28
2. Que sont devenus les membres fondateurs de l'ANRTP ?	28
3. État sanitaire des travailleurs des ateliers protégés en 1965	33
Bibliographie de la première partie.....	35

I. Les origines

Le travail des handicapés avant 1945

La loi de 1924 fonde les principes de la politique du handicap en France

Après la Première Guerre mondiale, la question du travail de ceux que l'on n'appelait pas encore les handicapés a pris une nouvelle dimension.

Auparavant, seules quelques institutions se consacraient aux aveugles et sourds-muets poursuivant la pratique ancienne des ateliers de charité. Progressivement, à partir du début du XXe siècle, les idées de réadaptation et de réinsertion sociale émergent. Elles combinent des interventions médicales, sociales et professionnelles afin de « ramener la personne handicapée à son état antérieur ». L'activité professionnelle est ainsi conçue la réponse principale à la réinsertion de l'individu handicapé.

Au lendemain de l'armistice de 1918, on dénombre plus de 600 000 invalides en France. Ces victimes civiles et militaires, en particulier les mutilés de guerre - les « gueules cassées » - doivent bénéficier de la solidarité nationale et recevoir une réparation pécuniaire. La fourniture d'un emploi apparaît comme une autre forme de réparation. Dans cet esprit, la réglementation prend un tour volontariste en créant des emplois réservés d'abord dans le secteur public puis dans le secteur privé.

La loi de 1924, qui fonde les principes de la politique du handicap en France, définit trois principes fondateurs :

- la délimitation d'une catégorie de population : à l'époque seuls les mutilés pensionnés de guerre et les accidentés du travail sont bénéficiaires de ces mesures
- la création d'une « obligation d'emploi », en proportion des effectifs de l'entreprise fixée à 10 %
- une redevance due par l'employeur en cas de non-respect cette obligation

La question de la rémunération de ces emplois réservés a fait l'objet de vifs débats, toujours actuels, où s'opposent deux conceptions concurrentes. Pour les associations d'anciens combattants, quelles « les travailleurs mutilés sont des travailleurs comme les autres, » et doivent recevoir des salaires identiques à ceux des valides. Pour les représentants patronaux, la rémunération du travailleur « mutilé » doit être en revanche proportionnelle à sa productivité.

La loi de 1924 tranche en faveur de ces derniers en permettant une diminution du salaire du mutilé allant jusqu'à 20 % pour les salariés dont la capacité de travail est au moins égale à la moitié de la capacité normale, et 50 % lorsque la capacité de travail est inférieure à ce seuil.

L'obligation d'emploi, à hauteur de 10 % dans les secteurs public et privé, restera très limitée dans ses effets.

La mobilisation des malades de la tuberculose et de la poliomyélite

La mobilisation des malades de la tuberculose et de la poliomyélite pendant l'entre-deux guerre est un autre facteur déterminant dans l'évolution du travail des infirmes.

On a oublié à quels points ces deux infections ont été à la fois la cause de très nombreux drames humains et un enjeu considérable de santé publique. Malgré une fluctuation des chiffres due à l'incertitude statistique, on pense que la France comptait avant 1939 plus de 120 000 cas de tuberculose, cause de plus 50 000 décès par an.

Faute de traitements efficaces, et en raison du fort risque de contagion, les malades tuberculeux se retrouvaient mis au ban de la société dans des sanatoriums, établissements éloignés des villes, à la discipline très stricte. La grande majorité des médecins-directeurs considéraient que les « sana » devaient demeurer uniquement des structures de soin et de repos. Le malade y souffrait souvent d'isolement avec le plus souvent l'impossibilité d'étudier, de se déplacer, de travailler, de fonder une famille, bref, de vivre comme tout le monde.

C'est dans ce contexte que vont émerger plusieurs initiatives individuelles de malades qui partagent la même finalité : redonner dignité et espoir aux « *diminués physiques* » et leur permettre de se réinsérer dans la société.

Suzanne Fouché, frappée à l'âge de 16 ans par une tuberculose osseuse, vit allongée et enfermée dans une armure de plâtre comme seul traitement. À l'hôpital maritime de Berck-sur-mer, elle découvre le quotidien de ses compagnons d'infortune qui vivent comme elle, la souffrance, la résignation, l'oisiveté, et surtout l'exclusion. Convaincue que l'accès au travail permettrait de retrouver autonomie et dignité, elle décide alors d'en faire son combat. Profitant d'un répit de sa maladie, elle parcourt de nombreux établissements pour recueillir les souhaits des « allongés ». Sur cette base, elle crée en 1929 la Ligue pour l'Adaptation du Diminué Physique au Travail (L'ADAPT). Reconnue d'utilité publique en 1934, LADAPT prend une nouvelle dimension et amplifie son action. À la fin des années 30, elle lance les premiers ateliers occupationnels (Paris, Nogent-sur-Marne, Metz) qui offrent à celles et ceux qui y sont accueillis la possibilité de s'initier à des professions comme la menuiserie, la cordonnerie, la reliure d'ouvrages...

En 1933, André Trannoy avec trois autres jeunes gens atteints comme lui de poliomyélite, crée un magazine « Faire Face » puis l'Association des Paralysés et Rhumatisants (renommée l'Association des Paralysés de France en 1945). Leur objectif initial est double. D'abord rompre l'isolement de malades et de créer un lien amical entre eux. Mais aussi se préoccuper des soins médicaux, de l'enseignement scolaire et de la formation professionnelle. Face à l'inaction des pouvoirs publics, l'association décide de créer des établissements spécialisés pour répondre à toutes les demandes non satisfaites. Le premier centre artisanal est ouvert en 1943 dans le Maine-et-Loire. La publication d'un poème de Paul Claudel, parrain de l'établissement, financera en partie l'achat des locaux et la première année de fonctionnement.

La Fédération nationale des Blessés du Poumon Combattants (FNBPC) voit le jour en 1921 pour accueillir les gazés de la Grande Guerre et les soldats tuberculeux. Dans les années 30, son secrétaire général, Albert Delsuc, lance un projet très novateur pour l'époque : Clairvivre, la première cité sanitaire française, construite en Dordogne. Son but est de traiter les tuberculeux hors des structures hospitalières pour leur permettre de reprendre une vie normale en travaillant à un rythme compatible avec leur état de santé, sans les isoler de leur famille. La gestion se faisait en autosuffisance, sur le modèle des projets du socialisme utopique du XIXe siècle.

Ces trois associations LADAPT, l'APF et la FNBCP deviendront des membres fondateurs de l'ANRTP.

Le contexte de l'après-guerre

La création de la Sécurité Sociale

Depuis la libération souffle ce que l'on a nommé « l'esprit du CNR ». Ce sigle du Conseil National de la Résistance, symbolique d'une période héroïque, exprime les aspirations à la liberté et aux libertés, à la démocratie et à la justice sociale. C'est aussi le signe du retour d'une action politique puissante et structurante pour répondre aux urgences de la reconstruction.

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, les initiatives en faveur du travail des infirmes reprennent. Les besoins sont toujours très élevés. Le recensement de 1946 estime à plus de 420 000 le nombre d'infirmes en France. Ce nombre n'est qu'une approximation étant donné le caractère empirique de la notion d'infirmité. Le nombre de tuberculeux, non pris en compte dans ce recensement, est estimé à 90 000. Il y eut encore en 1952 en France 30.000 décès par tuberculose ; 15.000 survivants "irrécupérables" totaux. Ces dizaines de milliers de tuberculeux étaient soignées grâce aux lois d'assistance, mais ne percevaient aucune indemnité journalière ni pension.

Au moment de la Libération, en 1944, la moitié de la population française ne bénéficiait d'aucune protection sociale. Le programme du CNR comportait « un plan complet de Sécurité sociale visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le procurer par le travail ». C'est dans ce contexte que le 19 octobre 1945, le Gouvernement provisoire de la République française institue officiellement, par ordonnance, le régime général de la Sécurité sociale qui a été dessiné et sera effectivement mis en place par le ministre du Travail Ambroise Croizat et le haut fonctionnaire Pierre Laroque. La création de la Sécurité Sociale devait faire une large place à la réadaptation fonctionnelle et professionnelle des handicapés.

Mobilisation des associations de malades

Les associations de malades prennent un poids de plus important. De nouvelles associations sont créées. Parmi lesquelles la Fédération nationale des Tuberculeux (FNT), proche de la CGT et la Fédération des Malades et Handicapés (qui deviendra en 1953, Fédération nationale des Malades infirmes et paralysés (FNMIP). L'objectif premier de cette association est très ambitieux : confier des responsabilités aux malades et profiter de leur expérience d'usagers afin qu'ils puissent gérer eux-mêmes la plupart des difficultés engendrées par leurs maladies. La Fédération désire également s'attaquer aux déficiences du système de santé et engager une action collective en liaison avec les organisations syndicales et familiales pour promouvoir une vraie politique de santé. En, septembre 1949, à la suite d'une crise interne du mouvement, un jeune malade de 21 ans, Francis Montès devient secrétaire général adjoint de la FNM.

Dans l'esprit paritaire et participatif qui caractérise la 4^e République naissante, le ministère de la Santé multiplia les organes consultatifs qui se réunirent entre 1948 à 1953 : la Commission des organisations représentatives des malades ; Commission des thérapeutiques nouvelles et la Sous-Commission de la réadaptation des tuberculeux (présidée par le Pr Etienne Bernard).

La concertation au sein de ces instances entre les représentants de toutes les parties prenantes intéressés à l'étude des problèmes de reclassement des handicapés permettra la naissance de toute une série d'initiatives.

Alfred Rosier, l'« initiateur de l'ANRTP »

Nommé en 1948, Directeur de la main-d'œuvre au ministère du Travail, [Alfred Rosier](#) incarne particulièrement cet esprit du CNR. Résistant de la première heure, haut fonctionnaire du ministère de l'Éducation avant-guerre, il fut le chef de cabinet de Jean Say, ministre de l'Éducation nationale du Front populaire. À ce poste, il a notamment fondé et dirigé le CROUS et l'ONISEP. Ancien responsable du syndicalisme étudiant dans les années 20, sans être lui-même malade, il avait contribué à créer la Fondation Nationale des Sanatoriums pour Étudiants, lieu de traitement et de soins pour étudiants tuberculeux pour leur permettre de poursuivre leurs études.

En liaison étroite avec ses collègues Directeurs au ministère de la Santé, au ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Alfred Rosier impulsa toute une série d'initiatives en faveur du reclassement des handicapés

Une de ses premières mesures fut de créer au sein du ministère du Travail la « Commission interministérielle du reclassement professionnel et social des mutilés, invalides et diminués physiques ». Dans cette instance, aux côtés des associations de malades, siégeaient des représentants des syndicats patronaux et de confédérations syndicales. (cf [Annexes](#))

Les travaux de cette commission vont inspirer à Alfred Rosier plusieurs initiatives importantes.

D'abord sur le terrain législatif et réglementaire :

- En 1948, l'étude d'un projet de loi sur le Reclassement professionnel des Diminués physiques qui sera déposé à l'Assemblée nationale plusieurs années plus tard.
- En 1953, une circulaire interministérielle créant les Commissions départementales d'Orientation des infirmes (CDOI) (renommées « COTOREP » par la loi du 30 juin 1975).

Mais également dans ce qu'on n'appelait pas encore la « communication » :

- En 1953, la fondation du Centre National d'information sur la Réadaptation (CNIR) qui éditera la revue "Réadaptation » consacrée aux problèmes généraux de l'insertion sociale des handicapés moteurs.
- Des émissions régulières de radio destinées aux employeurs pour les inciter à embaucher des handicapés, mais aussi aux handicapés eux-mêmes pour les inciter à se former en vue de leur réinsertion.

II. La création de l'ANRTP

« Pour les handicapés les plus graves laissés pour compte »

De nombreux « diminués physiques, en particulier les plus faibles et les moins à même d'exercer une activité, se trouvaient écartés des dispositifs de réinsertions mis en place par les institutions et associations existantes. Celles-ci réservaient en effets leurs capacités, encore restreintes à l'époque, à la réinsertion des diminués physiques les plus capables d'évolution et laissaient au bord du chemin les moins doués d'entre-eux.

Alfred Rosier partagea ce constat avec le Comité interministériel qui reconnut qu'il fallait trouver une solution à ce problème pour compléter les structures existantes. La création d'une nouvelle institution publique n'était ni possible ni souhaitable. Les ressources étaient trop rares et le cadre rigide de l'administration peu propices aux initiatives innovantes. Rosier était profondément convaincu des vertus du travail d'équipe et de la complémentarité des énergies publiques et privées. C'est dans cet esprit qu'il avait contribué à créer avant-guerre des dispositifs novateurs pour gérer les œuvres sociales des étudiants. Il proposa donc de créer une association spécifique qui se chargerait de réinsérer ces exclus inspirée du modèle britannique. Dès 1944, le Royaume Uni avait adopté une législation en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Dans ce cadre, Remploi avait été créée en 1946 afin d'employer directement des personnes handicapées dans des usines spécialisées qui, en 1952, employaient 5500 travailleurs handicapés dans 91 usines.

L'appui de Maurice Pilod et Robert Buron

Alfred Rosier s'appuya sur deux personnalités pour lancer ce projet.

D'abord, [Maurice Pilod](#), ancien professeur de médecine militaire, qui avait été nommé après sa retraite en 1946, directeur général du Comité national contre la Tuberculose, principale œuvre privée dans ce domaine. Le professeur Pilod, membre des différentes instances consultatives des ministères, était depuis longtemps sensibilisé aux enjeux de réinsertions sociale et professionnelle des malades. Alfred Rosier savait pouvoir compter sur ses qualités d'organisateur et administrateur.

Ensuite, il proposa à [Robert Buron](#) ancien ministre et député, de présider cette nouvelle association. Avant la guerre, les deux hommes n'auraient peut-être pas pu travailler ensemble. Dans les années trente, Buron militait avec la droite la plus nationaliste, pendant que Rosier, ancien syndicaliste étudiant, était membre de cabinets du Front populaire. Mais la Résistance les avait rapprochés et Buron avait adhéré à la démocratie chrétienne. Si Alfred Rosier fait appel à lui, c'est aussi en raison de son handicap. À 18 ans, atteint de tuberculose, il est hospitalisé à Berck. Il y rencontre Suzanne Fouché et fut le premier trésorier de LADAPT à sa création en 1929. Revenu à une activité normale et n'ayant gardé de son accident qu'une hanche bloquée et une légère claudication, Buron était resté fidèle à ces amitiés nouées à Berck. Il était aussi impliqué dans les enjeux sociaux. Ami de l'abbé Pierre, parlementaire comme lui au MRP, il fut un de ses premiers soutiens.

La naissance le 12 avril 1954

L'Association Nationale pour la Réhabilitation professionnelle par le Travail protégé fut officiellement constituée le 12 avril 1954.

L'ANRTP poursuit deux buts :

- La création d'Ateliers protégés (ou le travail à domicile) pour les malades et grands infirmes dont l'état de santé interdisait une reprise normale du travail dans une entreprise ordinaire.
- L'entretien de relations avec les grandes entreprises de la région parisienne afin que celles-ci créent des Ateliers protégés annexés à leur atelier ordinaire.

La nouvelle association décide d'accueillir tous les types de handicaps : non seulement physiques et sensoriels, mais également psychiques et les déficiences intellectuelles. Cette « mixité pathologique » est ainsi dès l'origine une des spécificités de l'ANRTP.

La première réunion du conseil d'administration a eu lieu le 18 novembre 1954 au cabinet de Robert Buron qui était depuis le 19 juin, Ministre de la France d'outre-mer dans le gouvernement de Pierre Mendès France.

Le bureau était constitué de :

- Robert Buron, Président (ministre de la France d'outre-mer)
- Alfred Rosier, Vice-Président (Directeur de la Main-d'œuvre, ministère du Travail)
- le Pr Maurice Pilod, Vice-Président (Directeur général du Comité national de Défense contre la Tuberculose),
- M. Villey, Vice-Président (Délégué du groupe des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Région parisienne),
- Marcel Graeve, Secrétaire général (Chef du bureau de la formation professionnelle au ministère du Travail),
- Anne-Marie Hunaut, Secrétaire générale adjointe (inspectrice du travail),
- André Trannoy, Trésorier (Président de l'APF)
- l'Amiral Gervais de Lafond, Trésorier adjoint (Délégué général de l'APF)

Les membres fondateurs

L'analyse de la liste des 24 membres du premier conseil d'administration permet de dessiner un portrait du groupe des fondateurs de l'ANRTP.

Composition du premier conseil d'administration

La composition du premier conseil d'administration s'inspire de celle de la Commission interministérielle instituée par Alfred Rosier en 1948 qui regroupait associations de malades, représentants des syndicats patronaux et de confédérations syndicales. Cependant, il ne s'agit pas d'une réplique à l'identique. Ni la Fédération nationale des Tuberculeux proche de la CGT ni la Fédération nationale des Accidentés du Travail n'y participent. De même, la CFTC qui deviendra CFDT est la seule organisation syndicale représentée. Il est probable que la CGT n'ait pas pleinement adhéré au projet d'atelier protégé (ce point devra être creusé)

Seconde différence avec la commission : le très grand nombre de fonctionnaires au sein de l'assemblée constitutive (même s'ils siègent à titre personnel). Sur les 24 membres fondateurs, 12 sont des fonctionnaires : 5 du ministère de la Santé et 7 du ministère du Travail.

À sa création, le caractère parapublic de l'ANTRP est assez marqué. Le ministère du Travail donne l'impulsion, fournit les ressources initiales, mais n'entend pas se substituer aux initiatives privées des associations. Même si les fonctionnaires siègent à titre personnel, cette grande proximité est potentiellement source de confusion voire de mélange des genres. Le ministère demeure une des tutelles, qui donne les agréments et verse les subventions pour combler les déficits.

Le ministère de la Santé est également mobilisé, manifestation de la double tutelle présente dès l'origine, notamment sur les CAT.

Liens interpersonnels et valeurs communes

Tous partagent la même conviction que le travail est la meilleure solution pour redonner de la dignité à ceux qui sont atteints et que la société a exclus. Cet idéal commun trouve sa source dans des expériences et des valeurs partagées entre plusieurs de ses membres.

Le premier lien entre les membres est le **rapport à la maladie**, en particulier la tuberculose. Certains en ont été atteints (notamment Robert Buron, Suzanne Fouché, André Trannoy, Francis Montès). D'autres se sont employés à apporter un soutien aux malades (Maurice Pilod et Alfred Rosier)

Plusieurs membres professent **une foi catholique affirmée**, souvent inspirée par l'épreuve du séjour en sanatorium (Buron, Fouché, Montès)

La **résistance** a non seulement soudé l'esprit de camaraderie de ses membres (Buron, Rosier), mais inspire le volontarisme de l'initiative.

Enfin **le syndicalisme** – chrétien à l'origine – inspire les fonctionnaires du ministère du Travail et des associations de malades (FNMIP et FNBPC). Avec les représentants du patronat, le conseil s'inscrit nettement dans le paritarisme qui s'impose dans la gestion de la Sécurité sociale.

Voir aussi : [Que sont devenus les membres fondateurs de l'ANTRP ?](#)

Les premières réalisations

Deux axes complémentaires : formation professionnelle et ateliers protégés

D'emblée, l'ANTRP décide d'intervenir dans deux directions : la formation professionnelle et les ateliers protégés

Entre 1954 et 1956, trois premiers établissements sont créés :

- Un centre de formation, 23, rue Notre-Dame des Victoires (PARIS 2^e) composé de plusieurs activités :
 - o une section de réentraînement à l'effort comportant 12 places,
 - o une section de formation professionnelle de mécaniciennes en confection de 12 places,
 - o un atelier protégé proprement dit de 24 places. Les travailleurs de cet atelier sont rémunérés aux pièces avec un salaire minimum garanti soumis aux cotisations de Sécurité Sociale
 - o un centre de distribution de travail à domicile.
- Un atelier protégé pour aveugles situé 14, rue Daru (Paris 8^e)
 - o Les travailleurs aveugles et amblyopes formés aux travaux de l'industrie mécanique y fabriquaient un certain nombre de pièces obtenues des entreprises en sous-traitance et une production propre de cannes blanches métalliques articulées pour aveugles
- Un atelier protégé pour grands infirmes (futur CAT) 5, rue Aligre (Paris 12^e)

Les premières ressources humaines

Alfred Rosier met à la disposition de l'ANRTP ses premières ressources. Il détacha de ses fonctions Anne-Marie Hunaut, inspectrice du Travail, en lui confiant deux missions :

- Présider à mi-temps la Commission départementale d'orientation des infirmes (CDOI de la Région parisienne qui venait d'être créée).
- Suivre les initiatives de la jeune association sous la conduite de Marcel Graeve, adjoint direct de Rosier au ministère et Secrétaire général de l'ANRTP. Elle fut ainsi nommée Secrétaire générale adjointe.

Pour la seconder, deux premières salariées sont recrutées en 1960. Melle Nicole Brissonneau comme Secrétaire administrative de l'ANRTP, et Mme Yvonne Prevost comme comptable. Elles consacreront les 3 décennies suivantes à gérer l'association. À partir de juin 1966, les Ateliers et le CAT seront gérés par André Christophory recruté comme chef d'atelier et qui les dirigera jusqu'à sa retraite fin 1991.

Les premiers locaux

À sa création, L'ANRTP ne disposait pas de locaux en propre. Son siège fut situé provisoirement au Centre de Reclassement professionnel 113, rue Cardinet (Paris 17^e). Ses activités sont hébergées soit dans des immeubles du ministère du Travail, soit dans des locaux prêtés par la Fondation américaine pour le Bien-Etre des Aveugles, rue Daru (Paris 8^e).

En 1962, l'association achète une partie d'un immeuble au 17, rue du Pont-aux-Choux (Paris 3^e) grâce à un don de la Fondation de Lutte antituberculeuse, des subventions des ministères du Travail et de la Santé publique et de prêts obtenus de la Caisse Primaire Centrale de Sécurité Sociale de la région Parisienne (dont Francis Montès était administrateur depuis octobre 1955). Elle y installe son siège et peut y regrouper sous un même toit ses trois ateliers protégés.

Les locaux de la rue du Pont-aux-Choux sont inaugurés le 4 octobre 1966 par le chef de cabinet du ministre des Affaires Sociales Jean-Marcel Jeanneney en présence de plus de deux cents personnalités, parlementaires, professeurs à la faculté de médecine, hauts fonctionnaires, administrateurs, directeurs et médecins-conseil de sécurité sociale, cadres supérieurs d'industries, dirigeants de mouvements et associations de handicapés, et journalistes

En 1965, les différentes sections de formation pour « aveugles, diminués visuels et infirmes » sont transférées au 59, boulevard de Belleville (Paris 1). L'immeuble a été acquis grâce à une indemnité obtenue de la Fondation américaine de la rue Daru complétée par un second financement de l'assurance maladie.

Évolution de la gouvernance

Pendant les premières années, les réunions du conseil d'administration et les assemblées générales se tenaient dans le cabinet de Robert Buron lorsqu'il est ministre (entre juin 1954 et février 1955 puis de juin 1958 à mai 1962) ou, le plus souvent, au siège du Comité national de Défense contre la Tuberculose, 66 boulevard Saint-Michel (Paris 6^e). Le Professeur Pilod préside les séances lorsque Buron est absent. À partir de mars 1966, les réunions se tiendront au siège du 17 rue du Pont-aux-Choux.

La gouvernance évolue à plusieurs reprises au cours de la première décennie :

- En décembre 1957, Francis Montès est élu Secrétaire général en remplacement de Marcel Graeve, démissionnaire. Anne-Marie Hunaut est renouvelée dans ses fonctions de Secrétaire générale adjointe.
- En octobre 1962, en contrepartie du financement accordé pour l'acquisition de l'immeuble de la rue du Pont-aux-Choux, la Sécurité Sociale obtient deux sièges d'administrateurs. Francis Montès en occupe un en sa qualité d'administrateur de la Caisse Primaire Centrale de Sécurité Sociale. Le second revient à Maurice Hartmann qui en est le Directeur général. Cette représentation statutaire durera jusqu'en 1982. À deux reprises, en 1966 et 1967, les réunions du conseil se tiendront à la caisse régionale de sécurité sociale (17 rue de Flandres).

Démission de Robert Buron

Au cours de la réunion du conseil du 13 avril 1964, Robert Buron fait part de son intention de démissionner. Il rappelle qu'il n'avait accepté *« qu'avec réticence, la présidence de l'ANRTP, compte tenu de ses trop nombreuses obligations professionnelles »* et que *« sa présidence est surtout nominale, compte tenu de l'amitié que lui témoignent les administrateurs et en particulier Monsieur Rosier qui assure lui-même la tâche administrative du président »*.

Certes, ses nouvelles responsabilités de fonctionnaire international à l'OCDE réduisent encore sa disponibilité : « lorsqu'il passe chaque année plus de 4 mois à l'étranger et toutes les fins de semaine en Mayenne, quand il se trouve en France, il exerce des postes de responsabilité dans 22 associations distinctes à but désintéressé ». Mais, le véritable déclencheur est l'hostilité à son égard manifesté par les élèves du centre de formation (voir p. 22). Robert Buron estime que dans ces conditions « il n'a le choix que d'avoir une explication avec les élèves et d'assumer directement les responsabilités de gestion, ce qui exige une disponibilité de temps qu'il n'a pas ou de démissionner ».

Francis Montès élu président

Près d'un an plus tard, lors de l'Assemblée générale du 25 octobre 1965, la démission de Robert Buron devient effective.

« Sur proposition du Professeur Pilod, de M. Rosier et de M. Buron lui-même, le Professeur Pilod propose la candidature de M. Montès ». Francis Montès est âgé de 37 ans. Il demeura président pendant 46 ans jusqu'en 2011.

Le bureau est renouvelé à cette occasion. Le poste de Secrétaire général est attribué à Armand Court, Secrétaire général de la Section civile de la Fédération nationale des Blessés du Poumon et chirurgicaux (FNBPC). Un nouvel administrateur est élu : André Breton, directeur général de la caisse régionale de sécurité sociale de Paris *« qui a apporté une aide précieuse dans la réalisation du centre de Belleville »*.

Nicole Brissonneau directrice administrative

Le 3 mai 1967, à la demande de Francis Montès, Nicole Brissonneau présente pour la première fois au conseil d'administration le compte rendu des activités de l'association au cours de l'année 1966 à la place de la secrétaire générale adjointe Anne-Marie Hunault. Depuis le départ de celle-ci à Laval comme adjointe au Directeur Départemental du Travail et de la Main-d'œuvre, la gestion quotidienne de l'ANRTP est assurée par Nicole Brissonneau et Yvonne Prévost, respectivement Directrice administrative et Directrice administrative adjointe. Les deux salariées participaient déjà depuis plusieurs années aux réunions avec voix consultative.

La loi de 1957 et le rôle joué par les membres de l'ANRTP dans son élaboration.

Dès la libération, de nombreuses initiatives sont prises pour faire évoluer la législation en faveur de la réinsertion des « infirmes et diminués physiques ». La FNM dépose de nombreuses propositions de loi relatives au « reclassement professionnel des handicapés ». LADAPT interpelle les parlementaires, notamment Rober Buron. Dès son arrivée au ministère du Travail, Alfred Rosier mobilise la Commission interministérielle pour effectuer un travail approfondi sur les différentes propositions. Il faudra cependant attendre plusieurs années pour que soit votée la loi du 23 novembre 1957 « sur le reclassement des travailleurs handicapés ».

Pour la première fois, une loi utilise le mot « handicapé » et apporte une définition du travailleur handicapé : *« toute personne dont les possibilités d'acquérir, ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. »*

Les différents régimes d'invalidité disparaissent au profit d'une terminologie unique. Peuvent être reconnu comme travailleur handicapé « les mutilés de guerre comme les personnes atteintes d'une maladie invalidante, ou encore les victimes d'accidents professionnels ou de maladies professionnelles reconnues, les personnes déclarées invalides, mais pouvant encore travailler ».

La loi a pour objet « l'emploi des travailleurs handicapés ou leur reclassement suivant un processus pouvant comporter, outre la réadaptation professionnelle prévue par les textes en vigueur, une réadaptation, une rééducation ou une formation professionnelle »

Ses principales mesures :

La « **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** » (RQTH), fondée sur les conséquences de la « déficience » : c'est-à-dire des possibilités réduites d'accéder à l'emploi et de le conserver.

Cette qualité de travailleur handicapé est reconnue par la **commission départementale d'orientation des infirmes** (créée par Alfred Rosier en 1953). La CDOI :

- Classe le travailleur handicapé « selon ses capacités professionnelles, à titre temporaire ou définitif, en fonction de l'emploi qui lui est proposé »
- Donne un avis sur l'orientation professionnelle de chacun des bénéficiaires.

La loi de 1957 prévoit une « **priorité d'emploi réservé aux handicapés** » à concurrence d'un certain pourcentage fixé par arrêté [...]. Ce pourcentage doit assurer le droit au travail de tous les handicapés en état d'exercer une profession et être le même, en moyenne, pour les secteurs privés, publics, semi-publics et les entreprises nationales ».

Pour les travailleurs handicapés « dont la diminution physique ou mentale est telle que leur placement en milieu normal de travail est impossible », la loi prévoit qu'« ils peuvent être admis [...] soit dans un **centre d'aide par le travail** soit dans un **atelier protégé**, où ils exerceront une activité correspondant à leurs possibilités professionnelles suivant un rythme de travail approprié ». Des subventions de l'État peuvent être accordées à ces établissements.

Enfin, la loi institue un « **Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés** » qui prend la suite de la Commission interministérielle instituée par Alfred Rosier.

Un bilan mitigé

Lors de sa promulgation, la loi de 1957 a été saluée par toutes les associations comme l'évolution la plus importante par rapport à la législation sur les mutilés de guerre. Pour la première fois au regard des possibilités de travail et d'emploi, il y a une identité parfaite entre

toutes les catégories de handicapés, qu'ils soient militaires, civils, anciens malades, infirmes, accidentés du travail ou de droit commun. Francis Montès l'a qualifiée de « *véritable charte du Reclassement professionnel des Handicapés.* »

Les différentes étapes de la réinsertion professionnelles définies en 1957 sont toujours en vigueur : la RQTH, l'orientation en commission vers la formation, le milieu ordinaire ou le travail protégé. Le handicap devient une reconnaissance administrative. Les personnes reconnues travailleurs handicapés sortent alors du droit commun pour obtenir le droit à l'emploi.

Cependant, la loi de 1957, qui avait suscité de grandes espérances, ne rencontra pas un plein succès. Comme souvent, la publication des multiples textes d'application a été lente et s'est étalée pendant une décennie. Ce n'est qu'en septembre 1963 qu'est fixé par arrêté du 23 septembre 1963 le pourcentage d'emploi réservé en priorité aux handicapés dans les entreprises. Ce taux de 3 % n'est cependant assorti d'aucune pénalité financière en cas de non-respect. Et ce n'est qu'en janvier 1968 que l'obligation d'emploi des handicapés civils s'étendra à l'administration publique.

Cette lenteur est reconnue par le chef de cabinet du ministre des Affaires sociales, Jean-Marcel Jeanneney, lors de l'inauguration des locaux de l'ANRTP en octobre 1966 :

« Nous connaissons la lenteur avec laquelle ont été pris jusqu'à présent certains textes d'application de la loi du 23 novembre 1957. Nous avons connaissance aussi de l'absence de Statut pour les ateliers protégés et les centres d'aide par le travail. Mais cette lacune même a pu faciliter parfois le développement de formules originales et la recherche de solutions essentiellement pragmatiques et efficaces. Il est bon qu'intervienne une période de recherches et d'expériences avant d'envisager une réglementation qui est toujours par essence et nécessairement une codification »

III. Bilan de la première période 1954-1968

Pourquoi s'arrêter en 1968 ?

Le choix du découpage des époques historiques est toujours un peu arbitraire, il en va de même pour raconter la vie de l'association.

Pour sa naissance, même si la date de l'assemblée constitutive est certaine – le 12 avril 1954 – il faut remonter dans l'entre-deux-guerres pour comprendre les raisons de sa création.

S'agissant de la fin de la première période, plusieurs autres dates pourraient être retenues :

- L'élection de Francis Montès comme président à la suite de Robert Buron, le 25 octobre 1965
- L'inauguration de l'immeuble de la rue du Pont-aux-Choux, le 4 octobre 1966

Mais le choix de 1968 comme la fin de la première période permet de mettre en évidence deux tournants dans la vie de l'ANRTP :

- C'est l'année de la Reconnaissance d'Utilité Publique par décret du ministère de l'Intérieur le 19 février 1968. À cette occasion, l'association retire le mot « nationale » de son titre à la demande du Conseil d'État. Devenue l'Association pour la Réhabilitation professionnelle par le Travail protégé, l'ANRTP s'éloigne du fonctionnement semi-public de ses origines. D'ailleurs, le ministère du Travail a perdu progressivement son rôle moteur :
 - Marcel Graeves a cédé son siège de Secrétaire général en 1957
 - Alfred Rosier n'est plus directeur de la main-d'œuvre depuis 1958
 - Anne Marie Hunault est partie à Laval en 1967 et ne s'implique plus dans le fonctionnement quotidien de l'association.
- C'est également la dernière année où l'ANRTP n'est présente qu'en région parisienne. 1969 marquera le début de la première phase d'expansion avec l'ouverture de l'atelier protégé de Beauvais.

L'ANRTP en 1968

« Pragmatisme et efficacité », ces deux mots dans la bouche du chef de cabinet du ministre des Affaires sociales résument bien la première décennie d'existence de l'ANRTP

L'association se compose de 2 établissements :

Les ateliers protégés rue du Pont-aux-Choux

Les ateliers et le CAT bénéficient d'un double agrément : par le ministère du Travail pour l'Atelier protégé, et par la Préfecture de la Seine pour le CAT. La proportion est de 2/3 pour l'atelier protégé et 1/3 pour le CAT.

L'ANRTP a été la première association à recevoir le 1 mars 1963 l'agrément ministériel prévu par la loi de 1957

Les ateliers sont dirigés depuis 1966 par André CHRISTOPHORY qui demeurera à ce poste jusque son départ en retraite en 1991

Les travailleurs

- Au 31 décembre 1968, l'effectif était de 130 personnes en atelier et 25 à domicile. Leurs handicaps ont été détaillés avec minutie dans un rapport de la médecine du travail fin 1965 qui distingue les « déficiences » physiques (55%), psychiques (35%) et sensorielles (10%) (voir annexe 3 [État sanitaire des travailleurs des ateliers protégés en 1965](#))
- Leur rendement par rapport à une production normale, dans les tâches qui leur sont confiées, variable selon les ateliers, est de l'ordre de 50%. Pour le travail à domicile, le pourcentage à 26 %.
- Le travail est adapté aux capacités de chaque travailleur par la nature de l'activité et du poste de travail ainsi les horaires. On estime que seuls 10% des travailleurs sont présents à plein temps.
- Le placement en milieu normal des travailleurs handicapés qui est un des objectifs de l'association reste cependant faible : 4 % en 1965.

Les activités

Contrairement à d'autres associations qui maintiennent des activités artisanales vendues en direct, l'ANRTP a très tôt fait le choix de la sous-traitance industrielle.

En 1965, les ateliers ont travaillé pour 50 entreprises industrielles différentes ; chaque mois, l'A.N.R.T.P. a produit des fabrications pour environ 18 à 20 entreprises simultanément.

Les travaux réalisés ont été :

- conditionnement,
- ébavurage,
- montage électrique,
- confection,
- câblage,
- sertissage,
- perçage
- sérigraphie.

Le centre de formation de Belleville

Depuis l'origine, parallèlement à l'organisation du travail protégé, l'A.N.R.T.P. gère 5 sections de formation professionnelle s'adressant à différentes catégories de handicapés. :

- Réentraînement industriel, montage et câblage pour grands infirmes, la plus ancienne, crée en 1956, fonctionne de façon satisfaisante
- Standardiste pour aveugle
 - Pas de problème particulier, mais besoin de moderniser le standard de formation
- Sténodactylo pour aveugles
 - Souffre d'un nombre insuffisant de candidatures
- Adaptation aux travaux de l'industrie pour aveugles
 - Des difficultés de placement pour les stagiaires
- Dactylographes avec télex pour sourds et sourds-muets
 - La plus récente, ouverte à titre expérimental en 1966, fonctionne de façon très satisfaisante après des débuts difficiles

La finalité de ces formations est de permettre aux stagiaires de trouver un emploi. Le "taux de placement" s'impose année après année comme l'indicateur de la pertinence des

formations. C'est ainsi que dès 1966, la section de formation de la confection a été fermée à cause des difficultés de placement des anciens élèves.

Pour améliorer les débouchés professionnels, une assistante sociale à mi-temps a été recrutée pour faciliter le placement des élèves dans des entreprises.

Avec 80 stagiaires, l'activité formation représente 40% des effectifs de l'association. Faute de place nécessaire dans l'immeuble du Pont-aux-Choux, après de longues démarches, un immeuble distinct a été acheté rue de Belleville pour regrouper les sections de formation. Cette séparation géographique des deux branches historiques a probablement joué un rôle dans les difficultés qu'a très vite rencontré le centre de formation.

Les deux activités - travail protégé et formation - sont indépendantes l'une de l'autre. Les encadrements sont distincts et les travailleurs des ateliers ne bénéficient pas des formations dispensées. L'ambiance de travail est également différente, le personnel de Belleville est plus revendicatif, plus frondeur. Leur attitude a contribué à la démission de Robert Buron qui avait déploré les « incidents » au printemps 1964 « traduits dans des déclarations de presse particulièrement désagréables pour le président » puis à l'occasion de la journée nationale des aveugles.

Mai 68 sera animé au centre de Belleville ce qui coûtera son siège à sa directrice, Madame Chauffournier, en poste depuis la création du centre. Ce licenciement est motivé par « la perte d'autorité et le laisser-aller » et en raison de 15 jours d'absence injustifiée pendant les grèves de juin 1968. Elle a été remplacée par M. Monget qui démissionnera en 1974.

La finalité du travail protégé : n'abandonner personne

Dans l'esprit des fondateurs, l'objectif véritable de leur action, exposé par Francis Montès, est de « réinsérer ou insérer les handicapés physiques, psychiques, sensoriels, moteurs, locomoteurs, dans le circuit dit normal de la production. C'est-à-dire dans les entreprises ordinaires

Mais, bien que l'on fasse tout ce qu'il est possible de faire, le nombre des handicapés qui ne pourront pas se réinsérer ne cessera de s'accroître. Or, l'objectif fondamental du travail protégé est de n'abandonner personne. Il doit avoir pour objectif de permettre à chaque grand handicapé soit de travailler au sens classique du terme soit d'avoir une activité compatible avec l'état de chacun et devant lui permettre d'avoir conscience de sa propre dignité, de sa propre nature d'être humain même si cette activité n'est pas productive au sens économique du terme

Dans un article « la situation des handicapés à l'époque de la création de l'ANRTP », Anne Marie Hunault « collaboratrice exemplaire et combien appréciée », exprime les convictions qui ont présidées à la fondation de l'association « *Les grands handicapés ont droit à un salaire non à une aumône* ».

L'objectif : la Réhabilitation

*De cette constatation est née l'idée de les réhabiliter, en prenant le terme dans son sens étymologique, c'est-à-dire **non seulement de les revaloriser** à leurs propres yeux comme à ceux de la Société, mais encore de **les rendre à nouveau capables de travailler** comme l'exprime si bien le terme anglais de « Réhabilitation »*

Le travail en usine (non l'artisanat)

*Pourquoi ne pas confier à nos grands handicapés, encore capables de travailler, des **travaux de série analogues à ceux qui se font en usine** qui seraient sélectionnés en fonction de leurs capacités ?*

La rémunération équitable

Et pourquoi ne pas les rémunérer au moins sur la base du salaire donné à un ouvrier ou à un employé effectuant le même travail, quel que soit le temps mis à l'exécution ?

L'adaptation

*Il s'agissait cette fois **non d'adapter l'homme au travail, mais le travail à l'homme** et d'en fournir la démonstration.*

Le rôle pionnier de l'association

*Les normes appliquées en matière de législation concernant les salaires attribués aux grands infirmes travaillant en atelier protégé, en Centre d'aide par le Travail à domicile et ultérieurement en Atelier d'Assistance par le Travail se sont basées à l'origine sur des **expériences concrètes contrôlées par l'État dont on peut dire que l'A.N.R.T.P. fut l'un des premiers promoteurs.***

La merveille est que ces ateliers subsistent encore et même se développent par temps de crise et de chômage jusque dans les entreprises industrielles et commerciales qui assurent ainsi une réintégration totale des travailleurs handicapés dans notre Société.

L'équilibre financier, préoccupation constante de l'association.

Dans son discours prononcé lors de l'inauguration de la rue du Pont-aux-Choux en octobre 1966, Francis Montès a décrit pour la première fois en public le modèle économique particulier de la jeune association.

Par construction, l'activité d'un atelier protégé est déficitaire : « *Il est en effet impossible d'aboutir à un équilibre de gestion, lorsqu'on fait travailler des personnes qui sont handicapées sur le plan professionnel* »

Dès l'origine, l'ANRTP a choisi de se préoccuper du sort des handicapés les plus lourds qui ne trouvaient pas de place dans les structures existantes, quelle que soit l'origine de leur infirmité.

Cette « mixité pathologique » revendiquée se traduit dans les niveaux d'aptitudes professionnelles mesurés en « taux de rendement par rapport à une production normale ».

Cette différence d'aptitude se répercute sur les rémunérations et donc sur le niveau du déficit « En effet, plus le travail effectué est élaboré, fini, plus est élevé le prix accordé par l'entreprise, donc meilleur est le salaire distribué aux travailleurs, et moins grand est le déficit ».

Le souhait constamment affirmé est de « rechercher des travaux aussi rémunérateurs que possible, et ceci en vue, d'abord, de garantir aux travailleurs un salaire aussi décent que possible, et ensuite de réduire le déficit de gestion au niveau le plus bas possible »

Les fluctuations de la conjoncture économique influent également sur l'ampleur du déficit d'exploitation. En période de récession, les entreprises conservent pour leur propre personnel le maximum de travaux et diminuent leur volume de sous-traitance. Ce fut le cas pour la première fois en 1964 à la suite du plan de stabilisation de 1963 avec la mise au chômage partiel non indemnisé d'une partie des travailleurs des ateliers protégés.

Comment combler ce déficit ?

En raison de son caractère mixte, le centre de la rue du Pont aux Choux dépend de deux tutelles et de deux modes de financement différents :

- Le ministère du Travail prend en charge le déficit d'exploitation de l'atelier protégé en application de la loi de 1957
- Le ministère de la Santé verse un prix de journée pour chaque pensionnaire du CAT

La coexistence au sein de l'association de deux types de structure est purement pragmatique. Certains handicapés parmi les plus lourds ne peuvent réaliser que des travaux très simples ou avec de faibles rendements et donc à un prix bas et peu compétitif. Ils nécessitent en outre un personnel d'encadrement plus élevé.

La préférence pour l'atelier protégé, ce mode de fonctionnement qui se rapproche le plus du milieu ordinaire, est très tôt affirmée :

« L'existence d'un prix de journée de l'Aide Sociale (pour les CAT) constitue une solution de facilité pour les gestionnaires des ateliers protégés et ne les incite pas suffisamment à la recherche de travaux valables, et surtout de prix compétitifs et rémunérateurs »

Ainsi, chaque année, l'association va rendre des comptes à l'administration pour obtenir le versement de la subvention permettant la couverture des déficits d'exploitation.

Cette posture de quémandeur de fonds publics ne satisfait pas Francis Montès. Dès 1966, il va constamment chercher à démontrer que l'association est au contraire profitable à la collectivité :

« Non seulement le travail a donné une véritable raison de vivre aux grands handicapés qui nous sont confiés ici - et c'est là un objectif humain suffisant en lui-même - mais encore l'existence de ces ateliers est rentable sur le plan financier, pour les collectivités, du fait des économies substantielles qui sont réalisées en prix de journées d'hospice »

IV. Compléments

Biographie des fondateurs

Alfred Rosier (1900-1986)

Vice-Président de 1954 à 1978.



Du syndicalisme étudiant au cabinet de Jean Zay

Né à Cluny (Saône-et-Loire) le 30 juin 1900, Alfred Rosier pendant ses études de droit à Lyon dans les années vingt, est un militant actif et responsable des mouvements d'étudiants (ancien président de l'AGE de Lyon). Sa thèse de Docteur en droit est consacrée à la crise du logement ouvrier.

En 1923, alors vice-président de l'UNEF, il crée avec le Docteur Courbaire de Marcillat la Fondation des Sanatoriums pour étudiants, devenu la Fondation pour la santé des étudiants.

Recruté au ministère de l'Éducation nationale au début des années 30 ; il rejoint le cabinet d'Anatole de Monzie et 1933 il fonde le Bureau universitaire de statistiques (BUS) (rebaptisé en ONISEP en 1970) Alfred Rosier devient le premier secrétaire général de ce service d'information et d'aide à l'orientation des étudiants qui se met en place dans un contexte de chômage intellectuel.

Jean Say, ministre de l'Éducation nationale du Front Populaire depuis juin 1936, confie également à Alfred Rosier le secrétariat général du comité supérieur des œuvres en faveur des étudiants (CSO) qui vient d'être créé. Cet ancêtre du CROUS, chargé de répartir les fonds publics, réunissait pour la première fois des représentants des œuvres étudiantes aux côtés des recteurs.

L'année suivante, Jean Say le nomme chef de cabinet. Il restera à ce poste jusqu'à la démission du ministre le 3 septembre 1939 pour rejoindre son régiment. Fidèle collaborateur de Jean Say, il animera l'association des amis de Jean Say, fondée en 1946, deux ans après son assassinat, par la Milice de Vichy, afin d'honorer et pérenniser la mémoire de ce grand républicain.

Alfred Rosier fut un résistant de la première heure. Il rejoint le groupe Maintenir, fondé en septembre 1940 qui fut à l'initiative de la manifestation des étudiants du 11 novembre 1940 durement réprimée par les Allemands. Ce réseau de renseignements rallié à la France libre est parvenu à rassembler plus de 3 000 documents sur le mur de l'Atlantique avant sa dissolution en 1943.

Haut fonctionnaire au ministère du Travail

À la libération, il est nommé en 1948 directeur de la main-d'œuvre à partir de 1948 au sein du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Il a pour collègue Pierre Laroque qui est depuis 1945, directeur de la Sécurité sociale. Grâce à cette nomination, et en accord avec le paritarisme de la Quatrième République, Rosier, qualifié de « propagandiste omniprésent » introduit ses homologues syndicalistes à l'épicentre des décisions de l'État. Avec des moyens accrus, il donne alors sa pleine mesure en s'attachant aux problèmes de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'immigration.

(sur son action en faveur du reclassement professionnel des handicapés : voir pages 5 et 6)

En 1957, à la suite de la fusionnant de la direction du travail et la direction de la main-d'œuvre au sein de direction générale du travail et de la main d'œuvre (DGTMO), Alfred Rosier devient directeur honoraire de la main-d'œuvre

Infatigable militant associatif

Après sa retraite, acceptée avec regret, mais vécue avec intensité, il siège du Conseil économique et social en 1968 et 1969 et se consacre alors aux nombreuses causes qu'il avait souvent contribué à créer.

L'œuvre qui a probablement le plus longtemps compté pour lui est la Confédération des travailleurs intellectuels (CTI). Cette organisation syndicale des travailleurs intellectuels a été fondée en mars 1920. Alfred Rosier y adhère dès le début de ses études universitaires. La CTI a eu une activité importante pour faire connaître et reconnaître les problèmes des travailleurs intellectuels pendant l'Entre-deux-guerres. Au ministère du Travail, il crée la Commission nationale du statut des travailleurs intellectuels (arrêté du 27 avril 1948) en charge de « l'orientation, du placement et de l'emploi » qui se transforme en Conseil supérieur des travailleurs intellectuels (décret du 25 juillet 1953). Cette instance génère de surcroît la Commission permanente consultative pour l'étude de l'emploi dans les professions non manuelles qualifiées (arrêté du 4 novembre 1954) afin de prendre des « mesures destinées à protéger et équilibrer l'emploi des cadres ». Après sa retraite, il accepte la présidence de la CTI et parvient en 1960 à rassembler 600 000 adhérents, répartis dans 150 groupements.

Une médaille à son effigie, récapitule certains de ses autres mandats de président :

- Le Groupe Paris Lyon, créé en 1932, avec pour objectif de créer des contacts et de développer des relations personnelles et intellectuelles entre les Lyonnais vivant à Paris ou les Parisiens vivant à Lyon.
- Le CNJT (Centre National d'Information et d'Action Sociale des Jeunes Travailleurs)
- L'Association « Centre du Logement des Apprentis et Jeunes Travailleurs de la région Parisienne » qu'il crée en 1966
- Le Comité Pierre de Coubertin; un des comités d'éthique du sport français, qu'il avait contribué à créer en 1950 sous le nom d'Association nationale pour la défense et le développement du sport, des activités physiques et du plein air,
- Il fut également Secrétaire de l'Association des amis de Jean Zay et Vice-Président d'Honneur du CEDIAS Musée social (Centre d'études, de documentation, d'information et d'action sociales)

NB. Curieusement, cette médaille ne mentionne pas l'autre grande cause de sa vie professionnelle, l'ANRTP qu'il crée en 1954 et dont il fut vice-président.

« L'imagination, le dynamisme et le sens de l'amitié »

Alfred Rosier meurt à 86 ans le 17 septembre 1986. Au cours de ses obsèques en l'église St-Louis-en-l'île le 23 septembre 1986, Pierre Demondion qui fut son collaborateur direct au ministère du Travail a décrit les trois faces de sa personnalité :

Son infatigable dynamisme : *« Ces responsabilités le prenaient tout entier, dans un tourbillon quotidien dont beaucoup gardent encore le souvenir »*

Son imagination et sa créativité : Alfred Rosier pratiquait *« la création permanente, dans une frénésie laborieuse qui était proprement son élément. »* *« L'imagination ne lui faisait jamais défaut pour résoudre les problèmes aussi bien techniques que psychologiques. Il y a encore au ministère de l'Éducation nationale et au Ministère des affaires sociales, ailleurs aussi des structures originales qui lui doivent une étonnante existence ».*

Son sens de l'amitié *« accueillant, serviable, dévoué, il pratiquait l'amitié avec empressement et retenue, générosité et discernement »*. Avec fidélité aussi, rassemblant dans des groupes actifs, les amis de Jean Say, ceux du poète Georges Jamati, du juriste René Capitant et ceux du « Groupe Paris-Lyon ».

Ses relations avec Francis Montès

Dans son éloge publié dans la revue ANRTP Information en 1987, Francis Montès a évoqué sa relation avec Alfred Rosier. Il lui exprima sa reconnaissance pour la confiance que le haut fonctionnaire de 49 ans lui avait accordée lors de leur première rencontre en 1949. Rosier se souvenait qu'il avait à peu près le même âge lorsqu'il avait fondé aux débuts des années 20 la Fondation des Sanatoriums pour étudiants et qu'il n'avait pas oublié l'attention avec laquelle ils avaient été écoutés à l'époque.

À l'égard de Montès, Alfred Rosier a toujours été un conseiller éclairé et amical, se préoccupant de la formation de cet autodidacte en lui procurant des cours de droit administratif. *« Cet homme extrêmement dynamique et infatigable n'avait qu'un défaut c'est d'avoir trop de bonnes idées et de ne pas évaluer toujours suffisamment les difficultés d'intendance . . . »*



Robert Buron (1909-1973)

Président de l'ANRTP de 1954 à 1965.



L'adolescent malade

À l'âge de 18 ans, il est immobilisé dans un sanatorium à Berck dans le Pas-de-Calais, alors station mondialement réputée pour le traitement des tuberculoses osseuses. Il y restera deux ans entre 1928 et 1930. Tout en préparant par correspondance le concours de sciences politiques, Il rencontre Suzanne Fouché avec qui il fonde, le 8 juin 1929, l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées devenue LADAPT dont il sera le premier trésorier.

Il sera marqué par cette période de souffrance et d'inactivité physique et conservera toute sa vie une légère claudication.

Un parcours politique singulier de l'extrême droite à la gauche tiers-mondiste

Pendant ses premières années de jeunesse, il professe les opinions politiques de la droite nationaliste. Proche de l'Action française, il participe avec les Croix de feu aux violentes manifestations antiparlementaristes 6 février 1934 à la place de la Concorde. Puis, sous l'influence du philosophe catholique Jacques Maritain, Buron se rapproche des milieux de la démocratie chrétienne.

Pendant la guerre, parallèlement à ses activités au sein d'organismes professionnels sous Vichy, il est membre à partir de 1943 sous la clandestinité du Comité général d'études du Conseil national de la Résistance. Il sera décoré de la Médaille de la Résistance française.

Après la guerre, il siègera comme parlementaire sous l'étiquette démocrate-chrétienne MRP tout en s'affirmant partisan d'un « travaillisme à la française ». Après sa rupture avec le Général de Gaulle en 1962, ses convictions tiers-mondistes le conduiront à créer le mouvement Objectif 72, à ce titre il participe au congrès d'Épinay du Parti socialiste qu'il rejoint en juin 1971.

Son parcours d'homme politique

À la libération, Robert Buron est élu député de la Mayenne, dont sa femme est originaire et sera constamment réélu jusqu'en 1959. Il siège sur les bancs du MRP aux côtés de l'abbé Pierre et sera un des premiers politiques à aider la fondation de l'abbé Pierre avec Léo Hamon. Il apportera le soutien de son parti au projet de création des cités d'urgence obtenue par la loi du 31 mars 1954.

Il rentre au gouvernement en octobre 1949 comme Secrétaire d'État aux Affaires économiques. Jusqu'en 1962, il sera ministre à 12 reprises, notamment dans le gouvernement de Pierre Mendès France (1954-1955) puis pendant les premières années de la Ve République sous le général de Gaulle. Lors du putsch des généraux en avril 1961, il est fait prisonnier en Algérie

alors qu'il y était en mission. Avec Louis Joxe et Jean de Broglie, il est négociateur et signataire des accords d'Évian, qui mettent fin, en mars 1962, à la guerre d'Algérie.

Avec les autres ministres MRP, il démissionne le 15 mai 1962 après la conférence de presse du général de Gaulle sur l'Europe. Il devient ensuite président du centre de développement de l'OCDE de 1962 à 1966. Délaissant la politique française, ses « centres d'intérêt se déplacent vers le Tiers-Monde et son développement ».

Son rôle à l'ANRTP

Sa maladie a joué un rôle déterminant dans ses actions publiques. Comme parlementaire, il s'est impliqué dès 1950 dans les travaux qui allaient conduire à l'adoption de la loi de 1957. Il a apporté son soutien à de nombreuses associations de handicapés ou à des groupes sociaux défavorisés.

Il a également accepté fréquemment de témoigner sur sa propre expérience. C'est ainsi qu'il a accordé en 1950 une interview au mensuel « Vers la vie » de la FNMP à son jeune secrétaire général Francis Montès. L'objectif de cet article intitulé était « d'encourager et de stimuler les malades hospitalisés en leur partageant l'expérience de certains camarades qui s'en étaient bien sortis à force de volonté ».

Alfred Rosier fit également appel à lui pour présider le Comité de rédaction de la revue Réadaptation lors de son lancement en 1953.

De son propre aveu, il n'a accepté qu'avec réticence, la présidence de l'ANRTP, compte tenu de ses nombreuses obligations professionnelles et de ses autres engagements (il exerce des postes de responsabilité dans 22 associations distinctes à but désintéressé). Il considère que sa présidence est « surtout nominale, compte tenu de l'amitié que lui témoignent les administrateurs et en particulier Monsieur Rosier qui assure lui-même la tâche administrative du président ».

S'il demande à démissionner fin 1954, c'est d'abord en raison de sa faible disponibilité. Il passe chaque année plus de 4 mois à l'étranger et toutes les fins de semaine en Mayenne. C'est aussi parce qu'il est mis en cause par les élèves du centre de formation qui ont manifesté contre lui. Certes, il reconnaît que c'était plus l'homme politique que le président de l'ANRTP qui était visé. Mais il n'a ni le temps ni l'envie de renouer le dialogue avec les élèves et préfère démissionner.

Président d'honneur de novembre 1965 à sa mort. Le conseil d'administration du 14 mai 1973, après avoir respecté une minute de silence à sa mémoire, décide de donner son nom au centre de formation de Belleville.

Sa personnalité

En mai 1983, la revue Réadaptation a consacré son 300^e numéro à un hommage à Robert Buron, 10 ans après sa disparition. Parmi les contributeurs, on trouve de nombreux membres fondateurs de l'ANRTP : le Dr Frédéric Choffé (Président du C N.I.R), André Trannoy (APF), Suzanne Fouché (LADAPT) et Francis Montès

En plus de la richesse de son parcours politique anticonformiste et de ses engagements, ces différents témoignages font ressortir les traits d'une personnalité généreuse et sensible.

Tous s'accordent sur son extraordinaire vitalité, son entrain, sa force de travail, mais aussi sa joie de vivre et son sens de l'humour. Il semblait ne pas se prendre lui-même au sérieux. « Ne vous prenez jamais au sérieux » répétait-il à ses collaborateurs, « sinon l'essentiel vous échappera. » Était-ce à Berck qu'il avait appris cette façon d'ironiser sur soi-même ?

Maurice Pilod (1885-1970)

Vice-Président de 1954 à 1978



Médecin militaire

Né à Toulouse le 23 août 1885, Maurice Pilod devient en 1909 médecin militaire. Pendant la Première Guerre mondiale, il est médecin-capitaine et part dès le début des hostilités avec un groupe de brancardiers où il sert pendant trois ans. Sa conduite lui vaut la Croix de guerre avec deux citations. Il met au service des armées en campagne ses qualités d'hygiéniste et de bactériologiste. Nommé professeur d'hygiène au Val-de-Grâce en 1928, il dirigea tour à tour le service des tuberculeux puis un service de médecine générale. Ses trois domaines de prédilection furent : les maladies infectieuses et leur prévention, l'hygiène et la tuberculose, le domaine privilégié de ses activités médicales. Il était convaincu que la guérison d'un tuberculeux devait comporter, en plus de sa guérison clinique, sa réinsertion sociale et professionnelle.

Il termine sa carrière comme médecin-général inspecteur, inspecteur d'hygiène et d'épidémiologie de l'Armée.

À la tête du Comité national contre la Tuberculose

Après sa retraite en 1946, Maurice Pilod devient directeur général du Comité national contre la Tuberculose, une des principales œuvres privées en ce domaine, et le demeure pendant vingt années. Il fit de ce comité un organisme solidement structuré, bien implanté dans chaque département, qui organise chaque année, la très populaire campagne du timbre antituberculeux.

Parmi les nombreuses organisations dans lesquelles était engagé Maurice Pilod, figure la Fondation Sanatorium des Étudiants de France, créée par Alfred Rosier en 1923, devenue la Fondation Santé des Étudiants de France, dont il fut successivement administrateur et secrétaire général.

« Parce qu'il aimait les étudiants, il savait les écouter, voire recueillir leurs confidences ; parce qu'il se sentait responsable de leur avenir, il savait endiguer leurs contestations et, quand souffla la houle de mai 1968, il sut tenir la barre et inspirer le respect, car on savait les positions qu'il ne laisserait jamais déborder. Il servit du même coup les intérêts de la Fondation, ceux des étudiants et ceux d'une éthique sans laquelle toute chose se fût effondrée. »

Vice-président fondateur de l'ANRTP

Maurice Pilod participait aux différents comités consultatifs du ministère de la Santé et à la « Commission interministérielle du reclassement professionnel et social des mutilés, invalides et diminués physiques » constituée par Rosier en 1948.

Le sachant sensibilisé depuis longtemps aux enjeux de réinsertions sociale et professionnelle des malades, Alfred Rosier fit appel à ce représentant éminent du monde de la santé comme vice-

président fondateur. Il savait pouvoir compter sur ses qualités d'organisateur et administrateur d'ancien médecin militaire.

Maurice Pilot a été constamment présent aux réunions du conseil d'administration qui se tenaient souvent dans son bureau du boulevard et qu'il présidait en l'absence de Robert Buron. Il mobilisa à plusieurs reprises son influence au profit de la jeune association ; par un don de la Fondation de Lutte antituberculeuse en 1962 pour l'achat de l'immeuble de la rue du Pont-aux-choux, en intervenant auprès des services du ministère des Affaires sociales pour accélérer le versement des subventions en 1967.

Sa dernière intervention en 1969 était pour souhaiter la participation régulière du médecin du travail, aux séances du Conseil d'administration pour fournir des informations médicales sur les travailleurs handicapés.

Francis Montès manifestait une admiration quasiment filiale pour le Professeur Pilod. Tout juste nommé secrétaire général de la FNM à l'automne 1949, il lui avait rendu visite au Comité national contre la Tuberculose. Touché par le dynamisme de ce jeune malade de 20 ans débordant d'énergie, mais visiblement sous-alimenté, Pilod – de 43 ans son aîné - lui avait accordé une bourse de 6000 francs par mois pendant un an pour lui permette de se nourrir plus convenablement.

Le 24 novembre 1970, le conseil rendit hommage au Professeur Pilod décédé le mois précédent et, sur proposition de son président, décida « *en témoignage de reconnaissance pour tout ce que le Professeur Pilod a apporté à l'ANRTP depuis sa fondation, et en hommage à sa mémoire, de donner le nom d' Ateliers Maurice Pilod au centre de travail protégé 17 rue du Pont-aux-Choux* »

Un philanthrope qui « souriait à la vie, au travail et aux honneurs »

Commandeur de la Légion d'Honneur et de l'Ordre de la Santé publique, Maurice Pilot avait été élu membre de la section d'hygiène de l'Académie de médecine le 1er juillet 1958.

Dans son éloge, le Professeur Bernard, souligna son dévouement au bien public, longue liste des nobles causes, d'associations, que d'œuvres semi-publiques ou privées auxquelles il a apporté son expérience et son dévouement. Optimiste, cordial, chaleureux, fidèle en amitié, il défendait avec ténacité ses convictions : « *parfois, quand un de ses projets soulevait quelque objection, il accumulait les arguments, il précipitait son débit, il élevait le ton, mais son éclat de voix il le terminait souvent par un éclat de rire qui replaçait la discussion à l'étage de la bonhomie.* »

Annexes

1. Associations de malades représentées à la « Commission interministérielle du reclassement professionnel et social des mutilés, invalides et diminués physiques ».

(en gras, les adhérentes de l'ANRTP)

- **FNM Fédération Nationale des Malades** (1945) devenue en 1953 Fédération nationale des Malades infirmes et Paralysés (FNMIP)
- FNT Fédération nationale des Tuberculeux (1938)
- **FNBPC Fédération Nationale des Blessés du Poumon et Chirurgicaux** (1921)
- FNAT Fédération Nationale des Accidentés du Travail (1921)
- **LADAPT Ligue pour l'Adaptation du Diminué Physique au Travail** (1929)
- **APF Association des Paralysés de France** (1933)
- UNAPEI Union Nationale des Associations des Parents d'Enfants inadaptés (créé plus tard)

2. Que sont devenus les membres fondateurs de l'ANRTP ?

Composition du premier conseil d'administration

Nom	Titre	Catégorie
Robert BURON	Ancien ministre – Député de la Mayenne Trésorier de la Ligue pour l'Adaptation du Diminué Physique au Travail (LADAPT)	
Médecin général et Professeur Maurice PILOD	Directeur général du Comité national de Défense contre la Tuberculose	
Amiral de LAFONT	Délégué de l'APF	association de malades
Albert ROBIC	Chef de Service au Secours Catholique Dirigeant de la FNMIP	association de malades
André TRANNOY	Président de l'Association des Paralysés de France (APF)	association de malades
Armand COURT	Secrétaire général de la Section civile de la Fédération nationale des Blessés du Poumon et Chirurgicaux (FNBPC)	association de malades
Francis MONTES	Secrétaire général de la Fédération nationale des Malades, infirmes et paralysés (FNMIP)	association de malades
Suzanne FOUCHE	Fondatrice de LADAPT	association de malades
Dr LE MELLETIER	Médecin-Chef du Service physiologique de l'Hôpital Civil de Versailles	
Professeur AUJALEUX	Directeur général de la Santé au ministère de la Santé et de la Population	ministère de la Santé
M. RAIN	Directeur général de la Population et de l'Assistance au ministère de la Santé	ministère de la Santé
Elisabeth BAUDRY	Administrateur civil au ministère de la Santé et de la Population	ministère de la Santé
Suzanne PICQUENARD	Sous-Directeur à la Direction générale de la Population et de l'Aide Sociale au ministère de la Santé	ministère de la Santé
Alfred ROSIER	Directeur de la Main-d'œuvre au ministère du Travail	ministère du Travail

Gilbert BACRI	Directeur Départemental du Travail et de la Main-d'œuvre	ministère du Travail
Marcel GRAEVE	Administrateur civil au ministère du Travail et de la Sécurité Sociale	ministère du Travail
Docteur CHOFFE	Sous-Directeur de l'Action sanitaire et Sociale au ministère du Travail et de la Sécurité Sociale – Président de l'AFPA	ministère du Travail
Docteur GILLON	Médecin-Inspecteur Général du Travail et de la Main-d'œuvre	ministère du Travail
M. PITON	Inspecteur divisionnaire du Travail et de la Main-d'œuvre de la 1re Circonscription	ministère du Travail
Anne-Marie HUNAUT	Directrice départementale du Travail et de la Main-d'œuvre	ministère du Travail
M. MONSEMPES	Délégué général de l'Union Interfédérale des Industries de l'Habillement	patronat
M. VILLEY	Vice-Président délégué du Groupement des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région Parisienne	patronat
Clément MICHEL	Directeur de la Fédération nationale des Organismes de Sécurité Sociale (FNOSS)	sécurité sociale
Fernand BESSE	Administrateur (CFTC) de la Caisse Primaire Centrale, de la Caisse Régionale de la Région Parisienne et de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale,	syndicaliste

Évolution

1. Politiques

- Après la démission de Robert BURON, il n'y a plus eu de participation de personnalités politiques dans les organes de gouvernances. On note cependant la présence comme membre de deux anciens ministres : Charles MILLON (mb 2012) et Aurélien ROUSSEAU (mb 2011)
- Deux élus locaux : Claude du GRANRUT, (adm 1983), Maire Adjointe de Senlis (Oise) et vice-présidente du Conseil Régional de Picardie. Yves NEDELEC, maire de Lannion (adm. 1990),

2. Fonctionnaires du ministère du travail

- Groupe le plus nombreux à la création de l'association, au fur et à mesure des démissions ou disparitions des fondateurs, de nouveaux fonctionnaires du travail ont été recrutés :
 - 1963 M. ARMAND Directeur départemental du Travail et de la Main-d'œuvre (Paris) puis Directeur Régional
 - 1972 M. Guy CHAILLE (décédé) Directeur Départemental du Travail et de la Main-d'œuvre, puis Directeur Régional
 - 1972 M. LUCON Directeur départemental du Travail et de la Main-d'œuvre de l'Essonne
 - 1983 Mme Claude du GRANRUT Ancienne Chef de la Mission pour l'Insertion professionnelle des Travailleurs handicapés (ministère du Travail)
 - 1988 M. Serge de TINTENIAC Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Seine Saint-Denis
 - 1988 M. Maurice MICHEL Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de l'Essonne, puis Conseiller technique de ministre – Inspecteur général des Affaires sociales

3. Fonctionnaires du ministère de la Santé

- 3 membres parmi les fondateurs rejoints par 4 autres entre 1965 et 1972:
 - M. ESCUDIER, Sous-Directeur à la Direction générale de l'Hygiène Sociale de la Seine
 - M. RIVIERE, Directeur général de l'Hygiène Sociale, puis Directeur général du Personnel de la Préfecture de la Seine
 - M. AUMONT, Directeur Adjoint à la Direction générale de l'Hygiène Sociale du département de la Seine
 - M.SIBILEAU, Directeur Adjoint de la Réadaptation, de la Vieillesse et de l'Aide Sociale au ministère de la Santé
- Le dernier membre coopté en 1978 : Mme Annie PEREZ-VIEU Administrateur Civil au ministère de la Santé

4. Médecins

- Un seul parmi les fondateurs : le Dr LE MELLETIER, Médecin-Chef du Service physiologique de l'Hôpital Civil de Versailles.
- Pas d'autre médecin avant le recrutement en 1978 du Professeur Robert LAPLANE, Président de l'Académie de Médecine, Professeur de Médecine, Chef de Service de Pédiatrie à l'Hôpital Trousseau
- Puis entre 1980 et 1990 : 3 médecins. Entre 1992 et 2007 : forte vague de recrutement avec 11 médecins

5. Entreprises.

a. Représentants du CNPF

- 1955 : M. MONSEMPES : Délégué général de l'Union Interfédérale des Industries de l'Habillement
- 1971 : M. Gustave CAPRON : Entrepreneur de maçonnerie – Administrateur de la CPAM de la région Parisienne – Président du Comité de Prévention des Accidents du travail au CNPF
- 1983 : M. VRILLON : délégué du CNPF
- 1985 : B. CARON : Directeur du Service « Sécurité Sociale et Régime de Prévoyance » au CNPF
- 1990 : Mme Anne-Geneviève de SAINT GERMAIN, Chef de Service à la Direction de l'Emploi du CNPF
- 1990 : M. Jean NEIDINGER, Secrétaire général de la Commission Sociale du CNPF . Dernier représentant du CNPF ès qualités.

b. Chefs ou cadre d'entreprise

- 1984 : Mlle Marguerite AUBRY, Présidente de la Mutuelle « Loire-Atlantique, mutualité », Vice-Présidente déléguée de l'Union Départementale de la Mutualité de Loire-Atlantique, mais surtout ancienne bénévole dans l'AP de Nantes avant sa reprise en 1986.
- Pas de représentants directs de donneurs d'ordres en activité (nomination de retraités Jean-Marie Mendant - Air France, Michel Grimaud - CNP, Christiane Dunglas- CNP
- 1994 : Michel AUBRY, Chef d'entreprise du bâtiment et de travaux publics
- 1994 : Bernard HUART Directeur de la Banque Martin Maurel
- 1995 : Patrick FROISSART, Directeur des SOFERGIE à la Sté générale
- 1996 : Marc DEMAY, ancien Directeur Adjoint des Sociétés anonymes, Vice-Président de Directoire de Holding

- 2002, Ramon GONZALEZ, Juge au Tribunal de Commerce de Paris, Membre de la Commission juridique de la Compagnie des Commissaires aux Comptes
- 2004, Jacques DETAILLE, ancien dirigeant des sociétés de distribution d'automobiles multimarques, à réseau national (Hauts-de-Seine)
- 2005, Jacky BONNIS,

6. Syndicaliste

- Fondateurs : Fernand BESSE, à l'époque secrétaire confédéral de la CFTC (devenu CFDT en 1964), Francis Montes lui-même, adhérent depuis 1953. Rejoins ensuite par :
 - 1967 : Georges LEVARD, Secrétaire général de la CFTC
 - 1987 : Laurent LUCAS, ancien Président de la CFDT – ancien Conseiller social d'ambassades (dernier syndicaliste au conseil)

7. Associations de malades

a) LADAPT

- Membre fondatrice : Mlle Suzanne FOUCHE, Fondatrice et secrétaire générale de l'ADAPT. Aucune fonction de gouvernance mais active aux réunions du conseil jusqu'à sa mort en 1989. Elle apporte son aide au moment de l'ouverture de Sotteville en 1972 et lors d'une action commune en 1978 pour résoudre de problèmes soulevés par l'entrée en vigueur des décrets pris pour l'application de loi d'orientation en faveur des personnes handicapées (30 juin 1975)
- Plus de représentant de LADAPT après sa mort

b) APF

- Membres fondateurs : André TRANNOY, président fondateur et l'Amiral Gervais de LAFOND, délégué général. Dans le premier bureau, ils sont respectivement Trésorier et Trésorier adjoints. André TRANNOY démissionne, l'Amiral de Lafond le remplace comme trésorier jusqu'en 1965. Pierre FLOUCAULT, directeur de Centres de Rééducation APF, lui succède à ce poste jusqu'en 1970, mais demeure administrateur jusqu'à sa mort en 1978. Dernier représentant de l'APF.
- Collaborations entre l'APF et l'ANRTP : 1972 : accord pour l'hébergement de travailleurs ANRTP dans des résidences foyers de l'APF. Mai 1973 : À propos d'un projet de création dans le Pas de Calais ; Pierre FLOUCAULT demande « une concertation permanente avec les établissements existants dans ce département »
- 1990: projet de prestation commune pour les PTT.

c) Comité national de Défense contre la Tuberculose

- Membre fondateur : Professeur Maurice PILOD jusqu'à sa mort en 1970.
- Son successeur comme Vice-président , le Médecin-Colonel COUDREAU (membre en 1969) demeurera administrateur jusqu'à sa mort en 1984

d) Fédération nationale des Malades, Infirmes et Paralysés (FNMIP)

- Membres fondateurs : Francis Montès, secrétaire général de la FNMIP, Albert Robic
- 1977 : André JACOB, ancien membre du Conseil National de la FNMIP
- Également administrateur de l'Assedic de l'Essonne et de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de l'Essonne

- 1986 : Claude NERON, Conseiller technique de la Fédération des Malades et Handicapés (FNMIP) qui prendra la suite de Francis Besse comme secrétaire général

e) Fédération Nationale des Blessés du Poumon et Chirurgicaux (FNBPC)

- Membre fondateur : Armand COURT, Secrétaire général de la Section civile de la Fédération nationale des Blessés du Poumon et Chirurgicaux (FNBPC) secrétaire général à partir de 1965, en remplacement de Francis Montès puis vice-président après la démission d'Alfred Rosier.
- Pas d'autre représentant de la FNBPC, association dont l'activité va décliner. Ne subsiste que la section militaire.

3. État sanitaire des travailleurs des ateliers protégés en 1965

LES TRAVAILLEURS DE NOS ATELIERS VUS PAR UN MEDECIN DU TRAVAIL

Le rapport établi par le Médecin du Travail attaché à l'A.N.R.TP., conformément à l'article 10 du décret du 27 novembre 1952, permet de connaître dans le détail la nature des affections dont sont atteints les travailleurs de nos ateliers. Les voici :

1) Déficiences psychiques	47
<u>a) Débilité mentales</u>	27
<u>b) Maladies mentales</u>	11
	Névroses . 7
	Psychoses (dont 2 schizophrènes) 5
<u>c) Troubles caractériels</u>	2
<u>d) Troubles du comportement .</u>	5
2) Déficiences physiques	74
<u>a) Déficiences neurologiques</u>	23
	Epilepsie 2
	Sequelles de poliomyélite 6
	Sequelles d'hémiplégie 6
	Sequelles de méningite tuberculeuse 3
	Sequelles de fracture du crâne 2
	Sequelles d'intoxication oxy-carbonée 1
	Sequelles d'encéphalite 1
	Maladie de Liffle 1
	Choréathétose 1
<u>b) Déficiences organiques</u>	
Déficiences motrices	18
	Amputation M.I 1
	Impotence fonctionnelle des deux mains 1
	Myopathie 1
	Malformation des mains 1
	Tuberculose osseuse (Mal de Pott - Tumeur blanche - Coxalgie) 3
	Dersarthrose 1
	Coxarthrose 1
	Arthrose 1
	Pieds Bots 1
	Mains Bots 1
	Malformations complexes 2
	Nécrose tête fémorale 1
	Luxation congénitale 1
	Lombosciatique 1
	Maladie de Crouzon 1
<u>c) Tuberculose pulmonaire avec insuffisance respiratoire</u>	7

<u>d) Déficiences cardio-vasculaires</u>	7
<i>Rétrécissement Mitral (opérés)</i>	2
<i>Rétrécissement Artère Pulmonaire (op.)</i>	1
<i>Insuffisance aortique</i>	2
<i>Endocardite d'Osler</i>	1
<i>Artérite : maladie de Buerger</i>	1
<u>e) Divers</u>	<u>18</u>
Maladies des voies respiratoires	
<i>Asthme</i>	2
<i>Dilatation des bronches</i>	2
Maladies rénales	
<i>Néphrectomie</i>	2
<i>Syndrome néphrotique</i>	1
<i>Diabète</i>	1
<i>Myxoédème</i>	2
Nanisme	
<i>Hypophysaire.</i>	2
<i>Achondroplasi</i>	1
<i>Maladie de Morquio</i>	1
<i>Insuffisance staturo-pondérale</i>	2
Hémophilie	1
Mongolisme	1
3) Déficiences sensorielles	14
<u>a) Cécité</u>	3
<u>b) Surdité</u>	5
<u>c) Surdi-mutité</u>	6

En raison des multi-déficiences présentées dans des cas par un même sujet, leur nombre total est très supérieur à l'effectif réel.

Précisons d'autre part que certaines affections apparaissant banales (arthrose-lombosciatique, etc.), sont dans ces cas particuliers réellement invalidantes, soit par leur gravité, soit par le contexte d'une polid fici .

ARTP Informations, n   - décembre 1966

Bibliographie de la première partie

Sur le travail des handicapés et l'évolution de la législation

- IGAS, Handicap et Emploi : Rapport thématique 2019-2020
- Revillard A., Handicap et travail, Les Presses de Sciences Po, 2019
- Romien, Pierre. « À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre », *Revue française des affaires sociales*, no. 2, 2005, pp. 229-247.
- Montès J.F. « Travail-Infirmes », mémoire de DES, 1989
- Apf France Handicap, « 90 ans à risquer l'impossible » histoire-apf-france-handicap.pdf (apf-francehandicap.org)
- Vidéo Histoire de LADAPT [Qu'est-ce que LADAPT ? \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=Qu'est-ce-que-LADAPT)

Sur les activités de l'association

- Registres des délibérations du conseil d'administration de l'ANRTP
- ANRTP Informations :
- N° 0 , 1966 : inauguration de la rue du Pont aux choux
- N° 13, 1981 : (historique)
- Montes F, historique ANRH, colloque 40° anniversaire, 1995
- Montès Francis, « Fils d'immigré », 1999

Alfred Rosier

- Vidéo historique dans [About Remploi - Remploi](#)
- Hugot-Piron, Nathalie. « Les « jeunes diplômés » : le pouvoir d'une catégorisation syndicale », *Politiques de communication*, vol. 10, no. 1, 2018, pp. 27-53.
- ANRTP info 1987, « in memoriam Alfred Rosier »
- Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, *L'organisation des services centraux du ministère du travail 1945-2012*, 2012
- Fischer Didier. Les étudiants et la Résistance. In: *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, n° 74, 2004. Jeunesses et engagements : d'un mai à l'autre (France : 1936-1968) pp. 20-28;
- Demondion Pierre, In memoriam Alfred Rosier, *Cahiers du CEDIAS*, N° 10, octobre 1986 pp 459

Robert Buron

- Colozza, Roberto. « Robert Buron : parcours d'un chrétien de gauche (1962-1973) », *Parlement[s]*, *Revue d'histoire politique*, vol. 30, no. 3, 2019, pp. 171-186.
- Collectif « 10 ans après, hommage à Robert Buron » *Revue Réadaptation* N° 300, 1983,

Maurice Pilod

- Bernard, Etienne, « Eloge de Maurice Pilod », *Bulletin de l'Académie nationale de médecine*, 1972, pp 180-187.
- <https://lespetitsplatsdemaurence.fr/qui-est-maurice/>

Documents
pour servir à
l'Histoire de l'ANRH

Deuxième partie
L'essor 1969 -1992

version 1
27 mars 2024

Pierre-Henri de la Marandais

Deuxième partie : l'essor 1969 -1992

« A vous, chers amis, d'écrire la suite : l'ANRTP c'est vous !

N'oubliez pas, je le souhaite, que la finalité humaine de vos actions enrichit profondément votre prestation technique, si bien entendu elle ne la remplace pas.

Votre combat est légitime et passionnant ! Je ne doute pas que votre dynamisme et votre foi vous permettront ensemble le triomphe des obstacles malheureusement nombreux. »

Nicole Brissonneau

Discours de départ en retraite - 9 janvier 1993

*

**

Légende des sources

Les nombreuses citations dans ce document proviennent de 3 sources :

- Le bulletin d'information ANRTP Informations : légende AI suivi de l'année (ex AI 72)
- Mes entretiens avec Richard Boulín : légende RB
- Les compte-rendu des conseils d'administration - sans légende

Table des matières

I.	Croissance et permanence	5
	Une exceptionnelle symbiose Président-Direction générale	5
	Nicole Brissonneau (1927-2015)	5
	Yvonne Prévost (1923-2015)	6
	Francis Montès (1928-2011)	7
II.	Les établissements.....	9
	La création d'établissements	9
	Le processus de création des établissements	9
	De nombreux projets étudiés	13
	Le Kremlin-Bicêtre : un contre-modèle	14
	La difficile reprise de Nantes.....	15
	Les ateliers « Maurice Pilod » rue du Pont-aux-Choux	16
	L'installation	16
	Le directeur.....	17
	Le siège	18
	La vie quotidienne rue du Pont-aux-Choux	19
	L'indispensable déménagement.....	19
	Les Centres d'Aides par le Travail	20
	Le CAT Maurice Pilod, un modèle.....	20
	...jamais imité.	20
	Les raisons d'une désaffection croissante : un espoir déçu ? :	22
	Le Centre de Rééducation Professionnelle « Robert Buron »	23
	Les objectifs du CRP.....	23
	L'organisation	24
	La difficile adaptation des formations	24
	Que faire de Belleville ?	26
	Les directeurs d'établissement	29
	Profil de poste : « couteau suisse ».....	29
	Qui étaient ces directeurs des années 70 et 80 ?.....	29
	Profil et formation.....	30
	De rares échecs de recrutement ou de parcours.....	30
III.	Travail et travailleurs	32
	L'évolution des activités.....	32
	Les donneurs d'ordres	33

Les aléas de la conjoncture	34
La Mixité pathologique.....	35
La sortie en milieu ordinaire.....	36
Comment expliquer cette évolution ?	37
Les relations sociales.....	38
Le comité d'entreprise	38
Le conflit social à Mantes-La-Jolie en 1982.....	38
La fragilisation du fonctionnement des ateliers protégés	39
IV. Les relations avec les pouvoirs publics.....	42
Les ministres	42
La loi de 1975	43
Sa réception par l'ANRTP.....	43
Les Cotorep : bête noire de l'ANRTP	44
L'insuffisance des ressources financières allouées par l'État	45
La loi de 1987	46
V. La vie associative.....	48
Gouvernance.....	48
Évolutions du bureau	48
Mouvements notables d'administrateurs.....	49
Gestion financière	50
Relations extérieures	52
Le bulletin ANRTP informations.....	52
Les relations avec la presse	53
Les relations avec les autres associations	54
Supports de communication écrite.....	55
VI. Bilan de la deuxième période 1969-1992.....	56
Etat des lieux au 31 décembre 1992	56
Un mode de fonctionnement autocentré mais efficace	56
L'originalité de la mission constamment réaffirmée	56
Un rayonnement en dent de scie	57
Quel avenir pour l'ANRTP ?	57
VII. Compléments	58
Annexes.....	58
1. Liste des projets abordés en conseil d'administration, mais non aboutis.	58
2. De la mixité pathologique à l'A.N.R.T.P (ANRTP informations N°2 1972)	60
3. Le but de l'atelier protégé vu par un psychiatre (ANRTP Informations n°5 1975).....	62

I. Croissance et permanence

Cette deuxième époque de la vie de l'ANRH –qui portait encore son nom d'origine ANRTP - débute en 1969 avec l'ouverture du premier établissement en dehors de Paris, à Beauvais et se termine avec le départ en retraite de la directrice générale Nicole Brissonneau en 1992.

Le contexte de cette période est marqué par une conjoncture économique globalement défavorable ainsi que par des évolutions importantes de la législation en faveur des handicapés qui ont modifié profondément le cadre d'intervention de l'association.

Ces 23 années sont, pour l'ANRH, une phase de croissance spectaculaire de ses activités et d'une remarquable stabilité de son mode de fonctionnement.

Une exceptionnelle symbiose Président-Direction générale

Pendant près de 30 ans, les destinées de l'ANRTP ont été tenues dans trois paires de mains remarquablement soudées, celles du président Francis Montès et du tandem à la direction générale Nicole Brissonneau et Yvonne Prévost. A quelques années près, ce trio est de la même génération. Ils ont une trentaine d'années en 1960 lorsque Francis Montès, alors secrétaire général, recrute les deux femmes.

En 1992, annonçant au conseil d'administration le prochain départ en retraite de la directrice générale, Francis Montès « *confesse avoir travaillé pendant trente ans dans une harmonie optimale avec Nicole Brissonneau.* » Elle-même dans son discours lui redira que sa confiance « *rare et exceptionnelle* » lui a été très précieuse.

Ce n'était pas une simple rhétorique de circonstance, ce trio a effectivement profondément transformé l'ANRTP. Au terme de 33 années, Nicole Brissonneau laissait à ses successeurs la situation suivante :

- 820 travailleurs handicapés, dont 760 dans les 9 ateliers protégés et 60 au CAT
- 12 travailleurs valides en ateliers protégés
- 110 encadrants, dont 103 en ateliers protégés et 7 en CAT
- 84 personnes au CRP dont 60 stagiaires et 24 formateurs et administratifs,

soit un total de 1 026 agents et - cerise sur le gâteau - une situation financière saine et une trésorerie couvrant 3 mois de salaires et charges. (RB)

Avec Yvonne Prévost, directrice générale adjointe, elles ont formé un tandem d'une efficacité impressionnante, constitué de deux personnalités fondamentalement différentes, mais parfaitement complémentaires

Nicole Brissonneau (1927-2015)

Une grande dame, femme d'action et femme de cœur, d'une grande simplicité, d'une grande humanité et toujours attentive à la situation de chacune et de chacun.

Son père avait dirigé les établissements Brissonneau et Lotz, entreprise familiale de construction mécanique, spécialement de matériel ferroviaire, à l'origine localisée à Nantes, puis sur plusieurs sites français, avant d'être intégrée au groupe Alstom en 1972. (Brissonneau et Lotz a fabriqué une grande partie du matériel de métro pour Paris, Lyon, Caracas et Le Caire).

Après son bac, Nicole Brissonneau rejoint à Paris en 1955 le *Service spécial de placement des aveugles et amblyopes dans l'industrie* qui venait d'être créé par Alfred Rosier. Il en avait confié la responsabilité à une jeune aveugle, Melle Boucart dont elle était l'assistante-voyante.

En 1960, sur proposition d'Anne-Marie Hunaut, elle est recrutée comme secrétaire administrative de l'ANRTP en même temps qu'Yvonne Prévost comme comptable.

Physiquement Nicole Brissonneau était grande, svelte, élégante. Elle avait de l'autorité, et pouvait parfois être dure. Ceci lui a permis de se faire respecter d'un nombre grandissant de directeurs qui, même si elle les avait tous recrutés, étaient de fortes personnalités et avant tout des techniciens, compétence qu'elle n'avait pas.

« Votre intelligence, votre dynamisme à toute épreuve, votre sens de l'organisation, votre générosité, votre abnégation, votre ouverture d'esprit, bref votre charisme qui faisait que les équipes vous suivaient avec enthousiasme ».

Cette grande dame très cultivée – lectrice assidue du Monde – avait des goûts très modestes, voire spartiates.

« Je me souviens notamment de votre étonnante frugalité (avec sa contrepartie de paquets de biscuits dans le tiroir de votre bureau !), vos différentes voitures successives toujours petites (par exemple votre Daf vert bouteille à boîte automatique), votre toute mignonne, mais modeste maison de campagne... »

Elle avait un caractère un peu fonceur. Elle aimait les projets, aller de l'avant. En cela, elle était en phase avec Francis Montès qui lui faisait une totale confiance et qui lui a accordé « *la grande liberté d'action qui a été un moteur et un encouragement à développer l'action de l'ANRTP.* »

Après sa retraite, Nicole Brissonneau a décliné les propositions du président de devenir son conseiller ou de rejoindre le conseil d'administration. Elle a cependant continué à se tenir informée sur l'association et à lire avec assiduité les rapports annuels.

Elle était la mère adoptive de Tüyet, née au Vietnam

Yvonne Prévost (1923-2015)

Bien plus qu'une adjointe, Yvonne Prévost était pour Nicole Brissonneau l'amie et la confidente des succès et des échecs.

Elle avait été recrutée en même temps qu'elle en janvier 1960, venant également du ministère du Travail.

Dans le binôme qu'elle formait avec Nicole Brissonneau, elle apportait la touche de douceur maternelle. Quand Nicole maniait le bâton, en réprimandant lorsque c'était nécessaire, directeurs ou encadrants, Yvonne trouvait les paroles de consolation et de réconfort.

Comptable de formation, la rigueur de sa gestion financière était légendaire et faisait l'admiration des commissaires aux comptes.

Ces liens d'intelligence et d'amitié les ont mutuellement aidées à triompher des nombreuses difficultés rencontrées sur ce long chemin. Le mariage de ces deux personnalités, si différentes, mais tellement complémentaires, a fait merveille. Nicole, fonceuse et toujours prête à s'enthousiasmer ; Yvonne, plus circonspecte et attentive aux dépenses !

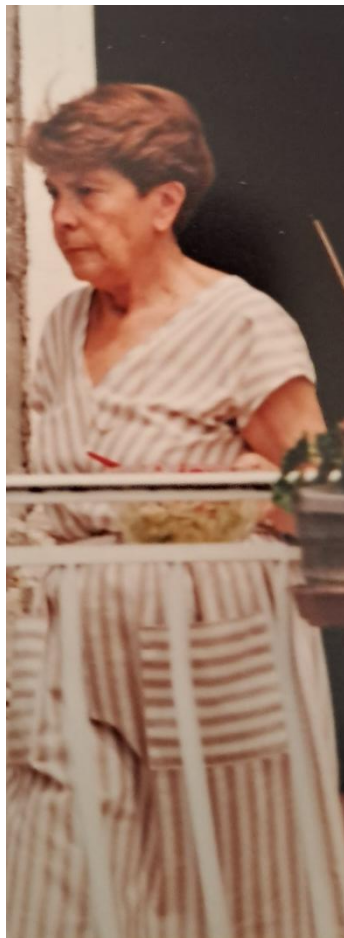
Ses collègues ont salué sa grande simplicité, son immanente sérénité, son indéfectible bienveillance, son écoute qui n'était en aucun cas une posture et qui inspirait respect, confiance et affection à tous les personnels de l'association, travailleurs handicapés et encadrants.

Elle avait noué des relations très étroites avec Christiane et André Christophory. Elle avait recruté Christiane Richard en 1962 puis André Christophory en 1966 qui fut directeur de l'atelier Maurice Pilod, rue du Pont aux Choux, jusqu'à son départ en retraite en 1991. Ils passaient leurs week-ends dans leurs maisons de campagne respectives dans le joli village de Montigny-sur-Loing.

Très affectée par la mort de celle qui la considérait plus comme une amie et confidente que comme une collaboratrice, Yvonne Prévost s'est éteinte à peine six mois plus tard dans sa 92^e année,



Nicole Brissonneau



Yvonne Prévost

Francis Montès (1928-2011)

Même s'il a déployé pendant cette période une grande énergie au service du développement de l'association, celle-ci n'était pas le seul centre d'intérêt de cet hyperactif.

Au moment de son élection comme président en 1965, il est depuis 1959 directeur adjoint d'Assedic Métaux à Paris. Il fera toute sa carrière dans cette association paritaire en charge des demandeurs d'emploi. Il fut successivement directeur technique à l'ASSEDIC des Hauts-de-Seine (1967-1972) puis directeur de l'Assedic de l'Essonne à Corbeil (1973-1986). Il termina sa

carrière comme directeur hors cadre à l'Unedic à Paris avant de prendre sa retraite le 1er avril 1989.

En plus de cette vie professionnelle, il fut administrateur d'un grand nombre d'organismes de la sécurité sociale et d'établissements médico-sociaux, membre de plusieurs commissions, militant syndical, conférencier et participant à de fréquents voyages d'études et conférences internationales.

Polygraphe infatigable, il fait relier chaque année en un recueil l'ensemble de ses interventions, mémoires, articles et courriers.

Cette intense activité est d'autant plus impressionnante que sa santé est demeurée fragile en raison de la tuberculose pulmonaire contractée pendant son adolescence. Il subit pendant cette période plusieurs hospitalisations à l'hôpital Cochin (1963-1964-1965 puis 1980-1982-1983).

Tout en prenant très à cœur son rôle de président de l'ANRTP, il était assez peu présent au siège et ne se rendait dans les établissements que pour des occasions de représentation.

Après avoir cessé ses fonctions à l'Assedic de l'Essonne en mars 1986, il demande au conseil d'administration la mise à disposition d'un petit bureau dans le nouvel atelier de Corbeil ainsi que des moyens de secrétariat.

Lorsqu'il devient retraité en 1989, il se qualifie de « *bénévole à plein temps* » et demande à bénéficier d'un barème de remboursement des frais de mission plus avantageux que celui des autres administrateurs.

A l'occasion de la succession de Nicole Brissonneau, il formalise la répartition des rôles entre le président et le directeur général dans un règlement relatif aux responsabilités de la Direction générale de l'ANRTP qui :

« Ne vise nullement à enfermer le nouveau DG dans un carcan, mais seulement combler, à la faveur du changement du titulaire du poste, une lacune constatée dans l'appareil des procédures indispensables dont se dote progressivement l'ANRTP »

A propos de l'absence de mention du rôle de représentation externe du directeur général dans ce document, il précise :

« Le rôle politique étant par définition assumé par le Président et le conseil d'administration, le DG ne peut qu'être en symbiose avec eux »

II. Les établissements

La création d'établissements

Pendant cette période de croissance rapide de l'activité de l'ANRTP, les projets de création de nouveaux établissements ont dominé la vie de l'association et mobilisé les énergies combinées du président Francis Montès et du binôme de la direction générale Brissonneau-Prévost.

Entre 1969 et 1992 11 établissements ont été créés ou repris :

- 1969 : Beauvais
- 1970 : Limay puis Mantes-La-Jolie à partir de 1975
- 1971 : Kremlin-Bicêtre (fermé en 1976)
- 1972 : Sotteville-lès-Rouen puis Saint-Étienne-du-Rouvray depuis 1991
- 1973 : Suresnes puis Nanterre à partir de 1984
- 1975 : Lannion
- 1977 : CAT de Suresnes (cédé fin 1984)
- 1979 : Corbeil
- 1981 : Orléans
- 1986 : Nantes (repris de la FNIMP)
- 1988 : Étampes

Le processus de création des établissements

En 1987, dans son discours lors de la cérémonie d'inauguration de Corbeil, Francis Montès avait rappelé que

« Notre stratégie a toujours été la même. A partir du moment où le Conseil d'Administration a décidé de créer un établissement après avoir obtenu les avis positifs des autorités compétentes ou après que tel ou tel Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi nous ait sollicités pour créer un atelier protégé, nous avons toujours procédé en deux étapes : d'abord, une installation dans des locaux provisoires aménagés à peu de frais. Ensuite, parfois au bout d'un certain nombre d'années, lorsque tous les concours financiers ont pu être réunis, construction ou aménagement en neuf et installation définitive. »

La création des différents établissements a effectivement suivi un processus assez identique.

La réponse à une demande exprimée localement

Exception faite des ateliers protégés de la Rue du Pont-aux-Choux à PARIS et du Centre de Formation Professionnelle du Boulevard de Belleville qui découlent de notre propre initiative, toutes les réalisations de l'A.N.R.T.P. résultent de sollicitations que m'ont présentées des personnalités locales ou départementales, par exemples

Exemples donnés par F Montès dans une lettre à l'IGAS en novembre 1978 :

À Beauvais, Monsieur ARMAND, alors Directeur Départemental du travail et de la Main-d'œuvre, qui me demanda de créer un atelier protégé

À Limay, ce fut Monsieur GODE, syndicaliste C.F.D.T. aux Cimenteries qui me présenta la requête ;

À Rouen, Monsieur LEJAY, de l'Inspection d'Académie chargé des problèmes des handicapés

À Lannion, Yves NEDELEC, handicapé physique et Conseiller municipal ;

A Suresnes, Monsieur CHAILLET alors Directeur Départemental du travail et de la Main d'œuvre de l'Oise et Conseiller municipal de Suresnes, etc.....

Ces différentes sollicitations illustrent les réseaux d'influence de l'association et de son président :

- La très grande proximité avec l'administration du Travail, au ministère comme dans les départements. De nombreux Directeurs Départementaux du travail et de la Main-d'œuvre seront membres de l'association.
- Le syndicalisme CFTC puis CFDT
- A Lannion : une conférence de F Montès sur le reclassement professionnel
- A Rouen, une rencontre pendant les vacances avec le père d'une jeune handicapée.
- A Orléans, c'est l'association Croix Marine – fondée par des psychiatres dans les années 50 - qui a proposé la création conjointe d'un atelier protégé.
- Nantes sera la première reprise d'un établissement existant (cf infra)

Une phase d'étude sur place

La plupart du temps – mais ce n'est pas systématique - Francis Montès recueille l'avis du conseil avant d'étudier le projet plus en détail. Il s'agit à ce stade de rechercher des soutiens locaux auprès des pouvoirs publics et de potentiels donneurs d'ordre.

Cette étude préalable est souvent effectuée par Nicole Brissonneau assistée de Richard Boulon. Celui-ci relate sa première mission :

« Francis Montès avait rencontré en vacances un certain Monsieur Leger, qui était père d'une handicapée. Évidemment. Francis, y est allé de son discours, et Monsieur Leger a applaudi des 2 mains en disant, « C'est formidable, venez, il faut venir à Rouen ». Nicole Brissonneau a embrayé très vite et a rencontré la SNCF qui avait des locaux désaffectés sur le site Buddicum, et nous avait accordé un loyer presque symbolique »

Un démarrage dans des installations provisoires

La durée « d'incubation » a été très variable : en moyenne 2,5 ans entre la première évocation en conseil d'administration et l'ouverture de l'atelier provisoire. Le projet de Corbeil ayant été le plus lent à sortir de terre avec une « gestation » de 6 ans.

Les locaux mis à disposition sont très divers : des anciens collèges techniques (Beauvais, Lannion), des ateliers vacants (Sotteville, Orléans) ou des bâtiments préfabriqués Algeco sur un terrain mis à disposition (Limay, Suresnes, Corbeil, étampe)

Le démarrage de l'activité est d'abord assez modeste, le temps de recruter les premiers travailleurs handicapés orientés par la Cotorep du département et de trouver des donneurs d'ordres locaux. Dans les premiers temps, Maurice Pilod sous-traite souvent du travail aux nouveaux établissements proches de la région parisienne.

Assez vite, l'association se préoccupe d'une installation plus pérenne : acquisition ou construction d'un véritable atelier. Mais le passage à la seconde phase est tributaire de l'obtention des financements.

La collecte du financement

Le plan de financement « type » de la création d'un établissement se compose essentiellement :

- De subventions de l'État (ministères du Travail et de la Santé) et de collectivités locales (région, département et municipalités) souvent sous la forme de vente de terrains au franc symbolique.
- De prêts sans intérêt de la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM).

A cela venaient parfois s'ajouter des dons (un véhicule par le Rotary de Rouen) ou des subventions du Comité national de défense contre la tuberculose (devenu Comité national contre les maladies respiratoires).

La part d'autofinancement est ainsi généralement assez faible

En 1983, un décret Bérégovoy interdit aux CRAM d'accorder des prêts aux établissements sanitaires et sociaux. Cette mesure, vivement critiquée par Francis Montès, complique le financement de l'association qui doit alors recourir à des prêts bancaires auprès de la caisse d'épargne ou de la Caisse des dépôts et consignation.

Une nouvelle source de financement a été identifiée grâce au trésorier André Jacob : solliciter les caisses de retraite complémentaires. L'opération consistait à leur réserver de façon prioritaire un certain nombre de places en échange d'un financement. Ce dispositif a été particulièrement utile pour Nanterre (1984) et Corbeil (1986).

Les délais d'obtentions des subventions publiques sont souvent très longs. Ainsi à Beauvais « *malgré l'évidence des besoins en ateliers protégés, l'obtention de subventions de l'État nécessita une attente de huit ans ! (1969-1977)* » et à Mantes « *Le projet de création d'ateliers protégés à Mantes-la Jolie a mis exactement dix ans à voir son accomplissement* »

L'installation dans des locaux pérennes.

Voici la description du nouvel établissement de Mantes au moment de son inauguration en 1976 :

C'est dans un cadre agréable et entièrement conçu à leur intention que les handicapés sont occupés.

Le rez-de-chaussée, d'une surface au sol de 700 m², est utilisé principalement pour le stockage des matières premières et des produits finis en attente d'être livrés. Il comprend également les bureaux du secrétariat, ainsi que la salle de consultation utilisée par le médecin qui passe au centre tous les quinze jours afin d'examiner les malades.

Au premier étage sont regroupés les six ateliers, trois grands et trois petits, d'une capacité globale de 120 places. Ces ateliers sont très vastes et bien éclairés par de larges baies vitrées. Les handicapés peuvent accéder facilement aux étages grâce aux ascenseurs, prévus à leur intention, d'une



largeur permettant de faire entrer une voiture. Ce qui n'était pas le cas à Limay, où seules des marches menaient aux ateliers.

Les toilettes et les douches ont été construites dans le même esprit. Au 2e et dernier étage sont installés la salle à manger et le salon de détente où les travailleurs peuvent se reposer après déjeuner, le centre ayant un régime de demi-internat.

Près de la salle à manger, se trouvent les cuisines, très modernes et équipées de fours à infrarouge permettant de réchauffer des plats cuits à l'avance (AI 1976)

Cette installation neuve marque une réelle amélioration par rapport aux 3 baraquements mis à disposition par les Ciments Lambert Lafarge de Limay pour les 80 travailleurs.

Le nouvel atelier de Lannion, ouvert en 1983, 8 ans après la première installation en 1975, marque une rupture. Plutôt que d'agrandir l'existant :

*« Plusieurs industriels, membres du Conseil, se demandèrent s'il ne serait pas plus judicieux d'abandonner ce projet pour réaliser dans la zone industrielle, c'est-à-dire à un **endroit non ségrégatif pour des travailleurs handicapés**, un ensemble certainement plus rationnel et fonctionnel, qui ne coûterait relativement pas tellement plus cher, tout en présentant des avantages énormes par rapport au projet initial et pouvant permettre une extension future. »*

Il s'agit pour l'ANRTP du premier atelier protégé construit en zone industrielle, dans un bâtiment de type industriel. Modèle idéal pour les constructions ultérieures qui seront confiées au même architecte.

Les conseils de surveillance

Dès la première installation dans une ville, l'association constitue un Conseil de Surveillance.

Cette instance purement consultative est composée des différentes parties prenantes locales : représentants de la municipalité, des industriels de la région, des administrations du travail et de la santé, parfois de parents. L'ANRTP était représentée par le directeur de l'établissement et une délégation du siège (direction et administrateurs).

Au fil du temps, ces réunions qui mobilisaient beaucoup d'énergie pour une assistance de plus en plus clairesmée ont été abandonnées.

Les baptêmes

L'habitude de placer les ateliers sous le parrainage d'un membre éminent de l'association a débuté en 1971 avec la décision de placer l'atelier du Pont-aux-Choux sous le vocable de Maurice Pilod décédé l'année précédente.

Par la suite, sous l'impulsion du président, le conseil d'administration a validé les patronages successifs :

- Robert Buron pour le Centre de Rééducation Professionnelle en 1973, après le décès du président fondateur.
- En 1976, le choix s'est porté sur deux personnes encore vivantes : Alfred Rosier pour Mantes (qui accepta) et Anne-Marie Hunaut pour Beauvais (qui déclina cet honneur).
- En 1991, Lannion a reçu comme parrain à titre posthume André Breton (décédé en 1986) qui, comme Directeur général de la Caisse Régionale de Sécurité Sociale de la région Parisienne, joua un rôle important dans le financement des premiers établissements de l'association

Les autres établissements créés pendant cette période ont été baptisés après 1993 :

- Beauvais : ateliers « Robert Laplane » (président de l'Académie de Médecine, administrateur depuis 1978)
- Saint-Étienne-Du-Rouvray : ateliers « Fernand Besse » (administrateur de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, Directeur Honoraire de la Formation Professionnelle et de l'emploi de la Communauté Economique Européenne - Membre fondateur. Secrétaire général de 1976 à 1991)
- Corbeil : ateliers « Laurent Lucas » (ancien Président de la CFDT – Ancien Conseiller social aux Ambassades de France en Espagne et au Portugal – Administrateur de 1987 à son décès en 2004)
- Orléans : ateliers « Charles Nouailhac » (Directeur de l'UNEDIC – Administrateur depuis 1972. Vice-président de 1981 à 1991)
- Nantes : ateliers « Robert Philippe » -Militant de la FNIMP, créateur de l'établissement et poète)
- Étampes : ateliers « Francis Montès »

De nombreux projets étudiés

En plus de ces projets aboutis, de très nombreuses autres pistes ont été examinées ([annexe 1](#)). La plupart n'ont pas dépassé la simple évocation en conseil d'administration. D'autres ont fait l'objet d'un examen plus approfondi avant d'être abandonné :

En 1972, un projet dans le Pas de Calais a été sérieusement examiné. La direction des ressources humaines des Houillères du Nord a été reçue au centre Maurice Pilod, mais les difficultés de fonctionnement que rencontraient à l'époque les établissements de l'APF ont dissuadé le conseil d'aller plus loin.

En Haute-Vienne. Francis Montès tenait particulièrement à la création d'un atelier protégé à vocation agricole et horticole à proximité de Limoges. L'étude de ce projet a débuté en 1972,

« Nicole Brissonneau m'avait renvoyé à Limoges pour essayer de recenser les possibilités d'ouvrages en sous-traitance, j'avais rencontré évidemment Legrand. J'avais rencontré la direction de l'agriculture et la DASS. En fait, il n'y avait pas d'appui sur le terrain. C'est important quand même, quand y a une municipalité qui pousse à la roue en disant oui en veut. Là je crois que ça a fait flop. Des besoins Legrand auraient bien pu sous-traiter des choses bien sûr, une grosse boutique comme ça. Mais bon, ça n'a pas duré bien longtemps. »
(RB)

Après de nombreux rebondissements, ce projet n'a été abandonné qu'en 1992. Nicole Brissonneau et son successeur désigné Patrick Geze ont nettement exprimé leur position commune :

L'ANRTP, avant de créer de nouveaux établissements, se devait de focaliser ses efforts sur le redressement ou la consolidation de la situation des centres existants et sur le maintien du nombre des emplois créés à ce jour.

Devant l'impossibilité de transférer le projet à une autre association. Francis Montès a « dit toute la tristesse que lui inspire cet échec »

La région de Montpellier était devenue entre-temps l'objet de toutes les attentions du Président malgré les réserves exprimées par plusieurs administrateurs en raison de l'éloignement du centre.

Le motif du rejet du projet de reprise d'un CAT à Besançon en 1978 a été exposé de façon très pédagogique dans une lettre de Francis Montès à deux inspecteurs généraux des Affaires sociales.

NB : A ceux-ci s'ajoute l'échec des projets de création de sections CAT à Beauvais et Nantes (cf rubrique CAT)

Le Kremlin-Bicêtre : un contre-modèle

Cet atelier a été créé en novembre 1971 pour répondre à la demande d'une grande entreprise - (Socapex), déjà cliente des ateliers Maurice Pilod, rue du Pont-aux-Choux, qui souhaitait confier davantage d'ouvrage. Comme la surface des locaux parisiens ne permettait pas de recruter un plus grand nombre de travailleurs, l'association a trouvé un local de 300 m² qui a permis de recruter 35 travailleurs (2/3 de handicapés physiques et sensoriels, 1/3 de malades mentaux et déficients psychiques).

Selon l'accord conclu avec l'entreprise, L'A.N.R.T.P. fournissait le local et une secrétaire. L'atelier n'étant qu'une annexe de Maurice Pilod, la gestion comptable et RH était assurée par le siège.

L'industriel fournissait tout le reste : les machines, le travail et cinq ou six chefs d'équipe, chargés de diriger et de contrôler la production.

Cette formule présentait plusieurs avantages :

- La garantie du travail,
- Un niveau de salaire intéressant pour les travailleurs
- Un déficit d'exploitation très limité

En 1975, un premier bilan positif de l'expérience est présenté :

« Le fait de ne pas devoir se préoccuper de la recherche et de l'alimentation en travail permet d'étudier plus en détail les postes de travail de chacun. Par ailleurs, la garantie d'une fabrication diminue les changements d'activité et donne les moyens de réaliser de meilleurs résultats individuels et, ce qui en découle, des salaires supérieurs. Il est bien certain que l'apprentissage du travail pour une main-d'œuvre handicapée est plus long que dans le circuit industriel. De ce fait, une bonne production survient seulement après une période prolongée d'adaptation. » (AI 1975)

La formule n'était cependant pas sans inconvénient, ce dont l'association était consciente :

- L'absence d'un encadrement A.N. R.T.P avec pour conséquences :

La maîtrise chargée de l'assistance technique a du mal à respecter la frontière entre l'humain et la technique. De ce fait, des conflits à régler surgissent. Il est difficile de faire admettre au personnel d'encadrement d'une société industrielle que les notions d'efficacité et de rentabilité ne sont pas premières pour nous.

- La tentation d'une sélection à l'embauche pour répondre à une production bien précise à l'encontre de la mission de l'association :

L'attitude du donneur d'ordre « étant souvent de faire barrage à la candidature des travailleurs les moins productifs et les moins qualifiés, ce qui, si nous allons dans leur sens, entraîne une sélection des handicaps. Par ailleurs, le contrat autorise l'entreprise à exercer un droit de contrôle sur les dispositions du travail, ce qui entrave la souplesse habituelle de l'organisation des ateliers. »

La crise économique a eu raison de cette expérience qui aura duré 5 années.

En 1976, la Société qui nous fournissait le travail a fermé ses ateliers parisiens pour s'installer en Province et bien qu'elle nous en ait informés six mois à l' avance, la crise économique n'a pas permis à l'A.N.R T.P. de trouver des productions de remplacement ni de recruter et former un encadrement nouveau.

Le Conseil d'administration a donc été contraint de décider la fermeture de l'atelier le 31 décembre 1976. Les travailleurs handicapés ont réintégré l'atelier de Paris. Seule la secrétaire a été licenciée.

La leçon tirée de cette expérience encore qualifiée de « cuisante » en 1992 est de ne plus jamais s'engager avec un seul industriel, quels que soient les avantages temporaires que cette formule semble présenter.

La difficile reprise de Nantes

Dès 1978, le conseil avait étudié la proposition de la FNIMP – association fondatrice de l'ANRTP dont Montès était membre – de reprendre leurs ateliers d'Ivry et Nantes qui connaissaient des difficultés. Ivry a été jugé irrécupérable.

De nouveau en 1983, l'éventualité de reprise de l'AP de Nantes géré par l'ETIP est débattue. La sollicitation émanait de Marguerite Aubry, administratrice de cet atelier, appuyée par l'expert-comptable Miroux, également membre de l'ETIP.

En dépit des difficultés constatées sur place (des locaux inadaptés et un personnel trop important), la décision est prise en 1984 avec ce commentaire de Francis Montès :

« Tout projet de nouvelle implantation qu'il s'agisse d'une création de toute pièce ou d'une reprise de gestion comporte naturellement et évidemment son lot de difficultés et de problème ».

Ce fut effectivement le cas à Nantes pendant deux années

Dès novembre 1984, les relations se tendent avec le directeur qui réclame du temps pour préparer les esprits. L'ANRTP découvre que l'association insuffisamment introduite auprès des entreprises locales.

Dans le cadre des négociations pour la reprise, le protocole de cession prévoit l'attribution d'un siège d'administrateur de l'ANRTP à un membre de l'ETIP – Claude Neron - plus un second à titre personnel pour Marguerite Aubry qui devient « déléguée consultative permanente » en Loire Atlantique. Elle se dévouera sans compter pour redresser la situation de cet atelier.

La cession est effective le 1er janvier 1986. Au cours d'un voyage à Nantes en juin, Nicole Brissonneau constate le découragement du directeur qu'elle tente de remobiliser en lui demandant de « se consacrer prioritairement à une prospection systématique, organisée, tenace et persévérante ». Mais en octobre, elle déplore le manque de combativité du directeur qui « n'a pas encore acquis ce tempérament de « gagnneur », de « battant » qui l'aiderait à triompher des difficultés économiques ».

Pour tenter d'alléger la pression sur les comptes de l'atelier, une demande d'ouverture d'une section CAT est faite auprès de la DASS, mais sera rejetée.

En février 1987, la crise éclate : 25 travailleurs sont licenciés ainsi que plusieurs membres de l'encadrement. Au même moment, le directeur et un chef d'atelier démissionnent de concert tandis que le comptable est mis en arrêt maladie.

Il n'y a aucune perspective de redressement à court terme d'autant plus que les indemnités de licenciement aggravent le déficit. Plusieurs articles négatifs paraissent dans la presse locale. L'atelier souffrira pendant plusieurs années d'une mauvaise image, ce qui nuira aux demandes de financement auprès des collectivités locales.

Un nouveau directeur, Paul Enet, est recruté en urgence et parviendra à redresser la situation. Dès 1988, le conseil salue ses qualités humaines et ses mérites personnels. Fin 1989, Nantes a retrouvé une meilleure santé avec 47 travailleurs, et une charge de travail stable attribuable au directeur « *qui a su dynamiser son équipe et qui, à force d'intelligence et de pugnacité, a réussi à maîtriser pour le moment les multiples difficultés rencontrées* ». Paul Enet demeurera à la tête de l'établissement jusqu'à son départ en retraite en 1995.

Les ateliers « Maurice Pilod » rue du Pont-aux-Choux

Le centre de la rue du Pont-aux-Choux, rebaptisé ateliers Maurice Pilod après le décès du vice-président fondateur en 1971, est jusqu'en 1992 le premier et principal établissement de l'ANRTP et y abrite son siège.

Dès sa création en 1962, il s'agit d'un atelier mixte (2/3 atelier protégé et 1/3 CAT). La section « travail à domicile » qui remonte à la fondation de l'association regroupait encore en 1972 une douzaine de grands infirmes avant de disparaître peu de temps après.

Les effectifs sont restés stables entre 170 et 180 jusqu'au milieu des années 80. Le nombre de travailleurs en atelier protégé a ensuite baissé de 120 à 80 tandis que celui en CAT se maintenait à 60.

L'installation

L'immeuble du 17 de la rue du Pont-aux-Choux dans le III^e arrondissement se compose de plusieurs bâtiments. Le porche, sur la rue, comporte une enseigne encore visible aujourd'hui du fabricant de verre Desserme, installé dans l'ancien hôtel particulier au fond de la cour.

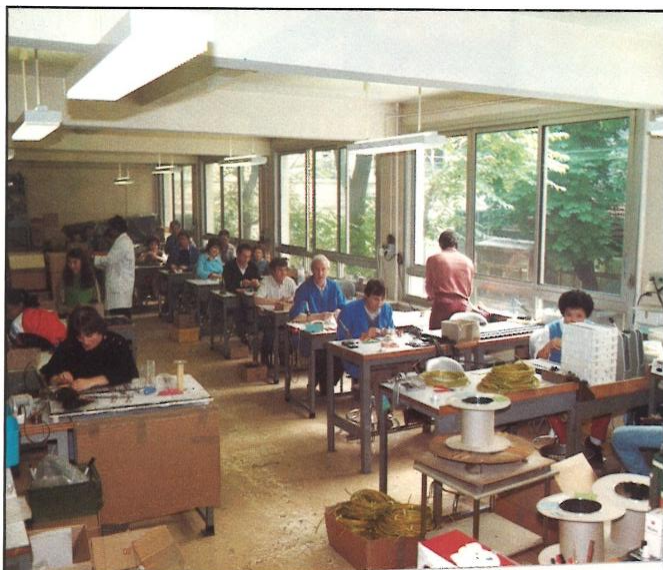


On trouve ensuite deux bâtiments anciens parallèles (A et B), puis une construction en béton, plus récente, perpendiculaire à la rue (C). Enfin, le bâtiment D en fond de cours.

L'association qui a acquis en plusieurs fois différents lots de copropriété y cohabite avec d'autres habitants. L'installation est assez composite :

Les bureaux de la direction étaient situés au 3e étage du bâtiment C, desservi depuis le palier du 1er étage du bâtiment B (ancien, avec des hauteurs de plafond très importantes) par un escalier montant d'une demi-douzaine de marches, tandis que, depuis ce même palier, on accédait au 2e étage du bâtiment C par un escalier descendant, lui aussi d'une demi-douzaine de marches.

Cet aménagement a été réalisé après que l'association ait acquis le 1er étage du bâtiment en fond de cour (bât. D). Moyennant, là encore quelques marches descendantes, les personnes pouvaient accéder au 1er étage du bâtiment D via le couloir du 3e étage du bâtiment C et l'ouvrage y était acheminé par un ascenseur hydraulique installé entre les bâtiments C et D.
(RB)



Le directeur

André Christophory, recruté en 1966 comme chef d'atelier, sera le directeur des ateliers de Pont-aux-Choux jusqu'à son départ en retraite en 1991. Il est décédé en 2020.

En 1978, il est invité à partager devant le conseil d'administration son « expérience de plus de 12 ans de spécialiste des questions de mise au travail des personnes handicapées ». Interrogé sur les problèmes d'encadrement des travailleurs handicapés, André Christophory indique :

Il est plus facile sur le plan humain, mais en revanche plus difficile sur le plan professionnel et technologique de diriger des travailleurs handicapés que des travailleurs bien-portants. Il précise en effet que la grande difficulté sur ce second plan est de déterminer les travaux qui peuvent être réalisés par telle ou telle catégorie de handicapés et de concevoir les aménagements susceptibles d'améliorer l'adéquation du travail à la nature du handicap.

Francis Montès commente :

Cette opinion d'un spécialiste confirme ce qui a toujours dit et écrit, à savoir qu'un atelier protégé procède à l'inverse du monde de l'industrie. Un chef d'entreprise sait ce qu'il veut fabriquer et sélectionne la main-d'œuvre en fonction de sa capacité à réaliser la où les

fabrications envisagées. Au contraire, l'atelier protégé embauche des travailleurs sur proposition des Cotorep sans sélection à l'ANRTP et cherche ensuite des travaux adaptés à leur aptitude professionnelle, lesquels sont par définition relativement restreintes, ce qui complique d'autant le problème.

A noter : deux autres remarques intéressantes d'administrateurs au cours de cette réunion :

- F Besse constate que le salaire moyen des travailleurs handicapés a augmenté en 1977 dans une proportion plus importante que le SMIC et félicite le directeur
- A Court souligne que la majeure partie des travailleurs a une ancienneté de plus de 10 ans, ce qu'il trouve « significatif et encourageant tout à la fois »

Le siège

L'équipe du siège de l'association demeurera très réduite jusqu'au départ de Nicole Brissonneau. Outre les deux directrices générales, elle ne compte pendant longtemps que 2 autres personnes :

- Christiane Richard, comptable depuis 1962, qui épousera ensuite André Christophory, finira sa carrière comme directrice générale adjointe à la suite d'Yvonne Prévost de 1989 à 1995.
- Richard Boulin, embauché comme secrétaire administratif en mai 1971, sera directeur administratif jusqu'à son départ en retraite en 2006. Ensuite, devenu administrateur jusqu'en 2017, il occupera le rôle de secrétaire général.

En 1986, l'effectif « direction générale et services communs » était de 7 personnes puis 9 en 1992

De nombreuses personnalités et délégations, tant françaises qu'étrangères viennent visiter les ateliers de Pont-aux-Choux pour *s'informer des moyens et méthodes mis en œuvre pour nos réalisations*,



Réception d'une délégation japonaise en 1988 par Nicole Brissonneau et Richard Boulin

La vie quotidienne rue du Pont-aux-Choux

Pendant 3 décennies, cette petite équipe de dirigeants et d'encadrants va tisser des relations de plus en plus étroites, souvent amicales, parfois familiales.

Les déjeuners étaient toujours pris en commun dans la salle à manger. André Christophory avait conçu un plateau tournant en bois sur le modèle de ceux qu'on trouve dans certains restaurants chinois.

Des dîners amicaux, dans des restaurants puis chez les uns et les autres, permettaient d'élargir le cercle aux conjoints : *« de la directrice générale au chauffeur, ça se passait très bien. C'était très agréable. C'était festif, c'était joyeux. »*

Pour certains, cette proximité se prolongeait les week-ends à Montigny sur Loing, près de la forêt de Fontainebleau. Yvonne Prévost puis le couple Christophory y possédaient des maisons et invitaient souvent leurs collègues et amis, parmi lesquels une jeune étudiante qui préparait l'ENA, Annie – dite Anita – Pérez.

L'indispensable déménagement

L'ancienneté des travailleurs de Maurice Pilod, déjà soulignée, s'est accentuée au fil des années. En 1991, le centre, agréé pour 120 postes, n'accueille plus que 79 travailleurs.

En plus du vieillissement de la population - dont certains sont présents depuis plus de 20 ans -, les installations sont de moins en moins adaptées à l'activité d'atelier protégé. De plus, la rue du Pont-aux-Choux est de plus en plus difficilement accessible aux camions de livraison.

En 1990, le conseil souligne :

« L'insuffisance notoire de la surface dédiée au stockage, l'exiguïté et l'imbrication des ateliers. Comparé aux autres ateliers protégés, le centre Maurice Pilod fait figure de parent pauvre. C'est l'atelier le plus ancien et qui accueille l'effectif le plus important : chaque travailleur n'y dispose que de 9m2 contre une moyenne de 15m2 dans les autres centres. »

Ce constat est partagé par le directeur régional du travail et de l'emploi venu en visite. Le « remodelage du centre Maurice Pilod » est décidé.

La recherche de locaux va cependant être mouvementée avec de nombreuses pistes explorées puis abandonnées. Après un faux départ à Saint-Denis en raison de l'annulation de la vente de Pont-aux-Choux en 1992, la stratégie change. On décide de louer des locaux pour le siège social, rue Breguet, afin de dégager de la place pour les ateliers.

En janvier 1994 ; la partie « atelier protégé » s'installe dans de nouveaux locaux à La Plaine Saint Denis, au parc d'activités du Bailly. *« Les vastes surfaces disponibles offrent toutes facilités à l'organisation rationnelle de la production : postes de travail, stockage, flux de produit ... L'ensemble des travailleurs handicapés et l'équipe d'encadrement apprécient unanimement l'amélioration de leurs conditions de travail »*

Seule la section CAT demeure rue du Pont-aux-Choux. Elle déménagera impasse Truillot 3 ans plus tard en décembre 1995.

Les Centres d'Aides par le Travail

Le CAT Maurice Pilod, un modèle...

Depuis l'installation rue du Pont-aux-Choux en 1962, le premier établissement de travail de l'ANRTP regroupe deux structures : un atelier protégé et un CAT. Pour celui-ci, l'agrément initial du ministère de la Santé est de 60 travailleurs, ce nombre variera peu. L'atelier Maurice Pilod conservera son caractère mixte jusqu'au déménagement de la rue du Pont-aux-Choux.

Pendant 30 ans, les bénéfices de ce mode de fonctionnement pour les travailleurs handicapés seront mis en avant :

Le maintien du fonctionnement de la mixité de la section CAT et de l'atelier protégé au centre a encore permis la poursuite de l'évolution positive de plusieurs travailleurs de CAT. En effet il est frappant de constater combien un cadre de vie incitatif avec un environnement de personnes atteintes de handicap moins lourd est de nature à inciter les personnes les plus atteintes à dépasser leur handicap. Ces personnes réalisent alors des efforts importants pour se hisser à un comportement de vie similaire à ceux de leur famille. C'est ainsi que nous avons constaté ces dernières années des demandes de plus en plus grandes d'aide financière pour l'obtention de logements afin d'accéder à une autonomie de vie. De ce fait un certain nombre de travailleurs handicapés de CAT est maintenant parvenu, à notre étonnement de tous, à une indépendance existentielle importante, ce qui paraît être le but tant recherché. (AI 1983)

Dans l'atelier Maurice Pilod, la « [mixité pathologique](#) » se vit au quotidien :

Ce n'était pas des ateliers distincts. Lorsqu'on entrait dans un atelier, il y avait côte à côte des gens qui dépendaient du CAT, d'autres de l'atelier protégé. La distinction ne se faisait que sur le plan administratif. Les activités étaient les mêmes,

Bien sûr, les ressortissants du CAT n'avaient peut-être pas des tâches à aussi forte valeur ajoutée qu'en atelier protégé. Mais c'était l'art d'André Christophory de savoir s'adapter à chaque travailleur. Lui donner au début des travaux simples puis plus tard lui dire « écoute, tu as progressé, si tu veux je te mets là, ça te plairait ». (RB)

A partir du milieu des années 80, l'ancienneté des travailleurs du CAT commence à devenir une source de préoccupation pour l'association :

Sur un effectif de 60 travailleurs, la date d'entrée remonte pour :

- 12 d'entre eux à plus de 20 ans
- 11 d'entre eux à plus de 15 ans
- 14 d'entre eux à plus de 10 ans

De ce fait, les possibilités d'évolution de ces personnes sont de plus en plus limitées. Le taux de sortie des travailleurs de ce CAT est encore plus faible que celui des ateliers protégés.

...jamais imité.

Pour diverses raisons, l'ANRTP n'a jamais pu répliquer cette mixité des structures dans les nouveaux établissements créés à partir de 1969.

A Beauvais, le projet de création d'une section CAT initié en 1974 s'est heurté à l'opposition de l'ADAPEI de l'Oise.

C'est pourtant le directeur de la DASS de l'Oise qui avait proposé à l'ANRTP de créer un CAT à Beauvais. Mais pendant la phase d'étude, l'ADAPEI de l'Oise, avec qui les relations étaient plutôt fraîches, a manifesté son opposition :

« Il semble que notre projet corresponde assez peu aux idées de l'ADAPEI en la matière. Tandis que l'ANRTP fonde son action sur l'épanouissement par le travail, l'ADAPEI rejetant cette conception privilégie plutôt les techniques éducatives et les activités occupationnelles »

Après une année de tractations, un compromis a été trouvé « *dans l'unique intérêt des handicapés du Beauvaisis* ». Les locaux de l'ANRTP qui devaient abriter le CAT sont mis à la disposition de l'ADAPEI, le loyer étant fixé par la DASS.

Il faudra attendre près de 30 pour que le CAT de Beauvais ouvre ses portes en 2003.

A Suresnes, la seconde expérience de CAT ne durera que 6 ans

En 1977, après 3 ans de fonctionnement de l'atelier protégé de Suresnes, le Conseil d'Administration de l'ANRTP fait le constat que l'établissement ne permet de satisfaire qu'une partie des besoins en matière de reclassement socio-professionnel des handicapés de la région. Se trouve notamment délaissée toute une catégorie de handicapés sortant de l'IMPRO, mais incapables de s'intégrer de façon satisfaisante dans les structures de l'atelier protégé. Une demande d'agrément pour une section CAT de 25 à 30 places est déposée auprès de la DASS. Ce CAT s'installe au printemps 1978 dans un bâtiment préfabriqué récupéré de Limay implanté sur le terrain jouxtant l'établissement existant.

Cette ouverture répondait en outre à une « *demande expresse de l'ADAPEI de Suresnes-Puteaux avec le soutien agissant de la municipalité.* ». Mais rapidement, des divergences de vues apparaissent avec l'ADAPEI et l'ANRTP évoque l'éventualité de se désengager.

Lorsque de nouveaux locaux sont trouvés à Nanterre, l'association décide de céder le CAT à l'ADAPEI à partir du 1er janvier 1985 avec jusqu'au bout des « *difficultés relationnelles avec son président* ».

L'impossible ouverture du CAT de Nantes

La [reprise de l'atelier protégé de Nantes](#) en 1986 a été particulièrement difficile. Une des pistes envisagées pour le remettre à flot était la création d'une section CAT, sur le modèle de Paris, qui aurait permis la réorientation des travailleurs les moins aptes – conséquence des décisions de la Cotorep locale- et limiter ainsi le chômage partiel.

Mais en octobre 1987 la DDASS de Loire-Atlantique refuse la demande. Les établissements mixtes comme Maurice Pilod appartiennent au passé. Le conseil déplore cette intransigeance d'autant plus que L'APF aurait obtenu du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi Philippe Seguin, l'agrément de sections de CAT dans 5 de ses ateliers protégés.

L'association persiste dans son projet et renouvelle sa demande après la réélection de François Mitterrand. Une rencontre est organisée en avril 1989 à Nantes avec le secrétaire d'État Michel Gillibert et la DDASS de Loire-Atlantique. L'accueil fut jugé beaucoup plus cordial que les précédentes réunions, mais sans résultat positif.

Les raisons d'une désaffection croissante : un espoir déçu ? :

A la fin de 1992, l'effectif CAT ne représentait plus que 6% du total de l'ANRTP contre 30% en 1966. L'association s'était pourtant félicitée de la distinction très nette faite dans la loi de 1975 entre les ateliers protégés et les CAT « *dans le sens de la complémentarité et non de la concurrence* » et avait applaudi aux propos de René Lenoir qui déclarait 1976 :

Le but recherché est d'arriver, dans les années à venir, à renverser la situation actuelle qui offre davantage de places en centres d'aide par le travail qu'en ateliers protégés, et les mesures nécessaires seront prises pour y parvenir »

Dans la pratique, c'est plutôt l'inverse qui s'est produit en raison des difficultés budgétaires de l'État.

Ainsi en 1979, les prix de journée des CAT étaient maintenus à 12 000 F alors que l'administration décidait de ne garantir que 4 600 F par an et par poste de travail d'atelier protégé. Les « *déficits supérieurs à cette somme seraient examinés et éventuellement honorés dans la limite de la dotation budgétaire.* »

En 1987, Montès continue à déplorer que le « système fasse la part belle aux CAT « *à l'abri des aléas économiques grâce à leurs prix de journée* »

Une certaine amertume voire de la jalousie transpire des discussions en conseil ou prises de position publiques :

Dès 1975, Nicole Brissonneau déclarait en conseil

« Il n'est pas rare d'entendre reprocher aux ateliers protégés d'exploiter les handicapés, de leur proposer un travail répétitif et aliénant, de méconnaître leur ergothérapie, etc.. . Dans le même temps, les CAT semblent jouir d'une certaine vogue et d'une faveur unanime. »

Tout au long de la période, Francis Montès protestera contre la concurrence déloyale des CAT et des prisons. En outre, l'articulation au sein d'un même établissement de deux statuts complique la gestion du personnel de l'association. Les agents du CAT relèvent de la convention collective de l'enfance inadaptée qui est plus favorable.

Mais il s'agit plus fondamentalement d'une divergence sur le fond, qu'expose Francis Montès pour justifier la cession du CAT de Suresnes en 1983 :

La gestion d'établissements aussi spécifiques que les CAT ne correspond pas vraiment au tempérament de l'ANRTP et de sa direction générale. Sans doute plus apte à traiter le problème du reclassement socioprofessionnel des personnes handicapées dans une perspective plutôt industrielle que psycho-socio-éducative.

Le Centre de Rééducation Professionnelle « Robert Buron »

Le Centre de Rééducation Professionnelle (CRP), installé rue de Belleville en 1965, rebaptisé « Centre Robert Buron » en 1973, a été constamment la source de préoccupation des dirigeants de l'association.

Contrairement aux ateliers protégés dont les effectifs ont été multipliés par 7 en 30 ans, la capacité d'accueil du centre de formation n'a jamais progressé et a constamment oscillé entre 90 et 110 stagiaires.

Le problème chronique de Belleville aura été sa difficulté à faire évoluer son offre de formation devenue progressivement obsolète ou inadaptée aux besoins.

Le centre de formation avait été conçu à destination des handicapés sensoriels (en 1970 : aveugles et mal voyants 70%, sourds-muets 13%) et des « grands infirmes » (30%). Ces pathologies ont de moins en moins été orientées vers le centre de formation tandis que progressaient les handicaps psychiques accompagnées de plus en plus par des difficultés sociales.

L'hétérogénéité des stagiaires sera un pour les enseignants « *une situation jamais résolue qui demande toujours des efforts répétés d'adaptation. Cette diversité de cas a entraîné de nouveau des interruptions de stages et des abandons* » (AI 1975)

Les objectifs du CRP

La mission première du CRP est de donner une formation professionnelle à 90 aveugles et handicapés physiques, afin de favoriser au maximum leur réinsertion sociale. (1972).

Cette formation leur facilite grandement l'accès à :

- *L'autonomie de revenus*
- *La responsabilité professionnelle*
- *L'indépendance sociale et économique*
- *Une valorisation personnelle indéniable*
- *Une intégration concrète et complète dans la vie au même titre que les non-handicapés*

Le placement des stagiaires

L'association assure « dans la mesure du possible », le placement des stagiaires en fin de formation dans les secteurs privés ou publics

Il faut rappeler que le Centre n'est pas un organisme dont la fonction est de placer les travailleurs handicapés. Sa fonction est de leur assurer une bonne formation professionnelle. Néanmoins le Centre a toujours eu le souci de procurer un placement à ses stagiaires formés, suite logique et juste sanction des efforts consentis.

D'autre part, la crise économique qui sévit de plus en plus durement en France depuis 1974 rend évidemment très difficile le placement des travailleurs handicapés et mobilise de plus en plus de temps et d'énergie de la part des personnes qui en sont chargées. (AI 1983)

Le taux de placement, indicateur clef de suivi des performances du centre, a oscillé entre 58% et 67%, mais il est très différent selon l'origine des stagiaires :

Sur 90 stagiaires sortis formés en 1978, 32 étaient de nationalité étrangère.

- Taux de placement des stagiaires français : 71%
- Taux de placement des stagiaires étrangers : 34%

Les difficultés particulières au placement des stagiaires étrangers sont de deux ordres :

- *Dans les emplois de bureau, la source de placement est presque uniquement la Fonction publique pour laquelle la nationalité française est exigée.*
- *En câblage où le placement est déjà très difficile et où se retrouve la plus grande part de nos stagiaires étrangers, les employeurs sont réticents à l'embauche de ceux-ci soit en prétextant des commandes de la Défense Nationale soit en annonçant tout simplement qu'ils n'acceptent que des Français. (AI 1978)*

L'organisation

En 1969, M. Monget avait pris la suite de Mme Chauffournier, remerciée après les troubles survenus dans le sillage de mai 1968. Après sa démission en 1974, Jean Juignet lui succède comme directeur adjoint. Il dirigera le centre de formation pendant 18 ans jusqu'à son départ en retraite fin 1992.

L'Équipe animatrice du Centre comprend :

- Le Directeur
- Les moniteurs chargés de la formation. Ceux-ci sont diplômés de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) ont une carrière de professionnels hautement qualifiés et l'expérience de la formation professionnelle des handicapés physiques avec ses implications médicales, sociales et psychologiques.
- L'équipe médico-sociale : 2 médecins, l'assistante sociale, le service médical.
- Un comité paritaire de surveillance qui se réunit régulièrement et apporte son utile collaboration à l'activité du centre Robert Buron.

« Tous dans le cadre de leur fonction et en étroite coopération, concourent à la préservation et à la possibilité d'utilisation optimale des capacités physiques et intellectuelles subsistant » (AI 1976)

Le climat social avec les formateurs a souvent été tendu. La CGT était très présente, revendicative avec pugnacité, mais sans grand succès. Ainsi pendant plus de 10 années, les encadrants ont réclamé en vain le rétablissement d'une prime de 5% « *pour difficultés particulières dues au travail en milieu handicapé* » qui avait été supprimée en 1976.

Le monde de la formation et celui du travail protégé ne partageaient pas le même état d'esprit :

Je me souviens d'une manifestation des formateurs de Belleville. Ils ont débarqué à 5 ou 6 à Pont-aux-Choux avec un vague calicot. Nicole Brissonneau les a reçus et leur a donné une leçon magistrale : « Vous qui vous plaignez, allez voir ce qui se passe dans les ateliers protégés, discutez avec les travailleurs en situation de handicap, les travailleurs handicapés salariés, et là on en reparlera. Vous reviendrez me voir. » Ça a été terminé. (RB)

La difficile adaptation des formations

Retraçant l'historique du centre Robert Buron en 1983, l'association récapitule les actions engagées pour faire évoluer son offre de formation :

Chaque année apporte son lot de nouvelles machines, système d'adaptation, méthodes d'organisation, pour faciliter la formation et le travail des handicapés, mais aussi, au fil des années, dans les entreprises, les changements de machines, de matières premières, de

productions, de méthodes de travail sont fréquents. Alors, le Centre de Formation doit s'adapter.

Chaque fois que c'est nécessaire, les machines sont remplacées par des méthodes plus récentes, les moniteurs doivent rester attentifs à ces changements et en tenir compte dans leur enseignement. Enfin les difficultés permanentes de placement sont aussi un stimulant pour adapter notre formation aux travaux effectués et aux postes occupés dans les entreprises. (AI 1983)

Les formations pour déficients visuels, qui comptent le plus grand nombre de stagiaires, ont connu plusieurs évolutions afin de s'adapter aux nouvelles données :

- 1970-71 : acquisition d'un standard-école pour aveugles correspondant au matériel utilisé dans l'industrie avec des crédits du ministère du Travail pour moderniser le matériel d'enseignement. Importants investissements en matériel (machine à sténographier et dactylographier en Braille)
- 1974 : suppression de la section OS mécanique pour aveugles transformée en formation « téléphoniste-standardiste avec connaissance du télex » avec l'aide de la CRAM
- 1981 : dons de 2 OPTACONS (matériel permettant aux Aveugles la lecture directe en noir et blanc) et acquisition d'un VISODACT (tableau visuel lumineux d'apprentissage de la dactylographie pour les malentendants).

Jusqu'aux années 80, les taux de placements sont plutôt satisfaisants :

« Une réalisation intéressante et importante a été menée à bien au mois de décembre 1970 pour les aveugles ayant reçu la formation de standardiste. Une Compagnie de taxis radioguidés s'est engagée à recruter des opérateurs aveugles pour son service d'appels radio et ses installations sont spécialement adaptées pour permettre l'emploi de ces opérateurs » (AI 1970)

Mais à partir des années 80, les recrutements diminuent ;

La raréfaction des candidatures provient de l'existence de sections concurrentes dans d'autres établissements, mais aussi de la meilleure formation de base dispensée aux enfants et adolescents handicapés sensoriels dans leurs établissements spécialisés. A leur sortie de ceux-ci, ces jeunes handicapés n'ont plus besoin d'un complément de formation chez nous...qui s'en plaindrait ? (AI 1986)

Les formations de câblage

Dès 1975, le taux de placement des stagiaires « câbleurs en électronique » baisse fortement. Ce décrochage est d'abord attribué à la crise économique provoquée par le choc pétrolier, mais il ne se redressera jamais. La transformation de cette formation sera au centre des préoccupations de l'association jusqu'à sa suppression définitive en 1985.

En 1980, le conseil fait le constat que la section câblage de Buron est en difficulté constante depuis 4 ans et envisage sa suppression. Le constat est rendu public en 1981.

L'évolution technologique et le développement de la production des circuits simples font régresser les besoins en câblage électronique. C'est pourquoi l'ANRTP a pris les contacts nécessaires pour infléchir et adapter la formation dispensée aux handicapés aptes à ce métier. Il convient en effet de rechercher la meilleure adéquation possible entre la formation dispensée et le marché de l'emploi. (AI 1981)

En 1981, les autorités de tutelle signifient à l'association le non-renouvellement de la convention pour cette formation à l'issue de l'année. Mais la suppression de cette formation, qui représente 62% du total des stagiaires, risque de causer de graves problèmes financiers au CRP. L'ANRTP engage un bras de fer avec l'administration et obtient le report de cette décision dont l'application « *aurait signifié l'asphyxie de tout le Centre* ». Ce n'est qu'en 1985 que l'association recevra la notification du dé-conventionnement des deux sections de formations de câblage électronique.

En 1986, la DDASS demande la réduction de 1,11 poste de moniteur et annonce le réajustement à la baisse des moyens alloués. Le personnel est conscient des difficultés et cherche des solutions. Le CE consulté accepte une réduction du temps de travail pour éviter un licenciement, qui sera reconduite jusqu'en 1988.

La création de la formation « magasinier »

Pour prendre le relais des sections câblages dont la suppression était programmée, le CRP a entrepris à partir de 1984 de créer une formation de magasinier. Melle Fouché indique au conseil que l'ADAPT a déjà fait l'expérience d'une formation de ce type au Mans et signale que celle-ci « *pour être valable, doit mettre en jeu un nombre considérable de pièces diverses, ce qui exige des locaux appropriés, offrant beaucoup d'espace* »

Le 1er septembre 1986, après l'accord de l'AFPA et des travaux financés par une subvention de la région, c'est l'ouverture de la section « agents de magasinage polyvalents avec initiation à l'informatique » avec 16 stagiaires.

En 1989, l'association considère que cette formation est une « réussite pédagogique »

Le Centre a pu trouver un second souffle en créant une section de formation aux fonctions de magasiniers polyvalents.

Les résultats de cette section en 1988 ont été satisfaisants puisque :

- 16 stagiaires ont été recrutés
- 12 ont terminé leur formation ;
- 9 soit 75% des formés et 56 % des entrées ont été placés

Dans la conjoncture actuelle de l'emploi, c'est méritoire et cela récompense l'équipe enseignante et sociale de ses efforts. (AI 1989)

Que faire de Belleville ?

A partir du moment où le centre de Belleville n'a plus réussi à atteindre le nombre de journées de formation programmées, il est devenu chroniquement déficitaire.

Au cours des années 80, à plusieurs reprises, l'avenir du centre de formation a fait l'objet de débats animés au sein du conseil. Francis Montès jugeait son coût disproportionné : « *avec ses 65 stagiaires, le centre coûte aussi cher à la collectivité que le fonctionnement de 8 ateliers protégés et 650 personnes handicapées* ». Certains administrateurs ont suggéré de transformer Belleville en atelier protégé après avoir confié la gestion du centre à l'AFPA.

Mais la plupart considérait que le centre de formation faisait pleinement partie du projet de l'association, voire même le considérait comme un « joyau ».

Pour autant, son évolution devenait indispensable.

En 1986, au plus fort des tensions provoquées par la suppression de la section câblage, l'association prend la parole avec une certaine solennité :

Le conseil d'administration de l'ANRTP a demandé aux pouvoirs publics de se prononcer clairement sur leurs intentions à l'égard du centre Robert Buron. Il est prêt pour sa part à prendre ses responsabilités tant à l'égard des élèves, que du personnel, que des organismes payeurs. En effet, à son souci majeur de rendre service aux handicapés et à ceux qui les enseignent, est étroitement associé celui d'utiliser judicieusement les crédits qui nous sont alloués. Respect de la dignité humaine et productivité des moyens disponibles ne peuvent être séparés. L'année 1986 ne pourra se terminer sans que des décisions importantes soient prises. (AI 1986)

Puis, après la réussite du lancement de la section magasinier, l'équipe enseignante et sociale du Centre expose au Conseil d'Administration, par le canal de la Direction générale, le problème de l'insuffisance des surfaces des locaux disponibles :

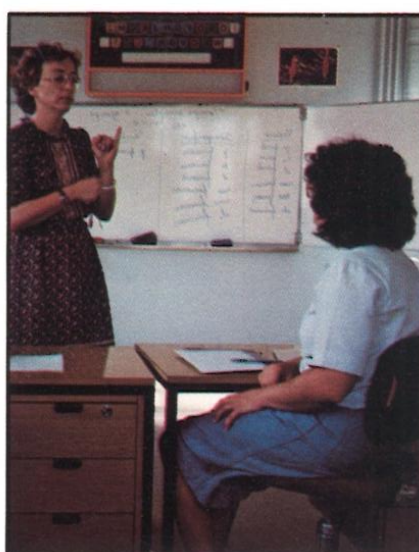
Avec 1500 mètres carrés (y compris le sous-sol), le Centre a longtemps répondu aux besoins pour la formation de 90 élèves dans des sections traditionnelles, où chaque place nécessitait peu de surface. L'adaptation permanente qu'a connue le centre depuis son ouverture en 1965 par la suppression de certaines formations remplacées par d'autres - en particulier celle de magasiniers polyvalents - a exigé (du fait des aides techniques à la formation) une surface plus grande par élève.

Plusieurs pistes sont étudiées. Celle de l'ajout d'un étage à l'immeuble de la rue de Belleville est assez vite éliminée. On décide alors de vendre l'immeuble pour en racheter un autre plus grand en banlieue. Le personnel consulté sur une éventuelle relocalisation à Évry vote non à 95%. Le directeur milite pour le maintien à Paris ou en banlieue limitrophe. (NB. Le déménagement n'aura finalement lieu qu'en 2014)

En 1992, les entrées en stage ne cessent de décroître : 43 seulement en 1992, alors que le Centre pourrait accueillir au moins 80 élèves. Les abandons et les échecs représentent 37% des entrées. Les placements au nombre de 20 représentent 64% des stagiaires formés.

Pour Francis Montès :

« L'état de santé du centre R Buron qui est celui d'un malade chronique qui n'a certes pas envie de mourir et qui continue à travailler, sans que l'on puisse toutefois pronostiquer combien de temps encore il se maintiendra en vie » (AI 1992)





Formation Professionnelle des Travailleurs Handicapés en externat (mixte)

Handicapés Visuels Standardistes
 Sténodactylographes-
 Correspondanciers (ières)

Handicapés Auditifs Employés de Bureau

Handicapés Physiques Câbleurs Electronique

Agréments : Sécurité Sociale, Aide Sociale et régimes particuliers.
 Diplômes de Fin de Stage dispensés par le Ministère du Travail.

Nota : un fait divers tragique s'est déroulé au CRP dont le souvenir est encore vivace 40 ans plus tard :

- 1983 : Accident mortel au CRP Buron : une femme de service retrouvée morte dans l'ascenseur. Des infractions sont relevées par l'inspection du travail « le Président, seul, devra en répondre devant la police judiciaire »
- 1984 : le Tribunal correctionnel exige la présence du président à l'audience. Francis Montès est relaxé en première instance.
- 1986 : Les familles qui avaient fait appel contre la relaxe de Francis Montès sont déboutées

Les directeurs d'établissement

Profil de poste : « couteau suisse »

« La Direction d'un atelier protégé est une œuvre extrêmement difficile, car il s'agit de concilier le quasi-inconciliable. D'un côté, les impératifs du marché comme toute entreprise : qualité de la production, respect des délais d'exécution, respect des prix négociés. D'un autre côté, adapter au maximum chaque travailleur à l'ouvrage trouvé, respecter son propre rythme, car le travail doit être pour le handicapé un moyen d'indépendance économique, mais aussi de réalisation de sa personnalité » (AI 1987)

Cette réflexion de Francis Montès résume le rôle clef rempli par les directeurs d'établissement et le soin apporté à leurs recrutements. Il a souvent expliqué la particularité de la gestion d'un atelier protégé par cet exemple :

Si je désire fabriquer des bicyclettes, je réunis des capitaux, crée une Société, bâtis un atelier, achète des machines, et ensuite (ensuite seulement), fais appel à la main-d'œuvre que je sélectionne sévèrement, ne retenant que les ouvriers aptes à produire des bicyclettes grâce auxquelles je ferai des bénéfices.

Si je veux créer un atelier protégé, je cherche d'abord un local vide, puis je m'enquiers de savoir s'il y a des handicapés demandeurs d'emploi. Puis, la Cotorep les examine, et me les envoie avec des indications sur leurs antécédents, leur niveau, leur qualification professionnelle (assez vague d'ailleurs pour ceux qui ont travaillé avant leur handicap, rien pour les autres). A partir de la main-d'œuvre que j'ai à employer, je cherche de l'ouvrage plus ou moins adapté aux capacités des travailleurs handicapés. L'adaptation se fera avec le temps et nécessairement plus ou moins vite selon les changements de la production et de la nature des handicaps des travailleurs.

Qui étaient ces directeurs des années 70 et 80 ?

La grande chance de l'association est d'avoir su recruter et fidéliser dans la plupart des établissements des hommes capables de résoudre pendant de nombreuses années cette « quadrature du cercle ». A l'exception de Sotteville dirigé par Hélène Schlosser entre 1971 et 1979, ce sont tous des hommes :

- Maurice Pilod : André Christophory de 1966 à 1991 (retraite)
- Beauvais : Michel Cid de 1979 à 1984 puis Jacques Tognotti de 1984 à 2000 (retraite)
- Mantes-la-Jolie : Roland Niel de 1973 à 1988 (retraite)
- Sotteville puis Saint-Étienne-du-Rouvray : Alain His, chef d'équipe depuis 1972, directeur de 1979 à 2002 (retraite)
- Lannion : Georges Claeysens de 1975 à 2002 (maladie)
- Corbeil : Maurice Tissier de 1979 à 1991 (retraite)
- Orléans : Michel Seguinaud de 1981 à 1991
- Étampes : Philippe Devillers (chef d'équipe en 1988 ; directeur de 1993 à 2002)
- Nantes : Paul Enet de 1987 à 1995 (retraite)

Tous ces recrutements ont été effectués par le binôme Brissonneau- Prévost. Francis Montès a rendu à ce propos en 1984 un « *hommage public à la Direction générale pour ses talents à recruter à la tête des ateliers protégés de l'Association des collaborateurs de grande valeur* »

Pour ce rôle d'animation d'une main-d'œuvre par définition psychologiquement fragile, il faut au directeur :

« De très grandes qualités humaines lui permettant de conduire ses équipes dans un juste équilibre entre la légitime compréhension de leurs difficultés personnelles et la nécessaire fermeté propre à assurer une production de qualité, dans les délais convenus avec les donneurs d'ordre, sous peine de perdre des marchés. »

Profil et formation

Les directeurs devaient être avant tout de bons techniciens, habiles et aptes à organiser en toutes circonstances les productions les plus variées. Dans la plupart des cas, ils allaient eux-mêmes chercher cette production auprès des industriels du voisinage. Ensuite ils mobilisaient les travailleurs avec la diversité de leurs handicaps physiques, sensoriels ou psychiques.

Peu diplômés, les directeurs n'avaient pas de formation médico-sociale ni d'expériences préalables dans ce domaine. Jusqu'aux années 80, ils avaient connaissance des pathologies des travailleurs, communiquées par la médecine du travail qui produisait des inventaires détaillés de différents handicaps.

La formation interne a joué un rôle essentiel :

- A Beauvais, le premier directeur, Monsieur Olivie, a fait un stage de 3 mois dans les ateliers protégés parisiens avant de prendre ses fonctions (mais il ne restera qu'un an).
- Avant de partir fonder Lannion début 1975, Georges Claeyens avait été recruté comme agent technique du CAT Maurice Pilod puis avait fait l'intérim à la direction de Suresnes en 1974.
- A Sotteville, Alain His a été chef d'équipe pendant 7 ans avant de diriger l'atelier pendant 23 ans.
- Lorsqu'en 1987, le nouveau directeur de Nantes prend ses fonctions en pleine crise, le conseil déplore qu'il n'ait pas eu le temps d'être formé dans un autre établissement

Le mode d'encadrement était probablement assez directif. Georges Claeyens, directeur de Lannion pendant 25 ans, avait coutume de dire *« il faut de la schlague »*

Il y avait de la fermeté et de l'autorité, mais il ne dépassait pas les limites. Il a laissé un excellent souvenir dans parmi les salariés handicapés (RB)

Ces directeurs, au caractère souvent affirmé, ont pris l'habitude de travailler avec les deux directrices. Leurs fréquentes visites sur place leur permettaient de comprendre et ressentir la manière dont fonctionnait l'établissement au quotidien. Francis Montès était beaucoup moins présent et ne se rendait dans les ateliers que pour les conseils de surveillance et les inaugurations.

De rares échecs de recrutement ou de parcours

La plupart des établissements ouverts pendant cette période ont connu une exceptionnelle longévité de leur encadrement. Les échecs ou abandons auront été assez rares.

1974 : le premier directeur de Suresnes est remercié (il attaquera l'association pour licenciement abusif)

1978 : licenciement pour faute lourde (présenté comme une démission) du directeur en fonction depuis 8 ans, lui-même travailleur handicapé. Francis Montès a déploré :

« Le silence qui a entouré le comportement répréhensible de ce directeur. En effet, informé plus tôt, il aurait peut-être pu trouver une solution plus satisfaisante tant pour l'intéressé que pour l'ANRTP »

1987 : changement de directeur à Nanterre qui *« avait manifesté des signes de relâchement »*

1991 : licenciement *« d'un commun accord »* du directeur de Mantes. *« Pénible décision prise en considération de son incapacité à animer et motiver son équipe »*. Son successeur depuis le 1er avril 1992, Marc Joachim :

« S'emploie méthodiquement à reprendre la maîtrise des choses dans les différents domaines qui sont à l'origine des difficultés actuelles de l'établissement et s'efforce de redynamiser l'équipe en place »

III. Travail et travailleurs

L'évolution des activités

La liste des activités pratiquées dans les ateliers protégés est composée essentiellement de : sous-traitance de travaux d'assemblages, de montages d'appareils électriques, de bobinages, de câblages et de conditionnement divers...

La variété des opérations exécutées rue du Pont-aux-Choux est impressionnante :

Bobinage pour Aviation - Radio - SNCF - PTT - Marine. Bobinage pour engins téléguidés. Bobinage de transfos pour radars. Montage d'embase de transistors. Câblage de claviers de télévision couleur. Câblage pour machines à calculer électroniques. Implantation et soudures sur circuits imprimés pour calculateurs, Montage d'olives électriques de fusibles. Montage d'antennes d'autoradio. Montage de jouets. Conditionnement de chocolats et de dépliant publicitaires. Montage de séchoirs à linge. Taraudage Perçage de pièces mécaniques. Montage de mappemondes animées pour de la publicité. Fabrication de seringues pour laboratoires vétérinaires. Attaches de peaux de saucisson, Ébavurage de pièces en fonte. Confection de vêtements de peintres. Conditionnement pour maisons d'Édition de livres pour enfants. Reproduction de dessins industriels. Transcription dactylographique de bandes magnétiques (AI 1970).

Le marché d'antenne pour autoradio était assez important.

Anecdote amusante, la production était unique, mais on les conditionnait avec différentes étiquettes. Notamment, l'étiquette « Made in Deutschland » qui était nettement plus prisée que le « Fabriqué en France » (RB)

A partir de 1976, un autre marché est devenu conséquent : celui de la réparation des postes téléphoniques qui a duré de nombreuses années. Il s'agissait de la rénovation des fameux postes H 63, à touches ou à cadran. L'implantation de ce marché, confié par la direction générale des PTT, ne s'est pas faite sans difficulté :

« En effet, en raison de la nature de leurs maladies, déficiences ou infirmités qui réduisent considérablement leurs aptitudes, l'adaptation des handicapés à ces nouvelles fabrications a été laborieuse ».

Même si l'activité se maintient encore, on redoute dès 1981 la disparition du marché en raison du remplacement des postes télémécaniques par des postes électroniques non réparables par les ateliers.

Cette variété d'activité est revendiquée :

La variété des débouchés facilite le développement. Comme toute chose cette diversification présente des avantages et des inconvénients. Un des avantages semble être de permettre une certaine compensation entre les crises qui peuvent atteindre telle ou telle branche d'activité, et une régulation des résultats.

Les directeurs d'établissements s'efforcent de trouver de nouveaux marchés

En 1984, Lannion investit dans un équipement de formatage et duplication de disquettes pour compte du CNET qui représentera un peu moins de 10% de son CA.

En 1990, les autres centres font preuve de beaucoup d'imagination pour trouver de nouveaux débouchés

- Maurice Pilod : gainage de boîtes et écrins pour la parfumerie et la bijouterie
- Nanterre : tri de boulons, vis, écrous et œillets récupérés par la SNECMA sur des moteurs d'avions
- Nanterre encore : « s'essaie au gainage en cuir de volants d'automobiles haut de gamme

Pour les besoins de ces activités nouvelles, des formations sont mises en place pour les travailleurs.

« Mais ces formations apporteront-elles aux ouvriers – et ceux-ci s'avèreront-ils avoir les aptitudes à acquérir – les savoir-faire et les vitesses d'exécution dont dépendra à terme la rentabilité (ou la non-rentabilité) de ces nouveaux marchés ? Quelle sera par ailleurs la durée de ces contrats de sous-traitance » (AI 1990)

Le problème essentiel pour l'association est de fournir aux ateliers un travail continu.

A l'ouverture des nouveaux ateliers, les premiers travaux sont souvent fournis par Maurice Pilod. Ensuite, chaque directeur d'établissement prospecte les donneurs d'ordres potentiels en mettant en avant « *quelle que soit la nature de ces travaux. Le Centre réalise un travail parfait à des prix compétitifs, et livré dans les délais* ».

Les clients sont avant tout des industriels implantés dans les environs. Mantes est dans une situation particulière :

Alors que les autres établissements travaillent pour au moins 80 % de leur chiffre d'affaires avec des entreprises strictement locales, Mantes-la-Jolie connaît une situation plus difficile, puisque le directeur va chercher du travail non seulement dans tout le département, mais aussi en région parisienne (Paris, Vitry, Courbevoie, Aubervilliers, Montreuil) et dans le département de l'Eure (Pacy - Vernon). Dans une telle situation, le coût du transport grève évidemment le coût de la production (AI 1986)

Les donneurs d'ordres

Dans la plupart des cas, à l'exception de marchés importants comme celui des télécoms, les relations entre les donneurs d'ordres et les ateliers protégés ne font pas l'objet de contrats écrits, mais uniquement d'accords verbaux, sans aucune garantie de durée.

Cette pratique place l'association dans une forme de précarité. En dehors du cas extrême du Kremlin-Bicêtre qui ne travaillait que pour un seul donneur d'ordres, les établissements sont souvent dépendants d'un principal client :

- A Beauvais en 1980, 50% de l'activité provient du conditionnement d'accessoires automobiles pour DBA Loochheed avec qui l'atelier travaille depuis son ouverture en 1969.
- A Lannion, Chaffoteaux & Maury est depuis plus de 10 ans le principal client de l'atelier et représente 50% du CA. En 1988, ce fabricant de chauffe-eau et chaudières installé dans les Côtes-d'Armor connaît d'importantes difficultés et doit beaucoup d'argent à l'association qui s'inquiète du risque de non-recouvrement.

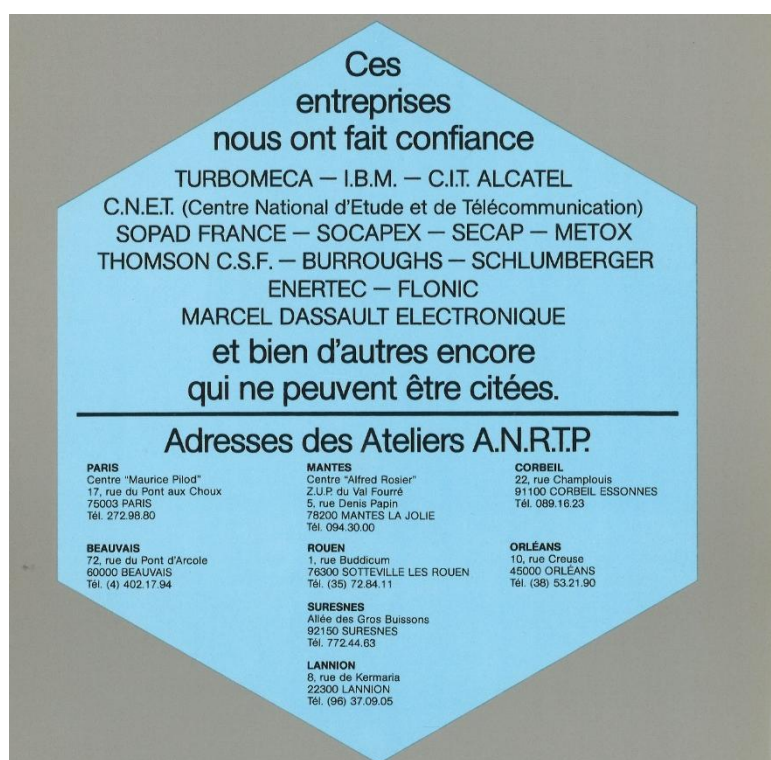
La commande publique n'a jamais été à la hauteur des attentes de Francis Montès qui avait souhaité une obligation pour les « *entreprises traitant avec l'État (P. et T., Défense Nationale,*

S.N.C.F, etc..) de confier aux ateliers protégés des travaux représentant 3 ou 5 % du chiffre d'affaires réalisé »

Le ministre Lenoir s'est contenté de rappeler que le premier ministre Raymond Barre « a écrit en mars dernier à tous les ministères pour leur manifester l'intérêt qu'il attache à favoriser l'accès des organismes de travail protégé à l'exécution des marchés publics ».

Mesure sans grands effets, qui n'effaça pas la blessure ancienne, mais encore vive :

« Lorsqu'en 1963 l'Assistance publique de Paris enleva à l'ANRTP le marché de confection des layettes des Enfants assistés après avoir passé un marché direct avec un fabricant, cette Administration économisa quelques petits millions d'anciens francs, mais elle priva de travail soixante handicapés travailleurs à domicile. Où était le bénéfice pour la collectivité ? »



plaquette commerciale (avant 1984)

Les aléas de la conjoncture

Comme tous les sous-traitants industriels, les ateliers protégés subissent de plein fouet les aléas de la conjoncture économique. En période de crise, les donneurs d'ordre commencent par supprimer la sous-traitance avant de réduire leurs propres capacités. Lorsqu'une reprise s'amorce, c'est l'inverse.

C'est ainsi que l'ANRTP considère depuis l'origine que ses ateliers sont les « baromètres de la conjoncture économique ».

Celle-ci fut particulièrement perturbée. Pendant la période dite des 30 glorieuses jusqu'au premier choc pétrolier de 1973, la croissance était forte, autour des 5% par an. Ensuite, la

croissance est divisée par deux avec une forte inflation. Puis pendant les années 90, l'inflation est maîtrisée, mais la croissance demeure faible.

L'ANRTP va ainsi traverser plusieurs zones de turbulence et va devoir s'adapter, comme le rappelle le ministre Lenoir en 1976 :

Les gestionnaires doivent prendre conscience que les ateliers protégés doivent être, à la différence des centres d'aide par le travail de véritables entreprises insérées dans le circuit de production, soumises par conséquent aux aléas économiques et auxquelles l'ensemble des règles du Code du travail, et notamment la protection financière assurée aux salariés en cas de chômage sont applicables.

Il ne faut donc pas que ces gestionnaires attendent tout de l'État, sans réagir eux-mêmes et sans tirer les conséquences, parfois désagréables j'en conviens, d'une conjoncture difficile.

À plusieurs reprises, l'ANRTP va devoir recourir aux mesures de chômage partiel en particulier dans les années qui suivirent les chocs pétroliers puis après le tournant de la rigueur de 1983.

Ainsi, en 1984, Sotteville doit placer 40 travailleurs en chômage partiel sans rupture du contrat de travail. Grâce à la signature d'une convention d'adaptation professionnelle, 30 d'entre eux suivront des formations de câblage électronique.

La Mixité pathologique

Dès sa création, l'ANRTP a fait le choix de faire coexister dans ses ateliers des handicapés physiques, sensoriels, psychiques et mentaux. Cette « mixité pathologique » s'est ainsi affirmée comme une particularité de l'ANRTP.

Cette spécificité a été constamment revendiquée dans les prises de paroles publiques comme dans ce long article de 1972 qui tire le bilan positif de 16 années d'expérience ([annexe 2](#)) :

- Sur le plan humain, les avantages de cette politique sont indéniables : « *faire travailler dans un même atelier et sur une même chaîne, un paralytique et un névrosé peuvent être pour chacun un moyen de trouver son équilibre* ».
- Sur le plan du fonctionnement : « *il beaucoup plus facile de remplir un atelier lorsqu'il est ouvert à tous que lorsqu'il est réservé à une certaine catégorie de handicapés à l'exclusion de toute autre* »
- Sur le plan de la gestion et du rendement d'un atelier, la mixité pathologique permet de prospecter une plus grande variété de marchés compatibles avec les différents handicaps.

Cette approche n'est pas partagée par l'ensemble des acteurs, en témoignent les propos nuancés de René Lenoir en 1975 :

« J'ai noté avec intérêt la grande variété des travaux proposés, et surtout le fait que le centre reçoit toutes les catégories de handicapés, aussi bien les personnes souffrant de déficiences psychiques ou d'affections du système nerveux que celles atteintes d'un handicap sensoriel ou moteur. Ce mélange des handicaps n'est pas inopportun dès lors qu'il est pratiqué, comme ici, avec une nécessaire prudence... »

Cette prudence est effectivement pratiquée par l'ANRTP, en particulier à l'ouverture de Lannion cette même année 1975 :

Il n'est pas souhaitable que l'atelier protégé démarre avec un grand nombre de *handicapés d'origine pathologique diverse*, **car les phénomènes de complémentarité résultant d'une situation de mixité pathologique ne se déclenchent qu'au bout d'une assez longue période de relation et de cohabitation**. La lutte que doivent mener les handicapés pour survivre, puis pour se réintégrer à la vie sociale, exige d'eux des efforts importants et soutenus. L'accès à un milieu de travail, pour ceux qui ne l'ont jamais connu, ou de retour après plusieurs années de ceux qui l'ont vécu, nécessite une période d'adaptation inéluctable. **Elle se réalise plus aisément quand le groupe est restreint et quand les intégrations futures ne se font que progressivement.**

En période de crise économique, les ateliers qui pratiquent la mixité pathologique sont particulièrement pénalisés.

Dans une lettre adressée à Claude du Granrut, récemment nommée chef de la mission pour l'insertion professionnelle des Travailleurs handicapés au ministère du Travail, Francis Montès avance ses arguments pour demander que l'État tienne ses engagements financiers.

Les ateliers pratiquant la mixité pathologique dont l'intérêt et l'efficacité sur le plan social et humain en particulier en faveur des malades mentaux et des débiles n'ont plus à faire leurs preuves seront les plus défavorisés dans une conjoncture économique comme celle que nous connaissons aujourd'hui.

En effet, si une perte de marchés est grave pour un atelier composé uniquement de handicapés physiques susceptibles de s'adapter rapidement à un nouveau genre de production, il sera extrêmement long à des débiles mentaux de s'adapter à de nouvelles formes de production.

Il est hors de question dans mon propos de critiquer ou de condamner les ateliers protégés réservés seulement aux grands handicapés physiques ; je les ai toujours défendus, car ils ont une utilité sociale et humaine indiscutable, mais dans le domaine de la gestion financière, ils ne peuvent pas se comparer avec des ateliers protégés pratiquant la mixité pathologique.
(1978)

La sortie en milieu ordinaire

Dans l'esprit des fondateurs, l'objectif premier de l'ANRTP était de « réinsérer ou insérer les handicapés physiques, psychiques, sensoriels, moteurs, locomoteurs, dans le circuit dit normal de la production. C'est-à-dire dans les entreprises ordinaires »

Cet idéal est cependant assez vite nuancé :

Certes, la réinsertion, dans le circuit productif normal, des handicapés employés dans ses ateliers protégés est un des objectifs permanents de l'ANRTP. Mais il ne faut pas se dissimuler que les résultats positifs sont très rares ne dépassant pas 3 % par an (AI 1972)

Le nombre de sorties en milieu ordinaire, curieusement qualifiées de « fuite en avant », est systématiquement publié dans les rapports annuels.

- Entre 1969 et 1978, le taux de « fuite en avant » est supérieur à celui annoncé en 1972 et oscille entre 4.5% et 6.5%.
- Le record de la période est atteint en 1976 avec un taux de 7,4% de l'effectif total (700 TH), soit 31 handicapés replacés dans le secteur normal de production, et 6 autres entrées en formation.

- En 1978, il y a eu 26 sorties en milieu ordinaire (pour un effectif de 780 TH). Ensuite ce nombre se réduit considérablement (6 ou 7 au début des années 80), puis un ou deux.
- En 1987, le secrétaire général Fernand Besse remarque « *Pour la première fois, aucun atelier n'a enregistré de départ vers le secteur ordinaire* »

Comment expliquer cette évolution ?

D'abord, par l'évolution des politiques publiques. René Lenoir en 1976 expose clairement la priorité du gouvernement :

« S'il faut des ateliers protégés, et il en faudra toujours, il faut avant tout insérer en milieu ordinaire, convaincre les entreprises qu'elles ont tout à gagner à s'assurer les services de personnes qui, lorsqu'elles ont trouvé le poste de travail qui leur convient, sont en général parmi les plus stables dans leur emploi ».

Il s'agit de faire :

« Échapper les personnes handicapées à un statut qui, sous prétexte de les protéger, les enfermerait en fait dans un ghetto, en leur conférant une image bien à part et en les coupant par conséquent du reste de la communauté. »

Pour Francis Montès, la réalité est différente :

« Il est bien évident que l'opinion commune est que l'idéal serait que tous les handicapés trouvent leur place dans les circuits ordinaires de production. Il n'en a jamais été ainsi et cet objectif sera de moins en moins réalisable ».

Il énonce deux raisons qui se cumulent :

1. En période de crise économique, les travailleurs handicapés sont les premiers licenciés avec pour conséquence une politique indemnitaire qui coûterait très cher à la collectivité et serait très préjudiciable aux handicapés « *car rien n'est pire pour l'être humain que de ne rien faire* ». L'emploi protégé est ainsi le seul moyen « *pour insérer le maximum de handicapés dans la production ordinaire.* »
2. Pour pouvoir fonctionner efficacement avec un bon niveau de productivité, les ateliers protégés ne peuvent pas être des lieux de passage et ont besoin d'une stabilité des effectifs et en particulier des travailleurs handicapés les plus compétents

La « fuite en avant » demeure toujours en principe possible :

Certes, Il ne faut certes pas empêcher des travailleurs handicapés, ayant acquis en atelier protégé des capacités suffisantes sur le plan professionnel et psychologique pour affronter les conditions de travail en milieu ordinaire, d'y aller. A l'ANRTP, non seulement nous ne les dissuadons pas, mais nous les aidons à le faire chaque fois que cela est possible »

.. mais relève plus d'un sacrifice pour l'association que d'une finalité :

« Il ne s'agit nullement de tomber dans l'autosatisfaction, mais seulement de rendre hommage aux directeurs d'établissements, qui, en dépit d'une conjoncture de plus en plus difficile, sont néanmoins parvenus à maintenir leurs travailleurs dans leur emploi et n'ont pas hésité, chaque fois qu'était en jeu l'intérêt individuel de tel ou tel, à se séparer de leurs meilleurs éléments, sans préavis le plus souvent »

L'orientation effectuée par les Cotorep explique également cette baisse du nombre de sorties en milieu ordinaire depuis les ateliers protégés :

*Les Cotorep orientent de préférence vers le travail en milieu ordinaire ce qui est éminemment souhaitable, en théorie du moins, mais certainement peu réaliste, non seulement en raison de la conjoncture présente caractérisée par un taux élevé de chômage, mais aussi **par l'impossibilité pratique pour nombre de handicapés orientés vers le milieu ordinaire, de tenir effectivement un poste de travail en raison des cadences, des contraintes et souvent du climat psychosocial qui caractérisent le travail industriel.***

Les relations sociales

Le comité d'entreprise

La création du comité d'entreprise a été confiée par Nicole Brissonneau à Richard Boulín qui avait suivi des études de droit. Le projet initial était de commencer par créer des comités d'établissement avant de créer un comité central au siège. Ce comité n'était initialement qu'au bénéfice du personnel d'encadrement.

Les ateliers protégés sont des établissements régis par le code de travail. Tous les travailleurs, handicapés ou valides, devraient donc bénéficier des mêmes droits sociaux, et notamment l'élection de représentants du personnel. Or, conséquence de la mixité pathologique revendiquée par l'ANRTP, coexistent dans les ateliers protégés, des handicapés physiques et des handicapés psychiques. Faut-il accorder à ces derniers les mêmes droits ? Cette question délicate a été plusieurs fois débattue en Conseil d'administration et avait été soumise au ministère du Travail sans que d'ailleurs celui-ci ne réagisse.

Le comité d'entreprise a ainsi été ouvert très progressivement aux travailleurs handicapés. Pas forcément en même temps pour tous les établissements. Cela s'est fait parfois très pacifiquement, d'autres fois de façon plus combative et revendicative.

Le conflit social à Mantes-La-Jolie en 1982

L'atelier protégé de Mantes-La-Jolie, selon le rapport établi pour l'année 1980 par le médecin du travail, compte dans son effectif « 39,8% de débiles, auxquels s'ajoutent 13% de malades mentaux. »

L'Union départementale de la CFDT des Yvelines a pris l'initiative de créer une délégation du personnel dans cet établissement. Aux élections du 11 février 1982, seule la CFDT a présenté une liste de candidats. A été élue une délégation du personnel de 8 membres (4 titulaires et 4 suppléants) dont *plusieurs manifestent des troubles psychiques, névroses, psychoses, débilés.*

Dès sa création, cette délégation du personnel a exprimé de multiples doléances, réclamations et revendications au directeur de l'établissement. La satisfaction de certaines de ces revendications. (formation continue, augmentation de la part patronale à la cantine, fournitures de tabliers pour les ouvriers effectuant des travaux salissants, octroi de congés sans solde, etc.) relève de la seule autorité de l'ANRTP. Il en est d'autres pour lesquelles, au contraire, l'association est absolument incompétente. Ainsi en est-il de la diminution du temps de travail hebdomadaire, des baisses de cadences sans perte de salaire, des congés supplémentaires pour ancienneté, du maintien du salaire en cas d'accident du travail, etc., qui entraîneraient d'importantes charges supplémentaires.

Sans attendre les résultats des négociations, la délégation du personnel de Mantes-la-Jolie a tout de suite adopté des positions très dures en lançant le 31 mars, un mot d'ordre de grève générale avec occupation du bureau du directeur et conférence de presse.

Nicole Brissonneau se fait l'écho de l'incompréhension et du découragement de l'ensemble des personnels, direction, administration et chef d'équipe qui

« Chacun dans sa sphère de responsabilité a déployé tant d'efforts pour triompher des difficultés et pour exploiter toutes les filières de nature à aider les travailleurs handicapés qu'il ne peut que ressentir une vive blessure au cœur devant ces accusations injustes »

Le trésorier André Jacob juge que :

*Malgré l'outrance des articles de presse, il ne faut pas prendre cette affaire à la légère, il ne s'y sent pas très à l'aise et déclare **qu'il n'est pas supportable pour ceux des administrateurs de l'ANRTP qui sont syndicalistes, d'être traités de sale patron***

Pour apaiser le conflit et apporter des réponses aux revendications sur les points relevant de l'État, l'association sollicite l'arbitrage du Directeur départemental du travail et de l'emploi des Yvelines.

Celui-ci présida la commission de négociation réunie dans la soirée du premier avril et fournit des explications très détaillées à la délégation quant aux règles de fonctionnement et de financement qui régissent les ateliers protégés, mais également la nature et l'importance des garanties et des prestations que l'État assure aux ressortissants de ces établissements. Grâce à ces interventions dans le conflit, le travail a pu reprendre le 2 avril au matin.

En décembre 1982, le climat social s'est quelque peu détendu à Mantes-La-Jolie. Le conseil d'administration peut discuter de la situation avec plus de sérénité.

Monsieur Luçon, Directeur départemental du Travail et de la Main-d'œuvre de l'Essonne conclut « *qu'il est normal et relativement banal qu'il y ait débordement à l'occasion de la création d'une section syndicale dans une entreprise.* »

Francis Montès partage ce sentiment et « *s'est efforcé de le traduire auprès du personnel d'encadrement qui avait été choqué par les incidents survenus au début de l'année en lui expliquant qu'il s'agissait là de la vie normale d'une entreprise.* »

La fragilisation du fonctionnement des ateliers protégés

En 1990, la plupart des ateliers connaissent de sérieuses difficultés, ce qui conduit Nicole Brissonneau à remettre en cause la validité de la formule prêtant aux ateliers protégés le rôle de baromètre de la conjoncture économique :

L'ensemble des indicateurs économiques sont passés au vert alors que les ateliers protégés ont le plus grand mal à remplir leurs carnets de commandes. Facteur aggravant, les entreprises ne s'engagent plus à long terme, mais n'alimentent plus qu'à la petite semaine, ce qui provoque des problèmes d'organisation.

Cette situation a deux causes principales.

Un changement dans le mode de tarification aux entreprises qui fragilise les ateliers. Traditionnellement ceux-ci ne facturaient aux donneurs d'ouvrage que le temps de travail, car la matière première et les machines étaient fournies par les clients. A partir du milieu des années 80, les donneurs d'ordre :

« Ne fournissent plus les machines (donc la tarification comprend une partie d'amortissement) et seulement une partie des fournitures (qui sont facturées par l'atelier). Le chiffre d'affaires est donc artificiellement par rapport aux années passées. De plus, en cas de dépôt de bilan du donneur d'ouvrage (de plus en plus fréquent) l'atelier se retrouve avec une ardoise plus importante qu'auparavant.

Désormais, la facturation par l'atelier aux donneurs d'ordre comporte quatre éléments et non plus un seul comme à l'origine : le temps de travail, l'amortissement total ou partiel des machines achetées, le prix de la matière achetée par l'atelier, le prix du transport.

La disparition des travaux simples en raison de l'automatisation croissante des tâches Pour demeurer compétitif sur les prix, l'atelier protégé doit s'automatiser. Afin de garder un marché, il lui faut accepter la mise en place de grosses machines très complexe qui exigent des efforts d'adaptation à la fois des chefs d'équipe et des travailleurs ;

Exemple : en matière de dénudage et de coupage de fils, un atelier protégé de l'ANRTP faisait effectuer ce travail manuellement. Il a cessé d'être compétitif. Il a acheté une machine pour 400.000 F qui a considérablement augmenté sa productivité et lui a permis de rester compétitif sur les tarifs, mais onze sur treize handicapés qui faisaient ce travail ont perdu leur ouvrage. La machine produisant quatre ou cinq fois plus que les treize n'en a occupé que deux alternativement qui, grâce à une formation, sont devenus capables de la piloter. Pour garder dans son atelier les onze autres travailleurs, le Directeur a dû trouver de nouveaux marchés de travaux simples (AI 1992)

Autre nouveauté à partir de 1989, le recrutement de quelques travailleurs valides, d'abord à Lannion, « venus apporter temporairement un complément de technicité de manière à nous permettre d'honorer quelques marchés plus difficiles à réaliser ».

Comment pérenniser les ateliers protégés ?

Ces évolutions profondes provoquent un débat dans l'association au moment du départ en retraite de Nicole Brissonneau. La Directrice générale exprime alors sa conviction :

« Les mutations profondes qui affectent le secteur de la sous-traitance font que l'action sociale des ateliers protégés n'est désormais plus possible sans la prise en compte des évolutions technologiques du monde industriel ».

Cette évolution semble présenter des aspects autant positifs que négatifs :

Positifs, car

« Elle rapproche encore davantage la gestion d'un atelier protégé de celle d'une entreprise ordinaire de sous-traitance employant des bien-portants. Elle est facteur d'intégration. »

« Offrant des postes diversifiés, ce qui permet aux handicapés de passer d'un poste simple à un poste plus compliqué puisque la gamme de production est plus large, donc d'améliorer leur qualification »

Négatifs

« Car l'obsolescence des fabrications étant de plus en plus rapide, l'impératif d'adaptabilité des travailleurs devient de plus en plus fort ce qui est antinomique avec les possibilités d'adaptation des handicapés psychologiques dont l'évolution est par nature, lente ». (AI 1992)

La réponse préconisée par les directeurs : la démarche qualité :

Des directeurs de nos ateliers ayant depuis longtemps pris la mesure des difficultés d'un nouveau type rencontré depuis quelques années ne sont pas restés passifs. Ils ont notamment multiplié les actions de formation de l'encadrement et des travailleurs handicapés et se sont lancés dans des actions "d'assurance-qualité" pour obtenir les agréments ISO 9002, conditions sine qua non de la pérennisation des marchés de sous-traitance.

Mais l'introduction des actions "assurance-qualité" met en cause l'organisation et les structures mêmes de l'entreprise comme cela se passa avec la mise en place de l'informatique. Travail colossal, complexe de longue haleine, etc., et coûteux ! L'AGEFIPH devrait normalement financer ces adaptations puisqu'il s'agit de maintenir les emplois, mais apparemment tous les obstacles à cette intervention ne sont pas encore levés au moment où sont écrites ces lignes (AI 1992)

IV. Les relations avec les pouvoirs publics

Les ministres

L'association a entretenu des relations assez proches avec les deux secrétaires d'État en charge des personnes handicapées pendant les années 1970 :

Marie-Madeleine Dienesch fut secrétaire d'État à l'Action sociale pendant près de 7 ans entre 1968 et 1974 pendant les présidences du Général de Gaulle et de George Pompidou. Elle apporta un soutien actif à la création des premiers établissements : Beauvais – qu'elle inaugura le 5 juin 1970 - et Limay.

Elle s'impliqua particulièrement dans la création de Lannion, sa terre d'adoption, en participant à la première réunion en 1972 initiée par Yves Nedelec, animée par Francis Montès, destinée à sensibiliser élus et industriels de la région. Redevenue députée des Côtes-d'Armor, elle était présente à l'inauguration des premiers locaux en février 1975.

René Lenoir lui succéda comme Secrétaire d'État à l'action sociale sous la présidence de Valéry Giscard d'Estaing du 8 juin 1974 au 31 mars 1978.

En 1975, il fait adopter la « loi d'orientation en faveur des personnes handicapées ». Ce texte a fait l'objet d'une large consultation des associations de handicapés à laquelle Francis Montès prit une part active.

René Lenoir accepta d'inaugurer les nouveaux locaux de Mantes le 26 avril 1976 puis ceux de Beauvais le 21 juin 1977. Les discours prononcés à ces deux occasions permettent de percevoir l'estime mutuelle entre le ministre et l'association au-delà des divergences sur plusieurs points.

Montès met l'accent sur la communauté de vues :

« M. René LENOIR manifeste par sa présence la sympathie qu'il nourrit à notre égard et l'intérêt qu'il porte depuis longtemps, bien avant de devenir ministre, aux handicapés, aux inadaptés sociaux ou mentaux, à tous les pauvres, aux "exclus" de notre société d'abondance, pour reprendre le titre de son magnifique ouvrage »

« Il sait que nous sommes au diapason avec la plupart des thèses qu'il a développées et nous formons le vœu qu'à son poste actuel, il dispose d'assez de moyens pour faire avancer certaines de ses idées. »

Lenoir salue le rôle de l'ANRTP :

« Ces 600 places (NB effectif en 1975) représentent aujourd'hui plus du quart de l'effectif total, en France, des travailleurs en ateliers protégés. Je donne cette précision à votre place, car elle permet de situer à sa juste valeur l'ampleur de vos efforts et de ceux de votre équipe composée d'hommes et de femmes admirables dont je tiens à dire qu'ils ont ouvert les chemins de la solidarité. »

Et souligne les mérites personnels de son président :

« M. Montès qui a su mener de front une activité de militant syndical, d'administrateur et de directeur d'organismes de Sécurité sociale, de président d'une Association gestionnaire de nombreux établissements, et poursuivre une réflexion incessante sur les problèmes généraux posés par la santé, les règles de protection sociale, les handicaps et les inadaptations, dont il est un spécialiste très écouté au sein d'instances importantes comme le Conseil supérieur de l'aide sociale ou le Conseil supérieur pour le reclassement professionnel des travailleurs handicapés.

« Je me félicite de la loyauté du dialogue que les Pouvoirs publics ont avec cet homme d'action, observateur vigilant et critique de la législation sociale, et dont les idées sont toujours constructives, même s'il n'est pas constamment possible de les suivre immédiatement.

Les relations avec les autres ministres entre 1978 et 1992 ont été plus épisodiques. Ce n'est qu'en 1989 qu'on trouve la trace d'une rencontre cordiale avec le secrétaire d'État **Michel Gillibert** (1988 – 1993) et la DDASS de Loire-Atlantique pour aborder les difficultés de l'atelier de Nantes.

Puis en juillet 1990, Laurent Lucas, administrateur depuis 1987, ancien Président de la CFDT, fut reçu par Martine Aubry « une amie personnelle » pour l'alerter sur la politique du gouvernement en matière d'ateliers protégés.

La loi de 1975

La « loi d'orientation en faveur des personnes handicapées » définit les contours d'une politique globale au bénéfice des personnes handicapées couvrant tous les domaines de la vie. Elle a fixé pendant 30 ans le cadre législatif français.

L'emploi est l'un des domaines où s'exprime la volonté de la loi de 1975 d'intégrer la personne handicapée dans la société. La priorité est donnée au milieu ordinaire, le « milieu protégé » constituant une solution subsidiaire.

Sa réception par l'ANRTP

Francis Montès, qui contribua activement aux consultations préparatoires, salua les progrès de la nouvelle loi sur la celle de 1957 et « toutes les mesures permettant d'ouvrir aux handicapés les institutions destinées à l'ensemble de la population et à les tenir ou les réinsérer dans le cadre ordinaire de travail ou de vie. »

Certaines mesures sont d'abord particulièrement appréciées :

- La garantie de ressources aux handicapés adultes indexée sur le SMIC est qualifiée d'« avancée législative et sociale la plus caractéristique du septennat de Monsieur Valéry Giscard d'Estaing. » En effet, la masse des crédits accordés à cette garantie de ressources a été très importante et sa progression spectaculaire. Elle est passée de 520 millions en 1978 pour 39000 bénéficiaires, 687 millions en 1979 pour 45000 bénéficiaires, à 970 millions en 1980 pour 50000 bénéficiaires.
- Les ateliers protégés sont désormais assimilés à des entreprises ordinaires et une distinction très nette est faite avec les CAT dans le sens de la complémentarité et non de la concurrence. « Le but recherché est d'arriver, dans les années à venir, à renverser la situation actuelle qui offre davantage de places en centres d'aide par le travail qu'en ateliers protégés, et les mesures nécessaires seront prises pour y parvenir »

Les critiques de l'ANRTP vont cependant se faire de plus en plus insistantes au cours de la décennie qui suit l'adoption de la loi de 1975.

Elles portent d'abord sur les complexités de la loi et la lenteur de sa mise en œuvre. Dès 1976, dialoguant avec René Lenoir, Francis Montès déclare :

Les textes d'application de la Loi d'Orientation du 30 juin 1975 relative au travail protégé et à la garantie de ressources aux handicapés tardent à être publiés : c'est parce que leur rédaction est compliquée du fait même que les dispositions de la Loi ne sont pas simples.

Ce à quoi le ministre lui répond :

Il valait mieux appliquer le plus vite possible des textes imparfaits que de les remettre sur le chantier tout de suite en bloquant les progrès réalisables immédiatement

L'accent est ensuite mis sur les lacunes « *qu'il faudrait vite combler* »

L'absence de garantie de travail : aucune disposition n'ébauche une politique de garantie du travail aux ateliers protégés, seule une incitation est faite aux entreprises en compensation d'une minoration de leurs obligations d'emploi de travailleurs handicapés.

La faiblesse de la commande publique

Il a été calculé que les ateliers protégés et les centres d'aide par le travail seraient assurés de bénéficier d'une activité régulière si seulement la réalisation de cinq millièmes des heures d'usine ou atelier sous-traitées au titre des contrats publics leur était confiée.

Mais ce sont les **Cotorep** qui vont faire l'objet des critiques les plus vives.

Les Cotorep : bête noire de l'ANRTP

Les Cotorep (commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) remplacent les commissions d'orientation des infirmes créées par la loi de 1957. (On notera la disparition du mot « infirme »). Elles sont investies de deux missions spécifiques : l'une d'orientation professionnelle et l'autre de caractère médico-administratif permettant l'attribution de prestations diverses.

Francis Montès s'est d'emblée montré critique à l'égard de ces commissions, devenues au fil des années sa bête noire. Dès 1976, juge le fonctionnement des Cotorep beaucoup trop lourd et complexe. René Lenoir lui concède des « *erreurs d'orientation aussi décourageantes pour les travailleurs intéressés que coûteuses pour la collectivité* ».

En 1980, faisant le bilan des premières années de fonctionnement, Francis Montès remarque que l'orientation vers un atelier protégé est très faible en pourcentage, et celle vers un CAT beaucoup plus élevée. Il déplore :

Une opinion fort répandue selon laquelle le placement d'un handicapé en atelier protégé est ségrégatif ; on parle de " ghetto ". Cette opinion est d'autant plus ancrée dans les esprits que l'ignorance de ce qu'est exactement un atelier protégé est grande. Le résultat de ce concept d'orientation est que dans un département qui compte 25 000 chômeurs, plus de 500 handicapés attendent en vain un placement en milieu ordinaire et un atelier protégé ouvert depuis plusieurs mois, ne peut recruter faute de candidats ! Il est urgent que chacun fasse un effort pour se dépouiller de toute idée préconçue et essaie de coller un peu plus aux réalités, sinon ce sont les handicapés et eux seuls, qui pâtissent des carences des institutions.

Il déplore en particulier l'opacité des critères d'orientation et l'absence de mise à l'épreuve pratique dans des ateliers. Enfin il dénonce l'impossibilité de faire appel des décisions prises par la Cotorep « *anomalie qui constitue un arbitraire administratif intolérable* ». Il intervient auprès du délégué à l'emploi qui lui donne raison, mais la mise en place effective d'une instance de recours tarde à se concrétiser.

Dès lors, au cours de la décennie suivante, le président de l'ANRTP va multiplier les prises de position et réclamer à plusieurs reprises une réforme des Cotorep, faisant état de rapports établis par des Inspecteurs généraux à la demande du Gouvernement en 1984.

Haussant le ton, il dénonce ;

Les positions dogmatiques des médecins de la main-d'œuvre, des psychotechniciens, des travailleurs sociaux, des administratifs des Cotorep, pour lesquels l'atelier protégé serait un ghetto dans lequel les handicapés seraient ségrégués.

En 1988, un numéro entier du bulletin ANRTP Information consacré à la loi de 1987 renouvelle ces critiques. Enfin, il rend public en 1991 le texte d'une proposition de loi.

Parallèlement à ces prises de position publiques, de nombreuses délibérations du conseil d'administration dénoncent les dysfonctionnements des Cotorep sur l'activité des établissements de l'ANRTP.

- 1979 : à propos d'une prospection auprès d'IBM à Corbeil. Nicole Brissonneau souligne les problèmes de recrutement que rencontre cet atelier qui vient d'ouvrir. La Cotorep ne propose que des candidatures « *de personnes lourdement handicapées donc à faibles capacités professionnelles. Or le marché d'IBM exigerait des éléments relativement qualifiés* ».
- 1981 : le centre d'Orléans ouvert en juin 81 rencontre également des difficultés de recrutement : « *la Cotorep n'oriente que des handicapés mentaux à la limite du CAT, considérant que les handicapés physiques doivent intégrer le secteur productif ordinaire* » Anne-Marie Hunaut s'étonne de la disparité entre les différents Cotorep sur la définition du taux d'invalidité applicable aux travailleurs handicapés.
- 1985 : problèmes de recrutements « habituels » à Nanterre : la Cotorep « *en cela très influencée par les médecins qui y siègent, n'envoie que des handicapés mentaux plus adaptés à des CAT, malgré des visites organisées avec Cotorep et médecins* ».
- 1990 : l'atelier de Mantes est en litige avec la Cotorep sur la réorientation de 14 travailleurs au-dessous du seuil de 33% du SMIC.
- 1991 : le taux d'absentéisme important à Étampes est considéré comme une conséquence des mauvaises orientations par la Cotorep.

L'insuffisance des ressources financières allouées par l'État

L'insuffisance des ressources financières allouées par l'État a été une préoccupation constante de l'association.

Il s'agit d'abord du retard pris dans le versement des garanties de ressources aux travailleurs handicapés.

L'application de cette mesure phare de la loi de 1975 n'a pris effet que le 1er janvier 1978. L'association a dû recourir à des avances bancaires assorties d'intérêts très élevés pour payer le complément de salaire aux travailleurs handicapés en raison des retards dans le versement de ces sommes. Ce retard s'est poursuivi plusieurs années. Ce n'est qu'en 1984 que le conseil se félicitera que « *la Garantie de ressources ne fait plus de*

difficultés, car versée d'un mois sur l'autre... » et souligne que « la loi du 30 juin 1975 a incontestablement représenté un grand projet sous l'angle de l'autonomie économique des travailleurs handicapés ».

Mais la difficulté chronique, à laquelle doit faire face l'ANRTP depuis sa création, est le paiement erratique des subventions de fonctionnement par l'État. Ces subventions sont destinées à combler l'écart entre les frais de fonctionnement des ateliers et leur chiffre d'affaires.

Alors qu'en 1973, l'ANRTP avait été la « seule association à avoir restitué les subventions d'équilibre avancées à la suite de bons résultats », la crise pétrolière inverse la tendance.

En 1976, la dotation insuffisante au budget du ministère du Travail conduit à la non-couverture d'un déficit de 157000 francs. L'association connaît « une trésorerie inextricable » et doit demander un découvert bancaire.

L'année suivante, le ministère décide unilatéralement le plafonnement du montant des subventions de fonctionnement à accorder aux ateliers protégés par travailleur handicapé.

En février 1978, Francis Montès adresse et rend public un courrier de protestation adressé à Madame du Granrut récemment nommée chef de la mission pour l'insertion professionnelle des Travailleurs handicapés au ministère du Travail

A partir de 1988, les lois de décentralisation compliquent la donne. La plupart des établissements ne percevront pas la totalité de la subvention sollicitée aux régions, nouvelles autorités compétentes en la matière. Francis Montès dénonce le « manque de règles précises conduisant à des décisions par chaque DRTE à la tête du client.

La situation est particulièrement difficile en région Île-de-France qui applique de 1989 à 1991 un abattement systématique sur les demandes de subventions des établissements de la région qui sont à l'époque lourdement déficitaires (Nanterre et Mantes en particulier).

La loi de 1987

La loi du 10 juillet 1987 « en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés » se centre sur les modalités de réponse à l'obligation d'emploi issue de la loi de 1957 pour en assurer une mise en œuvre plus effective.

Principales dispositions

- Une obligation d'emploi unique est fixée à 6 % des effectifs dans les entreprises de 20 salariés et plus, en remplacement des quotas antérieurs. Ce quota s'applique également aux employeurs publics : État, collectivités territoriales, établissements hospitaliers. Mais, à la différence du secteur privé, l'obligation n'est à cette époque assortie d'aucune sanction financière, ce qui rend la mesure en partie symbolique.
- Un élargissement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux victimes d'accidents du travail et de maladie professionnelle titulaires d'une rente, aux titulaires de pensions d'invalidité ou de pensions militaires, aux veuves de guerre et aux orphelins de guerre.
- Une contribution due par les entreprises qui n'atteignent pas les 6 %, pour chaque « bénéficiaire manquant »

- La création de l'Association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph), à laquelle sont versées les contributions des entreprises qui n'atteignent pas leur obligation d'emploi. Ces contributions sont utilisées pour financer des dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap comme pour leur maintien dans l'emploi.
- Des dispositions alternatives pour s'acquitter de l'obligation d'emploi autrement que par l'emploi direct : la sous-traitance ou prestation de services avec le milieu protégé,

Ces dispositions cherchent à renforcer l'effectivité de l'obligation d'emploi. En créant l'Agefiph, la loi de 1987 donne une visibilité à la politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, qui bénéficie désormais de financements dédiés.

Qu'en dit l'ANRTP ?

Francis Montès, qui fut moins impliqué dans la préparation de cette loi que dans les précédentes, ne manifeste pas un grand enthousiasme. Désabusé, il commente :

« Que de temps perdu et de dépenses engagées par le Parlement français pour effectuer de soi-disant réformes qui, en fait, ne changent pas grand-chose !... Les principes fondamentaux contenus dans la Loi du 10 juillet 1987 l'étaient déjà dans celle du 30 juin 1975 qui ne faisait que reprendre le contenu de celle du 23 novembre 1957, que nous avons appelé véritable charte du reclassement des handicapés »,

« Le seul mérite de ce texte est la volonté du Gouvernement d'être plus efficace que par le passé. A mon sens, il aurait pu aboutir à ce résultat par de simples décrets modifiant un certain nombre de dispositions réglementaires qui étaient devenues inutiles ou obsolètes »

En revanche, Montès recense « plusieurs lacunes majeures » :

- En premier lieu, l'absence de réforme de fonctionnement des Cotorep
- Ensuite, le manque de mesures en faveur de l'emploi protégé :

« Quantité d'activités sont protégées en France : l'agriculture, la sidérurgie, la construction navale, l'industrie papetière, et bien d'autres. Les crédits injectés pour sauver une seule entreprise papetière ont coûté à l'État autant que ce qui a été fait pendant la même période en faveur de l'ensemble des handicapés français en milieu protégé ! Il est temps d'appréhender ces affaires au niveau macro-économique de la Nation tout entière et l'on s'apercevra alors que les handicapés ne coûtent pas cher à la France. »

V. La vie associative

Gouvernance

La fréquence des réunions du conseil d'administration est passée de 2 par an dans les années 70, à 3 dans les années 80 puis 4 à partir de 1990.

Elles sont toujours présidées par Francis Montès avec la présence « avec voix consultative » de Nicole Brissonneau et Yvonne Prévost. A partir de 1971, les comptes rendus précis et détaillés sont rédigés par Richard Boulin.

Évolutions du bureau

	1970	1976	1978	1981
Président	F.Montès	F.Montès	F.Montès	F.Montès
Vice-présidents	A. Rosier H. Coudreau	A. Rosier H. Coudreau A. Court	H. Coudreau A. Court	H. Coudreau A. Court C. Nouailhac
Secrétaire gal .l	A Court	F. Besse	F. Besse	F. Besse
Secr.gal. adjoint	A-M Hunaut			E. Dufour
Trésorier	J. Puyforcat	J. Puyforcat	C. Nouailhac	A. Jacob

	1983	1986	1989	1991
Président	F.Montès	F.Montès	F.Montès	F.Montès
Vice-présidents	A. Court C. Nouailhac E. Dufour	C. Nouailhac E. Dufour	C. Nouailhac E. Dufour	C. Nouailhac E. Dufour
Secrétaire gal .l	F. Besse	F. Besse	F. Besse	F. Besse
Secr.gal. adjoint				
Trésorier	A. Jacob	A. Jacob	A. Jacob	A. Jacob

Elu président en 1965, **Francis Montès** est le seul membre du bureau à conserver le même mandat pendant toute cette période.

Jusqu'à son décès en 1973, **Robert Buron** portera le titre de Président d'honneur.

A la mort de **Maurice Pilod**, son successeur à la direction du Comité national de lutte contre la tuberculose, le **Docteur Henri Coudreau**, devient à son tour vice-président. Il décédera en 1984

Alfred Rosier, vice-président depuis la fondation en 1954, démissionne en 1978. Il décède en 1986.

Armand Court, secrétaire général de la Section Civile de la Fédération Nationale des Blessés du Poumon et Chirurgicaux (FNBPC), lui aussi membre fondateur, devient vice-président en 1976 après avoir été secrétaire général depuis 1965. Il démissionne en 1984. A son décès en 1989, Francis Montès évoque leurs 40 années d'amitié.

Son successeur à ce poste, **Fernand Besse**, membre fondateur, est coopté en 1974 après sa retraite de directeur honoraire de la Formation Professionnelle et de l'emploi de la Communauté Economique Européenne. Il sera un secrétaire général actif et impliqué pendant toute la période.

Charles Nouailhac, directeur de l'Unedic, administrateur depuis 1972, brièvement trésorier à la suite de Jean Puyforcat, devint vice-président à la suite d'Alfred Rosier lors du renouvellement du bureau en 1981.

André Jacob, dirigeant de la FNMIP, administrateur depuis 1977, fut trésorier à partir de 1981. En 1991, il demandera à être remplacé

Etienne Dufour, conseiller d'État, « *personnalité susceptible d'apporter de précieux conseils* » est coopté en 1978. Il rentre au bureau en 1981 comme secrétaire général adjoint, poste vacant depuis le départ d'Anne-Marie Hunaut. En 1983, Francis Montès crée pour lui une 4^e vice-présidence. Court et Coudreau sont en effet peu actif pour des raisons de santé, mais néanmoins maintenus en raison du « *respect et l'amitié qu'il porte à chacune de ces deux personnalités* »

Mouvements notables d'administrateurs

1978 : cooptation de Melle Perez, âgée de 37 ans, « *ancienne élève de l'ENA, elle est actuellement administrateur civil au ministère de la Santé, service des professions sociales. Sa venue parmi nous contribuera au rajeunissement de l'équipe* ».

1981 : cooptation du Professeur Laplane en remplacement de Madame de France (président de l'Académie de médecine, professeur de médecine, chef de service de pédiatrie à l'hôpital Trousseau)

1982 : le conseil réalise que la représentation statutaire de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie en contrepartie du prêt accordé pour l'achat du Pont-aux-Choux est désormais sans fondement juridique depuis le remboursement. Les deux administrateurs désignés quittent le conseil d'administration.

1983 : cooptation de :

- Claude du Granrut, chef de la mission pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés entre 1977 et 1988. Parallèlement elle est Maire adjointe de Senlis (Oise), vice-présidente du Conseil régional de Picardie et présidente de commission à l'Union Européenne
- Jean François Montès, étudiant en sciences sociales

1985 :

Démission de Suzanne Fouché, qui décédera en 1989

Nomination d'administrateurs dans le cadre de l'intégration de l'atelier protégé de Nantes :

- Marguerite Aubry : délégué du CNPF, présidente de la mutuelle « Loire Atlantique Mutualité », vice-présidente déléguée de l'Union départementale de la mutualité de Loire-Atlantique « *long passé de militante au sein de la FNMIP et co-fondatrice de l'atelier protégé de Nantes* »
- Claude Néron : conseiller technique de la Fédération des malades et handicapés (FMH – ex FNMIP)

1987 :

- Décès d'André Breton (1965), directeur général de la Caisse Régionale de Sécurité Sociale de la région Parisienne. Son nom sera donné au centre de Lannion
- Cooptation de Laurent Lucas « ancien syndicaliste au plus haut niveau ». Ancien président de la CFDT, ancien Conseiller social aux ambassades de France en Espagne et au Portugal. Décédé en 2004, le centre de Corbeil porte son nom.

1988 : Cooptation de directeurs départementaux du Travail et de l'Emploi :

- Serge de Tinteniach (Seine Saint-Denis)
 - Maurice Michel (Essonne)
- « Ces propositions s'inscrivent dans le prolongement d'une particularité originale de l'ANRTP qui est d'avoir toujours compté au sein de son conseil d'administration un certain nombre de fonctionnaires du ministère du Travail, dont bien entendu M. Rosier sous l'impulsion duquel a été créée l'Association »*

1989 : Démission de Serge de Tinteniach *«en considération de son peu de disponibilité »*

1990 : Cooptations de nouveaux administrateurs :

- Danièle Devillers, juge administrative
 - Louis-Etienne Albrand, directeur du centre de réadaptation de Beauvoir à Évry
- « la jeunesse de ces personnalités est de nature à apporter du sang neuf »*
- Yves Nedelec
- « Vice-président du conseil de surveillance de l'atelier protégé de Lannion, agent d'assurance. Frappé à l'âge de 20 ans par la poliomyélite, il est resté paraplégique. Aujourd'hui âgé de 46 ans, il témoigne d'un bel enthousiasme et manifeste un dynamisme qui force l'admiration. »*

Gestion financière

La santé financière de l'association a été, pendant toutes ces années, l'objet d'une attention constante de la part des dirigeants de l'association.

Année après année, les trésoriers successifs et l'inamovible expert-comptable Donat Miroux (commissaire aux comptes à partir de 1986) ont décrit une situation financière constamment saine caractérisée notamment par l'importance du fonds de roulement, en raison du poids des salaires et charges sociales représentant près de 80% des dépenses de l'association.

Cette bonne situation financière résulte *« d'une gestion très stricte appliquée sans relâche depuis 1958 »* dont le mérite revient plus particulièrement à Yvonne Prévost.

En 1983, d'après le Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés *« l'ANRTP est l'association qui coûte le moins cher à l'État pour la gestion de ses ateliers protégés »*

En 1989, la part de l'autofinancement des investissements réalisés est proche de 80% (les 20% restant viennent des subventions) *« marque d'une structure financière très saine ...voire exceptionnelle dans le monde associatif »*

Cette performance est d'autant plus remarquable que les aléas de la conjoncture ont plusieurs fois entraîné des déficits d'exploitations comblés souvent avec retard par les versements de l'État

généralisant d'importants décalages de trésorerie ([Cf L'insuffisance des ressources financières allouées par l'État](#))

Pendant 20 ans, la gestion financière était assumée quasi exclusivement par la direction générale. La confiance de Francis Montès était telle qu'il signait à l'avance tous les chèques du carnet des comptes bancaires fonctionnant sous la double signature du président et de la directrice.

Il faut attendre 1985 pour que, sous l'impulsion de l'expert-comptable, la constitution des provisions soit désormais soumise à un vote de l'assemblée générale.

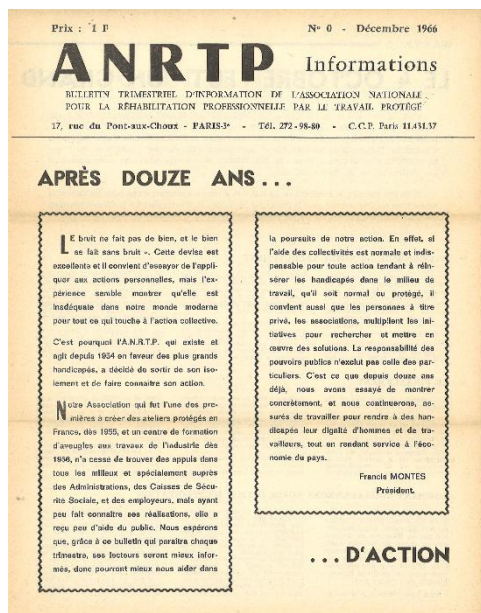
Le rôle du Trésorier semble assez effacé. En 1977, le trésorier Jean Puyfourcat, Inspecteur du Trésor et Président de la Caisse Régionale de Sécurité Sociale de la région Parisienne doit démissionner. Ses fonctions d'agent comptable lui interdisant ce rôle dans une association qui reçoit des soutiens financiers de la sécurité sociale. Il aura été en infraction pendant plus de 7 ans !

En 1987, le Trésorier André Jacob suggère « *pour l'avenir, la constitution d'une commission financière qui étudierait les comptes avant qu'ils ne soient soumis à l'approbation du conseil d'administration* ».

Francis Montès lui répond qu'il « *ne croit pas à la possibilité de trouver au sein du conseil des administrateurs ayant la disponibilité de temps nécessaire* ». Il accepte cependant la suggestion de Fernand Besse « *que le trésorier, le commissaire aux comptes et la direction générale se rencontrent avant la discussion en conseil* ».

Relations extérieures

Le bulletin ANRTP informations



En novembre 1966, le bureau approuve le projet d'édition d'un petit bulletin d'information. Un numéro zéro est publié en décembre 1966 et relate l'inauguration de la rue du Pont-aux-Choux. L'éditorial de Francis Montès, président depuis fin 1965, débute par :

« Le bruit ne fait pas de bien, et le bien se fait sans bruit ». Cette devise est excellente et il convient d'essayer de l'appliquer aux actions personnelles, mais l'expérience semble montrer qu'elle est inadéquate dans notre monde moderne pour tout ce qui touche à l'action collective ».

Il faudra attendre 4 ans pour que paraisse le N°1 en 1970 et que les intentions de l'association se transforment en engagements :

Après seize ans d'existence et d'action sociale individuelle et collective, l'ANRTP va enfin publier régulièrement une feuille de liaison à l'intention de ses adhérents et de ses amis.

Alors que la notoriété de notre Association est grande auprès des Pouvoirs publics du fait de l'originalité de nos réalisations, nous n'avons jusqu'ici donné aucune publicité écrite sur nos problèmes, nos difficultés et nos réussites. Il est temps de combler cette lacune.

Cette modeste feuille veut être le trait d'union entre l'Association et ses nombreux amis. Elle se propose de vous apporter une information régulière sur nos activités, et des thèmes de réflexion sur les problèmes que posent la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés et le travail protégé (AI 1970)

Quelques années plus tard, la ligne éditoriale est précisée pour les lecteurs :

Ce bulletin a choisi délibérément de ne pas faire double emploi avec d'autres revues, mais de parler en priorité de ce que fait l'A.N.R.T.P.

Plus que des considérations générales, plus que de manier l'indignation, l'émotion, l'idéologie - qui sont importantes et dont il faut apprécier la nécessité et l'opportunité - la revue a choisi de parler en priorité des ateliers protégés. C'est le « job », le « boulot », la fonction de l'A.N.R.T.P. (AI 1978)

Pendant 23 ans, de 1970 à 1993, ce bulletin va effectivement donner à ses sympathisants des nouvelles de l'association :

Diffuser des extraits du rapport annuel présentant l'activité, les faits marquants et les résultats des établissements « *et pour cela les chiffres sont souvent plus expressifs que les phrases* ».

Offrir une tribune à Francis Montès où il prendra publiquement position sur les évolutions des politiques publiques et démontrera l'impact positif de l'association pour les handicapés et la collectivité.

Les inaugurations (Pont-aux-Choux 1996, Mantes 1976, Beauvais 1977, Lannion 1983, Corbeil 1987) sont l'occasion de publier les discours des ministres et les réponses du président. Les joutes verbales avec René Lenoir sont particulièrement instructives :

« des encouragements ministériels qui réconfortent et stimulent »

« un dialogue franc et positif : une estime réciproque »

« M Montès s'inquiète, questionne, suggère, espère... M. Lenoir répond, rassure, précise et espère. »

À plusieurs reprises pendant les années 80, des rétrospectives sont publiées pour retracer les premières années de l'association (période 1954-1968) ou celles des premiers établissements (Maurice Pilod, Robert Buron, Beauvais, Mantes, Lannion).

Bénéficiant du tarif "envoi en nombre", ANRTP Informations était diffusé à plus d'un millier de destinataires : parlementaires, édiles locaux, CRAM, CPAM, DRASS, DDASS, DRTMO, DDTMO (aujourd'hui DRTEFP et DDTEFP, respectivement), CNPF, Unions locales des syndicats...

En 1991, le secrétaire général Fernand Besse a émis le souhait d'être déchargé de ce travail qu'il assumait depuis de nombreuses années. Le relais sera pris par Claude Néron jusqu'à la parution du 26^e et dernier numéro en 1993.

Les raisons pour lesquelles la publication d'ANRTP Information a été abandonnée sont multiples :

- Manque de moyens humains qui explique que non seulement l'ambition d'une parution trimestrielle n'a jamais pu être tenue, mais qu'il s'est même trouvé des années où il n'a pas été possible de sortir un seul numéro.
- Le coût (imprimeur, mise sous pli, affranchissement) qu'aucune demande d'abonnement n'est jamais venue compenser
- Peut-être aussi le sentiment d'un manque de compétences en matière de communication
- La fin du journal coïncide également avec la fin d'une époque et le changement de direction générale.

Les relations avec la presse sont assez rares

Les inaugurations permettent d'attirer l'attention de la presse régionale en particulier à Lannion avec Ouest France et Le Télégramme de Brest.

Des articles paraissent dans le Parisien au moment de l'agitation sociale à Mantes en 1982

A Nantes, les licenciements de travailleurs handicapés en 1986 entraîneront des articles négatifs dans la presse locale qui nuiront à l'image du centre

En 1991, le conseil, inquiet sur l'avenir des ateliers protégés, suggère de lancer une campagne de communication dans la presse. Francis Montès reconnaît que

« L'ANRTP – au contraire de l'UNAPEI par exemple- maîtrise mal et néglige les voies médiatiques, ce malgré les articles qu'il publie de temps à autre dans la revue Réadaptation ou le journal La Croix-L'Evènement »

Les relations avec les autres associations

Au fur et à mesure que les administrateurs des associations fondatrices démissionnaient ou disparaissaient, les relations se sont nettement distendues.

Fernand Besse croit ainsi important de rappeler le caractère spécifique de l'ANRTP :

*L'ANRTP n'entend pas se substituer aux Associations d'Handicapés (qui pour certaines s'apparentent fort à des syndicats) qui depuis de nombreuses années luttent et obtiennent des résultats positifs certes, mais qu'elles considèrent, le plus souvent à juste titre, insuffisants ou imparfaits. A noter, que bien des responsables de ANRTP sont membres de ces Associations. **Mais, l'ANRTP s'intéresse aux problèmes des Handicapés qui débordent largement le cadre du fonctionnement de ses ateliers.***

*Ce n'est pas pour autant que l' ANRTP n'apprécie pas, ne souhaite pas que les luttes des Associations aboutissent au maximum de résultats positifs. Les responsables de l'A.N.B.T.P. sont conscients de la nécessité, de l'importance de l'adhésion active qu'ils apportent à diverses revues et associations, **mais ils se gardent de confondre la recherche et l'élaboration idéologique et technique, la revendication et la gestion, sans pour autant ignorer et négliger les convergences, les interférences, les liaisons.***

Ils vont même plus loin dans la recherche d'une certaine lucidité face aux nombreux problèmes des Handicapés à résoudre. C'est ainsi que, pour ceux de nos lecteurs qui ne le sauraient pas, signalons que notre Président siège depuis 30 ans au Conseil Supérieur des Handicapés, que plusieurs autres membres de notre Conseil y ont participé assez longtemps ou y participent encore et qu'ils ont conscience d'avoir joué un rôle important dans les progrès législatifs et réglementaires, certes lents et encore insuffisants, mais importants, enregistrés au cours des années.

Les responsables de l'A.N.R.T.P. peuvent, sans orgueil, sans se départir de la modestie et de la conscience de la relativité de leur action, rappeler que les résultats de l'A.N.R.T.P. sont considérables et positifs et qu'en faisant de l'A.N.R.T.P. ce qu'elle est devenue, ils ont contribué tant au plan social et humain qu'au plan économique, à l'amélioration sensible de la situation des Handicapés.

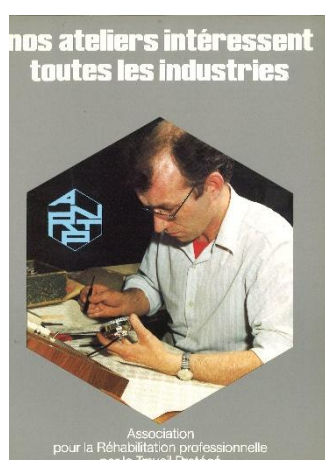
La seule autre association dont le nom est mentionné à plusieurs reprises est l'ADAPEI avec laquelle l'ANRTP a eu des difficultés relationnelles à Beauvais puis à Suresnes et des désaccords profonds sur le sens de leur missions respectives.

Supports de communication écrite

Le logo apparaît en 1978



Des plaquettes et brochures imprimées à usage commercial, illustrées de photo de travailleurs présentent les activités des ateliers protégés et du CR



L'une d'elles, titrée « Ensemble vers la liberté », publiée avant 1991, présente les objectifs de l'association selon un triptyque :

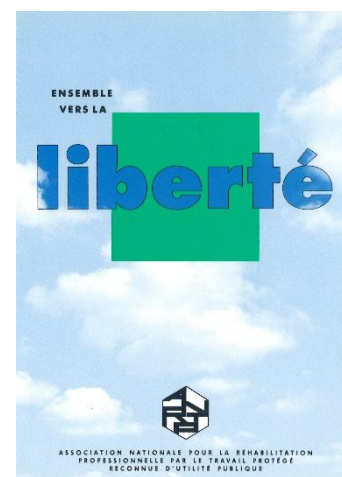
Pour Agir, Pour Evoluer, Pour Apprendre.

Chaque partie se concluant par la promesse :

Voilà ce qui libère : agir en travaillant

Voilà ce qui libère : travailler pour évoluer, pour se sentir mieux.

Voilà ce qui libère : apprendre à être un travailleur comme un autre.



VI. Bilan de la deuxième période 1969-1992

Etat des lieux au 31 décembre 1992

Sur un plan strictement quantitatif, l'évolution de l'association en 30 ans, depuis l'installation rue du Pont-aux-Choux est impressionnante :

- Le nombre d'établissement est 5 fois supérieur
- Les effectifs ont plus que quadruplé
- Les heures de travail facturées ont été multipliées par 7 démontrant un réel effort de productivité

	1968	1974	1980	1985	1991
Centres	2	7	8	9	10
Effectifs	235	560	591	752	1020
Heures de travail	200 000	586 969	782 036	1 075 368	1 338 563

Cette progression est entièrement imputable au développement des ateliers protégés. Ni les CAT ni le centre de formation n'ont connu de progression pendant cette période, leurs poids relatifs dans l'association a ainsi fortement diminué. De même, les sorties positives ont pratiquement disparu.

Un mode de fonctionnement autocentré mais efficace

Le succès de l'ANRTP pendant cette décennie s'explique essentiellement par la longévité et la cohésion d'un très petit groupe : le trio de tête, la minuscule équipe du siège, les directeurs d'établissement et un ou deux administrateurs. Une vingtaine de personnes tout au plus qui consacrent à l'association de très longues heures de travail avec une économie de moyens spartiate.

L'originalité de la mission constamment réaffirmée

Pendant 30 ans, l'ANRTP et en particulier son président, ont revendiqué la double finalité de l'association :

Humaine

Les ateliers protégés permettent aux handicapés d'accéder à un emploi, à l'indépendance économique, à l'épanouissement personnel en retrouvant une vie qui puisse se rapprocher le plus possible de celle des biens- portants.

Economique

Les ateliers protégés ne coutent rien à la collectivité, bien au contraire. Ces emplois adaptés aux possibilités des handicapés permettent de sortir de l'univers indemnitaire médiocre, de les faire participer à ta création des richesses de la Nation, et contribuer au financement des institutions sociales

L'équilibre entre ces deux objectifs aura toujours été difficile « *car il s'agit de concilier le quasi-inconciliable* » D'un côté, les impératifs du marché comme toute entreprise, de l'autre, l'adaptation aux compétences et aspiration de chaque handicapé.

La « mixité pathologique », spécificité assumée et revendiquée depuis l'origine de l'association, a été plus compliquée à mettre en œuvre en raison de l'évolution des politiques publiques : orientations par les Cotorep de travailleurs à très faibles capacités et fin de la souplesse des ateliers mixtes à section CAT.

Un rayonnement en dent de scie

A la fin des années 70, l'association a atteint son pic d'influence. Son navire amiral de Pont-aux-Choux est un modèle visité par le monde entier. Le processus de création d'établissement est bien rodé, les sollicitations pour en ouvrir de nouveaux sont très nombreuses. Avec une « part de marché » de 25%, l'ANRTP est le principal interlocuteur des pouvoirs publics.

La décennie 80 marque un certain repli. On estime que l'association ne représente plus que 15% des places d'atelier protégés en Franc. Les contacts avec les ministères se font moins fréquents, l'influence sur la législation bien moindre. Les alliés fondateurs disparaissent les uns après les autres : APF puis ADAPT, la Sécurité Sociale, désormais interdite de financement, et même l'administration du Travail.

Les efforts de communication externe commencent à s'essouffler. Le bulletin d'information peine à se renouveler, les conseils de surveillance n'intéressent plus grand monde

Quel avenir pour l'ANRTP ?

Francis Montès n'est pas homme à se résigner devant l'adversité. Il lui apparaît indispensable :

« par de nouvelles créations et reprises d'établissement de remonter le courant, de contribuer à accroître l'audience de l'ANRTP, en mettant à profit son capital de notoriété d'excellente gestionnaire qu'elle s'est acquis tout au long de ces trois dernières décennies ».

Pour autant, l'association doit faire face à deux enjeux :

- Le vieillissement de la population des travailleurs handicapés et la diminution de leurs capacités professionnelles qui en découle
- La prise en compte des évolutions technologiques du monde industriel avec la recherche de nouveaux débouchés pour compenser la raréfaction des tâches simples,

Ce sera une nouvelle génération qui va devoir trouver de nouvelles solutions pour faire évoluer l'ANRTP.

VII. Compléments

Annexes

1. Liste des projets abordés en conseil d'administration, mais non aboutis.

5/68 : Alfred Rosier, président de l'association « Santé mentale et lutte contre l'alcoolisme » du 5^e arrondissement, veut confier à l'ANRTP la gestion d'un atelier protégé et propose la signature d'une convention

2/71 : étude d'acquisition d'un terrain à Châtenay-Malabry

11/71 :

- Éventualité de gérer un atelier à Caen
- Collaboration éventuelle pour un atelier protégé pour malades mentaux dans les Bouches du Rhône

6/72 : Projet de création d'un CAT à Chevilly-Larue

12/72 : Projets de création d'un centre dans les environs de Limoges et dans le Pas de Calais

6/74 : Projets de création en Lot-et-Garonne (Agen) et à Belfort

12/74 : Projet de création d'un CAT à Beauvais (abandonné en raison de difficultés avec l'ADAPEI de l'Oise)

5/77 : Intervention d'Alfred Rosier sur la création d'un atelier protégé pour travailleurs intellectuels handicapés. Réserves de F Montes. Un comité de travail est constitué

11/77 : Projet d'atelier protégé à Creil (évoqué avec le préfet de l'Oise)

11/78 :

- Mission exploratoire sur l'éventuelle relance d'un atelier protégé de Besançon à la demande de l'IGAS. Situation fortement dégradée. APF et ADAPT avaient déjà décliné. Même décision
- Proposition de reprendre 2 ateliers de la FNMIP (Ivry et Nantes) en difficulté

3/80

- Projet de création d'un AP à Laval
- Projet de création d'un AP à Cergy Pontoise : accord pour étude

10/80

- Val-d'Oise : demande de subvention, mais pas de locaux disponibles
- Val de Marne : sollicitation par la direction du travail pour ouvrir un A P

11/81 : Projet de création d'un AP à Montpellier

4/83 : Suite du projet de création de Montpellier : la piste de l'atelier protégé agricole se précise à Castries

12/83 : Éventualité de la création d'un AP en Charente-Maritime

10/86 : Parrainage éventuel d'un AP en Martinique (à la suite d'une mission sur place de Franis Montès à l'invitation du Lion's Club Jeunes)

6/87 : Projet de création d'un AP en Seine Saint-Denis. Demande d'étude faite par M. de Tinteniach, directeur départemental du travail et de l'emploi. Montfermeil intéressé

11/88 :

- Pistes à explorer dans l'arrondissement du Rancy
- Projet d'AP dans le nord de l'Essonne : reporté sine die

10/89 : Projet de création d'un AP en Seine-et-Marne, sollicitation du conseil général (étude lancée)

11/90 : Pprojet de création d'un AP à Limoges évoluant le 6/91 en projet de création à Feytiat (Haute-Vienne)

2. De la mixité pathologique à l'A.N.R.T.P (*ANRTP informations N°2 1972*)

S'il nous fallait singulariser l'A.N.R.T.P. par rapport à l'ensemble des associations et œuvres dont le but est d'aider les handicapés, nous penserions immédiatement au principe de « mixité pathologique » que nous appliquons depuis toujours dans tous nos ateliers de Paris ou de province, mais que d'aucuns refusent.

Que recouvre cette expression de caractère technique ? Quelles critiques suscite l'application du principe ? Quels avantages y voyons-nous pour notre part ? Tels sont les différents points que nous allons successivement examiner.

Le principe de mixité pathologique, tel que nous l'appliquons dans nos ateliers, consiste à intégrer dans une chaîne de travail donnée autant de handicapés mentaux que nous le permettent les impératifs de production auxquels nous ne pouvons évidemment nous soustraire sans risque grave de perdre des marchés de travail, donc de ne plus être en mesure de remplir notre mission. Autrement dit, le principe vise à la coexistence de handicapés physiques et mentaux au sein d'une même communauté de travail. A un degré plus élevé, il tend à l'établissement de relations de solidarité et à l'instauration d'échanges enrichissants entre toutes les catégories de handicapés.

Concrètement, l'application de ce principe conduit l'A.N.R.T.P. à accepter dans ses établissements toutes les déficiences, qu'elles soient d'ordre physique ou physiologique (amputations, cécité, surdi-mutité, maladies cardiaques, respiratoires, hémiplegies, poliomyélite, etc...) ou qu'elles soient d'ordre mental ou psychique (débilité moyenne, troubles caractériels, diverses formes de névroses et de psychoses, etc.). C'est ainsi que l'effectif des travailleurs handicapés employés dans nos ateliers comporte autant de handicapés physiques que de handicapés mentaux, ces derniers groupant les débiles moyens (30 %) et les malades mentaux (20 %).

Cette politique va à l'encontre de celle pratiquée par la majorité des autres organismes, qui limitent généralement leur action sociale à une catégorie déterminée d'infirmités (par exemple les infirmes moteurs, les infirmes sensoriels ou les inadaptés), quand ils ne s'adressent pas, plus spécifiquement encore, à des aveugles, à des insuffisants respiratoires ou à des débiles.

Pourquoi cette sélection rigoureuse et cette sorte de barrière dressée entre les handicapés physiques et les handicapés mentaux ? Parce que, pour la plupart, les responsables des œuvres d'aide aux handicapés considèrent que les caractères fortement individualisés de chaque espèce d'infirmité commandent une spécificité de traitement et d'institution et ne sauraient se concilier avec une polyvalence des processus de réinsertion sociale ou, plus généralement, des modalités de l'aide apportée.

Pour sa part, l'A.N.R.T.P., après plus de 16 années d'expérience, dresse un bilan positif de l'application du principe de mixité pathologique.

Sur le plan humain, tout d'abord, les avantages de cette politique sont indéniables. Obliger un paralytique à vivre toute une journée au milieu d'autres paralytiques n'a pour lui rien d'encourageant, de régénérant, de valorisant. De même, les névrosés entre eux, tournent autour de leurs angoisses et n'ont guère de possibilités de s'en distraire. **Au contraire, faire travailler dans un même atelier et sur une même chaîne, un paralytique et un névrosé peut être pour chacun un moyen de trouver son équilibre.** Par ailleurs, le paralytique s'intéressera au névrosé et inversement celui-ci pourra rendre service à celui-là. **Plus les handicaps représentés seront nombreux et variés, plus enrichissante et valorisante sera pour chacun cette communauté de travail et plus universelle la solidarité qui en unira les différents éléments les uns aux autres.**

Sur le plan du fonctionnement de nos établissements, ensuite, il nous apparaît beaucoup plus facile de remplir un atelier lorsqu'il est ouvert à tous que lorsqu'il est réservé à une certaine catégorie de handicapés à l'exclusion de toute autre. Dans ce dernier cas, il n'est pas possible de se cantonner à un espace géographique relativement limité et il faut alors sélectionner sur un plan départemental, voire régional, ce qui a pour conséquence fâcheuse d'arracher les handicapés à leur milieu de vie habituel.

Enfin, sur le plan de la gestion et du rendement d'un atelier, le principe de mixité pathologique permet d'éluder, ou parfois de solutionner bien des problèmes. En effet, *la sélection a ceci de négatif qu'elle limite considérablement la variété des postes de travail*. Les aveugles, les cardiaques, les débiles mentaux, catégoriellement, ne peuvent exécuter que des travaux déterminés, compatibles avec la nature de leur handicap, d'où une certaine uniformité des postes de travail dans un atelier d'aveugles, ou de cardiaques, ou de débiles mentaux. **Au contraire, si l'on emploie, dans un même atelier, des handicapés atteints d'infirmités diverses, les postes de travail étant adaptés à chaque espèce d'infirmité, on est en présence d'une diversité de postes proportionnelle au nombre des handicaps représentés.** Les avantages de cette situation sont évidents. D'une part, le champ de la prospection est très élargi et par conséquent les chances d'obtenir des marchés de travail sont multipliées. D'autre part, les travaux réalisables peuvent être plus élaborés, plus complexes, grâce à une décomposition, aussi poussée qu'utile, des processus de fabrication, d'où des marchés plus intéressants, sous-traités à des prix beaucoup plus avantageux.

En guise de conclusion, nous citerons un extrait du rapport annuel du médecin psychiatre de nos ateliers protégés de la rue du Pont-aux-Choux : " La mixité des déficits physiques et psychiques pose étonnamment peu de problèmes, La maladie mentale en elle-même paraît appréciée de manière très imprécise et ne fait l'objet de rejet que dans la mesure où elle est, à travers un comportement instable et concrètement menaçant, génératrice d'angoisse. Aucun malade physique n'est venu nous formuler de plaintes ou de requêtes à ce propos. Nous avons eu, par contre, des exemples de solidarité manifestant un excellent niveau d'adaptation et d'intégration mutuelle des handicapés ".

3. Le but de l'atelier protégé vu par un psychiatre (ANRTP Informations n° 5 1975)

Nous ne ferons pas injure à nos lecteurs en ayant l'outrecuidance de leur apprendre ce qu'ils savent aussi bien que nous, mais ne devons-nous pas nous réjouir lorsqu'à combien nos idées sont valorisées, partagées par d'autres qui les expriment mieux que nous ce fut notre réflexion en prenant connaissance du rapport de notre médecin psychiatre du centre Maurice Pilot. Alors nous souhaitons vous faire partager notre satisfaction en même temps que la chance que nous avons d'avoir un médecin qui comprend bien nos buts et y concourt si efficacement.

L'action du psychiatre en atelier protégé s'inscrit dans le cadre d'une institution dont il faut connaître l'organisation, la fonction et le but afin que cette action favorise l'adaptation de l'handicapé à l'atelier et l'aide à en tirer le profit et les satisfactions qu'il en attend. Il s'agit de permettre à ceux que le handicap a éloigné d'une activité professionnelle normale rémunérée d'aborder ou de retrouver le travail avec ce qu'il implique de contraintes et d'adaptation de l'individu à des réalités qui se rapprochent de conditions communes à tous les travailleurs, mais en tenant compte du handicap qui nécessite une protection particulière.

Il s'agit pour le handicapé de retrouver le sort commun qui est désiré non parce qu'il est aimable, mais parce qu'il est commun et que la volonté et la nécessité d'être et de faire comme les autres est un besoin puissant qu'il convient de satisfaire dans des conditions qui le fortifient. Il faut par des dispositions particulières éviter les échecs, le renoncement et le désespoir chez des hommes et des femmes qui entreprennent la difficile expérience de la réadaptation à la vie professionnelle et sociale. L'atelier protégé aurait fait son office s'il permet aux handicapés d'avoir une activité professionnelle acceptable, garante d'une vie personnelle qui est sa dignité et ses finalités. Le succès est complet si après une adaptation réussie à l'atelier protégé, le handicapé peut fréquenter un centre de formation professionnelle et ensuite s'engager dans une vie professionnelle sans protection particulière.

Comme dans toute collectivité, il est nécessaire que s'établisse une sorte de *modus vivendi* entre les intérêts de l'individu et ceux du groupe. Il incombe bien sûr à tous les membres de l'institution de faire en sorte qu'un équilibre soit trouvé de manière à ce que les tensions inévitables n'aboutissent pas à une situation peu compatible avec la vie collective d'une part ou à une rupture douloureuse pour le travailleur handicapé. À cet égard le psychiatre a un rôle particulier à jouer. À l'intérieur de l'atelier protégé, il est tout naturellement un recours possible pour le travailleur en détresse pour celui dont le comportement est peut-être une gêne pour autrui, mais aussi une façon de manifester les difficultés qu'ils rencontrent. C'est là le domaine propre du psychiatre et ici également son action doit s'exercer avec efficacité, mais aussi avec humanité.

Il pourra se produire qu'en face d'une administration ou du personnel d'encadrement inquiet, le psychiatre paraisse ne pas faire assez de cas de la bonne marche de l'atelier et ne songer qu'aux intérêts d'un travailleur. Ces tensions aussi sont dans l'ordre des choses et le psychiatre doit parfois conseiller le maintien d'une personne en difficulté dans l'atelier. Le prolongement d'une expérience menée jusqu'à son terme peut avoir des effets bénéfiques tant sur l'individu que sur le groupe tout entier, il n'est rien de plus salubre que ces obstacles qu'on a surmontés. Le psychiatre se gardera toutefois d'une attitude facile qui consisterait à se faire le défenseur systématique des individus contre l'institution, c'est rendre un mauvais service aux travailleurs que de l'entretenir dans l'idée qu'il a toujours raison et l'atelier toujours tort, que ces difficultés lui sont comme étrangères et ne sont dues qu'aux autres et à l'institution. C'est affaiblir ses résistances et ses facultés d'adaptation, c'est risquer de l'aider à se renfermer sur lui-même et à ne plus chercher qu'à vivre douloureusement son handicap sans chercher à le surmonter.

Les deux termes ont leur raison d'être et leurs exigences. Il faut protéger d'une part des personnes dont le handicap a eu pour effet de les mettre dans une situation d'infériorité dans le monde social, mais d'autre part il ne s'agit pas de maintenir le handicapé dans une situation qui

risquerait de porter atteinte à sa dignité et à son intégrité. L'atelier c'est la réinsertion dans le monde du travail et par là dans la société en général. Il faut aider le handicapé non le soustraire aux contraintes qui sont celles des autres hommes.

Documents
pour servir à
l'Histoire de l'ANRH

Troisième partie
Turbulences 1993 -2005

Version 3
Octobre 2024

Pierre-Henri de la Marandais

Troisième partie : Turbulences 1993 -2005

« Si le nouveau gouvernement ne prend pas au sérieux et ne prend pas en charge les problèmes des Ateliers protégés, je ne leur donne pas longtemps avant de disparaître »

Laurent Lucas

Conseil d'administration

Juin 2002

*

**

Table des matières

I.	Préambule	5
II.	Une crise économique	6
	La perte de marchés importants	6
	Le vieillissement des travailleurs	7
	La succession de difficultés.....	9
	Saint-Denis.....	9
	Corbeil	9
	Étampes.....	10
	Rouen	10
	La crise de trésorerie	11
	2002-2003 : la grande peur.....	12
III.	Une crise de gouvernance.....	15
	La valse des Directeurs généraux	15
	Patrick Gèze (01.1993 /04.1996).....	15
	André Nunold (04.1996/07.1998	16
	Intérim (07.1998/06.1999).....	17
	Michel Aubry (06.1999/4.2004).....	17
	Yves Girard (04.2004/11.2005).....	17
	Le renouvellement des Directeurs d'établissement	19
	Les tensions au sein du conseil d'administration	20
	Les renouvellements du bureau.....	20
	La remise en cause du rôle de Francis Montes	22
IV.	Vers une refondation	26
	Le renouveau du secteur médico-social	26
	La relance des CAT	26
	Le CRP Robert Buron.....	28
	La tentative inaboutie d'autres activités : unité de vie éclatée (UVE) et service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS).....	30
	Les débuts de la diversification :.....	31
	Nouvelles activités industrielles	31
	La mise en place de la démarche qualité.....	32
	Les services aux entreprises et les prestations sur site client.....	32
	Le cadre social.....	34
	Le nouveau statut de 2002	35
	Les prémices d'un projet associatif	39
V.	Conclusion : une nouvelle génération émerge	40

Annexes.....	41
1992 : discours de Patrick Gèze devant le conseil d'administration	41
1995 : 30° anniversaire des fonctions de Président de Francis Montès	41
1997 : Charte ANRTP et organisation stratégique.....	41
1997 : Conduite à tenir à l'égard des travailleurs handicapés aux plus faibles capacités productives	41
2002 : nouveaux statuts de l'ANRH.....	41
2004 : les Petits Potins de Maurice	41
2004 : 50° anniversaire de l'ANRH – Francis Montès.....	41
2005 : Décès d'Yves Girard : Conseil d'administration du 14/11/2005	41

I. Préambule

Cette période débute avec la nomination de Patrick Gèze début 1993 pour succéder à Nicole Brissonneau et s'achève avec celle de Marc Joachim en novembre 2005.

Cette décennie est marquée par un enchaînement de difficultés et d'épisodes douloureux, voire tragiques.

L'association va connaître à la fois une crise économique et financière et une crise de gouvernance provoquée par la succession de 4 Directeurs généraux

Cette accumulation de turbulences conduit à la remise en cause du modèle originel de l'association fondée sur le travail protégé.

Pour autant, cette période difficile porte en germe des évolutions qui vont durablement influencer l'avenir de l'ANRH.

II. Une crise économique

L'association traverse une véritable crise économique dans ces trois dimensions :

- Une crise de la demande avec la perte d'importants marchés de sous-traitance industrielle
- Une crise de l'offre avec une baisse des capacités productives des travailleurs handicapés vieillissants
- Une crise de trésorerie

La perte de marchés importants

Comme le rappelle Yves Nedelec en 1993 la réduction d'activité dépasse largement le champ du travail protégé et affecte l'ensemble du secteur de la sous-traitance. Depuis plusieurs décennies, les grandes entreprises délocalisent à l'étranger une part de plus en plus importante de leur production « *parce que les coûts salariaux locaux sont de 10 à 20 fois moindre qu'en France* »

Telle est la stratégie qui conduit la nouvelle direction italienne de Chaffoteaux et Maury à imposer à l'atelier protégé de Lannion de réduire à brève échéance ses coûts de production de 15%, faute de quoi elle confiera l'exécution de ses travaux de câblage à des sous-traitants italiens, en se réservant de toute façon la possibilité de les faire réaliser à meilleur marché encore, transport compris, à Singapour.

En 1997 ; Jacques Tognatti, Directeur de Beauvais, fait un exposé devant le conseil sur les « *conséquences dans le fonctionnement de nos ateliers protégés de l'évolution technologique, de la mondialisation, du vieillissement de notre population laborieuse* »

Il donne des exemples de marchés perdus :

- une activité de câblage pour les machines à imprimer qui représentait pour ses Ateliers de Beauvais un chiffre d'affaires de 200 000 à 250 000 F par an perdu du fait d'une OPA réalisée par les Allemands, toutes ces fabrications sont parties en Allemagne !
- un client en parfumerie qui lui a demandé en 1994 d'investir en vue d'augmenter la production de 1 MF, le chiffre d'affaires étant alors de 2,13 MF. En mars 1995, ce client l'informe de sa décision de cesser ses activités au profit d'une nouvelle unité ouverte dans l'Aisne !
- un client qui après avoir imposé une baisse des prix de 50%, a transféré ses fabrications vers un CAT et même une entreprise du milieu ordinaire, cette dernière employant des stagiaires en CIE (Contrat initiative Emploi);
- son plus gros client (BENDIX) dont le chiffre d'affaires avoisinait les 5 MF représentant 37% du chiffre d'affaires global et qui, en mai 1997 perd le marché FORD puis en juin celui de RENAULT et en septembre PEUGEOT. BENDIX est alors repris par BOSCH. L'Atelier continue de travailler avec le centre de distribution qui, lui reste opérationnel, mais pour très peu de temps puisque le chiffre d'affaires des ateliers de BEAUVAIS pour cette activité tombe de 400 000 F en janvier 1997 à 200 000 F en mai

Il en tire plusieurs « remarques illustratives fruit de sa longue expérience »

- La perte d'un client important et ancien ne se remplace plus par un autre de même importance, car les travaux sont de plus en plus ponctuels et avant que les travailleurs handicapés atteignent le niveau de réalisation escompté, plusieurs années sont souvent nécessaires.

- La plupart des industriels pratiquent la méthode des "flux tendus" qui consiste à générer le moins de stocks possibles dans leurs usines.
- Les conséquences pour les sous-traitants que sont les Ateliers protégés sont désastreuses, car les travailleurs doivent exécuter les commandes en un temps très court -toujours inférieur à une journée- afin de livrer les donneurs d'ordre en « juste à temps ». **Les handicapés doivent donc changer de production plusieurs fois par jour, mais le manque de polyvalence de nombre d'entre eux, liée à l'inaptitude, réduit considérablement la productivité, donc la performance économique de L'atelier.**
- S'ajoutent à cela les ruptures d'approvisionnement liées aux donneurs d'ordre qui subissent aussi les variations de flux pour la livraison des composants, mais eux peuvent prévoir du stock en produits semi-finis pour ne pas arrêter leurs lignes de montage !

À ces contraintes liées l'évolution de la demande, s'ajoute le problème du vieillissement de la population.

Le vieillissement des travailleurs

À Beauvais comme ailleurs :

Le vieillissement d'une partie de ses effectifs conduit à des rendements en baisse sensible et ce d'autant plus que les marchés de travaux simples sont de plus en plus rares. Les produits devenus obsolètes sont souvent remplacés par d'autres, mais plus élaborés pour lesquels les handicapés ont de grandes difficultés à s'adapter. Et si toutefois des marchés adaptés aux plus faibles sont décrochés, ils ne couvrent même pas les salaires(charges patronales comprises) des handicapés qui ont réalisé le travail »

Cette préoccupation n'est pas nouvelle. Dès le début des années 1990, les dirigeants de l'association s'inquiètent du vieillissement d'une part grandissante des travailleurs handicapés et des conséquences sur leurs capacités productives.

Cette situation résulte à la fois de la démographie - un pourcentage élevé de travailleurs handicapés ont rejoint les ateliers lors de leurs créations dans les années 70 - et des orientations par la Cotorep de travailleurs à faible capacité productive.

En 1993, le conseil se penche sur cette question délicate du « *problème des travailleurs handicapés vieillissants et incapables de s'adapter aux évolutions technologiques que l'atelier protégé est contraint d'intégrer à son fonctionnement.* »

Le débat entre les participants résume le dilemme au cœur de la mission de l'association :

André Jacob, trésorier, « avoue sa mauvaise conscience devant cette mise au rancart d'ouvriers qui ont déployé pendant des années des efforts parfois surhumains pour, en dépit de leur handicap, tenir leur emploi et accéder à une vie digne et autonome »

Francis Montès lui répond que « cette situation douloureuse résulte de ce que les ateliers protégés sont les entreprises sociales totalement intégrées dans l'économie de marché. »

Patrick Gèze reconnaît que « la contradiction devient de plus en plus aiguë entre les 2 vocations de l'ANRTP »

Le conseil propose alors un compromis pragmatique :

- Pour les établissements dont les résultats d'exploitation restent satisfaisants :

Il ne peut être question de se séparer de ces personnes handicapées qui ne parviennent plus à se maintenir au niveau plancher du rendement exigé en atelier protégé. Ces établissements se doivent donc de compléter le salaire réel des

travailleurs concernés à hauteur des 35% du SMIC qui réglementairement déclenche le mécanisme du complètement du complément de rémunération. »

- S'agissant des unités en situation économique difficile, voire très difficile :

On préconise avant tout la négociation avec l'administration à l'effet d'obtenir non pas l'ouverture de section de CAT, mais la prise en charge des intéressés au titre de la garantie de ressources, comme s'ils étaient en CAT, ce qui au demeurant ne constitue pas une fiction puisque leur capacité de production justifierait objectivement cette orientation si leur situation était examinée par la Cotorep. »

Il n'est donc pas question de se séparer de ces personnes handicapées qui ne parviennent plus à se maintenir au niveau plancher du rendement exigé en atelier protégé. Ces établissements se doivent donc de compléter le salaire réel des travailleurs concernés à hauteur des 35% du SMIC qui réglementairement déclenche le mécanisme du complètement du complément de rémunération.

Cette approche peut fonctionner si le nombre d'établissements en difficulté reste faible et que l'association affiche des résultats globalement positifs grâce à quelques vaches à lait.

En 1997, la situation commence à se détériorer, Francis Montés adresse à tous les Directeurs d'établissements une note titrée « *Conduite à tenir à l'égard des travailleurs handicapés aux plus faibles capacités productives* » (annexe)

La position se durcit.

Vous avez appliqué jusqu'ici les directives du conseil d'administration à savoir "ne pas licencier". La situation d'un certain nombre de nos établissements rend caduque cette position. En effet, ne pas se séparer de nos salariés aux capacités les plus faibles, risque de mettre en cause l'existence même de nos établissements »

plusieurs dispositions sont alors mentionnées : chômage partiel, chômage technique, licenciement économique.

La note se termine par un paragraphe « Sens de cette instruction »

En fait, elle vise à garantir l'ensemble des droits aux personnes dont nous sommes obligés de nous séparer. Dans la mesure du possible, il convient -en liaison avec les institutions qualifiées de mettre en place un plan social et d'accompagnement chaque fois que cela est nécessaire et réalisable.

Il s'agit là d'une instruction moralement très difficile à prendre et à assumer, car depuis sa création l'ANRTP n'a procédé à des licenciements collectifs concernant quelques dizaines de travailleurs qu'à Nantes et Mantes-la-Jolie

Cette instruction inspire deux remarques :

- Il n'y a pas encore de DRH centrale au siège et une grande autonomie est laissée aux Directeurs d'établissements
- Le caractère facultatif du plan social et d'accompagnement, ce qui sera cause de contentieux prud'homaux ultérieurs, en particulier à Rouen

La succession de difficultés

Au cours de son histoire, l'ANRTP a déjà connu plusieurs épisodes difficiles, mais lorsqu'un établissement connaissait de problèmes, les excédents des autres, en particulier ceux de Pont-aux-Choux, permettaient que « *le principe de solidarité s'exerce dans toute sa plénitude* ».

À partir de 1996, la plupart des établissements, souvent les plus anciens, vont successivement connaître de graves difficultés qui culmineront vers une phase aiguë en 2003

Saint-Denis

Le déménagement du plus ancien atelier protégé de l'association dans des locaux neufs et fonctionnels n'a pas suffi pour redresser une situation déjà difficile rue du Pont aux Choux.

Dès 1995, le conseil constatant les 5 années successives de déficit, fait état des difficultés chroniques : une activité beaucoup trop diversifiée et de facturations insuffisantes, mais surtout une population vieillissante, certains travailleurs ont plus de 30 ans d'ancienneté. Ceci se traduit par un « *déphasage de plus en plus crucial entre la diminution progressive des capacités productives des travailleurs et l'augmentation et multiplication des exigences des donneurs d'ouvrage* ». On préconise de réorienter 15 personnes sur 80 en CAT

En 1999, la situation ne s'étant pas redressée, la DRTE réalise un audit ; le Directeur Yves de Beauregard, en poste depuis 1992, démissionne

Corbeil

Le déclencheur de la crise est la perte de marchés importants en 1993 et 1994 dont celui des pochettes Air France pour les passagers de 1^o et classe affaire du Concorde qui est délocalisé en Corée du Sud.

On attribue cette perte à l'inaptitude d'une proportion de l'effectif à suivre l'élévation du niveau de technicité de l'activité. Le Conseil « *souscrit la mort dans l'âme, au principe du licenciement, seule solution de nature à assurer la pérennité de l'établissement* » 30 travailleurs sont licenciés.

Parmi les mesures d'accompagnement, le bureau décide la création d'une section CAT de 20 places. Le Directeur Patrick Gèze exprime ses réserves « *tenant à la spécificité du métier très différent de celui de gestionnaire d'atelier protégé* »

En 1996, la situation ne s'améliorant pas, un audit réalisé par le nouveau Directeur général André Nunold fait ressortir de sérieuses carences de gestions : mauvaise organisation de la production : prix de vente trop faible, grand nombre de contentieux aux prud'hommes.

Le Directeur Christian Blot, en poste depuis 1991, est qualifié de bon commercial, mais de mauvais manager. On souligne cependant sa « *richesse humaine, connaissant bien la vie des opérateurs et les aidant toujours dans la mesure du possible* »

En août 1996, un plan de redressement en 9 points est présenté à l'économiste régional d'IDF, Guy Schoutteten. L'établissement est mis sous tutelle ce qui, selon Francis Montes « *ne signifie pas un partage des responsabilités, mais une diminution de l'autonomie du Directeur.* »

En février 1997, Christian Blot est licencié pour n'avoir pas mis en œuvre ce plan de redressement. Philippe Devillers, Directeur d'Étampes, assure quelques mois l'intérim avec l'aide bénévole de l'ancien Directeur Maurice Tissier.

Le successeur, Guy Duflos, ne restera que 2 ans. Alexandre Dubos sera nommé en janvier 2000.

Étampes

Annexe de Corbeil à sa création, en 1988, Étampes est un établissement à part entière depuis 1993, dirigé depuis l'origine par Philippe Devillers. L'installation dans de nouveaux locaux plus spacieux doit permettre le développement de la nouvelle activité de SAV de petit électroménager lancée en 1995. L'atelier connaît une forte croissance passant d'une trentaine de travailleurs à près de 90. Pourtant, fin 2001, apparaissent de sérieuses difficultés dans l'organisation avec un manque de qualité et des problèmes d'encadrement. Une procédure de licenciement est lancée à l'encontre de deux encadrants tandis que le chef d'atelier donne sa démission.

Philippe Devillers accepte de prendre la tête de l'atelier de Villejuif que vient d'être repris par l'ANRTP.

Rouen

Rouen a longtemps été un des établissements les plus dynamiques de l'association avec plus de 130 travailleurs handicapés. Ses résultats sont constamment excédentaires. Dirigé depuis 1979 par Alain His, l'établissement était installé sur deux sites – Sotteville-lès-Rouen et Saint-Étienne-du-Rouvray. À la suite d'un incendie criminel le 15 août 1994 – le second en deux ans – toute l'activité est relocalisée à Saint-Étienne.

La crise qui va frapper Rouen va ébranler toute l'association.

On y retrouve toutes les causes de difficultés de cette période :

- La dépendance envers un faible nombre de grands donneurs d'ordres
- La réduction des marges dues aux pressions de plus en plus vives qu'ils exercent afin de faire baisser les prix
- Les difficultés d'adaptation des travailleurs aux exigences de la production
- Les conséquences de la réduction du temps de travail
- Le manque de dynamisme de la direction
- Les conséquences de la mise en place de la réduction du temps de travail
- La dureté du traitement social
- Les lenteurs du financement public

Comme à Corbeil, la perte soudaine d'un des principaux marchés est le révélateur de fragilités déjà anciennes. En 2000, Carrier – principal client (40 % du chiffre d'affaires) décide de délocaliser ses fabrications à un sous-traitant roumain

L'inaptitude d'une partie importante de l'effectif est mise en avant. 40 Travailleurs handicapés se situent en deçà du seuil de 35 % de productivité exigé pour une orientation ou un maintien en Atelier protégé, 20 relèvent du placement en CAT

Le conseil prend conscience assez tardivement de la sévérité de la situation :

Laurent Lucas observe que ce qui survient à Rouen peut tout aussi bien se produire dans un autre établissement. Il recommande qu'à l'avenir les Directeurs d'établissement se rapprochent de la Direction générale dès qu'ils pressentent des difficultés.

Le Directeur général Michel Aubry souligne les carences notoires de l'association en matière de communication interne. Il exprime également le besoin d'outils de gestion adaptés à sa taille et à son fonctionnement, notamment des séries de tableaux de bord

permettant d'analyser la situation de chacun des établissements et constituant autant d'aides à la prise de décision.

L'accord offensif de réduction du temps de travail qui avait été mis en place en 1999 « *s'inscrit désormais à contre-courant des mesures qu'impose la situation présente.* »

En novembre 2000, Francis Montès intervient auprès de Dominique Gillot, la secrétaire d'État à la santé et aux handicapés. Une subvention de 1 MF a été accordée sous la condition de suspendre le plan social

On envisage la création d'un CAT pour prendre en charge les travailleurs gagnant moins que 35% du SMIC

En 2001, la situation se détériore.

L'aide de l'État de 1MF sous la condition d'éviter le plan social n'a toujours pas été reçue. Pour « *arrêter l'hémorragie* », un plan social est décidé. Il concerne 45 personnes handicapées de production, des valides en production et des chefs d'équipes. 20 autres personnes suivront pendant 6 mois des formations dispensées par le CRP Robert Buron.

Pour Michel Aubry :

Le personnel du site de Rouen est complètement démotivé et l'établissement a besoin d'un électrochoc. Il n'a pas suivi l'évolution industrielle de la région et a continué à pratiquer son activité de câblage telle qu'il l'avait toujours pratiqué et qui arrive en fin de vie. »

Le 17 mai 2002, Alain His, Directeur depuis 1979 est licencié. On lui reproche en particulier de n'avoir effectué aucun suivi des clients depuis 2 ans.

En 2004 ; à la suite du plan social, sur 40 licenciements, 13 actions seront engagées aux prud'hommes en raison d'un plan de reclassement insuffisant.

La crise de trésorerie

En partant en retraite, Nicole Brissonneau avait laissé à l'association une situation de trésorerie confortable qui lui a permis d'absorber la conjoncture morose des années 1990-1995 causée par la guerre du Golfe.

1996 marque un sursaut : ce sera la dernière année bénéficiaire. S'ensuit une aggravation continue des déficits

1997 : le déficit atteint 1,25MF. Sur 11 établissements :

- 6 sont dans le vert : Rouen, Mantes, Nanterre, Nantes, Bureautique, Beauvais
- 5 dans le rouge : Lannion, St Denis, Orléans, Corbeil, Étampes

2000 : le déficit double avec une perte de 2.2 MF

2001 : « les résultats 2001 sont encore plus mauvais que ceux de 2000 ». Rouen et Étampes ont un déficit supérieur à celui de ANRTP au global

2002 : 11 établissements sur 12 déficitaires

2003 : Le déficit d'exploitation est moins mauvais que 2002, mais reste fortement négatif : Rouen, Epône, Bureautique et Beauvais représentent 80% du déficit

2004 : Le résultat net comptable est toujours dans le rouge, mais 4 fois moins qu'en 2003 (7 sur 12 établissements proches de l'équilibre)

2005 : Le résultat est proche de l'équilibre grâce à la maîtrise des frais généraux et avec le versement de subventions et

La trésorerie devient un sujet aigu de préoccupation.

L'EBE (l'excédent brut d'exploitation) qui était à un niveau normal jusqu'en 1998 a constamment baissé depuis et est devenu négatif en 2002) ce qui déclenche le droit d'alerte sur la situation financière du commissaire aux comptes. On évoque la cessation de paiement en avril 2003 si la situation n'est pas rétablie.

En 2004, une analyse fine de la trésorerie est effectuée pour répondre à la demande de la DGEFP. Le besoin de trésorerie est estimé entre 500K et 1M€. Plusieurs mesures sont envisagées.

- La mobilisation des créances par affacturage ou le recours à l'escompte classique des effets de commerce
- La gestion des actifs immobiliers (lease back) voire la vente de la réserve foncière à laquelle s'oppose farouchement Francis Montès

Ces sérieuses difficultés financières sont avant tout la conséquence des pertes d'exploitation des établissements. Mais elles sont aggravées par d'autres causes :

- Les conditions moins favorables de financement des travaux et des investissements
- Le poids de l'acquisition de l'immeuble Truillot et les délais de vente de Pont-aux-Choux
- Les lenteurs chroniques dans le versement des aides d'État désormais sous condition
- Le coût des plans sociaux (et d'indemnités versées aux Directeurs licenciés)
- La fin de la culture de sobriété des années Brissonneau avec le recrutement de spécialistes au siège.

2002-2003 : la grande peur

La chronologie des événements démontre l'inquiétude croissante des dirigeants de l'association devant l'aggravation de la situation des établissements

Juin 2002 : commentant le rapport d'activité, Laurent Lucas ,très pessimiste, déclare « si le nouveau gouvernement ne prend pas au sérieux et ne prend pas en charge les problèmes des Ateliers protégés, il ne leur donne pas longtemps avant de disparaître »

Le commissaire aux comptes, Alain le Dauphin annonce avoir envisagé de déclencher une procédure d'alerte, mais y a finalement renoncé

Octobre 2002 : Francis Montès a de nouveau écrit à de nombreuses personnalités pour les alerter sur la situation de l'ANRTP et de ses ateliers protégés

- Jacques Chirac,
- Jean Pierre Raffarin Premier ministre
- Jean François Mattei, ministre de la Santé, de la famille et des personnes handicapées
- François Fillon, ministre de l'Économie, des Finances et de l'industrie
- Marie Thérèse Boisseau secrétaire d'État aux personnes handicapées

Décembre 2002 : Au cours d'un entretien avec Francis Montès, **Alain le Dauphin exerce son droit d'alerte sur la situation financière et évoque la cessation de paiement en avril prochain si la situation n'est pas rétablie**

Février 2003 : Francis Montès s'entretient avec Patrick Gohet, délégué interministériel aux personnes handicapées pour lui demander le doublement de la subvention d'État afin de couvrir le déficit 2002.

Il rencontre ensuite Claude Fonrojet, conseiller vie associative et économie sociale au ministère du Travail, et lui expose les causes des difficultés en s'appuyant sur un rapport préparé par les Directeurs d'établissement. Francis Montès avait demandé à chacun de lui faire parvenir une note précisant :

- *Le nom des entreprises qui ont diminué, voire totalement supprimé leur sous-traitance à l'ANRH,*
- *Le montant du manque-à-gagner en termes de chiffre d'affaires,*
- *Les causes de ces situations en indiquant, si possible, la Région ou le Pays où L'activité a été délocalisée,*
- *Les actions qu'ils ont engagées pour pallier ces chutes d'activité,*
- *Les mesures complémentaires qu'ils comptent mettre en oeuvre,*
- *En n'oubliant surtout pas d'évoquer les aspects humains et leur volonté, non seulement de fournir du travail, mais de contribuer à l'épanouissement des Travailleurs handicapés.*

Juin 2003 : À la suite de cette demande d'aide ponctuelle, la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) exige qu'un audit soit effectué. Le bureau décide de faire appel à la CEGOS.

Ce cabinet va auditionner le Directeur général Michel Aubry, les cadres du siège, quelques établissements (Paris Bureautique, Saint Denis, Étampes, Rouen, Beauvais (AP et CAT) et Maurice Pilod) ainsi que 3 délégués des syndicaux centraux et le secrétaire du CSE.

Septembre 2003 : La CEGOS présente au conseil d'administration son rapport.

Ses principales conclusions sont :

- Le manque d'un projet stratégique clair
- La nécessité de clarifier les rôles du Président et du DG
- Les carences de management
- Pas de transfert d'expérience ni de mutualisation des achats
- Manque de clarté de la politique commerciale
- Nécessité de mettre en place une fonction d'assistance technique pour accroître la compétitivité des établissements
- RH : le besoin de mieux évaluer les compétences

Francis Montès n'apprécie pas cet audit. Il reproche à la CEGOS de méconnaître la réalité des Ateliers protégés et de ne pas remettre en cause l'État pour son absence de soutien. Il critique plus particulièrement la partie du rapport consacré aux rôles respectifs du Président et du DG

Il est hors de question qu'un DG ait les mains libres. Il est payé pour exécuter non pour concevoir à la place des instances habilités.

Pour autant, l'association n'a pas d'autre choix que d'obtempérer. Vincent Delpey ; sous-directeur du développement au ministère du Travail a confirmé à Francis Montès que :

Si l'ANRH ne prenait pas de décisions pratiques d'ici le 30 septembre, elle ne pourrait pas prétendre au soutien de l'État »

L'ANRH doit donc concevoir et présenter un plan de restructuration crédible pour pouvoir obtenir cette aide publique exceptionnelle.

Novembre 2003 : Le plan de redressement attendu par la DGEFP pour le 30 septembre puis le 30 octobre n'est toujours pas terminé.

Marc Joachim est officiellement nommé chef de projet en raison du nouvel arrêt maladie de Michel Aubry

Décembre 2003 : Le plan de redressement a été présenté le 4 décembre à la DGEFP.

Il s'articule autour de 4 phases

- Projet associatif
- Management général
- Développement de l'apport clientèle
- Moyens à mettre en œuvre pour passer de l'atelier protégé à Entreprise adaptée

La DGEFP a reconnu le sérieux de ce plan de redressement, mais conditionne son aide à l'examen approfondi de l'analyse affinée de la trésorerie, établissement par établissement

Février 2004 :: La DGEFP accorde un nouveau délai au 15 mars pour obtenir les informations financières demandées.

Fin 2004 : Le résultat d'exploitation s'améliore même s'il reste négatif.

Le versement des subventions (entre 88% et 100% des montants demandés selon les régions) allège les pressions sur la trésorerie

III. Une crise de gouvernance

La crise économique dont pâtit l'association entre 1993 et 2005 se conjugue avec une crise de gouvernance qui se manifeste par une rapide succession des Directeurs généraux ainsi que par sévères tensions au sein du conseil d'administration.

La valse des Directeurs généraux

Patrick Gèze (01.1993 /04.1996)

Ingénieur agricole de formation, il avait travaillé à la mise en place d'un CAT Jean Vannier dans le Finistère Sud. Embauché en octobre 1990, il a fait l'intérim de Mantes, puis a travaillé au siège sur la réorganisation informatique et le projet de relogement de Maurice Pilod. Il est nommé Directeur du développement début 1992 puis Directeur général adjoint en vue de succéder à Nicole Brissonneau.

Nommé à 37 ans, il présente devant le conseil d'administration sa vision et son plan d'action. Francis Montès juge ces *« idées intéressantes sur l'avenir de l'ANRTP et sur les conditions de sa mutation et de son développement »*, mais exprime quelques réserves :

Il conviendra sans nul doute, pour leur mise en œuvre, de tenir le plus grand compte des personnels d'une part, et des moyens financiers dont dispose l'ANRTP d'autre part. Assez vite des tensions apparaissent qui se manifestent dès novembre 1993 au cours du débat sur la titularisation de Patrick Gèze.

Francis Montès indique que :

Bien des progrès doivent être accomplis dans l'affinement des relations entre le Président et le Directeur général et le développement de l'information du Directeur général au Conseil d'administration et au Président

Pour autant certains administrateurs craignent *« que le poids de la personnalité du Président ne freine l'initiative et la responsabilisation du Directeur général »*

Dans un contexte qui devient de plus en plus difficile, Patrick Gèze prône la *« qualité totale »*. Après le départ de Christiane Christophory en avril 1995, il choisit de ne pas nommer de Directeur adjoint et recrute au siège des experts (informatique, commercial grands comptes, ingénieur qualité) *« pour stimuler les établissements »*.

Le conseil s'inquiète du déséquilibre entre *« l'équipe du siège experte et diplômée et les Directeurs d'établissements, pour la plupart des vétérans dépossédés de leur image de patrons »*.

La greffe *« technocratique »* ne prend pas. Début 1996, l'ingénieur informaticien démissionne en raison de la *« dégradation de l'ambiance au sein de l'association »*.

Les tensions s'accumulent. En avril 1996 Patrick Gèze est licencié. Le motif invoqué est d'abord la perte de confiance. Plus tard, on évoquera des fautes graves qui auraient été découvertes depuis son départ (piratage informatique, délit pénal.)

Après plusieurs années de contentieux, les prud'hommes donneront tort à l'association.

Le conflit de générations entre Patrick Gèze et Francis Montès a certainement joué un grand rôle dans la brièveté de ce mandat (3 ans). À son crédit on peut inscrire l'opération immobilière de l'impasse Truillot ainsi que le lancement des services et de la démarche qualité (cf partie 3)

André Nunold (04.1996/07.1998)

En le nommant Directeur général immédiatement après le licenciement de Patrick Gèze, Francis Montès rappelle qu'André Nunold avait été recruté en novembre 1992 pour succéder à Jean Juignet à la tête du CRP Robert Buron où il est parvenu « *grâce à son dynamisme et à son implication à remotiver l'équipe et redresser l'activité du centre* ».

Prenant en cela le contrepied de son prédécesseur, André Nunold va promouvoir la décentralisation et la collégialité avec les Directeurs d'établissement.

Quelque mois après sa nomination; il organise en septembre 1996 un séminaire au Mans qui permet « *d'édulcorer les tensions* », au cours duquel est présenté un avant-projet de la Charte ANRTP (cf page). À partir de décembre 1996, trois Directeurs participeront à tour de rôle aux réunions du conseil d'administration.

L'organisation du siège est simplifiée : les experts recrutés par Patrick Gèze sont remerciés. Les charges sont allégées. Les établissements reprennent la responsabilité du développement commercial et de la qualité.

Les relations avec Francis Montès sont excellentes. Pour la première fois, le rapport d'activité 1996 est préfacé par le Directeur général André Nunold après l'introduction par Francis Montès « *ce qui illustre le management bicéphale qui s'est instauré entre le Président et le Directeur général et dont il souhaite, la pérennisation* ».

Début 1998, le nouveau commissaire aux comptes Alain le Dauphin, de retour d'une tournée de visite dans les établissements, partage avec le conseil ses impressions : :

- *Le nouveau Directeur général a institué depuis son arrivée, des contrôles, procédures et une rigueur bien nécessaires. D'ailleurs, cela doit encore être perfectionné en matière de rigueur, en particulier quant aux procédures comptables unifiées.*
- *Le Directeur général bénéficie d'une sympathie certaine de la part de Directeurs d'établissements. Le fait qu'il soit méthodique et formaliste est apprécié.*
- *Les Directeurs d'établissements sont de bons industriels, dynamiques et productifs, avec des capacités d'initiatives évidentes. Par contre, ils sont inquiets par rapport à leur avenir et celui de leur établissement.*
- *Aucun des Directeurs n'a mis en cause le Président. Par contre, ils considèrent que la ligne politique des dirigeants n'est pas assez forte et des Directeurs se demandent même si certains membres du Conseil d'administration se rendent compte de ce qu'est un Atelier protégé à l'heure actuelle et s'ils sont en phase avec la situation présente.*
- *Certains Directeurs considèrent également que la communication interne n'est pas satisfaisante et souhaiteraient qu'elle soit renforcée.*

Tout semblait aller pour le mieux. Pourtant, en juin 1998, André Nunold est licencié pour perte de confiance.

Les faits qui lui sont reprochés remontent à l'été précédent. Il avait été accusé par lettre anonyme de piratage de logiciels. Le bureau lui avait d'abord renouvelé sa confiance, puis après enquête et plusieurs entretiens, décide de le licencier.

Les prud'hommes lui donneront également raison et condamneront l'association à lui verser des indemnités.

Ce second licenciement, après à peine 2 ans, préoccupe les administrateurs. Yves Nedelec :

Regrette cette situation et met en garde le Président sur ses conséquences dommageables et l'impératif d'éviter un troisième échec qui serait préjudiciable à la vie même de l'ANRTP.

Intérim (07.1998/06.1999)

Avant le recrutement d'un nouveau Directeur général, l'intérim est assuré par Richard Boulin, Secrétaire général administratif, assisté de Corinne Lardereau, Chef comptable, et de Myra Cohen, Coordinatrice de l'action sociale et conseillère des Directeurs en matière d'application du Droit du Travail..

Un nouveau Directeur général, Gérard Boespflug, au CV impressionnant, est nommé le 1 octobre 1998.. Il partira dès 11 décembre 1998 «*pour des raisons extérieures à l'ANRTP* ». Interdit bancaire, il n'était pas en mesure de gérer l'association.

L'intérim est de nouveau assuré par Richard Boulin qui porte désormais le titre de Directeur administratif.

Michel Aubry (06.1999/4.2004)

Le chasseur de têtes missionné pour trouver le quatrième Directeur général avait reçu 580 candidatures dont 8 avaient été sélectionnées.

C'est finalement un administrateur de 56 ans, Michel Aubry, qui est nommé par le bureau le 10 mai 1999.

Il avait rejoint le conseil en 1994, appelé par Francis Montès qui le connaissait depuis 17 ans, son entreprise de BTP avait construit les locaux de l'Assedic de l'Essonne qu'il dirigeait à l'époque.

L'association a fait appel à ses compétences pour les travaux de l'immeuble Truillot. Après avoir cessé son activité professionnelle, il devient secrétaire général adjoint en 1997 puis l'année suivante est élu trésorier.

Pendant son mandat, l'association connaîtra une succession de difficultés de plus en plus sérieuses (cf p.)

En décembre 2002, il tombe gravement malade. Marc Joachim est nommé Directeur général adjoint intérimaire. Michel Aubry reprendra brièvement ses fonctions entre juin et octobre 2003, période de tensions provoquées par l'audit CEGOS.

Il quittera officiellement ses fonctions le 20 avril 2004

Yves Girard (04.2004/11.2005)

Ingénieur Centralien, Yves Girard a effectué toute sa carrière dans l'industrie. Le bureau décide de le recruter le 15 mars 2004, d'abord en CDD «*à termes imprécis en raison de la maladie de Michel Aubry* ». Il est nommé Directeur général le 20 avril tandis que Marc Joachim devient officiellement Directeur général adjoint.

En le confirmant dans son poste, 6 mois après sa nomination, Francis Montès souligne :

- *Son sens humain : sa démarche étant l'épanouissement des personnes, quel que soit leur niveau*
- *Sa loyauté à l'égard du Président qu'il informe chaque semaine*
- *Sa volonté de parfaire le travail d'équipe avec les Directeurs d'établissement*

Ce même jour, Yves Girard présente son plan d'action :

Son objectif est d'«*assister les établissements, mais également mieux les contrôler* »

Pour redresser la situation financière, il met en œuvre une réduction des dépenses : résiliation de baux, réductions des dépenses de personnel.

Dans le même temps, il énumère ses principaux chantiers :

- La reconstruction de la fonction commerciale
- Le retour à la compétitivité des Ateliers protégés
- Le passage de l'Atelier protégé à l'Entreprise Adaptée qui va conduire à l'ouverture de négociations globales.

En 2005, la situation continue d'être préoccupante. Même si le déficit se réduit grâce aux plans d'économie, les conséquences de la crise sont encore vivaces. De nouveau, on redoute une crise de trésorerie qui empêcherait de payer les salaires de novembre. Les réunions du CCE sont tendues, l'association perd son procès aux prud'hommes de Rouen à la suite du plan social.

Le suicide d'Yves Girard, le 14 novembre 2005, est un choc traumatisant pour toute l'association.

Marc Joachim est nommé Directeur général tandis que Myra Cohen lui succède comme Directrice générale adjointe

Michel Grimaud, qui vient d'être élu vice-président, souligne les incontestables qualités humaines d'Yves Girard « *un homme timide, réservé, vulnérable* ».

Par respect pour sa mémoire, il considère que le Conseil doit tirer les enseignements de cette tragédie. Il suggère donc d'accompagner le Directeur général et la Directrice générale adjointe et de bien définir le rôle de chacun d'eux. Pour lui, il est essentiel que l'ANRH soit bien organisée et bien représentée auprès de ses clients, le Directeur général et la Directrice générale adjointe devant se répartir les tâches, et bien entendu se compléter, tout en assurant la communication interne vis-à-vis des établissements et externe vis-à-vis des clients

Le renouvellement des Directeurs d'établissement

Le départ des « barons »

- Beauvais : Jacques Tognotti (12.11.1984 /30.03.2000) :(retraite)
- Orléans : Roger Murat (27.05.1991 /30.06.1998 (retraite)
- Nantes : Paul Enet (15.01.1987/31.12.1995) (retraite)

Les victimes de la crise

- Corbeil : Christian Blot (24.06.1991/20.02.1997= licenciement
- Étampes : Philippe Devillers mutation à Villejuif
- Rouen : Alain His 20.12.1979 17.05.2002 (licenciements)

Ceux qui ont choisi de ne pas rester

- Yves de Beauregard CAT (02.11.1992/31.12.1993) puis Saint-Denis (03.01.1994/13.07.1999)
- Patrick Varanne : Nantes (27.11.1995/17.09.2001) puis Direction Régionale Province (01.07.2001), suppression du poste en avril 2003, départ le 1.06.2004
- Luc Dahan CAT Maurice Pilod (09.05.1994/30.10.2006)

La valse des remplaçants qui ne restent pas plus de 2 ans

A Epône, Rouen, Lannion, Corbeil, Nantes,

La relève

- Marc Joachim : 1992 -2018
- Alexandre Dubos : Corbeil puis ESAT Corbeil
- Alain Larfouilloux . Orléans depuis 1998 jusqu' à ???
- Patrick Margerin : St Denis (10.07.2000/28.05.2007) puis Beauvais

Les tensions au sein du conseil d'administration

Les renouvellements du bureau

Pendant cette période, le conseil d'administration se réunit 4 à 5 fois par an et le bureau à 6 voire 8 reprises

Depuis 1997, Marie Christine Domergue et Béatrice Denville assistent en alternance aux réunions du Conseil « afin que chacune d'elles apprenne à en rédiger les PV avec l'aide du Président (pour MCD) et de Richard Boulin (pour BD)

Évolutions du bureau

	1991	1993	1994	1996	1997
Président	F.Montès	F.Montès	F.Montès	F.Montès	F.Montès
Vice-Présidents	C. Nouailhac E. Dufour	C. Nouailhac E. Dufour	E. Dufour L. Lucas	E. Dufour L. Lucas	L. Lucas M.L. Nivet-Carzon
Secrétaire gal .l	F. Besse	F. Besse	C. Neron	C. Neron	C. Neron
Secr.gal. adjoint				M.L. Nivet-Carzon	
Trésorier	A. Jacob	D.Devillers	A. Jacob	A. Jacob	M. Aubry
Trésorier adjoint				G.Chaille	G.Chaille

	1998	2000	2002	2004	2005
Président	F.Montès	F.Montès	F.Montès	F.Montès	F.Montès
Vice-Présidents	L. Lucas M.L. Nivet-Carzon	M.L. Nivet-Carzon	P. Alviset	A. Perez-Vieu LE Albrand	A. Perez-Vieu M Grimaud
Secrétaire gal .	C. Neron	C. Neron	D. Leveque	Ch.Errant	Ch.Errant
Secr.gal. adjoint		B. Loeve			
Trésorier	M. Aubry	R.Gonzalez	P. Alviset	J. Bonnis	E. Hergon
Trésorier adjoint	G.Chaille				

Les membres historiques cèdent la place à une nouvelle équipe qui ne résistera pas aux turbulences du début des années 2000

Fernand Besse, inamovible secrétaire général depuis 1976, demande à être déchargé de ses fonctions en 1993. Il démissionne en 2002 et décède en....

Il est remplacé par **Claude Néron**, conseiller technique de la Fédération des malades et handicapés (FMH –ex FNMIP) un des deux administrateurs avec Marguerite Aubry nommés à la suite de la reprise de l'atelier de Nantes en 1986 auparavant géré par la FMH.

Charles Nouailhac, Directeur de l'Unedic, vice-président depuis 1981, démissionne en 1993 et décède la même année.

André Jacob, trésorier à partir de 1981 avait demandé à être remplacé en 1991. Après le court mandat de Danièle Devillers, il accepte de reprendre ce poste de 1994 à 1997

Etienne Dufour, conseiller d'État, vice-président depuis 1983, demande en 1997 à quitter la Vice-Présidence en raison des responsabilités qu'il exerce dans d'autres associations et instances. Il s'était opposé à Francis Montès au moment de la crise de Corbeil en 1996.

Marie Laurence Nivet-Carzon le remplace comme Vice-Présidente aux côtés de **Laurent Lucas**.

Ces deux personnalités vont chercher à influencer les choix de l'association pendant ces années de turbulence

Laurent Lucas

Né en 1920, il est le doyen d'âge du conseil d'administration qu'il a rejoint en 1987. Cet « ancien syndicaliste au plus haut niveau », rival potentiel d'Edmond Maire à la tête de la CFDT fut un temps président de la CFDT. Il abandonne ce rôle honorifique pour devenir Conseiller social aux ambassades de France en Espagne et au Portugal.

Il est proche de Martine Aubry « une amie personnelle », qu'il avait déjà rencontrée en 1990 pour l'alerter sur la politique du gouvernement en matière d'ateliers protégés

. Pendant toute la période de turbulence, il va exprimer de plus en plus clairement son point de vue avec des opinions souvent tranchées.

Il est élu vice-président en 1994 après le départ de Charles Nouailhac. En 2000, il demande à quitter le bureau, mais demeure administrateur jusqu'en juin 2004, date de sa démission.

Il est un des partisans du renforcement du rôle du bureau pour « seconder » le Président, opinion partagée par d'autres membres (Marie-Laurence Nivet-Carzon, Claude Néron). Pour eux,

Les décisions d'ordre politique sont prises par le bureau et le CA sur proposition du Président, tandis que la stratégie opérationnelle relève de la compétence du DG et des Directeurs d'établissement »

Commentant la valse des DG, il déclare qu'

il n'est certes pas facile d'être le DG d'une grande association et encore moins de l'ANRTP. Cela tient :

- à la forte personnalité de son Président et à son investissement personnel dans l'Association depuis 1954;
- au nombre d'établissements, à la diversité des parcours professionnels des Directeurs, et eux aussi dans leur grande majorité, à leur forte personnalité

Au plus fort de la crise en 2003, il se dit

En total accord sur l'impératif d'épauler plus activement le Président dans sa tâche. Il lui paraît plus que jamais indispensable que, dans les circonstances présentes, les interventions de l'ANRH revêtent un caractère strictement collégial.

Face aux tenants de l'efficacité économique pour répondre aux exigences des clients – ligne incarnée par Marc Joachim qu'il apprécie peu – il considère que :

Si l'on pousse toujours en avant les réalisations de caractère technologique, ne risque-t-on pas de 'laisser de côté' des salariés qui ne peuvent plus suivre cette évolution ? A-t-on, dans cette hypothèse, la possibilité de les maintenir dans leur emploi ?

Il exprime en outre

La nécessité de former l'encadrement intermédiaire dans le domaine social. Il croit qu'il y a là une difficulté inhérente à la spécificité des ateliers protégés et à l'encadrement des personnes handicapées.

Il pense que les équipes d'encadrement sont plus sensibles aux considérations de rentabilité de leur activité ou de leur établissement que conscients de leur rôle et responsabilités au plan humain. Il évoque une « *tendance à la déshumanisation dans ces Ateliers protégés* »

Il a joué un rôle essentiel dans la très longue négociation du protocole d'accord avec les partenaires sociaux entre 1994 et 2001 (cf partie 3)

Atteint d'un cancer qu'il soignait depuis plusieurs années, Laurent Lucas décède le 23 septembre 2004

À l'ouverture de la réunion du conseil en décembre 2004, Dominique Leveque a demandé une minute de silence à la mémoire de Laurent Lucas et s'est étonné « *de l'absence d'hommage ni au CA du 18 octobre ni à l'anniversaire du 21 octobre* »

Marie Laurence Nivet-Carzon

48 ans, diplômée de l'institut National des Techniques de Communications, Langues orientales (russe et roumain) et de l'Ecole Nationale de la Santé Publique (formation Directeurs d'hôpitaux), après une carrière dans la fonction publique, elle a été Directeur général d'un centre médico-social dépendant de la Mutualité de la fonction publique (IMP-IMPro, CAT et Atelier protégé), puis Directeur de l'Hôpital Léopold Bellan (Paris 14), actuellement Directeur de la Fondation Ellen Poidatz, « important établissement de soin, de rééducation fonctionnelle et d'enseignement de jeunes paralysés à St Fargeau-Ponthierry »

Francis Montès, impressionné par ce CV, avouera avoir vu en elle un successeur potentiel

Dès sa cooptation en 1995, elle fait partie du groupe de travail sur l'évolution des missions, puis entre au bureau en 1996 comme secrétaire générale adjointe. L'année suivante, elle remplace Etienne Dufour comme vice-présidente.

En 2002, elle demande à renoncer à la vice-présidence en raison de sa fonction de directrice d'une autre association. Elle demeure membre du bureau « sans portefeuille ».

Au plus fort de la crise en 2003 ; elle est élue « en urgence » au poste de 1^{er} VP pour assurer la continuité en cas d'incapacité de Francis Montès, à la demande du conseiller technique du ministère du Travail. Fait rarissime, avec Laurent Lucas et Claude Néron, elle refusera d'approuver la 1^{re} partie du Procès-verbal de la réunion d'avril qui s'était tenue à huis clos. Plusieurs administrateurs s'étaient opposés au projet de refonte du siège présenté ce jour-là.

En juin 2004, elle demande à quitter le bureau, mais demeure administratrice puis démissionne en décembre 2005

La remise en cause du rôle de Francis Montes

Les débats du conseil d'administration, fidèlement transcrits dans les comptes rendus précis, détaillés et vivants, permettent de mesurer la vivacité des échanges particulièrement à l'occasion des épisodes les plus critiques.

La plupart des discussions animées concernent la délicate répartition des rôles entre le Président et le Directeur général, mais aussi pour demander une plus grande collégialité au sein du bureau

Décembre 1996 : Discussion sur le plan de redressement de Corbeil,

Etienne Dufour juge ce plan judicieux, mais suggère que le Président intervienne le moins possible auprès du Directeur de l'établissement.

Réaction de Francis Montès :

*Le Président tient à préciser que depuis 1958 qu'il a exercé les fonctions de Secrétaire général auprès de Robert Buron, Président, puis depuis octobre 1965 qu'il a remplacé de ce dernier en qualité de Président, **sa déontologie et son éthique personnelles lui ont interdit de court-circuiter le Directeur général.** Il n'est intervenu dans les affaires internes des établissements qu'à la demande des Directeurs de ceux-ci (ce qui a été le cas à plusieurs reprises à Corbeil comme il en a rendu compte au Bureau et au Conseil d'Administration) ou des centaines de fois à la demande de travailleurs handicapés eux-mêmes, de différents établissements, pour les aider à résoudre leurs difficultés personnelles (logement ; aide sociale, sécurité sociale, allocations familiales, retraite, etc...) »*

Décembre 1998 : A propos du départ de Gérard BOESPFLUG

Marc Demay considère qu'il faut tirer les leçons des événements :

- Définir les fonctions précises du Directeur général dont la mission à responsabilités est difficile à accomplir
- Consulter plus largement que les seuls membres du Bureau pour choisir le candidat

(Ancien Directeur Adjoint des Sociétés Anonymes, Vice-Président de Directoire de Holding)

Annie Perez-Vieu suggère qu'une femme serait peut-être bienvenue au poste de DG

Danièle Devillers pense indispensable d'objectiver la relation Président/Directeur général,

*L'organisation de l'ANRTP ne pouvant pas reposer sur la seule notion de 'feeling'. **Il faut trouver un moyen terme entre une relation affective et une relation de travail : il faut donc clarifier, écrire les rôles et rationaliser les relations de travail.***

Laurent Lucas constate que ce débat est extrêmement intéressant, ce qui lui confirme qu'il est important d'écouter les administrateurs. Il n'est certes pas facile d'être le DG d'une grande association et encore moins de l'ANRTP. Cela tient :

- à la forte personnalité de son Président et à son investissement personnel dans l'Association depuis 1954;
- au nombre d'établissements, à la diversité des parcours professionnels des Directeurs, et eux aussi dans leur grande majorité, à leur forte personnalité
- Le profil du DG, dont le Bureau a pris connaissance en son temps et qui a été transmis au Cabinet chargé du recrutement est très idéaliste

Février 2003 : interventions de Francis Montès auprès des pouvoirs publics

Laurent Lucas

Se dit en total accord avec Marie-Laurence Nivet-Carzon et Jacques Detaille sur l'impératif d'épauler plus activement le Président dans sa tâche. Il lui paraît plus que jamais indispensable que, dans les circonstances présentes, les interventions de l'ANRH revêtent un caractère strictement collégial.

Juin 2003 : à propos de l'audit demandé par la DGEFP

Réactions de Francis Montès sur une déclaration de Michel Aubry :

- Le Directeur général indique que **le Président a été « manipulé » pour satisfaire les ambitions personnelles de certains**. Libre à lui de le penser, déclare-t-il, mais il tient à spécifier que le Président est réputé ne pas être manipulable et reconnu ne pas l'être à tous les niveaux. Ce que l'on peut, peut-être, lui reprocher, c'est d'être un homme « brut de décoffrage » ;
- **A propos de la Direction bicéphale dont parle Michel Aubry, il ne peut pas y en avoir au sein d'une association de la loi de 1901 reconnue d'utilité publique.** // n'y a qu'un seul responsable aux plans civil et pénal, c'est le Président. Le Directeur général n'est qu'un exécutant de la politique décidée par ces instances.

Marie-Laurence Nivet-Carzon rebondissant sur ce que le Président vient d'énoncer, souligne :

Le Directeur général, dans le cadre de cette politique, doit disposer de L'autonomie nécessaire pour agir. Une fiche de fonction fixant ses attributions avait été faite en son temps. Est-elle est toujours valable ?

Michel Aubry tient à préciser tout à la fois qu'il ne rencontre aucun problème relationnel avec le Président, mais qu'il éprouve une **très désagréable impression de flou au plan du fonctionnement de l'Association**.

En réponse à l'intervention de Marie-Laurence Nivet-Carzon, Le Président se dit prêt à revoir la définition du poste de Directeur général, si cela est nécessaire, mais il tient à souligner dans le même temps **qu'il n'a jamais connu de difficultés pendant ses trente années de collaboration avec Nicole Brissonneau**

Laurent Lucas retrouve dans les réflexions du Directeur général, un certain nombre de ses propres réflexions et de celles exprimées à maintes reprises par Marguerite Aubry:

le 'Directeur général de l'ANRH est coiffé par un Président Directeur général et, dans ces conditions, il n'a plus la latitude de prendre les décisions qui lui incombent. Il souhaite que le rapport qui vient d'être lu au Conseil par le Directeur général soit adressé à l'ensemble des administrateurs de l'ANRH' pour terminer, il tient à réaffirmer toute sa sympathie et son soutien total à Michel AUBRY

- Le Président fait observer :
 - Que, de tous les membres du Conseil et du Bureau, il est le seul à travailler bénévolement à plein temps à l'ANRTP, depuis 17 ans,
 - Que la remarque de Laurent Lucas sur l'attitude du Président qui se comporterait comme un Président Directeur général n'est nullement étayée,
 - Que rien dans cette note, que vient de lire Michel Aubry, ne révèle un dysfonctionnement du Président,
 - Que, sans vouloir en imputer la responsabilité à Michel Aubry, force lui est de constater que depuis 1999, date à laquelle il a pris ses fonctions de Directeur général de l'ANRH, celle-ci affiche un déficit croissant: sur douze Ateliers protégés, onze sont déficitaires en 2002.

Marc Joachim veut réagir à la demande de Laurent Lucas visant à diffuser la note du Directeur général. S'estimant concerné au travers de certaines allégations, il souhaite évidemment disposer d'un droit de réponse. Sans attendre cette opportunité, **il s'insurge dès maintenant contre le procès d'une réorganisation de l'organigramme de l'ANRH décidée à « l'emporte-pièce »** et justifie les dispositions prises par la nécessité de réagir très rapidement à une situation d'urgence.

Marie-Laurence Nivet-Carzon estime que **la présence du Président au siège tous les jours dès 7 heures du matin, démontre à elle seule son immixtion dans le fonctionnement de l'Association**.

Claude NERON partage ce point de vue et, avec toute l'amitié qu'il lui porte, il oppose au Président, suite à sa confiance selon laquelle son médecin personnel lui a prédit une mort certaine dans les six mois suivant sa cessation d'activité, que **l'ANRH ne peut pas être l'assurance-vie de Francis Montès**

Septembre 2003 : étude de la mise en œuvre des recommandations de la Cegos

Laurent Lucas s'étonne que le Président se soit rendu seul au ministère du travail

Jacques Detaille «*ne supporte plus que le Président prenne des positions avant l'avis du conseil* »

Décembre 2003

Préambule de Laurent Lucas :

L'état de santé du Président s'étant aggravé, ses médecins lui ont recommandé de ne subir aucune contrariété

Le Président, en réponse aux critiques qu'il entend, rappelle que

Depuis sa création l'association a toujours eu un fonctionnement régulier qui n'a jamais suscité la moindre critique de ses autorités de tutelle »

IV. Vers une refondation

Cette période difficile porte en germe des évolutions qui vont durablement influencer l'avenir de l'ANRH.

- Le renouveau du secteur médico-social, tout particulièrement les CAT
- La recherche de nouvelles activités, notamment les services aux entreprises et les débuts de la démarche qualité
- La formalisation du cadre social
- Le nouveau statut de l'ANRH et la préparation du projet associatif

Le renouveau du secteur médico-social

La relance des CAT

Le CAT Maurice Pilod

En 1994 Luc Dahan est recruté pour diriger le CAT Maurice Pilod , devenu un établissement à part entière après le déménagement de l'atelier protégé vers la Plaine Saint Denis.

(éléments de biographie)

Fin 1995, le CAT Maurice Pilod quitte définitivement la rue du Pont aux Choux et s'installe sur 3 étages dans l'immeuble de l'impasse Truillot.

En complément des activités commerciales, l'action médico-sociale du CAT prend une place de plus en plus importante. Luc Dahan met en œuvre une « *politique d'accompagnement et de développement des personnes en harmonie avec les impératifs de production* » : art plastique, théâtre, alphabétisation, informatique, soutien psychologique, orthophonie. Ces activités nécessitent la mobilisation de relais extérieurs (assistante sociale, centre médico psychologique).

Cette approche produit rapidement des effets positifs. Dès 1997, Francis Montès remarque que Maurice Pilod est considéré comme un prototype par le ministère des Affaires sociales, la DDASS et la Région. C'est le retour des visites de délégation extérieure (la Cour des comptes du Japon). Luc Dahan « *a d'excellentes relations avec la tutelle et est membre de 3 commissions officielles* ».

En 1998, la DDASS accepte l'augmentation de la capacité d'accueil qui passe de 70 à 85 places. Les 15 places supplémentaires seraient réservées en priorité aux TH salariés des AP de l'association

En 2002, Luc Dahan lance le projet d'une activité de réparation de vélos avec vente de pièce détachée. Celle-ci voit le jour en 2004 sous la marque « Les Petits Vélos de Maurice » dans un local loué 139 bd. Voltaire-75011 Paris

Cette nouvelle dynamique va être mobilisée pour ouvrir de nouveaux CAT

Il ne s'agit pas pour autant d'une volonté de réorientation des missions de l'association vers le secteur medico-social. Le «travail protégé » demeure l'objectif et la raison d'être de l'ANRTP. Selon une opinion souvent répétée, la gestion d'un CAT est un métier dont les spécificités sont très différentes de celui de gestionnaire d'atelier protégé.

La décision d'ouvrir de nouveaux CAT répond à deux besoins :

- Permettre un reclassement aux travailleurs vieillissants ou à faibles capacités productives
- S'assurer des financements réguliers de la part de l'État –objectif plus conjoncturel motivé par les difficultés financières

Dès 1996, à propos du projet de création d'un CAT à Corbeil, Francis Montès

Réaffirme son intime conviction que la pérennité de l'ANRTP ainsi que le devenir des travailleurs handicapés qui, vieillissants ne parviennent plus à atteindre le niveau de productivité exigé pour le maintien en ateliers protégés, passe inéluctablement par la création de CAT »

Le CAT de Corbeil

La décision d'ouvrir une section CAT de 20 places est une des mesures du plan de redressement de l'établissement.

L'accord obtenu par la DDASS en 1997 porte finalement sur la création d'un établissement distinct de 60 places avec montée en charge progressive.

Le CAT "André Cailleau" ouvre le 3 septembre 2001 avec 40 usagers. Ses activités de montage assemblage sont initialement alimentées par les ateliers protégés de Corbeil et Étampes.

Le premier Directeur Franck Chauveau (ancien de L'ADAPT) ne restera qu'un an, « *en raison de sa liberté à s'accorder des prêts sans en informer la DG* ». Alexandre Dubos, Directeur de l'AP de Corbeil depuis 2000, assure l'intérim avec Luc Dahan avant d'être nommé Directeur des deux établissements en 2003.

Le CAT de Beauvais

La genèse de la création de cet établissement est identique à celle du CAT de Corbeil. L'atelier protégé de Beauvais créé en 1969 convient de moins en moins à une quinzaine de salariés handicapés de plus de 50 ans. Une demande de section de 20 places est faite en 1998. En octobre 1999 : compte tenu des besoins du Beauvaisis, la DRASS demande à l'association de modifier son projet vers la création d'un futur ESAT de 80 places qui sera hébergé dans les locaux de la rue du Pont d'Arcole.

Une fois surmontées les difficultés de financement - dues à la frilosité des établissements financiers face aux difficultés que connaît l'association – le nouvel établissement ouvre début janvier 2003 avec 6 opérateurs et 1 chef d'équipe, tous ex-salariés de l'Atelier protégé. Guy Bonel, Directeur de l'atelier protégé de Beauvais depuis 2000, dirigera les deux établissements jusqu'à son départ en 2006.

Les autres projets inaboutis

En 2001, devant l'aggravation de la situation des établissements, Francis Montès partage au conseil sa conviction qu'il faut ouvrir « *systématiquement des CAT dans tous les départements où l'association est implantée* ».

Il rappelle les enjeux financiers : l'État accorde 64 000F. par poste en CAT contre 9000 F en Ateliers protégés.

Pour mener à bien sa stratégie, forts de l'expérience récente, les rôles sont clairement répartis : Le Président se chargera d'obtenir l'autorisation des tutelles, puis Richard Boulin et Luc Dahan monteront le dossier et rechercheront les financements.

Il partage ce projet au cours du séminaire de direction d'octobre 2002 :

L'ANRTP doit impérativement saisir l'opportunité qu'offre la décision gouvernementale de doubler le nombre programmé de créations de places de CAT en 2003, soit environ 3000, par contre, ces places seront plus particulièrement réservées aux handicapés mentaux. D'où la nécessité de se doter de personnels d'encadrement spécifiques

Le prochain projet était celui de Rouen. Dès 2000, Francis Montès sollicite la DDASS de Seine-Maritime et obtient un accord de principe. Mais d'autres priorités mobilisent l'association pendant cette période de crise aiguë.

En 2004, faute d'avoir présenté un dossier dans les temps, projet de création d'un CAT en Seine-Maritime sera confié à une autre association

Le CRP Robert Buron

La mission originelle de formation professionnelle ne connaît pas de détérioration notable.

L'instabilité à la direction se poursuit : 4 Directeurs se succèdent en 12 ans

La nouveauté de cette période est le lancement de la formation continue puis du centre de bilan de compétence.

La formation professionnelle

La situation en début de période demeure mauvaise. On s'interroge « *une fois de plus sur l'avenir de cet établissement* » En 1994, la DDASS accorde un délai de 3 ans pour laisser sa chance au plan de redressement proposé par André Nunold.

En 1995, le conseil note un « *enrayement de la dynamique de décroissance* », la DDASS est plus sereine.

Le nombre de journées retrouve le niveau de 1992 et le CRP dégage un excédent financier.

Le placement des stagiaires s'améliore pour les deux sections d'agents de traitement administratif (ATAS = option secrétariat et ATASC = option comptabilité). En revanche, le placement de la section agents de magasinage polyvalent demeure insuffisant.

En 1996, le CRP compte 45 stagiaires avec un objectif de 90 pour l'année suivante. Des dossiers d'agrément sont déposés pour deux nouvelles filières OSCT (opérateur de station centrale de télésurveillance) et EISST (électricien installateur de système de surveillance et de télésurveillance).

Bilan 2001

- OSCT (opérateur sur Station Centrale de Télésurveillance) : 15 stagiaires pour 20 places
- AAE (Agent Administratif d'Entreprise) : 20 stagiaires pour 20 places
- AMTS (Agent magasinier – Tenue de stocks) : 9 stagiaires pour 20 places
- Nouvelle filière expérimentale : THREIFLE

Le budget est à l'équilibre, mais le conseil s'inquiète de la baisse du nombre de stagiaires. Le commissaire aux comptes Alain Le Dauphin précise que « *tous les CRP sont dans le même cas, car la Cotorep oriente de plus en plus les stagiaires potentiels vers l'AFPA* ».

2004 ; Le CRP est excédentaire.

- Création d'une filière QUALEO (qualification par alternance en entreprise)
- Programme pluriannuel d'investissement avec la DDASS avec emprunt de 100 K

La succession des Directeurs

André Nunold (02.11.1992/16.04.1996)

Entré en novembre 92 pour succéder à Jean Juignet, « *est parvenu grâce à son dynamisme et à son implication à remotiver l'équipe et redresser l'activité du centre* »

Nommé Directeur général de l'ANRTP en avril 1996

Sylvain Gauthier (04.09.1996/31.05.1998)

Reste moins de 2 ans

Elisabeth Javelaud-Royez (01.10.1998/ 31.08.2002)

Expérience en formation et insertion des Personnes handicapées,

Conseiller technique en cabinet ministériel

En 2001, elle expose le problème chronique du CRP : le manque de stagiaire : 60 pour 90 places équipées et donne la raison. Les CRP n'accueille que 10% des candidats, le reste étant orienté vers des organismes extérieurs comme les GRETA ou AFPA.

Départ volontaire à l'été 2002, Myra fait l'intérim pendant 6 mois

Sylvie Dubroeuq (02.01.2003/08.09.2004)

Ne reste que 18 mois

Laurent Docet (03.10.2005/6.09.2008)

Nouveau Directeur après 18 mois d'intérim

La formation continue

En 1993, le CRP Buron est agréé au titre de la formation professionnelle continue, ceci fait partie du plan de sauvetage.

Patrick Gèze est convaincu que « Belleville en reconversion peut avoir un effet de levier sur toute l'association » La formation continue est ainsi ouverte à destination des Ateliers protégés, mais le personnel est initialement peu motivé.

Pour la première fois, il est fait référence au projet professionnel « *qu'il importe de concevoir pour chacun des travailleurs handicapés salariés* ».

Plusieurs actions de formation seront effectuées pour les établissements en difficultés :

- 1996 : pour Corbeil (alphabétisation et remise à niveau) , Câblage pour Saint-Denis
- 2001 : pour Rouen : formation de 20 personnes pendant 6 mois

Le centre de bilan de compétence "Suzanne Picquenard" est créé en 1996 et s'installe au 3^e étage de Truillot

Il effectue des missions dans le cadre d'accords d'entreprise. D'abord réalisées par André Nunold lui-même (France 2 et ministère de l'Équipement) puis par Christine Saint-Jore qui dirige le centre.

Une nouvelle activité est lancée en 1999 , le Centre "Gustave Capron", spécialisé dans l'accompagnement et l'insertion professionnelle des personnes orientées en AP ou CAT par la Cotorep.

Ces deux activités expérimentales, qui constituent le Pôle Ressources, bénéficient du financement par l'AGEFIPH et s'installent en février 2000 dans de nouveaux locaux au 32, rue René Boulanger (Paris X°).

Malgré de bons résultats, la fin des financements publics entraîne la suppression progressive du Pôle Ressources entre 2006 et 2007, l'association ne pouvant pas supporter seule les frais de fonctionnement

La tentative inaboutie d'autres activités : unité de vie éclatée (UVE) et service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS)

C'est fin 2000 que Francis Montès propose d'élargir le champ d'action de l'ANRTP vers des établissements ou services à vocation d'accompagnement à la vie sociale de soutien et d'hébergement (foyer logement, foyer soleils, maison d'accueil spécialisé).

Un groupe de travail a été constitué autour de Michel Aubry avec Myra Cohen, Élisabeth Royez, directrice du Centre Robert Buron, de Luc Dahan, Directeur du CAT Maurice Pilod, des 2 Assistantes sociales (du CAT parisien et du CRP Robert Buron et Bernard Loeve

Directeur de l'Adapei Morbihan, Bernard Loeve est coopté en février 2000 en remplacement de Guy Chaille décédé, en juin, il est élu secrétaire général adjoint, puis devient conseiller technique pour piloter le projet de Foyers de Vie Eclatés. Selon lui ces activités nouvelles s'autofinanceront.

Michel Aubry explique que sur le plan économique, il n'y aurait pas d'incidence financière, les dépenses sociales actuelles, supportées par les établissements dotés des sommes sociales et de psychologues seraient prises en compte par le département.

C'est dans la perspective de ce projet que les statuts seront modifiés (cf page)

En 2002, on envisage de répondre à un appel d'offres pour un foyer de travailleurs handicapés âgés en Essonne. Francis Montès met en avant sa propre expérience de création de structures de ce type dans d'autres associations.

Mais les autres administrateurs doutent de la *«capacité des opérationnels du siège à gérer ces projets »* au moment où l'association se débat dans de sérieuses difficultés. Après délibération le conseil *« n'est pas hostile à la création d'une maison d'accueil spécialisée, mais souhaite au préalable une étude de faisabilité »*

La même réserve est exprimée en avril 2003 devant le projet de création de maisons d'accueil spécialisée en raison de la situation financière qui ne verra finalement pas le jour.

Les débuts de la diversification :

Nouvelles activités industrielles

SAV –réparation petit électroménager

Septembre 1995 Étampes : début de l'activité pour le compte de Moulinex.

L'établissement d'Étampes sous la direction de Philippe Devillers vient de commencer début septembre une prestation pour le compte de Moulinex. Cette prestation consiste à la réparation de l'électroménager neuf sous garantie qui présente des défauts de fonctionnement. Après détection de l'anomalie et remplacement de la pièce défectueuse, l'ensemble des pièces est soumis à un contrôle qualité avec banc d'essai. Afin de répondre aux besoins du client et vu la technicité requise pour garantir une remise en état digne de ce nom, une session de formation de 2 jours est organisée à Alençon pour 5 personnes. Une autre a eu lieu en septembre sur le site d'Étampes. Ces formations ont été assurées par Moulinex. Un investissement de 70 KF a été nécessaire pour mettre en place une chaîne de travail la plus compétitive possible.

D'où l'acquisition de 5 postes de travail et de 5 servantes provenant d'ANR Services Corbeil. Mais la difficulté ne s'arrête pas là, l'établissement d'Étampes gère aussi les 5000 pièces détachées nécessaires à la production. Afin de garantir un délai d'intervention le plus rapide possible, Étampes se doit, dans un souci de qualité, de posséder en stock, un grand nombre de ces pièces détachées. Afin que cette gestion soit la plus fiable Étampes commande lui-même auprès de Moulinex les quantités dont il a besoin. Si demain votre cafetière Moulinex ne fonctionne plus, sachez que c'est Étampes qui la remettra en état de marche, comme quoi l'ANRTP évolue de Plus en plus vers des marchés nécessitant une forte technicité'

In « A Propos » journal du personnel de l'ANRTP N°5 1995

2004 : début de l'activité SAV pour Nespresso à Étampes et à Epône

2005 : Activité vidéo à St Denis :

Exposé de Marc Joachim devant le conseil d'administration

- *L'EA de Saint-Denis est spécialisée dans la vidéo depuis plus de dix ans, notamment dans la rénovation de cassettes (France Télévisions ; ARTE ; etc.). En ce domaine, il a donc acquis un savoir-faire, unique à l'ANRH, mais également dans le contrôle de films (client INA : prestation sur site).*
- *Dans le courant du second semestre 2004, l'EA de St-Denis a soumissionné à un appel d'offres émanant de l'INA et consistant dans la sauvegarde de films et/ou courts-métrages : remise en état, vérification, réparation avant numérisation. Ce marché - important, prévu sur du très long terme- est acquis pour un an, renouvelable deux fois dans un premier temps, et nécessite des investissements.*
- *Le chiffre d'affaires annuel prévu est de 250 000 € (17% du chiffre d'affaires de l'établissement). 6 emplois seraient créés et notre savoir-faire pourrait être a posteriori valorisé auprès d'autres donneurs d'ordre.*
- *La production doit être engagée dès juillet et véritablement opérationnelle à partir de septembre prochain. Pour ce faire, des investissements doivent être effectués pour un montant de 84 300. Une partie est subventionnable par la DRTE dans le cadre du plan de développement La rentabilité prévue est, dès la première année, de 71 K€..*

2005 : Câblage de 40000 connecteurs spéciaux pour l'illumination et le scintillement de la tour Eiffel par St Denis (article dans Réadaptation)

La mise en place de la démarche qualité

Dans son discours prononcé devant le conseil d'administration au moment de sa nomination fin 1992, Patrick Gèze avait présenté la démarche qualité comme une de ses priorités :

La politique d'assurance-qualité représente une assurance pour l'avenir. Prendre du retard dans ce domaine reviendrait à nous fermer l'accès aux marchés de demain.

Jean François Montès réagit :

La démarche qualité exige l'adhésion de l'ensemble des salariés, dont elle bouleverse les mentalités et les modes d'organisation. Les spécificités de la population des ateliers protégés autoriseront-elles cette adhésion ?

Patrick Gèze lui répond que Lannion s'est, depuis plus de 2 ans, engagé dans ce processus tendant à l'obtention à terme de la certification ISO 9000 sans rencontrer de difficultés insurmontables. Néanmoins, il concède bien volontiers que l'obstacle ne peut être négligé et il assure les membres du Conseil qu'en l'occurrence, ce projet comporte une phase d'étude préalable visant à vérifier que la mise en œuvre de ces normes internationales dans les ateliers protégés de l'ANRTP n'est pas incompatible avec les caractéristiques de leur population.

Pour mettre en œuvre cette stratégie de « qualité totale », il invoque la nécessité de recruter au siège des experts (informatique, commercial grands comptes, ingénieur qualité) pour stimuler les établissements

Il présente un premier plan d'amélioration de la qualité pour les années 1993 1994

Après son licenciement, une des premières mesures de son successeur André Nunold en juin 1996 est de se débarrasser de l'ingénieur qualité et de rendre aux établissements la mise en place éventuelle d'une démarche qualité :

Malheureusement, l'obtention de la certification ne suffit pas à enrayer les délocalisations par les donneurs d'ordre :

En 1997, Yves NEDELEC signale que « les Ateliers 'André BRETON' de Lannion, bien qu'ils aient reçu au mois de juillet dernier la certification ISO9002 pour l'organisation de leur système Qualité dans les différentes activités de fabrication en sous-traitance, assemblage mécanique et électromécanique et conditionnement divers, se trouvent dans l'obligation du fait que la Sté MATRA DOUARNENEZ a transféré en Chine une partie de ses productions de se séparer de 18 travailleurs handicapés plus 2 valides mis à la retraite »

Quand en septembre 1999, Marc Joachim est nommé Directeur du Développement pour la région Île-de-France, il annonce qu'il coiffera pour toute la région l'action commerciale et la démarche Qualité

En 2003, la CEGOS préconise notamment de (re)créer au siège une fonction d'assistance technique centrale rebaptisée « responsable qualité, méthodes, logistique »

Les services aux entreprises et les prestations sur site client

Dès son arrivée en 1993, Patrick Gèze a déclaré que l'ANRTP devait « préparer son avenir en développant ses facultés d'adaptation à ce nouveau contexte par une reconversion préparée sur une échéance de long terme vers le secteur des services aux entreprises ».

L'Atelier Paris Bureautique

Cette orientation stratégique majeure sera d'abord mise en œuvre à Mantes que dirige Marc Joachim depuis 1992. Les premières activités administratives qui avaient démarré à Saint-Denis et à Mantes-la-Jolie sont regroupées en 1996 au 4^e étage de l'immeuble Truillot afin d'être plus proche des donneurs d'ordres. D'abord considéré comme une annexe de Mantes, l'« atelier Paris Bureautique » et est reconnu officiellement comme Atelier protégé en 1997. Seule véritable création d'établissements de cette période, c'est le premier dédié exclusivement à la prestation de services aux entreprises et non plus consacré à la sous-traitance industrielle comme les autres établissements de l'association.

Le premier marché est la saisie des PV d'infraction de la RATP. Puis la saisie des bordereaux d'adhésion à des contrats d'assurance vie pour le compte d'une filiale du Crédit Agricole (traité par St Denis).

Les prestations sur site clients

. 1997 marque le début de la collaboration pour CNP Assurance qui dure depuis 27 ans. Cette relation a vu le jour à la suite de discussions entre Christiane Dunglas, créatrice de la Mission Handicap de CNP Assurance et Marc Joachim. Pour des raisons de confidentialité, la saisie des questionnaires de santé, objet du contrat, ne pouvait pas être effectuée dans les ateliers. Pour la première fois, une équipe de travailleurs avec leurs encadrants va s'installer dans les locaux du client. Pour l'ANRH, c'est le début des prestations sur site client qui représentent aujourd'hui une part importante de notre activité

Au début, Marc Joachim considère que ce type de relation n'est concevable qu'avec de grands groupes, qui disposent d'une mission handicap

Francis Montès souligne que ces « *partenariats* » sont un des moyens prévus par les pouvoirs publics comme étant de nature à contribuer à l'insertion (ou la réinsertion) professionnelle des personnes handicapées.

Il rappelle que l'ANRH a une certaine expérience de la mise à disposition de personnel dans les entreprises.

- *Ainsi l'exemple de Lannion, hélas négatif en ce sens qu'ayant, pendant quelques quinze ou vingt années, détaché quelques opérateurs au CNET, l'un d'entre eux a assigné l'ANRH devant les prud'hommes pour délit de marchandage.*

Heureusement, d'autres expériences s'avèrent plus positives.

- *Celle de Corbeil, qui détache depuis plusieurs années six opérateurs handicapés pour assurer le standard téléphonique du CEA.*
- *Ou celle de La Plaine St Denis, dont une équipe a la charge du nettoyage, sur la zone aéroportuaire de Roissy, des aérobus d'ADP (Aéroport De paris).*
- *Ou encore, celle de Mantes-la-Jolie /Epône, dont une équipe assure' le contrôle qualité de véhicules en sortie de chaîne sur le site Renault de Flins*

Marc Joachim explique qu'il faut distinguer le détachement de personnel du contrat de prestations de services. Le détachement de personnel fait l'objet d'un contrat tripartite entre le salarié, l'entreprise et l'inspection du Travail, contrat qui comporte, pour l'entreprise, une obligation d'embauche du salarié détaché, au terme d'une durée de détachement d'un an. Par contre, le contrat de prestation de services - que pratique essentiellement l'ANRH - implique la mise à la disposition de l'entreprise de personnel ANRH, encadré par l'ANRH et rémunéré par l'ANRH

Le cadre social

En 1994, le sujet de la mise en conformité de l'association avec le Code du travail est discuté en conseil d'administration. La question ne sera réglée qu'en 2001 après de longues et laborieuses négociations avec les partenaires sociaux.

Dans les années 70, deux comités d'entreprises avaient été constitués ; l'un pour l'encadrement, le second pour les travailleurs handicapés des établissements (cf partie II)

Patrick Gèze considère que la mise en conformité avec le Code du travail qu'entraîne le rapprochement des deux comités d'entreprise permettra de réduire les différences qui existent actuellement entre les 2 catégories de personnel, différence qui lui paraît être en contradiction avec la mission même de l'association.

Toutefois, il tient à alerter le Conseil d'administration sur les risques induits par ce rapprochement.

Celui-ci amènera très probablement les salariés handicapés à comparer leurs avantages sociaux avec ceux du personnel actuellement sous protocole. Aussi légitime que soit cette comparaison, il faut savoir qu'un alignement des salariés handicapés sur le personnel valide au plan de ses avantages se traduirait par un surcoût de l'ordre de 6 millions de Francs, ce qui est totalement hors de portée de l'ANRTP.

La mission confiée à un administrateur, Guy Chaille, ancien Directeur régional du Travail et de la Main-d'œuvre, En février 1995, Il présente au conseil le projet de nouvelle formule d'organisation des délégués du personnel, des comités d'établissement et du comité central d'entreprise.

Plusieurs points ont fait l'objet d'un accord.

- Les 3 établissements parisiens - CAT, CRP et siège - qui comptent ensemble moins de 50 salariés seront rattachés à l'unité de Saint-Denis
- Le site d'Étampes votera sur des listes communes avec Corbeil,
- le nombre des collèges a été fixé à 3 :
 - o ouvriers,
 - o employés et personnels de service
 - o cadres, techniciens et agents de maîtrise.
- Enfin, il a paru nécessaire de concéder au personnel enseignant de Belleville un poste supplémentaire au comité d'établissement parisien, de sorte de satisfaire son souhait très vif d'y être représenté en tant que tel.

La première mouture de projet de protocole d'accord préélectoral a été présenté aux délégués syndicaux. Après consultation des instances, le vote est négatif.

En juin 1996, pour faire progresser la partie la plus sensible - la classification des personnels sous protocole- l'association obtient une aide extérieure. La CNP met à sa disposition une spécialiste des rémunérations pendant 3 à 6 mois. Ce premier mécénat de compétence avait été obtenu par André Nunold qui, lorsqu'il dirigeait le CRP avait élaboré l'accord d'entreprise de la CNP pour l'emploi des personnels handicapés.

En 1998, le dossier est toujours à l'étude. La situation est jugée explosive. Pour pallier l'absence de Directeur général après le départ de Gérard Boespflug, Laurent Lucas accepte de négocier avec les délégués syndicaux.

Début 1999, les organisations syndicales réclament un seul protocole avec des avenants spécifiques à chaque catégorie de personnel. Lucas et Chaillé ont mandat pour poursuivre les négociations sur cette base. Ils doivent parallèlement négocier la réduction du temps de travail. Un comité de pilotage est constitué.

Après une année de négociations tendues, pendant lesquelles les délégués syndicaux déplorent l'absence de dialogue social, le manque de communication et critiquent *la «non-reconnaissance du Travailleur handicapé comme travailleur à part entière »*, l'accord sur la réduction du temps de travail est ratifié début 2000. Cet accord, un peu trop généreux pour les maigres finances de l'association, prévoit la création de 65 emplois dont 54 Travailleurs handicapés

Les négociations sur le protocole reprennent. Laurent Lucas, qui a quitté le bureau accepte de continuer à s'en occuper. Un an plus tard, le 9 mai 2001, le protocole est signé par le Président et les délégués.

Après avoir été remercié par le conseil pour « *la fin positive des laborieuses négociations* » ; Laurent Lucas a fait le bilan de sa mission :

- pendant les 2 ans de négociation sur le protocole a entendu beaucoup de doléances. Il souligne la nécessité de former l'encadrement intermédiaire dans le domaine social. Il croit qu'il y a là une difficulté inhérente à la spécificité des ateliers protégés et à l'encadrement des personnes handicapées.
- Il pense que les équipes d'encadrement sont plus sensibles aux considérations de rentabilité de leur activité ou de leur établissement que conscientes de leur rôle et responsabilité au plan humain. Il évoque une « tendance à la déshumanisation dans ces AP »

Décembre 2002 ;; Élection du Comité d'entreprise:

- Un nouveau délégué syndical central a été désigné par l'union locale CGT : Moïse Paul opérateur à La Plaine Saint-Denis
- 5 établissements ont une ou plusieurs représentations syndicales
 - Beauvais : CGT
 - Paris Bureautique : CGT+CFDT
 - Étampes : FO
 - Nanterre : CGT
 - Plaine St Denis : CGT+CFDT

Décembre 2004, Myra Cohen présente les demandes des élus du CCE :

- Connaître les orientations pour les 3 prochaines années
- Assister aux réunions du conseil d'administration
- Participer à l'élaboration du plan associatif

Le nouveau statut de 2002

Dès 1994, le conseil envisage un « dépoussiérage » des statuts et évoque la piste de transformation en fondation.

Parallèlement, le Directeur général Patrick Gèze et les Directeurs ont réfléchi sur la nécessité, après 40 ans d'existence, de « *redéfinir la mission, l'éthique, la vocation de l'ANRTP à la lumière de la réalité d'aujourd'hui et du vécu des opérationnels* »

Ce travail de réflexion a été « attentivement étudié et largement discuté par le Bureau, qui l'a jugé tout à fait utile, positif et méritoire. »

Pour aller plus loin, un groupe restreint d'administrateurs a reçu la mission de rédiger un projet d'orientations générales. Ce groupe de travail est constitué de Marie Laurence Nivet-Carson, Guy Chaille et Jean François Montès.

En décembre 1996, le texte de la Charte ANRTP est présenté au conseil. L'avant-projet de ce texte avait été élaboré par le nouveau Directeur général Andre Nunold, nommé en avril, et discuté avec les Directeurs pendant le séminaire du Mans. Ce texte est considéré par le conseil à usage plutôt interne. André Nunold insiste sur « l'urgence de mobiliser toutes les énergies autour d'un projet commun et consensuel »

CHARTRE A.N.R.T.P.

NOTRE FINALITE
Assurer l'emploi et l'épanouissement
des personnes handicapées en
structures adaptées ou en milieu
ordinaire.

NOTRE PROJET
Satisfaire nos clients et notre
personnel.

NOTRE FORCE
Etre unis au sein d'un groupe
associatif.

NOS MOYENS
Valoriser notre savoir-faire, notre
professionnalisme et la qualité de
notre ouvrage

*Nous garantissons que notre
objectif sera réalisé car:*

*Notre projet est validé,
nos forces sont mobilisées,
nos moyens sont à la hauteur de nos
ambitions.*

Le Président de l'A.N.R.T.P.
Direction Générale - Paris
Ateliers Robert Laplane - Beauvais
Ateliers de Corbeil
Ateliers d'Etampes
Ateliers André Breton - Lannion
Ateliers Alfred Rosier - Mantes la Jolie
Ateliers de Nanterre
Ateliers Robert Philippe - Nantes
Ateliers Charles Vouaillat - Orléans
Ateliers Fernand Bosse - St Etienne du Rouvray
Ateliers de St Denis
C.A.T. Maurice Pilod - Paris
Centre Robert Ruxon - Paris
Centre de Bilans de Compétences - Paris
Ateliers Bureautique - Paris



Document réglementaire propriété de l'ANRTP - DIRECTION GÉNÉRALE.
Diffusion institutionnelle encadrée.
Reproduction interdite - Nombre d'exemplaires limités - 100 exemplaires.

0001

Cette charte accompagne le premier plan triennal de l'association baptisé « Plan de Consolidation » pour les années 1997, 1998 et 1999. Il comporte des « objectifs précis dans les quatre champs d'action que sont la politique sociale, la politique de gestion, la politique commerciale et la politique de production »

Ce document décrit avant tout les rôles respectifs des parties prenantes.

Le rôle de la Direction générale est d'assurer la mise en œuvre des objectifs associatifs définis par le Conseil d'Administration, sur proposition du Président

L'adaptation du projet à notre réalité interne et aux exigences de notre environnement économique et social exige un redéploiement des responsabilités au sein de l'ANRTP.

De fait, la réalisation des objectifs associatifs repose sur une stratégie de décentralisation des responsabilités qui s'exerce dans le cadre de projets

d'établissements lesquels, en organisant le développement de chaque unité, redonneront, à moyen terme, à l'ANRTP, une force économique et sociale reconnue par nos partenaires.

Les discussions sur le changement de statuts reprennent par intermittence et sans passionner le conseil, plus préoccupé par les difficultés financières

Le 17 décembre 2001, le conseil adopte les nouveaux statuts, préparés par Francis Montès avec l'aide de Richard Boulin et Myra Cohen

La transformation en fondation est abandonnée. Laurent Lucas et Marguerite Aubry étaient fermement opposés. Les autres administrateurs, plutôt agnostiques sur le sujet, recherchent « *la solution la plus efficace pour consolider l'avenir et rassembler les énergies* »

Francis Montès était le seul partisan d'une fondation. Il jugeait que ce statut bénéficiait d'une meilleure image et permettait de s'affranchir des contraintes de la vie associative. Il se rend cependant à l'avis général.

Pour lui, le but fondamental de la modification est d'élargir le champ d'activité à la mise en place et à la gestion d'établissements et services financés sur budget global ou prix de journée

La création de foyers ou de foyers éclatés est « *un des moyens concourant à l'intégration sociale des opérateurs handicapés à l'instar du détachement en entreprise ordinaire* »

Ceci devrait permettre également de mieux équilibrer les revenus de l'association

Les articles 1 et 2 des nouveaux statuts sont ainsi rédigés :

ART. 1 : BUT

L'Association dite « AssociationN pour l'insertion et la Réinsertion professionnelle et humaine des Handicapés » (A.N.R.H), fondée en 1954 et reconnue d'utilité publique en 1985, a pour but l'insertion dans la société civile et/ou le monde du travail des personnes adultes qui, en raison de leur handicap physique ou/et psychique, sont en situation de délaissement, de marginalisation ou d'exclusion sociale, ou subissent des atteintes à leur intégrité et leur dignité humaine, ainsi que l'amélioration de la situation matérielle et morale des personnes qu'elle a en charge.

Sa durée est illimitée.

Elle a son Siège à PARIS.

ART. 2 : MOYENS D'ACTION

Les moyens d'action de l'Association sont :

1°/ La création et la gestion d'établissements et de services agréés par le Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales, de la Santé et de la Solidarité, et répondant aux typologies suivantes :

a) Centres de Bilans de Compétences, Pôles Ressources, Centres de Rééducation Professionnelle, Entreprises d'Entraînement Pédagogique et Centres d'Aide par le Travail, bénéficiant d'une dotation globale de financement ou d'un prix de journée ;

b) Ateliers Protégés, dont la majeure partie des ressources provient de leur production ;

c) Etablissements ou services à vocation d'accompagnement à la Vie Sociale (accès aux sports, aux loisirs et à la culture) ou d'hébergement (foyers-logements, foyers-soleils, maisons d'accueil spécialisées,...) financés par convention avec les collectivités publiques nationales, territoriales ou locales ;

2°/ L'organisation et la tenue de rencontres, colloques, assises et manifestations concourant à la réalisation de ses buts ;

3°/ La rédaction, l'édition et la diffusion de tous supports écrits, visuels, audiovisuels, radiophoniques ou télématiques se rapportant au but poursuivi par l'association.

L'A.N.R.H. s'interdit toute activité politique ou religieuse.

Le nouveau nom ANRH

En juin 2001, Francis Montès propose un nouveau nom : ANRSH : AssociationN pour l'insertion et la Réinsertion professionnelle sociale et humaine des Handicapés.

Dans la version définitive, l'adjectif « Sociale » disparaîtra

L'année précédente, le conseil avait apporté une clarification quant à l'utilisation des sigles ANRTP (relations institutionnelles) et ANR-Services (relations d'affaires en matière de production) pour tous les AP

Un faux semblant ?

La création de foyers et de maisons de vie, objet de la refonte des statuts, n'a finalement jamais eu lieu.

La communication externe et interne, dont le besoin est exprimé autant par les administrateurs que par les Directeurs n'a pas encore été lancée.

Les prémices d'un projet associatif

En 2000, le conseil considère que la rédaction d'un projet mobilisateur et fédérateur est une priorité. Il faudra cependant attendre 7 ans pour que le premier projet associatif soit publié.

Dans son rapport en 2003, la Cegos relève le manque d'un projet stratégique clair. Dès lors, le Projet associatif est la première priorité du plan de redressement présenté le 4 décembre 2003 à la DGEFP

Le conseil décide de faire appel à un cabinet spécialisé, « Formation et développement » qui a déjà travaillé pour les CAT de Corbeil et Paris. Ceci laisse Laurent Lucas sceptique – il y voit le « risque de se faire psychanalyser »

Ce n'est que début 2005 que sont lancés les premiers 2 groupes de travail (Mission et valeurs ; Enjeux actuels : points forts et points faibles

Les administrateurs ont été sollicités par questionnaire : 14 réponses sont recueillies

Un 3° groupe de travail est organisé sur le thème « publics accueillis : actuel et potentiel »

En juin 2005, se tient le dernier groupe de travail : « les axes stratégiques d'intervention : modalités : pérennisation, adaptation, élargissement »

Puis est organisée une réunion avec les Directeurs d'établissement avec la participation « silencieuse » de deux administrateurs (Annie Perez-Vieu et Michel Grimaud).

Après une interruption de près de 2 ans, le projet associatif sera finalement publié en 2007.

V. Conclusion : une nouvelle génération émerge

Le 21 juin 2004, tandis que de nombreux membres influents quittent le bureau (Marie Laurence Nivet-Carzon) ou démissionnent (Laurent Lucas, Marguerite Aubry, André Jacob), **Annie Perez Vieu** se porte candidate « *si personne d'autre ne se présente* ».

Faute de quorum, il faudra attendre le 18 octobre pour qu'elle soit élue vice-présidente.

Haut fonctionnaire spécialisée dans les affaires sociales, elle membre assidue du conseil d'administration depuis 1978,

Le 21 octobre 2005, **Michel Grimaud** est élu vice-président en remplacement de Louis-Etienne Albrand peu disponible en raison de ses « *multiples activités à travers le monde* ».

Retraité de la CNP, il est nommé conseiller technique en avril 2004, chargé d'une mission sur la sécurité des personnes et des biens auprès du Directeur administratif. Il devient administrateur en décembre de la même année.

Marc Joachim est nommé Directeur général le 14 novembre 2005. Il demeurera à ce poste jusqu'à son départ en retraite fin octobre 2018

. Recruté comme Directeur de Mantes-la-Jolie en avril 1992, cet ingénieur de formation parvient à redresser l'établissement. Il prend en parallèle la direction de Nanterre et propose la réunion des deux ateliers dans un même site . Il crée puis dirige Paris Bureautique. Directeur du développement Île-de-France en 1997, il est nommé Directeur régional en 1999.

Lorsqu'en décembre 2000, Michel Aubry devient gravement malade, il est nommé Directeur général adjoint intérimaire. Le conseil le juge «

indiscutablement qualifié pour assumer les responsabilités qu'implique ce poste en dépit des reproches qui lui ont été fait d'être trop impératif et pas toujours très humain »

Lors de la nomination d'Yves Girard, il devient formellement Directeur général adjoint.

Myra Cohen lui succède comme Directeur général adjoint le 14 novembre 2004

Cette ancienne DRH est recrutée en 1997 comme « coordinatrice d'action sociale » pour les établissements d'île de France », cette création de poste est la conséquence du constat fait par l'économiste régional de la DRTE qui « déplorait un manque d'efforts en matière d'action sociale »

Elle est nommée Directrice des Relations Humaines en avril 1999. Le conseil lui attribue le mérite de la diminution des contentieux prud'hommes, mais demande qu'elle soit remplacée « pour le volet action sociale de son poste »

En avril 2003, son titre est changé en Directrice des Ressources Humaines :

Annexes

1992 : discours de Patrick Gèze devant le conseil d'administration

1995 : 30° anniversaire des fonctions de Président de Francis Montès

1997 : Charte ANRTP et organisation stratégique

1997 : Conduite à tenir à l'égard des travailleurs handicapés aux plus faibles capacités productives

2002 : nouveaux statuts de l'ANRH

2004 : les Petits Potins de Maurice

2004 : 50° anniversaire de l'ANRH – Francis Montès

2005 : Décès d'Yves Girard : Conseil d'administration du 14/11/2005

Réun. 17.12.1992

000279

ANNEXE 2

Intervention de M. Patrick GEZE au Conseil
d'Administration du 17.12.1992

Je tiens tout d'abord à vous exprimer mes plus vifs remerciements pour la confiance que vous venez de témoigner à mon égard, et à vous assurer que, quoi qu'il advienne, je mettrai tout en oeuvre pour être à la hauteur de la tâche que vous me confiez ; tant j'ai conscience que, de cette responsabilité, dépend peu ou prou la situation de 800 personnes handicapées.

Je voudrais d'abord préciser le cadre dans lequel va s'inscrire cette intervention. Ce cadre, c'est celui de la politique de l'ANRTP, insufflée et portée par le Conseil d'Administration et son Président, politique à laquelle je souscris entièrement, cela va sans dire.

L'objectif de fond de l'ANRTP, c'est bien avant tout de développer au maximum l'emploi pour des personnes handicapées. Et l'emploi c'est en premier lieu leur assurer un niveau de ressources satisfaisant basées sur une rémunération reflétant au plus près possible, la quantité et la qualité de leur travail. L'emploi, c'est aussi contribuer à une insertion dans la société de personnes qui, sans nos ateliers, en seraient exclues. C'est donc agir pour la socialisation des personnes handicapées, agir pour que soit reconnue le droit au travail ainsi que le droit à la différence. C'est enfin mettre en oeuvre tous les moyens possibles pour participer au développement de la qualification professionnelle et à l'épanouissement de ces personnes, pour valoriser au mieux leur potentiel et développer leur autonomie.

Et pour ce faire, l'ANRTP a fait le choix de mettre en place une activité économique forte, qui implique ainsi directement les personnes handicapées dans les réalités du monde du travail.

Je ne peux qu'être admiratif devant les résultats du travail mené depuis bientôt quarante ans, tant par les fondateurs – ceux qui ont posé toutes les fondations de l'édifice ANRTP – qu'ont été notre Président M. MONTES, Melle. HUNAUT et M. ROSIER, que par les opérationnels qui ont concrétisé et développé sur le terrain l'action de l'Association, et je pense tout spécialement à Melle. BRISSONNEAU – à qui je tiens à rendre hommage et à signifier ma profonde admiration –, à Mme. PREVOST et à Mme. CHRISTOPHORY.

Les risques qu'ils ont pris, les efforts acharnés et soutenus qu'ils ont déployés, avec la participation, la motivation et l'engagement de tous ceux qui ont travaillé avec eux, au Conseil d'Administration et dans les établissements – et je pense particulièrement aux Directeurs et aux hommes et aux femmes qui les entourent – ; ont contribué à faire de l'ANRTP une Association vivante, forte et reconnue par ses partenaires. Le premier de ses succès, c'est bien sûr la réalité de l'emploi pour 750 à 800 personnes handicapées.

Mais c'est aussi, même si certains établissements connaissent aujourd'hui de réelles difficultés, au-delà de la mauvaise conjoncture économique ; une Association ayant une solide structure financière qui l'autorise à regarder l'avenir avec de bons atouts.

Néanmoins, il convient de ne pas s'endormir sur ses lauriers, et d'être particulièrement vigilant aux multiples évolutions de l'environnement tant économique que social.

Les périodes de mutation sont favorables à la redéfinition des axes stratégiques. Et la stratégie repose d'abord sur l'expression et l'affirmation de sa propre identité. C'est à partir de là que l'on peut dire où on veut aller et identifier les moyens nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.

L'identité de l'ANRTP, c'est notre double vocation : contribuer à l'insertion de personnes exclues de par leur handicap, au travers de l'emploi ; et pour ce faire, jouer le jeu de l'entreprise, avec toutes ses contraintes habituelles. La richesse de notre pari, c'est en retour, de prouver que

l'entreprise peut être au service de l'homme et non du profit, et c'est là que nous sommes et demeurons novateurs.

Dans le cadre de la politique définie par le Conseil d'Administration et son Président, la stratégie à mettre en oeuvre dans les années à venir s'articule autour de trois axes principaux : le projet social, la stratégie d'entreprise, la structure et les moyens de l'ANRTP ; le dernier point résultant des choix posés au travers des deux premiers.

En matière sociale, cinq orientations se dessinent dès aujourd'hui :

- renforcer et affiner notre action de développement du potentiel des travailleurs handicapés, par la généralisation des bilans de compétences, l'organisation du suivi du cursus professionnel et personnel de chacun, la mise en place de réels projets professionnels individualisés, incluant les objectifs de formation, de qualification professionnelle, mais aussi de réalisation au sens plus large du terme ;

- développer les contacts avec le milieu professionnel extérieur par le placement de personnel en entreprise et, lorsque cela se révèle possible, par le placement en "milieu ordinaire" (sans pour autant souscrire à l'idée démagogique que l'Atelier Protégé n'est qu'un lieu de passage) ;

- tirer vers le haut le niveau de qualification du personnel handicapé par la formation continue, mais aussi par le recrutement. Pour pouvoir suivre les évolutions imposées par l'environnement économique il est en effet vital de recruter du personnel plus qualifiable qu'aujourd'hui ; et pour ce faire d'agir en direction des COTOREP dont l'attitude souvent irresponsable fait peser de lourds dangers sur l'avenir de l'Atelier Protégé ;

- développer, en retour, l'insertion temporaire de salariés handicapés orientés vers le "milieu ordinaire" et contraints au chômage longue durée ; en partenariat avec l'AGEFIPH, les DDTE et des organismes de formation ;

- approfondir la réflexion relative à l'évolution de la demande d'insertion professionnelle des exclus de l'emploi : la situation est aujourd'hui radicalement différente de celle qui prévalait il y a 20 ans. Il faut compter avec 3 millions de chômeurs dont plus de 600 000 relèvent d'un traitement en partie social, et il semble a priori évident que l'action et le financement des pouvoirs publics à l'avenir tiendra compte de cette nouvelle donne. Il serait dangereux pour nous de ne pas intégrer dès aujourd'hui ces perspectives dans notre réflexion.

En matière économique, le constat de notre situation révèle un positionnement quasi-exclusif dans le secteur industriel, et le plus souvent en position de sous-traitant de dernier échelon. Par ailleurs, on observe une diversification importante des métiers, à l'échelle de l'ensemble de l'Association, comme de celle de chacune des unités ; à laquelle s'ajoute une absence de complémentarité et d'interaction entre ces dernières.

De ce bref constat découle 3 principales pistes de développement :

- à long terme : la tendance de l'industrie à une réduction continue du volume de l'emploi auquel se substitue progressivement des investissements de plus en plus lourds en capital et une technologie de plus en plus sophistiquée, conduit à terme à un hiatus par rapport à notre vocation. En revanche, le secteur des services, demeure lui, créateur net d'emplois et voit régulièrement surgir de nouveaux gisements. Il nous faut dès aujourd'hui nous préparer à vivre cette évolution de fond. Pour nous, c'est en priorité le service aux entreprises, notamment en matière de traitement

administratif et informatique, de magasinage, et pourquoi pas dans les métiers liés à l'environnement, en plein développement ;

– à plus court terme, nous nous devons de dépasser notre situation de prestataire de main-d'oeuvre, pour gagner un échelon dans la sous-traitance et, pour avancer vers davantage de partenariat avec nos clients. Cela signifie l'élargissement de la gamme de services que nous vendons, autour de la production ; par le développement de la gestion des achats et des stocks, la participation à des études techniques et aux méthodes, l'assurance de la qualité (normes ISO 9000), le partenariat dans l'action commerciale, etc... Cette évolution doit donc nous amener à nous rapprocher de la structure et des modes de fonctionnement de la plupart des entreprises. Attendre pour mettre en oeuvre ces mutations serait prendre le risque d'être définitivement distancé par la concurrence ;

– troisième point enfin, la spécialisation sur un ou quelques métiers. A l'heure où toutes les entreprises ont entrepris, voire finalisé, cette démarche de recentrage, notre diversification qui a longtemps été un atout, risque maintenant de se retourner contre nous. Si une certaine diversité doit perdurer, afin de tenir compte des différents niveaux des salariés handicapés, celle-ci doit s'inscrire dans le cadre d'un (ou de quelques) créneau(x) d'activité bien ciblé(s). C'est à partir de là que nous pourrions développer une politique commerciale cohérente, des actions de formation s'inscrivant dans la durée, et surtout une politique d'investissements productifs adaptés et nécessaires pour rester dans la course de la concurrence.

Ces orientations stratégiques dans nos deux domaines majeurs que sont le social et l'économique, se traduisent nécessairement par une adaptation de nos structures et donc de nos moyens.

Le premier axe est celui du renforcement de la cohérence de l'ensemble du corps ANRTP : les stratégies de chaque établissement doivent s'intégrer progressivement dans celle plus générale de l'Association, en vue de développer les synergies et les économies d'échelle que la taille du groupe autorise. En vue de développer également les interactions entre les établissements, y compris celui de Belleville qui peut – dans le cadre de sa reconversion – avoir un effet de levier pour le développement des potentiels de l'ensemble des personnels de l'Association. Plus d'unité, donc, pour plus de force.

Autre élément essentiel : la motivation des hommes, et notamment des responsables, à quelque niveau qu'il soit. Et cela passe notamment par leur participation à l'élaboration des décisions majeures, même si le choix final reste du ressort soit du Conseil d'Administration, soit de la Direction Générale, selon les cas. Mais on ne peut envisager d'engagement durable des responsables sans être à leur écoute et sans leur donner un rôle de force de proposition, d'acteur du développement de l'Association.

Les orientations générales rapidement présentées se déclinent selon un certain nombre de priorités qu'il convient de hiérarchiser. Ces priorités sont de deux ordres : fonctionnelles et opérationnelles.

Fonctionnelles d'abord et j'en vois quatre à ce niveau :

– la structure et l'organisation : c'est-à-dire la définition du rôle et des fonctions de chacun des pôles opérationnels, et principalement la répartition des responsabilités entre Direction Générale et Directeurs, ainsi que le mode de prise de décision ;

- le management, avec l'orientation vers un management participatif dans lequel la notion d'objectifs devient déterminante, selon le schéma classique : constat-objectifs-moyens-évaluation;
- la communication interne, qui doit trouver de nouveaux modes d'expression à tous les niveaux de l'Association : entre Conseil d'Administration, Direction Générale, Directeurs, équipes d'encadrement et salariés handicapés ;
- la gestion enfin, dont le renforcement des moyens et des outils d'analyse est indispensable à un pilotage serré et affiné de l'activité de l'Association.

Les priorités opérationnelles ensuite, au nombre de huit, qui ne peuvent toutes être mises au même niveau, les deux premières présentant un caractère d'importance majeure :

- le projet social, qui doit être considéré comme un pôle à part entière de notre structure, dans une perspective dynamique, et non pas passive ;
- le commercial et le marketing, dans lequel nous avons en toute urgence des efforts importants à déployer afin d'assurer la survie de l'outil économique ;
- la politique d'assurance-qualité, qui représente une assurance pour l'avenir. Prendre du retard dans ce domaine reviendrait à nous fermer l'accès aux marchés de demain ;
- la gestion des ressources humaines, c'est-à-dire la politique de recrutement, l'expression des salariés de tous niveaux, la gestion des carrières ;
- la formation, là aussi pour tous les niveaux de personnels, qui doit pousser à aller vers davantage de savoir-faire et de professionnalisme ;
- la production et la technologie, bien sûr, pour lesquels nous nous devons d'être en permanente évolution à l'écoute de nos clients ;
- la politique d'investissement et tout spécialement celle des investissements productifs, qui sont le gage de notre crédibilité mais aussi de notre productivité ;
- la communication externe enfin, en direction tant de la clientèle, que des institutions et du milieu médico-social.

Toutes ces orientations nous conduisent à nous rapprocher de la structure d'autres grandes entreprises ou associations et nécessite pour être couronnées de succès, que soient mis en oeuvre les moyens adéquats. Et en l'occurrence, les premiers des moyens ce sont les hommes, et il nous faut donc envisager, avec toute la prudence et la progressivité, mais aussi toute la volonté nécessaire, de renforcer les moyens humains de la structure opérationnelle centrale de l'ANRTP. C'est l'adjonction de ces compétences de bon niveau qui fera le succès de cette politique, et c'est ce que je vous demande pour l'avenir, en conclusion de cet exposé à la fois trop long et trop succinct. Mais je suis bien évidemment à votre disposition pour répondre aux questions qu'il aurait pu susciter chez vous, en vous remerciant de votre attention et une nouvelle fois de la confiance que vous me témoignez aujourd'hui.

**30ème anniversaire des fonctions
de Président de Francis MONTES**

Les Membres du Bureau –en plein accord avec Patrick GEZE, Directeur Général– ont souhaité à l'occasion de la 100ème réunion du Conseil d'administration de marquer leur amitié et leur reconnaissance à Francis MONTES qui fut élu Président de l'ANRTP en remplacement de Robert BURON lors de la séance du Conseil d'administration du 25 octobre 1965. Ils ont demandé à Laurent LUCAS –avec lequel Francis MONTES a travaillé pendant plusieurs décennies– de se faire leur interprète.

Laurent LUCAS rappelle que Francis MONTES fut militant syndicaliste très jeune, gravement atteint par la maladie, issu d'un milieu honorable mais pauvre ce qui le conduisit à gagner sa vie dès l'âge de 13 ans en qualité de Manoeuvre-maçon en pleine Occupation (1941) de la France par les nazis.

Ces éléments qui auraient pu être négatifs et annihilants ont été pour lui au contraire un marchepied, une stimulation pour progresser dans la vie professionnelle, sociale et dans les engagements syndicaux et associatifs.

C'est en raison de ses responsabilités multiples et variées d'administrateur et de membre de commissions officielles qu'il a pu développer l'ANRTP par la création de nombreux établissements grâce à un travail permanent et en équipe avec les membres du Conseil d'administration mais également avec la Direction Générale, les Directeurs et les personnels des établissements.

Ce sont des remerciements et des sentiments amicaux et fraternels qui constituent l'essentiel du message de Laurent LUCAS et que les Administrateurs et Directeurs de l'ANRTP ont voulu concrétiser en offrant à Francis MONTES un objet d'art. Il s'agit d'une coque de Caravelle confectionnée par l'ARPTH de Lannion, Atelier Protégé voisin et ami du nôtre. Concrétisation d'une suggestion de Laurent LUCAS et Patrick GEZE assurée par Georges CLAEYSENS.

000

Après avoir remercié Laurent LUCAS de ses propos fraternels et élogieux, et tous les Administrateurs et Directeurs qui lui ont offert ce très beau présent, Francis MONTES souligne que sa vie a été marquée par de nombreuses épreuves en particulier dans le domaine de la santé de lui-même et de ses proches, mais d'une série de chances. La première est d'avoir survécu grâce à quatorze hospitalisations –totalisant près de cinq années– cinq opérations, etc. La seconde –et non des moindres– est d'avoir rencontré tout au long de sa vie des personnes plus âgées et plus expérimentées que lui qui l'ont guidé, conseillé, soutenu, "parrainé".

1. Dès 1945, au Sanatorium du Rhône : Jean GERMON, le poète, Agrégé de Philologie, conseiller littéraire et théâtral du Prince de Monaco, qui lui fit taper à la machine un grand nombre de ses poèmes et lui établit un plan de lecture qu'il n'a pas encore épuisé ; en mars 1946; Joseph MICOUD, grand résistant, qui durant sa cure intégrale (interdiction de se lever) le conseilla pour le lancement de la Section de la Fédération Nationale des Malades.

2. Dans son action militante à la FNMIP, il fut aidé dès 1947 par Melle Rose CLEMENT, Directrice adjointe du Collège de Jeunes Filles d'Avignon, et fondatrice en 1939 de l'un des premiers services de travailleuses familiales ayant existé en France. Puis, dans ses responsabilités de Secrétaire Général de 1949 à 1956 par : Robert FOURNIER qui le fit élire au Conseil National alors qu'il avait 19 ans et Secrétaire Général permanent à l'âge de 21 ans ; Raymond BACHERE, ancien pharmacien, tuberculeux chronique, dont le soutien et les conseils lui furent déterminants. Il ne saurait oublier les militants qui, sans être ses "parrains", le soutinrent dans son action au Secrétariat National : Albert ROBIC, André JACOB, Donat MIROUX, Claude NERON, et d'autres...

3. Sur le plan syndical : Fernand BESSE, Secrétaire Confédéral de la CFTC, qui le conseilla par correspondance dès 1947 -alors qu'il se trouvait au Sanatorium de post-cure de Betterette- puis en 1955 le fit inscrire sur la liste des candidats aux élections de la Sécurité Sociale où il fut élu à la Caisse Primaire Centrale et à la Caisse Régionale de Paris. C'est aussi avec Fernand BESSE -l'un des membres fondateurs de l'ANRTP- qu'il travailla au sein de la Commission interministérielle du Reclassement des handicapés.

Toujours sur le plan syndical et dès 1953 : Maurice BOULADOUX, Président, et Georges LEVARD, Secrétaire Général de la CFTC, qui le nommèrent au Commissariat Général au Plan à la Commission de l'Équipement sanitaire et social (IVème Plan), mandat qui lui fut maintenu par Eugène DESCAMPS, Secrétaire Général, et Laurent LUCAS, Secrétaire Général adjoint (Vème et VIème Plans).

Ce sont aussi Laurent LUCAS et Eugène DESCAMPS qui le proposèrent à la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens en 1960 pour représenter celle-ci à la Commission tripartite de la CEE pour l'harmonisation des législations sociales en Europe

4. Sur le plan des activités politiques, en qualité de rédacteur de propositions de loi et de rapports destinés aux Commissions de la Santé, du Travail et des Finances, ses "parrains" à l'Assemblée Nationale qui déposèrent ses textes furent Jean CAYEUX, Député de Paris, Président de la Commission de la Santé ; Noël BARROT, Député de la Haute-Loire, questeur de l'Assemblée (père de l'actuel Ministre du Travail et des Affaires Sociales) ; Paul BACON, Député de la Seine, plusieurs fois Ministre ; Robert BURON, premier Président de l'ANRTP, Député de la Mayenne et treize fois Ministre sous la IVème et Vème République. Il collabora aussi -à leur demande- pour la rédaction de propositions de loi et de rapports présentés à l'Assemblée Nationale avec Germaine POINSOT-CHAPUIS, Député des Bouches-du-Rhône, Maria RABATE, Irène de LIPKOWSKI, Francine LEFEBVRE, Fernand BOUXOM, Députés de la Seine ; Albert MORA, Député des Basses-Pyrénées, Maurice GUERIN et Jean VILLARD, Députés du Rhône ; M. COURTOIS, Député du Jura, Marcel DAVID, Député des Landes, Me DOMINJON, Député de l'Ain, et plusieurs autres moins assidûment. Avec Bernard LAFAY, Sénateur de la Seine, etc.

5. Au sein de l'ANRTP -dont il fut co-membre fondateur- ses principaux soutiens furent le Pr Maurice PILOD, qui le proposa pour remplacer Robert BURON comme Président en octobre 1965. Auparavant Alfred ROSIER, Directeur de la Main-d'Oeuvre au Ministère du Travail, qui l'associa intimement aux travaux et recherches de l'Administration centrale ; et Robert BURON, Président de l'ANRTP qui le proposa en décembre 1957 comme Secrétaire Général ; sans oublier Anne-Marie HUNAUT, fondatrice des premiers établissements de l'ANRTP.

A l'ANRTP, tous les membres du Conseil d'administration lui apportèrent leurs conseils et leurs appuis dès janvier 1958 lorsqu'il commença à assumer ses fonctions de Secrétaire Général et ensuite lorsqu'il fut élu Président en 1965. Ces soutiens ne se sont pas démentis depuis, malgré les disparitions, les démissions et les remplacements.

Il ne saurait oublier Nicole BRISSONNEAU, Yvonne PREVOST, Christiane et André CHRISTOPHORY, et les Directeurs des établissements (Georges CLAEYSSENS, Alain HIS, Roland NIEL, Michel SEGUINAUD, Maurice TISSIER, Jacques TOGNOTTI) et ceux qui, plus récemment nommés, ont repris le flambeau.

6. Au sein des Caisses de Sécurité Sociale, il ne saurait oublier la mémoire d'André BRETON, Directeur Général de la CRAMIF, et pendant plus de quinze ans Administrateur de l'ANRTP ; Robert MORAS, Directeur Général de la Caisse Primaire Centrale –entreprise qui atteignit 25 000 salariés– et dont il fut le confident malgré la différence d'âge. C'est grâce à Robert MORAS qu'il découvrit les problèmes internes d'une grande entreprise. Au sein du Conseil d'administration de la Caisse Primaire Centrale : Charles GATINEL et Paul BRETONVILLE, tous deux de vingt ans leur aîné, lui firent profiter de leur immense expérience.

Quant à Fernand BESSE, il lui céda –lorsqu'il partit comme Chef de la Division de l'Emploi et de la Formation professionnelle à la CEE en juillet 1958– tous ses mandats d'Administrateur d'innombrables établissements dont l'Oeuvre des Sanatoriums Maritimes pour Enfants. Au sein de celle-ci, il trouva l'appui de grands médecins, le Dr MARQUESI, le Pr Robert LAPLANE, mais aussi le Dr EXBRAYAT-DURIVAUX, ancien Directeur des Hôpitaux à l'Assistance Publique, qui le fit nommer Secrétaire Général de l'Oeuvre en octobre 1967.

7. Une chance extrême aussi c'est de s'être engagé dans le syndicalisme à l'âge de seize ans le 1er septembre 1944 (grâce à son père grand militant syndicaliste et mutualiste) et dans le monde associatif à dix-sept (à Santé Populaire puis à la FNM). Il s'agit là d'univers extraordinaires car la confiance des camarades est quelque chose de merveilleux mais en même temps de redoutable. Elle charge le militant de responsabilités auxquelles il n'est jamais assez préparé. C'est un puissant aiguillon pour apprendre "sur le tas" par l'expérience, le vécu mais aussi par les cours du soir et l'étude solitaire de traités universitaires.

Certes, pour accéder à certains niveaux de responsabilités et pour s'y maintenir, il convient d'avoir une volonté inébranlable et de l'abnégation car ce genre d'engagement ne se fait jamais sans sacrifices personnels et familiaux. C'est la raison pour laquelle il rend hommage à Odette, son épouse qui, depuis 43 ans, n'a cessé de l'épauler dans cette oeuvre qui leur est commune.

Hommage aussi à son fils, Jean-François, car il a souffert de l'absence de son père et alors qu'il avait cinq, six ans, il interrogea sa maman en lui disant "A quoi sert Papa ? Il n'est jamais à la maison !"

Il termine en remerciant les Administrateurs et aux opérationnels de l'ANRTP présents ainsi qu'à sa fidèle collaboratrice Marie-Christine DOMERGUE depuis bientôt dix ans.

ACCORD

SUR

L'ORGANISATION STRATEGIQUE DE L'A.N.R.T.P.

Réf : AF /ORG/ 01.07.1997 / 001 / 000

SOMMAIRE

CHARTRE A.N.R.T.P.

INTRODUCTION

HISTORIQUE.....	PAGE 4.
DECLARATION DE POLITIQUE STRATEGIQUE	PAGE 7.
ROLE & MISSIONS DE LA DIRECTION GENERALE	PAGE 8.
OBJECTIFS DE LA DIRECTION GENERALE.....	PAGE 11.
ROLE & MISSIONS DES ETABLISSEMENTS.....	PAGE 15.
ORGANISATION DES SUPPORTS STRATEGIQUES.....	PAGE 16.

CHARTRE A.N.R.T.P.

NOTRE FINALITE

Assurer l'emploi et l'épanouissement
des personnes handicapées en
structures adaptées ou en milieu
ordinaire.

NOTRE PROJET

Satisfaire nos clients et notre
personnel.

NOTRE FORCE

Etre unis au sein d'un groupe
associatif.

NOS MOYENS

Valoriser notre savoir-faire, notre
professionnalisme et la qualité de
notre ouvrage

Nous garantissons que notre
objectif sera réalisé car:

Notre projet est validé,
nos forces sont mobilisées,
nos moyens sont à la hauteur de nos
ambitions.

Le Président de l'A.N.R.T.P.

Direction Générale - Paris

Ateliers Robert Laplane - Beauvais

Ateliers de Corbeil

Ateliers d'Etampes

Ateliers André Breton - Lannion

Ateliers Alfred Rosier - Mantes la Jolie

Ateliers de Nanterre

Ateliers Robert Philippe - Nantes

Ateliers Charles Nouailhac - Orléans

Ateliers Fernand Besse - St Etienne du Rouvray

Ateliers de St Denis

C.A.T. Maurice Pilod - Paris

Centre Robert Buron - Paris

Centre de Bilans de Compétences - Paris

Ateliers Bureautique - Paris



Toute action stratégique se doit d'être organisée dans sa méthode, dans ses moyens et dans les fonctions et les objectifs de ses acteurs et ce, en fonction d'une histoire qui est propre à notre association et semblable à nulle autre.

Quand bien même la Direction Générale se soit engagée dans un plan triennal de consolidation de notre association, l'organisation mise en place doit être perméable à des plans futurs.

Le premier plan triennal de l'A.N.R.T.P., baptisé « Plan de Consolidation » et qui s'étale sur les années 1997, 1998 et 1999 s'inscrit dans un contexte :

- De finalité d'emploi des personnes handicapées,
- D'unité associative,
- De fonctionnement de solidarité,
- De satisfaction d'une clientèle nombreuse et variée,
- De décentralisation des missions opérationnelles,
- De consolidation des moyens.

Ce plan vise des objectifs précis dans les quatre champs d'action que sont la politique sociale, la politique de gestion, la politique commerciale et la politique de production.

La réalisation de ces objectifs devra permettre l'élaboration d'un second plan triennal de développement qui s'appuiera sur l'organisation mise en place aujourd'hui.

Les enjeux sont importants en cette période où l'avenir des ateliers protégés est de plus en plus au centre des préoccupations. S'il nous faut, pour relever les défis qui se présentent à nous, une stratégie commune construite à partir d'objectifs précis et de moyens réfléchis, nous avons également besoin, pour garantir cette stratégie, d'une organisation infaillible.

Cet accord est par conséquent un des outils au service de la stratégie associative.

HISTORIQUE DE L'A.N.R.T.P.

*Extraits de « HISTORIQUE DE L'A.N.R.T.P. » écrit le 26 avril 1995,
par Monsieur Francis MONTES, Président de l'A.N.R.T.P.
à l'occasion du colloque du 40ème anniversaire.*

Les discussions préliminaires à la création de notre association - à l'initiative d'Alfred Rosier, Directeur de la Main d'Oeuvre au Ministère du Travail- au sein de la commission interministérielle pour le reclassement professionnel et social des diminués physiques, auxquelles Francis MONTES, Secrétaire Général de la FNMIP, participait activement, remontent à 1953.

Celles-ci conduisirent à la tenue, le 12 Avril 1954, de l'assemblée constitutive de l'ANRTP, dont le siège fut fixé provisoirement au Centre de Reclassement Professionnel, 113, rue Cardinet - 75017, Paris.

A l'occasion de la première réunion du Conseil d'Administration, le 18 Novembre 1954, le Président de l'Association, Monsieur Robert BURON, en fixa les buts :

- *Création d'ateliers protégés pour les malades et grands infirmes dont l'état de santé interdisait une reprise normale du travail dans des entreprises ordinaires.*
- *L'entretien de relations avec des grandes entreprises de la Région Parisienne afin que celles-ci créent des Ateliers Protégés annexés à leurs ateliers ordinaires.*

De surcroît, le Conseil d'Administration à l'initiative de Mlle Anne-Marie HUNAUT, Inspectrice du Travail et Secrétaire Générale Adjointe de l'ANRTP, décida la création d'un certain nombre d'activités au 23, rue Notre Dame des Victoires (75002), dont un atelier de 24 places et un centre de formation de mécaniciennes en confection dans les locaux de l'ANIFRMO (ancêtre de l'AFPA).

Sur rapport de Mlle HUNAUT, le Conseil d'Administration étudia également les conditions d'ouverture d'un atelier protégé pour aveugles situé 14, rue Daru (75008), dans les locaux de la Fondation Américaine pour le bien être des aveugles.

A cette même réunion, Mlle HUNAUT rendit compte de la création d'un CAT pour grands infirmes, 5, rue Aligre (75012), dans les locaux du Ministère du Travail.

Le 13 Décembre 1957, Francis MONTES, sur proposition de Robert BURON, Ministre et Président de l'ANRTP, fut élu Secrétaire Général de l'ANRTP.

A partir du début de la décennie 60, l'ANRTP créa toute une série de nouveaux établissements. Le premier immeuble, en 1962, fut le 17, rue du Pont-aux-Choux (acheté avec l'aide financière de la Caisse Primaire Centrale de Sécurité Sociale de la Région Parisienne) où furent transférés, en Octobre 1962, le Siège de l'Association et les ateliers des rues Aligre, Daru et Notre Dame des Victoires.

En avril 1965, l'ANRTP acheta un immeuble au 59, Bd de Belleville (11ème) afin d'y regrouper l'ensemble des sections de formation.

1965 marque une nouvelle et importante étape de l'histoire de l'ANRTP puisque le 25 Octobre 1965, Francis MONTES fut nommé, sur proposition du Professeur Maurice Pilod, vice-président fondateur, Président de l'ANRTP, en remplacement de Robert Buron.

Le 17 Mars 1969 sont ouverts, à BEAUVAIS, un atelier protégé et un CAT, rue de l'Abbé Gelée, à la demande de Monsieur ARMAND, Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi. A l'occasion du transfert, en 1975, rue du Pont d'Arcole de l'atelier protégé, le CAT est cédé à l'ADAPEI de l'Oise. Cet établissement connaîtra une nouvelle opération de transfert, mais partielle, sur la ZI d'Allone en juillet 1992.

Le 1er Juillet 1970, à la demande, à Francis MONTES, d'un militant syndical, M. GODDE, militant CFDT des Établissements POLLIET & CHAUSSON, l'ANRTP ouvrit un atelier protégé et un CAT à LIMAY (78). La section CAT sera abandonnée à l'occasion du transfert de l'établissement en Octobre 1975 à Mantes la Jolie, sur la ZUP du Val Fourré.

A l'initiative de Francis MONTES, l'atelier protégé du Kremlin Bicêtre, juridiquement rattaché à celui de la rue du Pont-aux-Choux, ouvrit en Octobre 1971. Malheureusement, la délocalisation décidée par l'entreprise qui en avait favorisé la création, amena l'ANRTP à fermer cette structure le 31 Décembre 1976.

A la demande, à Francis MONTES, de Monsieur LEUGE, agent de l'Inspection Académique de Rouen, l'ANRTP créa, en 1972, l'atelier de Sotteville les Rouen, qui s'étendra sur un second site à St Étienne du Rouvray, en 1991 et fut de nouveau centralisé dans cette dernière ville en Août 1994 par la location d'un second local industriel jouxtant le premier.

En 1973, à la demande, au Président, de Guy CHAILLE, Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de l'Oise et habitant Suresnes, un atelier fut créé dans cette ville, complété en 1977 par la création d'un CAT. Pour des motifs d'exiguïté, ces locaux furent transférés en mars 1984 à Nanterre. La gestion du CAT - qui demeura sur place - fut cédée à l'ADAPEI le 1er Janvier 1985.

Le 18 Septembre 1972, c'est à l'issue d'une conférence faite aux élus du département, à la demande d'Yves NEDELEC, Conseiller Municipal, que Francis MONTES lui proposa, ainsi qu'à Pierre MARZIN, Maire de Lannion et Marie-Madeleine DIENESH, Secrétaire d'État à l'Action Sociale, la création d'un atelier protégé. Il ouvrit le 6 Janvier 1975, rue Ker Maria. Le 9 Mars 1983, il fut transféré sur l'espace industriel PEGASE, son site actuel et connut des extensions en Mai 1990, Avril 1994 et Octobre 1996.

Malgré l'aide constante du Maire de Corbeil, Roger COMBRISSE, il fallut sept années à Francis MONTES pour qu'un atelier puisse ouvrir ses portes le 9 Novembre 1979 dans des baraquements installés dans la cour de la maison de retraite de la rue Champ-louis à Corbeil. Ce n'est que le 15 Octobre 1986 que cet établissement fut transféré dans ses locaux actuels (36, Rue du Maréchal de Lattre de Tassigny), soit quatorze ans après les premières démarches engagées par le Président.

C'est à la demande de Paul RAFFIN, Directeur de la Société de Croix Marine d'Orléans, que le Conseil d'Administration décida, lors de sa réunion du 18 Juin 1979, la création de l'atelier protégé d'Orléans. Ce projet aboutit le 1er Juin 1981 avec l'ouverture de l'établissement Rue Creuse.

C'est à l'issue d'une conférence faite au personnel de la Direction Départementale du Travail et de l'emploi de l'Essonne que Mme DAVID, Directrice en 1985, demanda à Francis MONTES de créer deux ateliers supplémentaires dans ce département: un au Nord à Juvisy et un au Sud à Étampes. Après trois années de négociations, un atelier fut créé dans des locaux du centre hospitalier Barthélémy Durant, grâce à Gérard LEFRANC, Maire d'Étampes. Son installation sur la ZI d'Étampes fut effective le 08 Janvier 1990, après que l'agrément spécifique ait été délivré le 25 Octobre 1989.

Enfin, c'est le 1er Janvier 1986 que l'ANRTP remplaça l'ETIP dans la gestion d'un atelier protégé créé 18 ans auparavant par la Fédération Nationale des Malades, Infirmes et Paralysés à Nantes. Ce ne sera qu'en juin 1993 que l'établissement connaîtra son transfert sur la ZI Centre de Gros.

C'est grâce au soutien de nombreuses personnalités que l'ANRTP fut créée et s'est développée : l'action permanente de son Président depuis 31 ans, mais également celle de Robert BURON, du Professeur Maurice PILOD, ainsi que - pour le fonctionnement et le développement de nos établissements - d'Anne-Marie HUNAUT, Nicole BRISSONEAU Directrice Générale, Yvonne PREVOST Directrice Générale Adjointe, puis de Christiane CHRISTOPHORY Directrice Générale Adjointe, des directeurs et personnels d'encadrement de nos établissements au fur et à mesure de leur création.

DECLARATION DE STRATEGIE GENERALE

Assurer l'emploi des personnes handicapées, en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé, est un lourd défi à l'aube du XXIème siècle.

Il se fonde sur une histoire, celle d'une obligation législative. Depuis la loi de 1957, les textes ont évolué, certes, mais pas aussi vite que le contexte économique et social.

Le nombre de demandeurs d'emploi est considérable, les charges d'exploitation augmentent, la concurrence étrangère est de plus en plus pesante, l'application des schémas économiques par nos donneurs d'ordre est impitoyable et enfin, l'État, dans son souci de rationalisation de ses choix budgétaires se désengage progressivement.

Comme si tout cela ne suffisait pas, nous avons aussi à relever le challenge européen.

Pour affronter cet enjeu, nous devons être forts. Pour y parvenir, partageons le même objectif, soyons organisés, rigoureux, respectueux de notre cause mais également les uns des autres.

Notre force sera dans notre collectif et non pas dans la valorisation d'individualités. Elle réside aussi dans nos capacités à échanger, à transférer nos compétences en interne et à surmonter ENSEMBLE nos difficultés.

L'A.N.R.T.P. m'a confié la responsabilité de créer cette synergie, sous l'autorité du Président de l'Association.

J'en fais, en conséquence, mon objectif prioritaire!

ROLE & MISSION DE LA DIRECTION GENERALE

Outre d'être le garant de notre finalité, le rôle de la Direction Générale est d'assurer la mise en oeuvre des objectifs associatifs définis par le Conseil d'Administration, sur proposition du Président, tout en favorisant la mobilisation de nos moyens. Il est indispensable que ce rôle, dévolu à la Direction Générale par le Conseil d'Administration, soit admis par chacun d'entre nous.

De fait, les missions de la Direction Générale se déclinent de la manière suivante :

- Mettre en oeuvre les objectifs associatifs.
- Assurer leur évolution.
- Piloter les actions
- Contrôler les réalisations.

Notre projet, tel que défini dans la charte, consiste en la satisfaction de nos clients et de notre personnel. Son adaptation à notre réalité interne et aux exigences de notre environnement économique et social exige un redéploiement des responsabilités au sein de l'ANRTP.

De fait, la réalisation des objectifs associatifs repose sur une stratégie de décentralisation des responsabilités qui s'exerce dans le cadre de projets d'établissements lesquels, en organisant le développement de chaque unité, redonneront, à moyen terme, à l'ANRTP, une force économique et sociale reconnue par nos partenaires.

Ces orientations stratégiques trouvent leur consistance dans la charte et exigent le respect des trois principes suivants :

- *Principe de solidarité.*
- *Principe de conduire l'Association dans un développement économique et social.*
- *Principe de travailler dans le cadre d'un projet pour chaque établissement, issu de la stratégie générale.*

LA SOLIDARITÉ...

...doit se concevoir comme une solution conjoncturelle d'aide ou d'appui aux établissements, soit en difficulté et qui s'engagent dans un plan de redressement, soit qui s'inscrivent dans des actions de développement organisées. Par ailleurs, la solidarité au sein de l'ANRTP, par ses implications économiques et morales, notamment par la force d'action qu'elle nous confère, est une solidarité de prévention et de développement et non pas une solidarité palliative ou d'attente. Pour sa réalisation, il nous faut aussi afficher, dans tous nos actes et à tous les niveaux notre appartenance à une même association.

DÉVELOPPER L'ANRTP...

...c'est consolider sa force, sa présence et sa stabilité qui lui permettent d'honorer sa vocation tout en évitant sa déstabilisation dans ses résultats, dans sa trésorerie et dans son management social.

LES PROJETS DES ÉTABLISSEMENTS...

...sont la colonne vertébrale de la stratégie globale. Les établissements sont considérés responsables de leurs résultats sans pour autant bénéficier systématiquement d'une autonomie de choix dans les moyens. Cette responsabilité des directeurs doit être élargie mais exercée sous le contrôle de la Direction Générale et dans le cadre d'objectifs et de moyens prédéfinis et négociés avec la Direction Générale.

En tout état de cause, ce fonctionnement sur la base de projets d'établissements, doit respecter certaines règles :

- Les projets des établissements doivent être cohérents avec les orientations politiques et stratégiques de l'Association.
- Ils peuvent bénéficier du soutien logistique et financier de l'Association sur la base du principe de solidarité tel que défini ci-dessus, sur décision des instances dirigeantes (Président, Bureau, Conseil d'Administration) et dans le cadre d'une autonomie réglementaire et budgétaire.
- Ils doivent inévitablement recueillir l'assentiment et l'implication de tous les niveaux d'action.
- Ils doivent être transparents tant dans leur contenu que dans leur suivi.
- Ils doivent être évolutifs et réactualisables.

Dans l'immédiat, la réalisation de cette nouvelle politique de décentralisation de responsabilités dans le cadre d'un projet d'établissements repose sur cinq actions immédiates :

- *La redéfinition du rôle, de la mission et des moyens de la Direction Générale.*
- *L'organisation du transfert de certaines responsabilités vers les établissements.*
- *L'établissement de la circulation de l'information et la définition d'une nouvelle politique de communication (Bilan Social, Journal Interne).*
- *L'harmonisation de nos moyens et de nos langages informatiques.*
- *La mise en place des outils communs de suivi et de contrôle.*

La Direction Générale est responsable devant le Président de l'ANRTP, le Bureau et le Conseil d'Administration de l'aboutissement des objectifs et de l'accomplissement des projets d'établissements.

De fait, sa responsabilité est d'ordre stratégique, notamment dans sa manière de mettre en oeuvre les décisions du Conseil d'Administration. Il convient dès lors d'adapter les moyens de la Direction Générale à ses responsabilités et à ses missions.

Le rôle de la Direction Générale se définit par conséquent ainsi :

- **Veiller au respect de l'objectif et des buts de notre Association.**
- **Soutenir les établissements dans cette perspective et dans leurs projets.**
- **Fédérer les forces des équipes de direction, d'encadrement et de production de l'ANRTP.**
- **Harmoniser nos actions.**
- **Mobiliser les moyens à la mesure de nos ambitions.**

OBJECTIFS DE LA DIRECTION GENERALE

L'année 1997 marque le démarrage d'un plan d'action triennal (97-98-99) dont la finalité est de consolider la position économique et sociale de l'ANRTP.

Le succès de ce plan en facilitera un second qui précisera les conditions de développement de notre association. De fait, il passe nécessairement par la réalisation des objectifs que s'est fixée la Direction Générale dans le respect de la Charte ANRTP à laquelle nous adhérons tous.

Il est du devoir de tous d'oeuvrer vers des perspectives identiques. C'est uniquement parce que chacun respectera ses engagements aujourd'hui que nous réaliserons ensemble l'ANRTP demain.

Les objectifs de la Direction Générale s'inscrivent dans quatre grands champs d'action :

A / Un Plan de Progrès Social.

Notre ambition est de bâtir une politique sociale qui repose sur les principes de transparence, d'équité, de motivation et de progression. Le progrès social sera une réalité lorsque nous aborderons la phase de développement.

Pour préparer dans les meilleures conditions le progrès social à l'ANRTP, il est impératif que nous nous attachions dès à présent à :

1 - Définir et appliquer une politique salariale juste, structurée, transparente et motivante. Des considérations conventionnelles obligent à fixer l'échéance de cet objectif à Janvier 1998. Le défi est d'autant plus ambitieux que la mise en place d'un nouvel accord collectif « ANRTP » passe nécessairement par une consultation élargie du personnel.

2 - Mettre en place et pérenniser une politique de communication basée sur l'échange et le sur le respect mutuel consiste en un travail de fond et de longue haleine parce qu'il nécessite invariablement une connaissance réciproque des uns et des autres. Cette politique de communication impliquera, pour que soient limités les réseaux de communication informels généralement perturbateurs, la création de lieux d'échanges et d'expressions, matrices de propositions constructives.

3 - Cette politique de communication facilitera l'organisation d'un système de transfert de compétences structuré par une politique de formation cohérente. Dans le cadre d'une fusion des moyens de formation, la Direction Générale se réserve une part de l'enveloppe globale attribuée à la formation professionnelle continue afin d'initier des actions communes. Ceci n'obérera pas pour autant la possibilité d'initiatives décentralisées selon les besoins de chaque établissement.

4 - L'épanouissement de la personne handicapée doit rester notre préoccupation principale. Si nous devons être attentifs à la socialisation par le travail de nos personnels opérateurs, nous devons aussi être attentifs à leurs problèmes sociaux, psychologiques et médicaux. Les moyens dont dispose l'ANRTP aujourd'hui sont plus des moyens de gestion de l'urgence que des moyens préventifs. En conséquence, la Direction Générale mettra en place en 1997 une structure de coordination d'action sociale, laquelle, dans son action, aura des missions d'information, de prévention et d'orientations techniques.

5 - Une politique d'accueil oblige l'ANRTP à offrir à chacun de ses nouveaux collaborateurs les moyens de réaliser une intégration institutionnelle efficace. Que chaque nouvel embauché soit informé dès sa prise de fonction de notre Charte, de nos principes, de nos règles, de nos missions, de nos objectifs, de nos plans d'action mais aussi de ce que met en oeuvre chaque établissement est un investissement dont le retour est plus efficient que l'attente de la découverte de l'ANRTP. De plus, une politique d'accueil efficace n'est-elle pas garante d'un mode de communication interne productif ? Mon objectif est que cette politique d'accueil soit une réalité dès Septembre 1997.

B / Une Politique de Gestion Opérationnelle Consolidée.

La gestion est une responsabilité opérationnelle exercée dans une communauté de moyens et de méthode. Nous devons disposer d'outils de fonctionnement, d'analyse et de prise de décisions semblables.

1 - La décentralisation des opérations comptables doit être achevée à l'issue du premier semestre 1998 par tranches successives sous réserve de la rédaction des procédures d'exécution, de la formation du personnel, et de l'élaboration des procédures de contrôle. De plus, ce délai permet la recherche de moyens supplémentaires sur certains sites afin d'absorber de manière optimale la surcharge de travail occasionnée par l'opération de décentralisation.

2 - La décentralisation des missions opérationnelles comptables engendrera une responsabilisation accrue des directeurs en matière de rationalisation des choix budgétaires. Il appartient aux directeurs de fonder leurs choix stratégiques en terme d'investissement par la production de dossiers de « Pay-Back ».

3 - La préparation d'un second plan triennal implique que chaque établissement recherche l'objectif d'un équilibre financier hors subvention, au plus tard à la fin de l'exercice 1999.

4 - Tous ces objectifs ne peuvent être atteints que dans le cadre d'une uniformisation de nos règles et procédures de gestion comptable et financière. La force d'une unité associative réside dans cette communauté de moyens et de fonctionnement.

5 - Notre fonctionnement financier doit répondre à cette règle en ce sens qu'un fusionnement de notre trésorerie nous permet :

- * d'éviter la déperdition de produits financiers
- * de reconstituer notre trésorerie
- * d'être une force en matière d'investissement, soit en auto financement, soit dans nos négociations avec nos partenaires financiers.

C / Un Plan Nouveaux marchés

Nous ne maîtrisons pas aujourd'hui l'évolution de l'environnement économique de l'ANRTP et des besoins en sous-traitance des entreprises. Nous ignorons s'il est judicieux d'envisager des productions propres. Notre communication externe est trop disparate pour que l'on parle sérieusement de politique marketing à l'ANRTP.

Considérant que la responsabilité commerciale incombe aux directeurs d'établissement et qu'il est indispensable de concevoir une architecture type de portefeuille client qui nous évite une inquiétante fragilisation, nos objectifs pour les trois années à venir en matière commerciale s'articulent autour de trois grands chantiers :

1 - Connaître le marché actuel et futur de la sous-traitance afin de nous positionner sur des créneaux d'activité porteurs tout en créant à l'ANRTP une veille technologique afin d'anticiper les évolutions économiques.

2 - Construire une politique marketing globale ANRTP afin de diffuser dans notre environnement une image de marque nouvelle, dynamique et de professionnels.

3 - Engager et conclure dès 1997 l'étude d'opportunité d'une production propre.

D / Objectif Qualité 2000

L'ANRTP doit dès à présent préparer une restructuration future de son outil de production pour trois raisons principales :

a) Les évolutions de nos activités font qu'aujourd'hui, certains sites ne sont immobilièrement plus adaptés à une activité industrielle.

b) De même, la recherche de nouveaux marchés nécessitera, en fonction des choix que nous ferons, une réadaptation de notre outil de production et donc de notre politique d'investissement.

c) La démarche Qualité n'a pas porté, à certaines exceptions près, les résultats escomptés.

En considération de ces trois facteurs, les objectifs de la Direction Générale en matière de production sont donc:

1 - Tous les établissements de l'ANRTP doivent atteindre d'ici Décembre 1999 le niveau de la certification ISO 9002.

2 - Consolider économiquement et financièrement la position de l'ANRTP pour penser, dès 1999, une politique immobilière permettant d'adapter nos structures à nos besoins, afin de la soumettre au Conseil d'Administration.

3 - Bâtir une politique d'investissement dans l'outil de production cohérente avec les attentes de nos partenaires actuels et futurs.

Je suis conscient de l'ambition de ces objectifs. Il n'en demeure pas moins qu'ils sont nécessaires si l'on veut éviter la morosité qui nous conduira vers un déclin progressif dont les conséquences seraient douloureuses pour l'ANRTP.

Réorganiser le présent en pensant à l'avenir est le fil conducteur de la politique stratégique de l'A.N.R.T.P. dans laquelle s'inscrivent ces objectifs.

Il est indispensable que nous les partagions tous,

ROLE ET MISSIONS DES ETABLISSEMENTS

Le rôle des établissements est de traduire sur le terrain, la politique définie par le Président et le Conseil d'Administration, et initiée par la Direction Générale. Cela consiste en la concrétisation des objectifs associatifs par la définition et la mise en oeuvre des projets d'établissements dans le respect de la finalité de notre association.

De fait, les missions des établissements sont les suivantes :

- Pérenniser et développer l'emploi et l'épanouissement des personnes handicapées.
- Développer les activités économiques sur les plans commercial, de la production, de la rentabilité, de la gestion.
- Satisfaire nos clients et nos donneurs d'ordres pour les fidéliser et promouvoir notre image de marque de groupe et notre professionnalisme, notamment par la démarche Qualité.
- Mettre nos performances économiques au service d'une politique sociale basée sur la valorisation de la personne handicapée.
- Dégager les marges nécessaires pour permettre les investissements humains et matériels et consolider la force de notre association.
- Respecter quotidiennement un management social juste, équitable et dynamique.
- Appliquer, faire respecter et s'inscrire dans notre principe fondamental de solidarité.
- S'engager dans une politique de communication basée sur la considération, la transparence et l'échange.
- Mobiliser les moyens nouveaux et existants qui permettent la concrétisation de notre projet associatif.
- Défendre notre finalité, les projets d'établissements et notre image, en quelque lieu et devant quelqu'interlocuteur que soit, dans le cadre des délégations confiées.

Les Directeurs sont responsables de ces missions devant la Direction Générale qui elle-même en répond devant le Président, le Bureau et le Conseil d'Administration.

La responsabilité des Directeurs est avant tout une responsabilité de résultats, exercée dans le respect des moyens négociés avec la Direction Générale.

ORGANISATION DES SUPPORTS STRATEGIQUES

1° LES SUPPORTS STRATEGIQUES : DEFINITION.

Les supports stratégiques sont les documents utilisés au sein de l'A.N.R.T.P. et qui ont puissance d'action ou force de communication et qui contribuent à faciliter la mise en oeuvre de la stratégie définie au sein de l'A.N.R.T.P.

2° NATURE & HIERARCHIE DES SUPPORTS STRATEGIQUES.

2-1) LES DOCUMENTS DE NATURE REGLEMENTAIRE.

Les documents de nature règlementaire ont force de loi au sein de l'A.N.R.T.P. Ils peuvent provenir d'une volonté unilatérale du Conseil d'Administration et/ou du Bureau ou bien, ils peuvent être le résultat d'une action négociée en interne ou avec un prestataire externe. Sont par nature des documents règlementaires :

2 - 1 - 1 : Les Délibérations.

Les délibérations sont des actes exécutoires décidés par le Conseil d'Administration. Elles s'imposent à tous les salariés de l'A.N.R.T.P. et exigent une mise en application immédiate.

2 - 1 - 2 : Les décisions.

Les décisions sont des résolutions prises par le Bureau de l'A.N.R.T.P. Elles sont de deux types :

- Les décisions préparatoires aux délibérations du Conseil d'Administration.
- Les décisions opérationnelles, immédiatement applicables.

2 - 1 - 3 : Les accords.

Les accords sont des conventions collectives, négociées avec l'ensemble ou une catégorie de personnel de l'A.N.R.T.P. et/ou leurs représentants élus, nécessairement entérinées par voie délibérative ou décisionnaire. Dès leur entrée en application, ils s'imposent à l'ensemble du personnel de l'A.N.R.T.P.

2- 1 - 4 : Les contrats collectifs.

Les contrats collectifs sont des contrats de groupe négociés et conclus entre l'A.N.R.T.P. et des prestataires externes et qui ont pour finalité d'optimiser nos moyens stratégiques. Soumis aux instances délibératives ou décisionnaires, ils ont, dès leur validation, force règlementaire.

2-2) LES DOCUMENTS DE NATURE OPERATIONNELLE.

Les documents de nature opérationnelle ont pour finalité de définir les modalités de mise en oeuvre des documents réglementaires.

Sont par nature des documents opérationnels :

2 - 2 - 1 : Les procédures.

Rédigées par le Directeur Général de l'A.N.R.T.P., les procédures sont les règles qui précisent les principes de fonctionnement, d'organisation, de contrôle et plus généralement de la mise en oeuvre des délibérations, des décisions, des dispositions des accords et des contrats collectifs.

2 - 2 - 2 : Les modes opératoires.

Les modes opératoires décrivent les manières d'appliquer les procédures. Ils sont rédigés par les salariés de l'A.N.R.T.P. mandatés à cet effet par le Directeur Général, lequel valide systématiquement les modes opératoires.

2 - 2 - 3 : Les requêtes et les recours.

2-2-3-1) Les requêtes : Les requêtes sont les demandes d'informations complémentaires émanant des salariés de l'A.N.R.T.P. et visant à obtenir des compléments d'information quant à la mise en application d'une délibération, d'une décision, d'une disposition d'un accord ou d'un contrat collectif, d'une procédure ou d'un mode opératoire.

2-2-3-2) Les recours : Les recours sont les contestations en provenance des salariés de l'A.N.R.T.P. et relatives à l'incohérence ou à l'impossibilité de mettre en oeuvre des délibérations, des décisions, des dispositions d'un accord ou d'un contrat collectif, des procédures ou des modes opératoires.

2 - 2 - 4 : Les notes de service.

Les notes de service ont pour finalité de résoudre les problèmes posés par les requêtes ou les recours et, validées par le Directeur Général, elles ont force d'exécution.

2-3) LES DOCUMENTS DE NATURE COMMUNICATIVE.

Les documents de nature communicative ont pour finalité de faciliter les échanges d'information internes et externes à l'association.

Sont par nature des documents communicatifs :

2 - 3 - 1 : Le compte rendu.

Tout salarié rend compte à sa hiérarchie de ses actions tant en interne qu'en externe. Le compte rendu est de fait l'outil de communication et d'aide à la décision privilégié.

2 - 3 2 : La note d'information restreinte.

Chaque salarié de l'A.N.R.T.P. est destinataire, dans son activité, d'informations passives et actives, internes et externes, qu'il doit diffuser à sa hiérarchie ou au personnel placé sous sa responsabilité. La note d'information restreinte permet de cibler le ou les destinataires de l'information.

2 - 3 - 3 : Les circulaires.

Chaque salarié de l'A.N.R.T.P. est destinataire, dans son activité, d'informations passives et actives, internes et externes, qu'il doit diffuser à sa hiérarchie ou au personnel placé sous sa responsabilité. La circulaire permet une diffusion d'information non ciblée, donc généralisée.

2 - 3 - 4 : La demande d'information.

La prise de décision nécessite souvent des informations complémentaires qui sont recueillies par l'intermédiaire des demandes d'information.

2 - 3 - 5 : La copie pour information.

La copie pour information consiste en la transmission d'un document original à des destinataires désignés. Le document sera nécessairement revêtu de la mention « copie pour information » accompagné de la liste des destinataires.

2 - 3 - 6: Le journal de l'A.N.R.T.P.

A diffusion générale, le journal de l'A.N.R.T.P. est le reflet de notre vie associative ainsi que de nos positionnements politiques et institutionnels.

2 - 3 - 7 : Le livret d'accueil.

Le livret d'accueil est le document d'intégration des nouveaux embauchés.

3° GESTION DES SUPPORTS STRATEGIQUES.

3-1 : Responsabilité.

La gestion des supports stratégiques est de la responsabilité de la Direction Générale.

3-2 : Organisation.

Les documents sont réunis selon leur nature dans des classeurs identifiés :

- a) Recueil des délibérations.
- b) Registre des décisions.
- c) Index des accords et des contrats collectifs.
- d) Manuel des procédures.
- e) Répertoire des modes opératoires.
- f) Classeur des recours & des requêtes.
- g) Catalogue des notes de service.
- h) Compilation des supports d'information.

3-3 : Champ d'application.

Les documents ont valeur A.N.R.T.P. entendu au sens association. Leur déclinaison est générale sur le fond quelle que soit la forme du document.

En effet, dans le cadre de la décentralisation, chaque directeur pourra adopter, à l'intérieur de son établissement, la forme qu'il souhaite en fonction des exigences spécifiques à son mode de fonctionnement.

Toutefois, pour être recevables à l'échelle associative, les documents utilisés devront répondre, sur le fond et sur la forme aux critères définis par le présent accord ainsi qu'aux procédures et modes opératoires qui lui suivront.

3-4 : Contrôle.

La Direction Générale est garante des dispositions du présent accord interne sur l'organisation stratégique de l'A.N.R.T.P.

3-5 : Entrée en vigueur.

L'accord interne sur l'organisation stratégique de l'A.N.R.T.P. entre en vigueur le 1er JUILLET 1997.

Signatures :

LE DIRECTEUR GENERAL.



LES DIRECTEURS.



FRANCIS MONTÈS o. * c. *

PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION POUR LA RÉHABILITATION
PROFESSIONNELLE PAR LE TRAVAIL PROTÉGÉ (A.N.R.T.P.)

CORBEIL ESSONNES, LE

25 juin 1997

FM/MCD 97.349

Monsieur le Directeur Général
Messieurs les Directeurs des Ateliers Protégés
de l'A.N.R.T.P.

Pour information :

M. le Directeur du CRP "Robert BURON"

M. le Directeur du CAT "Maurice PILOD"

Mme la Responsable du Centre de Bilans et de Compétences

OBJET : CONDUITE A TENIR A L'EGARD DES TRAVAILLEURS
HANDICAPES AUX PLUS FAIBLES CAPACITES
PRODUCTIVES

1/ L'objectif de l'ANRTP, de par la volonté de ses fondateurs en 1954, était de mettre en oeuvre des actions de formation, de travail, de soutien, pour les handicapés les plus faibles exclus des dispositifs législatifs et établissements de formation.

2/ Depuis plus de quarante ans, l'ANRTP a globalement rempli cette mission tout en constatant que de nouvelles associations, fédérations et unions d'associations, ont vu le jour et créé ou développé des établissements accueillant des handicapés encore plus faibles que ceux susceptibles de travailler en Ateliers Protégés (IME, IMP-IMPro, CAT, MAS, établissements à double tarification, SANT -Structure d'Accueil Non Traditionnelle- foyer occupationnel, centres d'accueil temporaire, etc, etc.)

3/ Les populations handicapées travaillant dans nos établissements sont pour une fraction d'entr'elles victimes d'une baisse des capacités productives liées globalement à deux phénomènes :

- i- vieillissement personnel,
- ii- modification des postes liée à la délocalisation des travaux simples.

La conséquence en est qu'un pourcentage croissant n'accéderait pas au seuil des 35% du SMIC si on les payait à due proportion de leur production.

000

I/ Pour faire face à cette situation nouvelle, j'ai proposé des orientations ratifiées par le Bureau puis par le Conseil d'administration :

- a) obtenir l'extrapolation de l'Accord du 8 novembre 1989 concernant les personnels des CAT, aux Ateliers Protégés, c'est-à-dire rémunérer en fonction de la production personnelle avec un seuil de 15% du SMIC, salaire auquel s'ajouterait un complément de rémunération égal à 55% du SMIC et une AAH à taux différentiel, portant l'ensemble à une garantie de ressources de 100% du SMIC ;
- b) créer des sections de CAT dans ou à côté de nos établissements ;
- c) effectuer des démarches en vue de baisser l'âge de la retraite à 50 ans.

II/ Ces différentes orientations visent à garder dans nos établissements les handicapés les plus faibles tout en relativisant l'importance et l'intérêt de l'extrapolation à nos établissements de l'Accord du 8 novembre 1989 qui risquerait, à terme, de transformer nos Ateliers Protégés en CAT sans en avoir ni les agréments ni les moyens financiers correspondants.

Il résulte cependant de l'enquête que j'ai effectuée dans tous les établissements en avril dernier dont compte rendu ci-joint pour ceux qui n'en ont pas été encore destinataires- que les nouvelles modalités de relations avec les entreprises donneuses d'ordre accroissent la fragilité de nos Ateliers. S'ajoutent à cela les conséquences des flux tendus et de l'impératif de procéder à des changements ou modifications de production dans la même journée ce qui suppose de grandes facultés d'adaptation que ne possèdent pas certains de nos personnels.

III/ Vous avez appliqué jusqu'ici les directives du Conseil d'administration à savoir "ne pas licencier". La situation d'un certain nombre de nos établissements rend caduque cette position. En effet, ne pas se séparer de nos salariés aux capacités les plus faibles risque de mettre en cause l'existence même de nos établissements. Il y a donc lieu de mettre en oeuvre les dispositions suivantes :

1. Recourir au chômage partiel de l'Etat quand cela est possible en tenant compte de la limitation du nombre d'heures octroyées.
2. Recourir à l'Annexe 7 du Règlement Général des Prestations ASSEDIC dans l'hypothèse où la baisse des charges de travail est estimée temporaire et dont la durée peut être évaluée.

Cette prestation couvre le chômage technique total sans rupture du contrat de travail.

3. Recourir au licenciement pour cause économique lorsque la perte de marchés est durable ou lorsque les marchés potentiels ou réalisés sont d'un niveau technologique inaccessible à certains de nos salariés.

Dans cette hypothèse, recourir au licenciement pour cause économique qui ouvre droit au Régime Général d'Assurance Chômage de nos salariés.

Le tableau joint, établi par l'UNEDIC, montre les durées de prise en charge par l'Assurance Chômage en fonction de deux critères :

- a) durée d'affiliation,
- b) âge des licenciés.

Vous remarquerez qu'une période d'affiliation de 27 mois (821 jours) au cours des 36 derniers mois ouvre, pour les travailleurs de moins de 55 ans, un droit de 609 jours d'indemnisation à taux normal et 760 jours avec un taux dégressif par période de 6 mois, soit un total de 1369 jours d'indemnisation (45 mois). S'ajoute ensuite à ces droits l'accès aux prestations de solidarité payées également par les ASSEDIC mais à la charge de l'Etat.

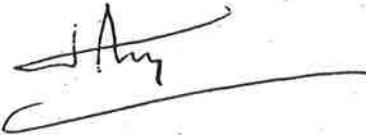
SENS DE CETTE INSTRUCTION

En fait, elle vise à garantir l'ensemble des droits aux personnes dont nous sommes obligés de nous séparer. Dans la mesure du possible, il convient -en liaison avec les institutions qualifiées- de mettre en place un plan social et d'accompagnement chaque fois que cela est nécessaire et réalisable.

Il s'agit là d'une instruction moralement très difficile à prendre et à assumer car depuis sa création l'ANRTP n'a procédé à des licenciements collectifs concernant quelques dizaines de travailleurs qu'à NANTES et MANTES-la-JOLIE.

Vous voudrez bien rendre compte au Directeur Général, d'abord des difficultés rencontrées, et ensuite -avant exécution- du type de moyens évoqués ci-dessus et que vous comptez mettre en oeuvre pour obtenir son aval.

Soyez assurés de mes sentiments les meilleurs.



Francis MONTES

N.B. Avant de décider une mesure de licenciement, il convient de prendre langue avec l'Inspecteur du Travail, le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi, la COTOREP, dans tous les cas de figure et en particulier si l'obtention de marchés technologiquement plus évolués vous permettait de recourir à l'embauche concomitante de handicapés nettement plus qualifiés.


Jean BENET

**ASSOCIATION POUR L'INSERTION ET LA REINSERTION
PROFESSIONNELLE ET HUMAINE DES HANDICAPES**

SIEGE : 17 Impasse Truillot - 75011 PARIS

TEL : 01.43.14.85.85 FAX : 01.43.14.85.80

□□□□□□□□□□

STATUTS

PREAMBULE

Nouveau titre : Association pour l'insertion et la Réinsertion professionnelle et humaine des Handicapés (A.N.R.H. ex A.N.R.T.P.).

BUT ET COMPOSITION DE L'ASSOCIATION :

ART. 1 : BUT

L'Association dite « Association pour l'insertion et la Réinsertion professionnelle et humaine des Handicapés » (A.N.R.H), fondée en 1954 et reconnue d'utilité publique en 1985, a pour but l'insertion dans la société civile et/ou le monde du travail des personnes adultes qui, en raison de leur handicap physique ou/et psychique, sont en situation de délaissement, de marginalisation ou d'exclusion sociale, ou subissent des atteintes à leur intégrité et leur dignité humaine, ainsi que l'amélioration de la situation matérielle et morale des personnes qu'elle a en charge.

Sa durée est illimitée.

Elle a son Siège à PARIS.

ART. 2 : MOYENS D'ACTION

Les moyens d'action de l'Association sont :

1°/ La création et la gestion d'établissements et de services agréés par le Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales, de la Santé et de la Solidarité, et répondant aux typologies suivantes :

a) Centres de Bilans de Compétences, Pôles Ressources, Centres de Rééducation Professionnelle, Entreprises d'Entraînement Pédagogique et Centres d'Aide par le Travail, bénéficiant d'une dotation globale de financement ou d'un prix de journée ;

b) Ateliers Protégés, dont la majeure partie des ressources provient de leur production ;

c) Etablissements ou services à vocation d'accompagnement à la Vie Sociale (accès aux sports, aux loisirs et à la culture) ou d'hébergement (foyers-logements, foyers-soleils, maisons d'accueil spécialisées,...) financés par convention avec les collectivités publiques nationales, territoriales ou locales ;

2°/ L'organisation et la tenue de rencontres, colloques, assises et manifestations concourant à la réalisation de ses buts ;

3°/ La rédaction, l'édition et la diffusion de tous supports écrits, visuels, audiovisuels, radiophoniques ou télématiques se rapportant au but poursuivi par l'association.

L'A.N.R.H. s'interdit toute activité politique ou religieuse.

ART. 3 : MEMBRES

L'Association se compose de :

- a) Membres Fondateurs,
- b) Membres d'Honneur,
- c) Membres Bienfaiteurs,
- d) Membres Honoraires,
- e) Membres Actifs,
- f) Membres de Droit.

Les Membres Fondateurs sont ceux qui ont créé l'Association.

On entend par "Membres de Droit", les personnalités désignées par les organismes publics ou de Sécurité Sociale avec lesquels l'Association a passé convention à la suite d'une aide financière.

Sont membres actifs les personnes physiques ou morales participant régulièrement aux travaux de l'association et s'engageant à œuvrer pour la réalisation de ses buts.

Ne peuvent être admises au sein de l'association en qualité de membres actifs que les personnes préalablement présentées par deux membres de l'association et agréées par le Conseil d'Administration. Ce dernier statue sans possibilité d'appel et ses décisions ne sont pas motivées.

La cotisation annuelle minimum est de 7,50 Euros pour les Membres Actifs, de 7500 Euros pour les Membres Bienfaiteurs ou Souscripteurs.

Elle peut être rachetée en versant une somme égale à 20 fois le montant de la cotisation annuelle minimum de la catégorie à laquelle appartient le membre.

Le montant des cotisations annuelles peut être modifié par décision de l'Assemblée Générale.

Le titre de Membre Honoraire peut être décerné par le Conseil d'Administration aux personnes qui rendent ou qui ont rendu des services signalés à l'Association. Ce titre confère aux personnes qui l'ont obtenu le droit de faire partie de l'Assemblée Générale sans être tenues de payer une cotisation annuelle.

Les Membres Fondateurs ne sont pas tenus de verser une cotisation.

Le titre de Membre d'Honneur confère le droit de participer aux réunions du Conseil d'Administration et de l'Assemblée Générale avec droit de vote.

ART. 4 : PERTES DE LA QUALITE DE MEMBRE D'ASSOCIATION

La qualité de Membre de l'Association se perd :

- 1°) - par démission

2°) - par la radiation prononcée pour non-paiement de la cotisation, pour absence non motivée à trois réunions consécutives du Conseil d'Administration, ou pour motifs graves, par le Conseil d'Administration, sauf recours à l'Assemblée Générale. Le membre intéressé est préalablement appelé à fournir ses explications sur les faits susceptibles de motiver son éventuelle radiation et, plus généralement, faire valoir ses moyens de défense.

ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT :

ART. 5 :

L'Association est administrée par un Conseil composé de 21 à 24 membres, élus au scrutin secret pour 6 ans par l'Assemblée Générale et choisis dans les catégories de membres dont se compose cette assemblée.

En cas de vacance, le Conseil pourvoit provisoirement au remplacement de ses membres. Il est procédé à leur remplacement définitif par la plus prochaine Assemblée Générale. Les pouvoirs des membres ainsi élus prennent fin à l'époque où devrait normalement expirer le mandat des membres remplacés.

Si la ratification par l'Assemblée Générale de ces cooptations n'était pas obtenue, les délibérations prises et les actes accomplis n'en seraient pas moins valides.

Le mandat des membres de droit expire au moment prévu par l'autorité qui les a désignés.

Les membres sont rééligibles.

Le Conseil choisit parmi ses membres, au scrutin secret, un bureau composé d'un Président, de deux Vice-Présidents, d'un Secrétaire Général, d'un Secrétaire Général Adjoint, d'un Trésorier et d'un Trésorier Adjoint, sans que ses effectifs n'excèdent le tiers de ceux du Conseil d'Administration.

Le bureau est élu pour deux ans.

ART. 6 :

Le Conseil se réunit une fois au moins tous les 6 mois et chaque fois qu'il est convoqué par son Président ou sur demande du quart des membres de l'Association.

La présence du tiers des membres du Conseil d'Administration est nécessaire pour la validité des délibérations. Les membres absents peuvent déléguer leurs pouvoirs à d'autres membres du Conseil qui ne peuvent détenir plus d'un pouvoir en plus du leur. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents et représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le Président et le Secrétaire Général. Ils sont transcrits sans blanc ni rature sur des feuillets numérotés et conservés au Siège de l'Association.

ART. 7 :

Les membres du Conseil d'Administration ne peuvent recevoir aucune rétribution à raison des fonctions qui leur sont confiées.

Des remboursements de frais sont seuls possibles. Ils doivent faire l'objet d'une décision expresse du Conseil d'Administration, statuant hors de la présence des intéressés ; des justifications doivent être produites qui font l'objet de vérifications .

Les agents rétribués de l'Association peuvent être appelés par le Président à assister avec voix consultative, aux séances de l'Assemblée Générale et du Conseil d'Administration.

Le Président et les membres du Conseil d'Administration de l'Association ne peuvent percevoir d'autres indemnités que le remboursement des frais entraînés au cours de l'exercice de leurs fonctions.

ART 8 :

L'Assemblée Générale comprend les membres de l'Association à jour de leur cotisation à la date de l'envoi de la convocation à ladite Assemblée prévue ; elle se réunit une fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée, au moins quinze jours à l'avance, par le Président ou sur demande du quart au moins de ses membres.

Son ordre du jour est élaboré par le Président. Le Bureau de l'Assemblée Générale est celui du Conseil d'Administration.

Elle entend les rapports sur la gestion du Conseil d'Administration, sur la situation financière et morale de l'Association.

Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget de l'exercice suivant, délibère sur les questions mises à l'ordre du jour et pourvoit, s'il y a lieu, au renouvellement des membres du Conseil d'Administration.

Les membres empêchés d'assister à l'Assemblée Générale peuvent se faire représenter par un autre membre.

Le vote par correspondance est admis mais seulement pour les élections des membres du Conseil d'Administration. Les modalités du vote par correspondance seront fixées par le Règlement Intérieur.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le Président et le Secrétaire. Ils sont établis sans blancs, ni ratures, sur des feuillets numérotés et conservés au Siège de l'Association.

Chaque membre présent ne peut détenir plus de 2 pouvoirs en sus du sien.

Handwritten signature and number 5

En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

Le rapport annuel et les comptes sont adressés chaque année, au moins quinze jours à l'avance, à tous les membres de l'Association.

Sauf application des dispositions de l'article précédent, les agents rétribués, non membres de l'association, n'ont pas accès à l'Assemblée Générale.

ART. 9 :

Le Président représente l'Association dans tous les actes de la vie civile. Il ordonnance les dépenses. Il peut donner délégation dans des conditions qui sont fixées par le Règlement Intérieur.

Il a qualité pour représenter l'Association en justice, tant en demande qu'en défense. Il ne peut être remplacé que par un mandataire agissant en vertu d'une procuration spéciale. Il peut intenter toutes actions en justice pour la défense des intérêts de l'Association, consentir toutes transactions et former tous recours dans le cadre des orientations définies par le Conseil d'Administration.

Les représentants de l'Association doivent jouir du plein exercice de leurs droits civils.

ART. 10 :

Les délibérations du Conseil d'Administration relatives aux acquisitions, échanges et aliénations des immeubles nécessaires au but poursuivi par l'Association, constitutions d'hypothèques sur lesdits immeubles, baux excédant neuf années, aliénations de biens rentrant dans le fonds associatif sans droit de reprise et emprunts doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale et des Autorités de Tutelle conformément aux lois et décrets relatifs aux Associations déclarées d'Utilité Publique.

ART. 11 :

Les délibérations du Conseil d'Administration relatives à l'acceptation des dons et legs ne sont valables qu'après l'approbation administrative donnée dans les conditions prévues par l'article 910 du Code Civil, l'article 7 de la loi du 4 février 1901 et le décret n° 66-388 du 13 Juin 1966 modifiés.

Les délibérations de l'Assemblée Générale relatives aux aliénations de biens mobiliers et immobiliers dépendant du fonds associatif sans droit de reprise, à la constitution d'hypothèques et aux emprunts ne sont valables qu'après approbation administrative.

ART. 12 :

Le bureau ratifie, sur proposition du Président, les nominations du personnel de direction des établissements ou services de l'Association. Sur proposition du Directeur Général, le Président procède à la confirmation de la nomination des Directeurs et autres personnels de direction, après une période d'essai de six mois. Le personnel d'encadrement est nommé par le Directeur Général sur proposition des Directeurs. Les autres catégories de personnel sont embauchées ou licenciées par le Directeur ou la Directrice de chacun des établissements ou services, sous réserve de l'accord exprès du Directeur Général qui dispose à cet égard d'une délégation de pouvoir du Président.

DOTATION - COMPTABILITE ET RESSOURCES ANNUELLES :

ART. 13 :

La dotation comprend :

- ♦ Les immobilisations nécessaires au but poursuivi par l'Association ainsi que des bois, forêts ou terrains à boiser ;
- ♦ Les capitaux provenant des libéralités, à moins que l'emploi immédiat n'en ait été autorisé ;
- ♦ Les sommes versées pour le rachat des cotisations ;
- ♦ Le dixième au moins, annuellement capitalisé, du revenu net des biens de l'Association ;
- ♦ La partie des excédents de ressources qui n'est pas nécessaire au fonctionnement de l'Association pour l'exercice suivant, après affectation éventuelle à un compte de projet associatif ;

ART. 14 :

Tous les capitaux mobiliers, y compris ceux de la dotation, sont placés en titres nominatifs, en titres pour lesquels est établi le bordereau de références nominatives prévu à l'article 55 de la loi n° 87-416 du 17 juin 1987 sur l'épargne ou en valeurs admises par la Banque de France en garantie d'avance.

ART. 15 : RESSOURCES ANNUELLES DE L'ASSOCIATION

Les recettes annuelles de l'association se composent :

1°/ Du revenu de ses biens à l'exception de la fraction prévue au 5° de l'article 13 ;

2°/ Des cotisations de ses membres ;

3°/ Des dotations globales de financement, des prix de journée, des subventions de l'Etat, des régions, des départements, des communes et des établissements publics et de la Sécurité Sociale ;

4°/ Du produit des libéralités dont l'emploi est autorisé au cours de l'exercice ;

5°/ Des ressources créées à titre exceptionnel et, s'il y a lieu, avec l'agrément de l'autorité compétente ;

6°/ Du produit des ventes et prestations de ses établissements agréés par le Ministère de l'Emploi ou de l'Action Sociale ou de la Santé et de la Solidarité.

ART. 16 COMPTABILITE

Il est tenu une comptabilité faisant apparaître annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe, selon des normes du plan comptable général, sous réserve des adaptations prévues par le règlement et son annexe du 16 février 1999 relatif aux modalités d'établissement des comptes annuels des Associations et Fondations.

Chaque établissement de l'association doit tenir une comptabilité distincte qui forme un chapitre spécial de la comptabilité d'ensemble de l'association.

Il est justifié chaque année auprès du Préfet du département, du Ministre de l'Intérieur et du Ministre chargé de l'Action Sociale, de l'emploi des fonds provenant de toutes les subventions accordées au cours de l'exercice écoulé.

MODIFICATION DES STATUTS ET DISSOLUTION :

ART. 17 :

Les statuts ne peuvent être modifiés que sur la proposition du Conseil d'Administration ou du dixième des membres dont se compose l'Assemblée Générale.

Dans l'un ou l'autre cas, les propositions de modifications sont inscrites à l'ordre du jour de la prochaine Assemblée Générale, lequel doit être envoyé à tous les membres de l'Assemblée au moins trente jours à l'avance.

L'Assemblée doit se composer du quart au moins des membres en exercice, membres présents ou représentés. Si cette proportion n'est pas atteinte, l'assemblée est convoquée de nouveau, mais à quinze jours au moins d'intervalle ; et cette fois, elle peut valablement délibérer, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

ART. 18 :

L'Assemblée Générale, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'Association et convoquée spécialement à cet effet, dans les conditions prévues à l'article précédent, doit comprendre, au moins, la moitié plus un des membres en exercice, membres présents ou représentés.

Si cette proportion n'est pas atteinte, l'Assemblée est convoquée de nouveau, mais à quinze jours au moins d'intervalle, et cette fois, elle peut valablement délibérer et quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, la dissolution ne peut être votée qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

ART. 19 :

En cas de dissolution, l'Assemblée Générale désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation des biens de l'Association. Elle attribue l'actif net à un ou plusieurs établissements analogues, publics ou reconnus d'Utilité Publique ou à une Caisse de Sécurité Sociale ayant une activité en faveur des travailleurs handicapés ou à des établissements visés à l'article 35 de la loi du 14 janvier 1936.

ART. 20 :

Les délibérations de l'Assemblée Générale, prévues aux articles, 17, 18 et 19 sont adressées sans délai au Ministère de l'Intérieur et au Ministère chargé de l'Action Sociale.

Elles ne sont valables qu'après l'approbation du Gouvernement.

SURVEILLANCE ET REGLEMENT INTERIEUR :

ART. 21 :

Le Président doit faire connaître dans les trois mois à la Préfecture de Paris, où l'Association a son siège social, tous les changements survenus dans l'Administration ou la Direction de l'Association.

Les registres de l'Association et ses pièces de comptabilités sont présentés sans déplacement, sur toute réquisition du Ministre de l'Intérieur ou du Préfet, à eux-mêmes ou à leurs délégués ou à tout fonctionnaire accrédité par eux.

Le rapport annuel et les comptes - y compris ceux des comités locaux - sont adressés chaque année au Préfet de Paris, au Ministre de l'Intérieur et au Ministre chargé de l'Action Sociale.

ART. 22 :

Le Ministre de l'Intérieur et le Ministre chargé de l'Action Sociale ont le droit de faire visiter par leurs délégués les établissements fondés par l'Association et de se faire rendre compte de leur fonctionnement.

ART. 23 :

Le règlement intérieur préparé par le Conseil d'Administration et adopté par l'Assemblée Générale est adressé à la Préfecture de Paris et au Ministre chargé de l'Action Sociale. Il ne peut entrer en vigueur ni être modifié qu'après approbation du Ministère de l'Intérieur.



Francis MONTES
Président

Vu à la Section de l'Intérieur

le 8-10-2002

Le Rapporteur

Mme Imbert - Quecortte

ART. 22 :

Le Ministre de l'Intérieur et le Ministre chargé de l'Action Sociale ont le droit de faire visiter par leurs délégués les établissements fondés par l'Association et de se faire rendre compte de leur fonctionnement.

ART. 23 :

Le règlement intérieur préparé par le Conseil d'Administration et adopté par l'Assemblée Générale est adressé à la Préfecture de Paris et au Ministre chargé de l'Action Sociale. Il ne peut entrer en vigueur ni être modifié qu'après approbation du Ministère de l'Intérieur.



Francis MONTES
Président

Vu à la Section de l'Intérieur

le 8-10-2002

Le Rapporteur

Mme Imbert - Quereletta

EDITO

Bon anniversaire !

Notre association est aujourd'hui une quinquagénaire toujours en pleine forme et promise nous l'espérons tous à un bel avenir

Peu d'entre nous connaissent son histoire, aussi cet événement était l'occasion de faire un petit retour aux sources.

Gageons que l'ANRH poursuivra avec le même dynamisme sa mission d'intégration par le travail dans le contexte socio économique que nous connaissons.

Pour ma part, je lui souhaite un bel anniversaire et lève mon verre à sa seconde jeunesse.

Luc Dahan



LE SAVIEZ-VOUS ?

En 1959, alors qu'il est ministre des Travaux Publics, des Transports et du Tourisme, Robert Buron, conquis par le charme des villages fleuris alsaciens, crée au sein du Commissariat Général au Tourisme un service pour inciter au fleurissement des villages, villes, maisons ou fermes. En 1972 est créé le Comité National pour le Fleurissement de la France, qui lance le Concours National des Villes et Villages Fleuris.

L'ANRH

Le Siège National de l'association et la Direction Générale regroupent : la Direction Administrative, les services Gestion-Comptabilité-Finances, Informatique, la Direction des Ressources Humaines.

ANRH

17, impasse Truillot
75011 Paris
Tél. : 01 43 14 85 85
Site : www.anrh.asso.fr

SOMMAIRE

Editos	p. 1
Dossier spécial :	
Les 50 ans de l'ANRH :	
Quelques repères dans l'histoire du handicap...	p. 2
De l'ANRTP à l'ANRH :	p. 2/3
L'ANRH aujourd'hui c'est... :	
Le mot du Président	p. 4
Les établissements	p. 4/8

Directeur de la rédaction : Luc Dahan.

Rédaction : Aïssa Bosli, Fatma Chougar, Saïd Djebara, François Bonny, Natalie Gobbi, Jean-Pierre Thiano.

Remerciements : Richard Boulon, Myra Cohen, Martine Coiffet, Martine Lelong, Francis Montes, Ili Pereira, Yolande Suleski.

Vous aimeriez que nous traitions un sujet ? Vous avez une idée à nous proposer ? Ou tout simplement envie de... nous féliciter !

Vous pouvez nous contacter :

C.A.T. Maurice Pilod

Petits potins (n'oubliez pas la mention !)

17, impasse Truillot

Tél. : 01 43 14 85 60

75011 Paris

petitspotins-cat-mp@anrh.asso.fr

DE L'ANRTP À L'ANRH : 50 ANS D'UNE LUTTE ÂPRE ET ACHARNÉE POUR DÉFENDRE LE STATUT DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Depuis sa création en 1954, l'association est restée fidèle à ses idées : aider par le travail toutes les personnes souffrant d'un handicap physique ou psychique à trouver leur place dans la société.

Quelques repères dans l'histoire du handicap...

18^{ème} siècle. Dans l'idée de « protéger la société des gueux et des mendiants et de cacher les estropiés et les anormaux », on met en oeuvre « l'assistance par le travail en faveur des aveugles, des sourds et sourds-muets, puis des malades mentaux et enfin des tuberculeux ».

19^{ème} siècle. Article 24 de la constitution de 1793 : « la société doit la subsistance aux citoyens malheureux, soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens de subsister à ceux qui sont hors d'état de travailler ». L'évolution entre charité et assistance se met en place. Les communes, départements et associations commencent à prendre le relais des communautés religieuses et des paroisses.

20^{ème} siècle. La guerre de 14/18 envoie tous les hommes valides au front. Les mutilés se voient confier des emplois dans les usines d'armement. Création en 1916 de l'Office National des Mutilés et réformés : il coordonne la rééducation fonctionnelle et professionnelle des mutilés de guerre. La même année est votée la loi instituant les emplois réservés. 1924 : une loi oblige les entreprises et administrations à employer un quota de mutilés de guerre (10% en 28... mais 6% de handicapés en 87). Parallèlement, des associations se créent, dont la ligue pour L'Adaptation du Diminué Physique au Travail (LADAPT), en 26 et L'APF en 1930. Elles ouvrent des centres de rééducation fonctionnelle, des ateliers de travail...



La seconde guerre mondiale ne laisse pas derrière elle que des mutilés de guerre. La population civile est elle aussi très éprouvée. Restrictions alimentaires et conditions de vie déplorables ont amené une explosion du nombre de tuberculeux. Mais en 1944 la moitié de la population n'a aucune protection sociale. Pour combler cette carence, les Assurances Sociales sont créées en octobre 1945, sur le modèle de celles initiées par Bismarck en 1883 en Allemagne. Robert Buron fonde le Comité National de Productivité, et envoie une délégation chargée, entre autres missions, de ramener des informations sur la position des handicapés aux USA et en Grande-Bretagne. S'ils ne trouvent rien aux USA, la Grande-Bretagne, elle, a déjà mis en place le « Reemploy », une structure qui suit les handicapés durant la période de soins, leur rééducation et 6 mois après la reprise d'une activité professionnelle. Alfred Rosier, séduit, souhaite créer l'équivalent en France.

A gauche : L'atelier de confection de layette pour l'Assistance Publique.

Dessous : Formation à la sténo-dactylo pour aveugles et mal-voyants.

Page de droite haut : Rue du Pont aux Choux, **bas :** inauguration du C.A.T. Maurice Pilod avec Annick Tissot, Francis Montes et Luc Dahan.

En 1953, Alfred Rosier, directeur du Travail et de la Main d'oeuvre au Ministère du travail, constate que les associations comme LADAPT ou l'APF tentent de réinsérer les diminués physiques les moins touchés mais laissent de coté les handicapés lourds ou le moins susceptibles d'exercer une activité salariée. Rapidement, il propose à la Commission Intermministérielle de créer une nouvelle association orientée vers ces exclus.



Il propose alors que le conseil d'Administration soit composé de Directeurs des Ministères de la Santé et du Travail et des personnalités suivantes : Fernand Besse secrétaire de la CFTC, André Trannoy et l'amiral de Lafond pour les APF, Suzanne Fouché de LADAPT, Messieurs Montes et Robic de la FNM et Robert Buron, Ministre de la IVème République, trésorier de LADAPT... et futur président de celle qui allait devenir officiellement l'ANRTP le 12 avril 1954. Ses buts étaient clairement définis : créer des ateliers protégés pour malades et grands infirmes qui ne pouvaient exercer normalement un travail dans une entreprise ordinaire. Moins classique, il était prévu, dès la création de l'ANRTP, de tisser et entretenir des liens privilégiés avec de



rue Notre-Dame des Victoires (Paris). Il allie « ré-entraînement à l'effort », formation professionnelle de mécaniciennes en confection et un AP, dont les travailleurs sont payés... aux pièces ! avec tout de même un salaire minimum garanti.

L'ANRTP décroche bientôt un contrat avec l'Assistance Publique qui la charge de confectionner de la layette pour ses orphelins. Rapidement L'ANRTP ouvre de nouveaux établissements : un AP pour aveugles et malvoyants, rue Daru, dans les locaux de la Fondation Américaine pour le Bien-Etre des

taire Général de l'ANRTP. S'en suivent de nombreuses ouvertures d'établissements. En octobre 1962, le siège de l'association et les ateliers d'Aligre, de Daru, le centre de distribution du travail à domicile de Notre-Dame des Victoires sont regroupés rue du Pont aux Choux. Le navire amiral de l'ANRTP, le site du Pont aux Choux, reçoit la visite de très nombreuses délégations étrangères (+ de 40 pays) qui viennent étudier les actions menées en faveur des travailleurs handicapés. En 65, Francis Montes est élu président de l'ANRTP et remplace Robert Buron, appelé à d'autres fonctions. L'association ne s'en tient pas là et crée encore de nouvelles structures.

Pour rester en adéquation avec l'évolution de la société et des mentalités, l'ANRTP devient en 2002 l'ANRH. Ses nouveaux statuts mettent l'accent sur l'insertion civile et professionnelle des personnes adultes handicapées physiques et/ou psychiques en situation de délaissement ou d'exclusion sociale. Ils visent à améliorer la situation matérielle et morale de ceux dont l'association se charge.

La rédaction



grandes entreprises de la région parisienne. L'idée, novatrice, est qu'elles annexent des AP à leurs ateliers ordinaires. L'usine Chausson, à Colombes, au départ favorable, fait marche arrière : elle doit prioritairement réorienter ses ouvriers les plus âgés, qui ne peuvent plus soutenir les cadences imposées.

Le 1er AP est hébergé dans des locaux appartenant à l'AFPA,

Aveugles. Ils y apprennent la sténo-dactylo en braille, font de la sous-traitance pour l'industrie et fabriquent des cannes blanches articulées.

Le 1er CAT ouvre en 54, rue d'Aligre. D'autres sont aussitôt à l'étude : un AP à Bordeaux pour grands infirmes apatrides, la reprise du centre d'épileptiques de Gennevilliers... Le 13 décembre 57, Francis Montes est élu Secré-

L'ANRH aujourd'hui

Le mot du Président

A l'occasion du 40^{ème} anniversaire de l'ANRTP -que nous avons fêté en présence d'une centaine d'invités au Siège de la Caisse Régionale de Sécurité Sociale de la Région Parisienne- j'avais présenté l'histoire de notre Association.

Le 21 octobre prochain, dans les mêmes lieux et j'espère avec un aussi grand nombre d'invités, nous fêterons le 50^{ème} anniversaire - 14 avril 1954 - de la création de notre Association.

Je rappellerai seulement que la Commission Interministérielle pour le Reclassement Professionnel et Social des Diminués Physiques décida la création de l'Association pour la Réhabilitation Professionnelle par le Travail Protégé (ANRTP) afin que la France dispose d'une Association semi-publique, similaire à l'Organisme parapublic "REMPLOY" créé en 1941 par le Gouvernement de Grande-Bretagne.

Ce demi siècle a été marqué par des évolutions significatives : sur le plan de la politique internationale - grâce notamment à l'O.N.U. (Organisation des Nations Unies)- mais aussi par les découvertes scientifiques et technologiques dans tous les domaines -particulièrement



Francis Montes, président de l'ANRH

dans ceux de la Médecine, de la Chirurgie, de la Pharmacopée- et l'usage de tous les appareils et moyens technologiques utilisés en faveur des malades et accidentés.

Dans ces domaines, c'est l'efficacité de la médecine qui a eu les répercussions les plus importantes sur la Société car, grâce aux progrès, la périnatalité et la lutte contre la mortalité infantile ont progressé de manière spectaculaire.

L'efficacité de la médecine a concerné également les adultes, si bien que la structure démographique, en particulier celle des pays

industriels, a considérablement évolué et accru de manière significative la longévité.

Ceci a amené la création de nouveaux services sanitaires et sociaux étatiques -mais aussi de nouvelles Associations et Fondations- et obligé celles qui étaient déjà existantes après la 2^{ème} Guerre Mondiale, à s'adapter et se transformer.

Le titre et les finalités de l'ANRTP limitant l'action par le moyen du " travail protégé " étaient devenus obsolètes. C'est la raison pour laquelle, après des mois de réflexion et de discussions, les instances gestionnaires de notre Association ont modifié les statuts et le titre, devenu ANRH (Association pour l'Insertion et la Réinsertion Professionnelle et Humaine des Handicapés), c'est-à-dire que depuis le début du nouveau millénaire, l'ANRH est juridiquement fondée à créer toutes sortes d'établissements et de services pour des handicapés de tous âges, afin de permettre, grâce aux techniques anciennes et aux nouvelles, l'épanouissement de tous les survivants, quels que soient leur âge, leur pathologie, leur lieu de résidence, dans notre Pays.

Francis Montes

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT) :

CAT Beauvais

72, rue du Pont d'Arcole

60000 Beauvais

Tél. : 03 44 02 17 94

Mail : direction-cat-beauvais@anrh.asso.fr

Activités : Conditionnement, Assemblage, Mise sous pli, Matériaux souples, Logistique, .

Effectif agréé : 80

Création : 2003



Actualité

CAT Corbeil « André Cailleau »

44, rue du Mal de Lattre de Tassigny
91100 Corbeil-Essonnes
Tél. : 01 69 22 83 30
Mail : direction-cat-corbeil@anrh.asso.fr
Activités : Routage, Assemblage, Montage, Conditionnement.
Effectif agréé : 60
Création : 2001



CAT Paris « Maurice Pilod »

17, impasse Truillot
75011 Paris
Tél. : 01 43 14 85 60
Mail : direction-cat-mp@anrh.asso.fr
Activités : Assemblage, Routage, Conditionnement, Vente et réparation de vélos.
Effectif agréé : 86
Création : 1958
Site Petits Vélos de Maurice : www.lespetitsvelos.com



Les Ateliers Protégés (AP) :

AP Beauvais « Robert Laplane »

10, rue des 40 Mines
ZAC de Théré
60000 Allonne
Tél. : 03 44 02 00 10
Mail : direction-ap-beauvais@anrh.asso.fr
Activités : Conditionnement, Assemblage, Mise sous pli, Matériaux souples, Logistique, Service après-vente, Maroquinerie.
Effectif agréé : 80
Création : 1969



AP Corbeil " Laurent Lucas "

36, rue du Maréchal de Lattre de Tassigny
91100 Corbeil-Essonnes
Tél. : 01 60 88 38 61
Mail : direction-ap-corbeil@anrh.asso.fr
Activités : Câblage-connectique, Routage, Travaux administratifs, Assemblage, Conditionnement.
Effectif agréé : 80
Création : 1979



Actualité

AP Epone « Alfred Rosier »

2 ter, avenue de la Mauldre
ZA de la Couronne des Prés.
78680 Epone

Tél. : 01 39 29 74 80

Mail : direction-epone@anr-services.com

Activités : câblage, assemblage, conditionnement,
bureautique, matériaux souples, SAV,
Façonnage/routage, et logistique.

Effectif agréé : 93

Création : 1970



AP Etampes « Francis Montes »

37, avenue des Grenots
91150 Etampes

Tél. : 01 69 92 86 04

Mail : direction-etampes@anr-services.com

Activités : Electronique-électricité, Contrôles répa-
rations, Montage-assemblage mobilier industriel,
Emballage.

Effectif agréé : 100

Création : 1988



AP Lannion « André Breton »

Espace Industriel Pégase
3, rue André-Marie Ampère
22300 Lannion

Tél. : 02 96 48 84 35

Mail : direction-lannion@anr-services.com

Activités : Câblage-connectique, Contrôles,
Montage-assemblage.

Effectif agréé : 76

Création : 1975



AP Nanterre

27, rue Michelet
92000 Nanterre

Tél. : 01 47 25 52 00

Mail : direction-nanterre@anr-services.com

Activités : Conditionnement à façon, Assemblage – Montage,
Marquage industriel, Electricité, Routage – Mailing –
Façonnage, Travaux administratifs et Archivage, Nettoyage
industriel.

Effectif agréé : 69

Création : 1973



Actualité

AP Nantes « Robert Philippe »

32, rue du Marché Commun
Nant'Est
BP 33245
44332 Nantes cedex 03
Tél. : 02 40 50 00 99
Mail : direction-nantes@anr-services.com
Activités : Routage, Conditionnement, Bureautique.
Effectif agréé : 72
Création : 1986



AP Orléans « Charles Nouailhac »

28, rue des Châtelliers
45000 Orléans
Tél. : 02 38 86 01 04
Mail : direction-orleans@anr-services.com
Activités : Electronique-électricité, Electromécanique,
Montage-Assemblage, Condiionnement, Vente par téléphone.
Effectif agréé : 80
Création : 1981



AP Paris

17, impasse Truillot
75011 Paris
Tél. : 01 43 14 85 40
Mail : direction-bureautique@anr-services.com
Activités : Bureautique.
Effectif agréé : 67
Création : 1996



AP Rouen « Fernand Besse »

31 boulevard Lénine
76800 Saint Etienne du Rouvray
Tél. : 02 35 64 68 64
Mail : direction-rouen@anr-services.com
Activités : câblage, conditionnement, assemblage, mon-
tage de meubles, sous-traitance industrielle sur site.
Effectif agréé : 58
Date de création : 1972



AP Saint Denis « Jean Neidinger »

30 bis, rue du Bailly
93210 La Plaine Saint Denis
Tél. : 01 49 17 80 20
Mail : direction-stdenis@anr-services.com
Activités : Vidéo, Retraitement de matériel informatique, Câblage,
Conditionnement, Assemblage, Montage, Routage, Entretien de
véhicules, Sous-traitance industrielle sur site.
Effectif agréé : 86
Création : 1954



Actualité

AP Villejuif

15, rue Ambroise Croizat
94800 Villejuif

Tél. : 01 46 78 77 06

Mail : direction-villejuif@anr-services.com

Activités : Assemblage-montage, Conditionnement, Câblage.

Effectif agréé : 100

Création : 2001



Et aussi :

Centre de Bilans de Compétences Suzanne Piquenard

32 rue René Boulanger
75010 Paris

Tel : 01 40 40 23 40

Mail : direction-cbc@anrh.asso.fr

Activités : bilans d'évaluation de compétences aux Ateliers Protégés, CAT et aux entreprises du milieu ordinaire, qui emploient des personnes handicapées. Est également ouvert aux demandeurs d'emploi dans le cadre des BCA (Bilans de Compétences approfondis), prestations ANPE, ainsi que des personnes déficientes visuelles dans le cadre d'une convention avec l'AGEFIPH.

Effectif agréé : 3 Equivalents temps plein, soit 5 personnes

Création : Avril 1996

Centre de Ressources Gustave Capron

32 rue René Boulanger
75010 Paris

Tel : 01 40 40 23 40

Site : ??????

Mail : direction-capron@anrh.asso.fr

Activité : accompagner les demandeurs d'emplois orientés COTOREP dans leur insertion professionnelle. (200 personnes suivies).

Effectif agréé : 5 Equivalents temps plein, soit 5 personnes

Création : Août 1999

Centre de Reclassement Professionnel Robert Buron

59, boulevard de Belleville
75011 Paris

Tel : 01 43 14 89 14

Mail : direction-crp@anrh.asso.fr

Activité : Formations professionnelles (Titres professionnels de niveau V, délivrés par le Ministère du Travail et de l'Emploi) à destination de travailleurs orientés COTOREP : Opérateur sur station centrale de télésurveillance, agent administratif d'entreprise (option apprentissage du Braille), agent magasinier. Egalement : THREIFLE (définir, formaliser et concrétiser un projet professionnel pour des travailleurs non francophones), pré-orientation spécialisée, QUALEO (acquisitions des compétences professionnelles et sociales nécessaires à la réinsertion professionnelle : Agent d'exploitation de parking, Agent de propreté, Hôte/hôtesse d'accueil).

Effectif agréé : 90 stagiaires

Création : 1957

50EME ANNIVERSAIRE DE L'ANRH (ex ANRTP)

I – RAPPEL DE L'HISTOIRE

A l'occasion du 40^{ème} anniversaire de l'ANRTP, j'avais présenté l'historique de la remise au travail des handicapés. Il ne s'agit donc pas, pour son 50^{ème} anniversaire, de répéter les informations que j'avais déjà données.

Permettez seulement de faire référence aux recherches historiques menées par Jean-François MONTES, dans sa thèse en vue du Doctorat d'Histoire Contemporaine, concernant la remise au travail des malades de longue durée ; des infirmes ; des paralysés ; enfin des handicapés ainsi nommés sur proposition de Robert BURON en 1954. L'action en faveur des handicapés est très ancienne puisqu'elle remonte au Moyen Age. Elle a d'abord concerné les aveugles et les diminués visuels, puis les sourds et les sourds muets puis, au 19^{ème} siècle, les malades mentaux et, à la fin du 19^{ème} siècle et dans la première moitié du 20^{ème}, les tuberculeux.

Retenons également, puisqu'il s'agit d'une donnée de Droit, que l'Article 24 de la Constitution Française de 1793 créant la Première République stipule : « *La Société doit la substance aux citoyens malheureux, soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens de subsister à ceux qui sont hors d'état de travailler* ».

Je ne m'étendrai pas d'avantage sur le passé puisque je le fis il y a dix ans, mais je soulignerai deux événements majeurs qui ont marqué la France :

- **le premier :**

- la création en 1916 de l'Office National des Mutilés et Réformés, pour coordonner la rééducation fonctionnelle et professionnelle des Mutilés de Guerre, avec ses textes subséquents, et la loi du 23 novembre 1957, postérieure à la 2^{ème} Guerre Mondiale, pour étendre aux Mutilés du Travail et aux Invalides Civils les avantages réservés jusque là aux Mutilés de Guerre, et développer les actions en vue de l'insertion ou la réinsertion professionnelle et sociale des handicapés ;
- la création de nouvelles institutions : CDOI (Commissions Départementales d'Orientation des Infirmes) créées par le Décret du 17 mai 1948, puis le Conseil Supérieur par la loi du 23 novembre 1957 pour remplacer la Commission Interministérielle ;
- la création des Ateliers Protégés, par la loi du 23 novembre 1957, pour compléter l'action des Centres d'Aide par le Travail (CAT), mais en les situant en dehors du cadre des législations d'Assistance.

- **le second :**

- la création, dès la décennie 20, d'Associations très importantes s'occupant de réinsertion, à savoir : la Fédération des Mutilés du Travail en 1921 ; la Ligue pour l'Adaptation du Diminué Physique au Travail (LADAPT) en 1929 ; l'Association des Paralysés de France (APF) en 1930 ; la Fédération Nationale des Tuberculeux en 1936 ; le Service des Malades par la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC) en 1936, et tout une foison de nouvelles Associations après la 2^{ème} Guerre Mondiale, en particulier l'Association pour la Réhabilitation Professionnelle par le Travail Protégé (ANRTP) en 1954 ; les Associations de Parents et Amis d'Enfants Inadaptés, groupées en 1962 sous le nom d'UNAPEI, etc...

II – L'ANRTP HIER ET AUJOURD'HUI

Rappelons également que l'ANRTP fut créée pour aider par le « travail protégé » ou à domicile, toutes les personnes qui, en raison de leur état physique, psychique, ou occasionnel dans leur situation sociale, ne peuvent être occupées régulièrement dans les conditions habituelles de travail des salariés, en organisant la formation des handicapés pour permettre leur placement.

Il s'agissait, dans l'esprit des membres de la Commission Interministérielle, d'une part de créer en France une Association de Droit Privé, à l'instar de « REMPLOY » -Organisme public créé par le Gouvernement Britannique en 1941- et, d'autre part, de proposer une solution adaptée d'insertion ou de réinsertion pour les handicapés les plus faibles pris en compte par les Associations ou dispositifs existants.

L'ANRTP, créée le 14 avril 1954, fut reconnue d'Utilité Publique par Décret du 19 avril 1968. Au fil des décennies, elle s'est dotée d'établissements divers contribuant, tous, à l'insertion ou à la réinsertion des malades de longue durée et des handicapés, grâce à des Centres d'Evaluation et d'Orientation ; des Centres de Rééducation Professionnelle ; des CAT ; des Ateliers Protégés, et des Centres de Distribution de Travail à Domicile.

III – EVOLUTION DE L'ANRTP

a) au cours du demi siècle écoulé, et particulièrement des deux dernières décennies, des évolutions variées et significatives se sont produites grâce à la politique internationale :

- l'ONU (Organisation des Nations Unies) ;
- la CEE (Communauté Economique Européenne) ;
- le Traité de Rome (15 mars 1957) ;
- le traité de Maëstricht (7 février 1992) permettant l'élargissement de l'Union Européenne à ce jour à 25 pays européens.

b) un élément encore plus significatif que ce qui précède est intervenu. Ce sont les découvertes scientifiques et technologiques dans tous les domaines, particulièrement dans ceux de la médecine, de la chirurgie, de la pharmacie, mais aussi la découverte et l'usage d'appareils et moyens technologiques désormais utilisés en faveur des malades et accidentés. Par exemple : reins artificiels, appareils de circulation sanguine extra corporelle pour permettre les opérations à cœur ouvert, etc...

Dans tous ces domaines, c'est l'efficacité de la médecine qui a eu les répercussions les plus importantes sur la Société. Par exemple : la périnatalité et la lutte contre la mortalité infantile ont progressé de manière spectaculaire, augmentant ainsi le nombre d'enfants pouvant survivre par rapport à l'écrasante majorité en bonne santé.

L'efficacité de la médecine a touché également les adultes, si bien que la structure démographique, en particulier celle des pays industrialisés, a considérablement évolué et accru de manière significative la longévité.

Ces phénomènes ont amené la création de nouveaux services sanitaires et sociaux étatiques, mais aussi privés, grâce à de nouvelles Associations et Fondations, et obligé celles qui étaient déjà existantes à s'adapter et se transformer après la 2^{ème} Guerre Mondiale.

c) Le titre et les finalités de l'ANRTP limitant l'action par le moyen du « travail protégé » étaient devenus obsolètes. C'est la raison pour laquelle, après des mois de réflexion et de discussions, les instances gestionnaires de notre Association ont décidé d'élargir leur champ d'action à :

- *« l'Insertion -dans la société civile et/ou le monde du travail- des personnes adultes qui, en raison de leur handicap physique et/ou psychique, étaient en situation de délaissement, de marginalisation et d'exclusion sociale et soumises à des atteintes à leur intégrité et leur dignité humaine,*
- *l'amélioration de la situation matérielle et morale des personnes qu'elle prend en charge ».*

En bref, la modification des statuts réalisée par l'Assemblée Générale de l'ANRTP le 7 décembre 2001 -ratifiée par le Ministère de l'Intérieur de la Sécurité Intérieure et des Libertés Locales en date du 29 octobre 2002- et publiée au Journal Officiel de la République Française du 21 novembre 2002, permet à l'ANRH (Association pour l'Insertion et la Réinsertion Professionnelle et Humaine des Handicapés) de prendre des initiatives de créations de nouveaux établissements et services destinés à réaliser ses objectifs, sans autre limite que celle prévue par les lois et textes d'application en vigueur.

C'est ainsi que l'ANRH peut non seulement créer des « Entreprises Adaptées » -qui ont légalement remplacé les Ateliers Protégés et se situent désormais dans le cadre des Entreprises Ordinaires et dans le Code du Travail- mais aussi -dans les règles et obligations économiques et technologiques de toute entreprise- organiser, par convention avec les collectivités dites locales (Communes, Départements, Régions et leurs organismes gestionnaires), des aides individuelles ou collectives, pour l'accompagnement et le soutien. Elle peut également créer des Foyers soit collectifs soit éclatés, mais aussi des Maisons d'Accueil Spécialisées ou des Maisons de Retraite pour handicapés vieillissants.

IV – INITIATIVES DE L'ANRH

Ce sont les données essentielles du Projet Associatif de l'ANRH, sans vouloir se substituer aux Associations à caractère syndical ou para-syndical, qui luttent pour l'amélioration des droits des handicapés.

L'ANRH entend -avec sa participation active au Comité d'Entente des grandes Associations ; au Groupement des Entreprises Adaptées ; aux Commissions et aux Groupes de Travail créés à l'initiative du Gouvernement ou des Directions Générales des Ministères pour défendre la dignité et le droit des handicapés- mettre en œuvre des formations et des adaptations en vue de l'épanouissement des personnes handicapées, en mettant en exergue leurs responsabilités personnelles et collectives, car nul ne doit attendre tout de l'Etat, et tous doivent assumer leurs propres responsabilités.

C'est ainsi que dans la réforme de l'Assurance Maladie, insister, comme on le fait présentement sur le fait de l'accroissement du nombre de jours d'arrêt de travail (ce qui est exact par rapport à ce qui s'est produit ces dernières années, mais faux par rapport à l'histoire, puisque le nombre de jours d'arrêt indemnisés par le Régime Général de l'Assurance Maladie a frisé, voici deux décennies, les 250 millions de journées, c'est-à-dire un tiers de plus de ce que nous connaissons aujourd'hui).

Par contre, peu de responsables soulignent que les malades ont de très importantes responsabilités quant à leur état de santé d'une part, et aux dépenses qu'ils occasionnent à l'Assurance Maladie d'autre part, parce que nombreux sont ceux qui changent de généraliste comme de chemise. Ceux également qui vont consulter un spécialiste sans demander l'avis de leur généraliste, alors que chaque être humain est extrêmement complexe. Pour qu'il soit bien connu, il faut qu'il soit fidèle à son médecin de famille pendant des années.

Il ne s'agit pas de supprimer le libre choix du médecin, mais il faut réglementer comme en Grande Bretagne, c'est-à-dire imposer l'inscription chez un généraliste médecin de famille, et n'en changer qu'en l'avertissant. De plus, consulter des spécialistes sans l'avis du généraliste est un véritable gâchis technique et financier car, lors de conférences que j'ai tenues -en divers lieux de France- aux médecins, aux généralistes et spécialistes, aux infirmières, aux assistantes sociales et aux militants syndicalistes et associatifs sanitaires et sociaux, chaque fois des spécialistes sont montés à la tribune pour dire : « Francis MONTES a raison. 40% des malades qui viennent directement à mon Cabinet relèvent d'une spécialité qui n'est pas la mienne ».

Dans cette affaire je mets également en cause les syndicats médicaux car, voici une trentaine d'années, j'ai soutenu ma thèse au Congrès du Syndicat National des Médecins Omnipraticiens qui se tenait à Vichy et je n'ai pas obtenu le soutien de ce syndicat, et encore moins celui de la Confédération Nationale des Syndicats Médicaux Français. Pas plus d'ailleurs que le soutien des revues médicales dont aucune n'a fait mention de mon projet -et ma proposition- de Service National de Santé et de Sécurité Sociale Rénovée, publié par Jean-Jacques Dupeyroux dans « Droit Social » de février 1969.

Certes le problème est complexe et il faut que tous jouent le jeu : généralistes vis à vis des spécialistes ; spécialistes vis à vis des généralistes ; services hospitaliers vis à vis des généralistes, etc...

Depuis toujours (je suis malade depuis juillet 1944 : 25 hospitalisations représentant cinq années d'hôpitaux et de sanas ; 15 opérations ; 19 fois ayant frisé la mort), j'ai toujours exigé d'être orienté vers des spécialistes sur les conseils de mon généraliste -qui l'a été pendant 33 ans et qui m'a orienté vers un confrère quand il a pris sa retraite- ou vers des services hospitaliers qui rendaient compte à mon médecin de famille de leurs constats et des traitements pratiqués.

V – CONCLUSION

Le nouveau champ d'action et les nouveaux objectifs de l'ANRH exigent des nombreux militants une philosophie syndicale et une capacité gestionnaire. Mais, en contrepartie, il conviendrait que l'Etat assume davantage ses responsabilités financières qu'il ne le fait depuis deux décennies, et aussi que l'on annule la loi « BEREGOVVOY » de 1983 supprimant le fonds d'action sanitaire et sociale de la Caisse Nationale, des Caisses Régionales et des Caisses Primaires, afin que ce qui existait depuis le 1^{er} janvier 1946 (date de création de la Sécurité Sociale) jusqu'à fin 1982, soit maintenu, à savoir que les fonds de la Sécurité Sociale puissent servir aux investissements -immobiliers et technologiques- hospitaliers, sanitaires et sociaux.

Francis MONTES
Le 13 août 2004

Conseil d'administration extraordinaire du 14 novembre 2005

Décès d'Yves Girard

Puis le Président informe le Conseil qu'il a reçu -assisté de Marc JOACHIM et Myra COHEN- Mme GIRARD, ses enfants, sa sœur et son beau-frère le lundi 7 novembre. Il rapporte que Mme GIRARD l'a plusieurs fois interrogé sur la nature de ses relations avec son époux. Il lui a répondu que celles-ci étaient très cordiales -à savoir filiales de la part de son mari et paternelles de sa part puisqu'il a un fils de 52 ans- et qu'il en était de même avec ses plus proches collaborateurs, Mme Myra COHEN et M. Marc JOACHIM, avec lesquels il entretenait d'excellents rapports. Quant à ses relations professionnelles avec M. GIRARD, ce dernier n'a jamais manqué de lui rendre compte régulièrement (mais verbalement) de ce qu'il avait vu ou pensé lors de sa participation à des réunions extérieures et ses visites à nos établissements.

Il ajoute qu'il a jugé bon de relater à Mme GIRARD les circonstances dans lesquelles son époux avait été embauché à l'ANRH par préférence aux deux autres candidats en lice. L'une des raisons qui l'ont conduit, ainsi que les membres du Bureau, à retenir sa candidature -à l'unanimité des Membres du Bureau- tient à sa déclaration selon laquelle << il faut considérer que tout être humain a droit à la satisfaction dans son travail et à son épanouissement personnel et qu'il appartient à un Directeur d'aider dans ce sens les cadres, les employés et les ouvriers de son entreprise >>.

Mme GIRARD lui a confié que les 28,29,30 et 31 octobre, son époux avait très mal dormi après lui avoir parlé des problèmes rencontrés à Rouen. Le Président lui a alors explicité les derniers événements survenus à l'Association (affaire prud'homale liée au licenciement de handicapés à Rouen pour motif économique et trésorerie qui pouvait ne pas permettre de payer les salaires de novembre), qui ont profondément affligé son mari. Il ajoute que Yves GIRARD n'allait pas bien le mercredi 2 novembre, ni davantage le jeudi 3, consacré à la réunion du CCE. Durant la réunion du CCE où, aux côtés de Yves GIRARD, il a exposé à ses membres la situation financière de l'ANRH, ces derniers ont bien réagi et ont remercié le Président de la confiance qu'il leur témoignait en présence du Directeur Général. Ensuite, Yves GIRARD a présidé la réunion -en l'absence du Président- assisté par Myra COHEN

Mme GIRARD a encore précisé que le mercredi soir 2 novembre, lorsque son mari l'a appelée, elle a constaté que son ton de voix n'était pas normal, ce qui l'a vivement inquiétée. N'ayant plus de ses nouvelles depuis lors, elle s'est permise de téléphoner à Marc JOACHIM le samedi 5 novembre en fin d'après-midi pour qu'il se rende au domicile parisien de son époux. Marc JOACHIM a prévenu Myra COHEN et tous deux se sont rendus au domicile de M. GIRARD en début de soirée pour constater que malheureusement M. GIRARD s'était suicidé, vraisemblablement entre le jeudi soir 3 novembre et le vendredi 4

Nominations de Marc Joachim DG et Myra Cohen DGA

- Interventions des membres du Conseil d'Administration
 - Jean SAVY est très favorable au recrutement en interne de ces deux collaborateurs compétents et expérimentés, connaissant parfaitement l'ANRH et sa culture d'entreprise. Il connaît bien Myra COHEN et très bien Marc JOACHIM, en qui il voit un

homme solide. Il estime donc judicieux de ne pas chercher ailleurs ce que l'on a sur place.

- Annie PEREZ-VIEU et Jean-Marie MENDIANT évoquent les lourdes charges que ces deux personnes assument déjà de par leurs fonctions respectives, rappelant que Marc JOACHIM a déjà en charge trois Directions d'établissement (Etampes, Nanterre et la Bureautique), en plus de celle de Directeur Général Adjoint.
- Annie PEREZ-VIEU ajoute qu'il importe par-dessus tout de faire attention à < la casse humaine > (surmenage générant démissions, maladie et le récent drame irréversible). Il lui apparaît impératif de renforcer l'équipe. Pour confirmer ses dires, elle souligne qu'elle s'était permis cet été de téléphoner à M. GIRARD (qu'elle sentait très fatigué) pour lui conseiller de prendre davantage de vacance
- Michel GRIMAUD souligne les incontestables qualités humaines d'Yves GIRARD. Il ressentait cependant le malaise de celui-ci : un homme timide, réservé, vulnérable. Par respect pour sa mémoire, il considère que le Conseil doit tirer les enseignements de cette tragédie. Il suggère donc d'accompagner le Directeur Général et la Directrice Générale Adjointe et de bien définir le rôle de chacun d'eux. Pour lui, il est essentiel que l'ANRH soit bien organisée et bien représentée auprès de ses clients, le Directeur Général la Directrice Générale Adjointe devant se répartir les tâches, et bien entendu se compléter, tout en assurant la communication interne vis-à-vis des établissements et externe vis-à-vis des clients
- Le Président intervient pour signaler
 - Qu'en ce qui concerne Myra COHEN, il n'y a pas création de poste supplémentaire de Directrice Générale Adjointe car elle continuera d'assurer sa fonction de Directrice des Ressources Humaines tout en assumant le rôle de Directrice Générale Adjointe qu'elle exerce de fait -sans en avoir le titre- depuis des années déjà. Le Président en effet l'a peu à peu introduite à ses côtés dans différentes instances dont il est membre (Conseil Supérieur du Reclassement Professionnel des Handicapés, sa Commission Permanente, le Comité d'Entente ; l'UNEA (ex GAP UNETA) et le CERDFA) et elle y est si bien reconnue que les comptes rendus et convocations lui sont adressés en même temps qu'à lui ;
 - Que s'agissant de Marc JOACHIM, à l'ANRH depuis 14 ans, il a exercé les fonctions de Directeur ad intérim des trois établissements cités ci-dessus et que, de ce fait, il n'a pas pu assumer pleinement son rôle de Directeur Général Adjoint. Il est important de rappeler qu'outre sa formation initiale d'ingénieur, il a suivi durant un an et demi, à raison d'une semaine par mois, une formation de gestionnaire sanctionnée par un diplôme ;
 - Qu'il est envisagé, dans la perspective du départ à la retraite de Richard BOULIN (Directeur Administratif) prévu fin mars 2006, de le remplacer par un DAF qui assumerait les fonctions Administrative et Financière. M. BOULIN a accepté de différer si besoin est son départ pour assurer pleinement la formation de son remplaçant.
 - Le Président ajoute qu'il avait conseillé à Yves GIRARD des réunions techniques plus fréquentes avec tous les Directeurs des établissements de l'ANRH, car à ses yeux la cohésion entre les Directeurs d'établissement et la Direction Générale (20 Directeur\$ n'est pas suffisante. Marc JOACHIM choisira donc quatre ou cinq Directeurs pour travailler en équipe restreinte avec Myra COHEN, dans l'intervalle des réunions de comité Technique.

Documents
pour servir à
l'Histoire de l'ANRH

Quatrième partie
Les années ANR
2005-2018

Version 1
Janvier 2024

Pierre-Henri de la Marandais

Quatrième partie : Les années ANR 2005-2018

« Il est à l'honneur de l'ANRH de garder tout son personnel et d'accompagner les travailleurs handicapés vieillissants jusqu'à leur retraite. L'ANRH doit être fière du challenge intellectuel et humain mis en œuvre dans l'organisation du travail et le développement des compétences et doit favoriser la capacité d'évolution des travailleurs handicapés. Il est important de ne pas voir que les problèmes de budget »

Annie Perez-Vieu

Conseil d'administration

12 décembre 2003

*

**

Table des matières

I.	Préambule	5
	Marc Joachim.....	5
	Myra Cohen.....	6
II.	Les établissements.....	8
	La seconde vague de création d'établissements.....	8
	2009 : Tremblay	8
	2012 : Peyruis, Montauban et Lyon.....	8
	2013 : Tours	10
	2014 : Creil	11
	2015 : Esat Paris 13	11
	2018 : Blois	12
	2014 : le CRP Robert Buron s'installe à Saint-Ouen.....	12
	Impact sur les effectifs.....	14
	Évolution de l'organisation	15
	Directions transversales	15
	Direction des opérations.....	15
	Organisation du siège	17
III.	Travail et travailleurs	19
	Le vieillissement des travailleurs handicapés.....	19
	L'accompagnement médico-social.....	21
	Les débuts de l'action sociale.	21
	Dans les ESAT	22
	Impact du suivi médico-social	22
	Diversification des activités	23
	Les nouveaux métiers	23
	Le développement des activités tertiaires et de service	27
	L'évolution des activités historiques de sous-traitance industrielle	28
	La tentation de la production propre	29
	Une diversification des activités effective	29
	La difficile politique commerciale.....	30
	La démarche Qualité	32
	Résultats financiers	33
	États des lieux à la prise de fonction de Marc Joachim.....	33
	Évolution des résultats 2004-2018	34
	État des lieux d'entrée de David Bourganel en septembre 2018.....	35
IV.	Les relations avec l'État	37
	Évolution de la législation	37

Loi de 2005	37
La loi du 5 septembre 2018.....	39
Le Soutien financier de l'État	40
La tutelle des pouvoirs publics.....	41
V. La vie associative.....	43
La gouvernance	43
Renouvellements du bureau	43
Le retrait progressif de Francis Montès.....	44
Le passage de flambeau : l'élection d'Annie Perez-Vieu	45
Le projet associatif 2007-2012	45
La communication.....	48
La marque ANR.....	48
La communication.....	48
La célébration des 60 ans	49
Les relations extérieures.....	50
VI. La succession de Marc Joachim.....	52
VII. Annexes	54
1. Portrait de Francis Montès	54
Francis Montès (1928-2011)	54
2. Sources	55
3. Liste des acronymes.....	56

I. Préambule

Cette période débute avec la nomination de Marc Joachim comme directeur général et de Myra Cohen comme directrice générale adjointe

Faits marquants

- Succession de Francis Montès
- Résumé des temps forts
 - Nouvelle vague de création et reprises d'établissements
 - Diversification des activités et des métiers
 - Déploiement de l'accompagnement médicopsycho social
 - Mais persistance d'une médiocre santé financière

Pourquoi les années ANR ?

Charles Million propose de « *faire faire une étude par une agence de communication, voire changer le sigle compliqué de l'ANRH* »

Le directeur général répond que c'est en partie pour cela qu'a été créée la [marque commerciale](#) ANR Services déposée à l'INPI il y a près de 20 ans et qu'a été modifiée l'appellation de l'ANRTP devenue ANRH en 2002.

Marc Joachim

C'est à l'âge de 39 ans que cet ingénieur qui travaillait dans les chantiers navals de La Ciotat, près de Marseille, est recruté en avril 1992 par l'ANRTP pour prendre la direction de l'Atelier protégé de Mantes La Jolie. Cet établissement créé en 1970, un des plus anciens de l'association, va mal. Ses deux prédécesseurs qui se sont succédé en peu d'années ont été remerciés faute de résultats.

Dès ses débuts, le conseil d'administration remarque qu'il s'emploie « méthodiquement, à reprendre la maîtrise des choses dans les différents domaines qui sont à l'origine des difficultés actuelles de l'établissement et s'efforce de redynamiser l'équipe en place ».

Tout en demeurant directeur de Mantes jusqu'en 1999, Marc Joachim va se voir confier plusieurs autres missions qu'il exerce en parallèle. Il dirige Nanterre pendant 4 ans, envisageant même de fusionner les deux établissements. Il fonde en avril 1996, l'Atelier Paris Bureautique qui deviendra l'EA de Paris, le premier dédié exclusivement à la prestation de services aux entreprises.

Le conseil lui confie ensuite, en 1997, la direction du développement Île-de-France, poste qui évolue en direction régionale Île-de-France en 1999.

Lorsqu'en décembre 2002, Michel Aubry, directeur général depuis 1999, devient gravement malade, il est nommé directeur général adjoint intérimaire. Le conseil le juge « indiscutablement qualifié pour assumer les responsabilités qu'implique ce poste en dépit des reproches qui lui ont été faits d'être trop impératif et pas toujours très humain ». Lors de la nomination d'Yves Girard, il devient formellement directeur général adjoint. Après son décès, il est nommé directeur général le 14 novembre 2005. Il part en retraite en septembre 2018.

Ses relations avec Francis Montès ont toujours été bonnes. En 1996, le président rend compte d'un échange entre eux deux :

Merci de ta franchise, je viens de constater à cette occasion que comme moi tu parles clair. Voilà l'appréciation que je porte sur ta personne et je me donne la qualité assez rare : c'est celle de dire par devant ce que je dis par derrière tu es un garçon talentueux - tu en as fait la preuve - et très ambitieux.

Pendant les périodes de tension au sein du conseil d'administration, Marc Joachim qui y assistait comme DG par intérim a toujours soutenu les positions de Francis Montès jugé trop interventionniste par ses opposants. Ceux-ci, en particulier Laurent Lucas ancien dirigeant de la CFDT appréciaient peu Marc Joachim

Après le retour au calme au sein du conseil et l'élection d'Annie Perez Vieu, ses relations avec la gouvernance seront cordiales et positives. Il obtiendra le soutien, le plus souvent unanime pour ses nombreux projets de développement. Mais la détérioration de la situation financière sera une source de préoccupation croissante.

Sous sa direction : le nombre d'établissements gérés par notre Association comme le nombre d'emplois s'est accru d'environ 50% pour atteindre aujourd'hui 1850 collaborateurs, dont 1400 en situation de handicap avec de nouveaux métiers, une montée en compétences et des investissements importants. (APV)

Marc Joachim est véritablement l'homme des années ANR. Il revendiquait dès 1997 l'utilisation qu'il faisait du nom d'ANR Services" *« enseigne commerciale cohérente avec des prestations de services globales réalisées par les ateliers protégés »*. Faut-il voir dans la disparition du H de Humain et Handicapé un effacement de la mission sociale de l'association ? Marc Joachim, ingénieur de formation, entrepreneur innovant, était-il avant tout préoccupé par la dimension économique de l'ANRH ?

Au moment de son départ en retraite, la présidente a rendu hommage à son dynamisme et sa ténacité à préserver et accroître les emplois des personnes en situation de handicap, quelles que soient les difficultés. Tout en soulignant *« il a su toujours conserver même si c'était dans la discrétion toute sa capacité d'empathie à l'égard de ses collaborateurs et particulièrement des travailleurs handicapés »*.

Face à un administrateur qui envisageait en 2016 la fermeture d'établissements déficitaires, il répond : *nous sommes dans l'Économie sociale et solidaire. On maintient dans l'emploi jusqu'à la retraite si possible, avec, en outre, un accompagnement par un assistant social.*

Cette remarque traduit son évolution. Aux débuts de l'accompagnement médico-social, il ne voulait pas de permanences dans les établissements qu'il dirigeait, craignant que ce « cocooning » n'empiète trop sur le travail. Plus tard en revanche, confronté aux problèmes psychologiques à l'EA de Paris, il a compris l'intérêt de faire appel à un soutien professionnel.

Quel manager était-il ? Marc Joachim avait une grande autorité naturelle dans l'association. Il avait une solution à tous les problèmes que lui remontaient les directeurs. Quand par exemple, il y avait un conflit dans un établissement, il arrivait, il réunissait les salariés, il se mettait au milieu, il écoutait, donnait des explications, proposait une solution, les opérateurs écoutaient et après ça se remettait en place. En revanche, il n'était pas attiré par les réunions à l'extérieur, il a ainsi confié à la directrice générale adjointe le rôle de représentation de l'association.

Myra Cohen

Après un parcours à la direction des ressources humaines de grandes entreprises, Myra Cohen, au milieu des années 1990 ; qui souhaite changer d'orientation professionnelle rencontre Francis Montès. Il lui conseille de faire plusieurs stages de découverte et d'immersion afin de valider son projet professionnel. À l'issue de ceux-ci, elle est recrutée par le directeur général André Nunold en avril 1997 comme coordinatrice de l'action sociale Île-de-France. Elle évolue ensuite comme responsable de l'action sociale, puis directeur adjoint « responsable de l'action sociale et conseiller dans le domaine de l'application du droit du travail » directeur adjoint responsable des relations humaines et de l'action sociale, directeur des relations sociales et des relations

humaines puis DRH en 2003. En 2005, à la nomination de Marc Joachim comme directeur général, elle lui succède comme directrice générale adjointe, toujours chargée des RH. Elle a été amenée à faire l'intérim de l'ESAT de Beauvais à deux reprises quand il y a eu des vacances de directeur. En 2010, elle devient directrice du siège social tout en conservant quelques sujets RH comme l'organisation des élections professionnelles, la prévoyance collective et la mutuelle santé. Elle a également supervisé la Qualité.

Pendant plus de 20 ans, Myra Cohen a été la représentante de l'ANRH au sein de différentes instances, notamment la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) à la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) de Paris, la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) et l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA)

Après son départ en retraite en juin 2020, elle devient membre adhérente de l'association l'année suivante et demeure représentante de l'ANRH à la CDAPH et la MDPH de Paris.

II. Les établissements

La seconde vague de création d'établissements

Entre 2005 et 2018, 8 nouveaux établissements ont élargi le dispositif de l'ANRH soit par création, le plus souvent par reprises d'établissements gérés par d'autres associations.

2009 : Tremblay

En février 2007, Jean Marie Mendant, cadre retraité d'Air France, administrateur depuis 2006, informe Marc Joachim d'un projet d'Air France. L'entreprise, dirigée à l'époque par Jean-Cyril Spinetta, père d'un enfant handicapé, souhaite soutenir la création d'une entreprise adaptée sur le site de Roissy. L'ANRH se porte candidate aux côtés de 3 autres associations. Les activités envisagées par le service achats d'Air France sont l'imprimerie, le conditionnement et la blanchisserie. Ce dernier métier étant inconnu de l'ANRH, l'association décide de faire appel à un consultant externe Bertrand David ,

Fin 2007 ; le projet de l'ANRH est retenu par Air France qui finance l'étude d'avant-projet à hauteur de 500K€. Le projet comporte 2 volets : blanchisserie et imprimerie. La taille de la future entreprise adaptée et des investissements envisagés – 8 M€ -inquiètent certains membres du conseil pour qui la période de turbulences est encore en mémoire. Marc Joachim justifie cette décision « *ces opportunités sont à saisir, l'ANRH va s'approprier les métiers de blanchisserie et d'imprimerie qu'elle ne connaît pas encore.* »

En janvier 2009, le business plan qui ne concerne finalement que la blanchisserie, est validé. Les locaux de Tremblay sont acquis le 26 mai 2009. L'usine a été pensée et montée par Bertrand David embauché en mai 2009 en CDD de 18 mois. Avec la livraison du matériel de blanchisserie, l'activité de blanchissage des couvertures des vols démarre le 5 octobre avec 14 personnes.

Le financement du projet a été effectué par emprunt après le versement d'une subvention de 1,1M€ par Air France.

2012 : Peyruis, Montauban et Lyon

Depuis 2008, Rouen avait entrepris un « virage stratégique radical » de ses activités avec l'externalisation et la diversification de ses prestations vers les travaux administratifs.

Auparavant, ses activités étaient presque exclusivement constituées de sous-traitance industrielle - câblage, montage-assemblage et conditionnement, essentiellement réalisée dans ses ateliers.

La compagnie d'assurance Matmut, qui n'avait jusque-là jamais fait appel au secteur adapté, est devenue progressivement un très important donneur d'ordre de l'ANRH :

- *du début 2008 à février 2009, des prestations successives de travaux administratifs avec, à chaque étape, un enrichissement du contenu et un accroissement du nombre d'opérateurs de l'ANRH*
- *. en mars 2009, la signature d'un contrat annuel actant la prise en charge, par une équipe de 9 opérateurs, de la gestion administrative des flux courriers de 3 Unités de Gestion Sinistres (UGS)*
- *. en janvier 2011, une nouvelle extension de la prestation pour 3 UGS supplémentaires, portant à 15 personnes l'effectif sur le site, dont un opérateur promu adjoint chef d'équipe (EDA 2011)*

En 2011, les interlocuteurs de la Matmut proposent à Marc Brison, directeur de l'EA de Rouen et Gérard Vicquelin, alors responsable d'activité Matmut à Rouen, d'étendre cette prestation aux

autres centres régionaux de la compagnie d'assurance situés à Paris, Lyon, Tours, Montauban et Aix-en-Provence.

L'association accepte de relever ce défi. Les prestations demandées par la Matmut ne sont pas tout à fait identiques d'un site à l'autre. Un business plan est élaboré pour chaque établissement. Seul l'EA de Paris était à même de répondre immédiatement à cette demande. Pour les autres implantations, en l'espace d'un peu plus d'un an, 4 nouveaux établissements ont été créés ou repris. Gérald Vicquelin, est chargé du déploiement national.

Cela s'est traduit par une activité accrue à l'EA de Paris, la reprise de deux EA à Peyruis (région PACA) et Mettray (Indre-etLoire) et la création de deux établissements à Montauban et Lyon. À cette fin, l'ANRH a recruté et/ou formé quarante et un nouveaux opérateurs. Ce développement a également exigé de l'Association des moyens supplémentaires : prise à bail de locaux et surtout un renforcement du management avec la création d'un second poste de directeur des opérations et d'un poste de responsable d'activité dédié à cette prestation. La pérennité de ces sites implique, outre le maintien du haut niveau de performances de nos travailleurs, la recherche de nouveaux clients et la contractualisation dans la durée de marchés permettant une diversification d'activités.

Marc Brison directeur des opérations (EDA juillet2013)

Juillet 2012 : Peyruis

Le 15 décembre 2011, le conseil d'administration donne son accord pour la reprise d'une entreprise adaptée créée en 1999 par l'association « La résidence sociale » à Peyruis dans les Alpes-de-Haute-Provence. Il s'agit de la première implantation de l'ANRH en France méridionale.

Cet EA qui accueille 20 salariés - dont 14 reconnus handicapés et 4 membres de l'encadrement, développe des activités de

- Papeterie (vente de papier)
- Conditionnement – flaconnage-étiquetage
- Carterie (cartes de vœux, etc.)
- Tampographie (marquage sur stylos, tasses café, troussees secours, articles pour comités d'entreprise-)
- Travaux de façonnage (imprimerie) –sous-traitant d'une entreprise locale-
- Prestations de services sur site (conditionnement de produits naturels de la région PACA)

1^{er} juillet 2012 : après l'obtention de l'accord de la DIRECCTE de Marseille qui a « *apprécié la préservation de son image sociale et humaine dans le projet présenté par ANRH* », l'EA de Peyruis passe sous gestion ANRH.

Dans le même temps ; l'EA de Peyruis augmente ses effectifs de 14 salariés (dont 13 reconnus travailleurs handicapés), qui assurent la prestation de travaux administratifs sur le site de la Matmut à Aix-en-Provence.

Après la démission de la directrice en poste en avril 2013, Marc Brison directeur des opérations assure l'interim jusqu'à la nomination de Richard Leger, ancien responsable de Ivry en avril 2015.

Août 2012 : Montauban

Le 1 août 2012, l'établissement ouvre après le recrutement d'un chef d'équipe et de 6 opérateurs. Un local de 150 m² a été loué, mais les prestations sont réalisées sur le site de la Matmut

En 2014, Gérald Vicquelin, après avoir suivi une formation aux fonctions de responsable d'établissement, est nommé responsable de Montauban.

Septembre 2012 : Lyon

En avril 2012, Marc Joachim et Marc Brison, grâce à des introductions de Charles Millon (ancien ministre et ancien président du conseil régional de Rhône-Alpes, qui vient de devenir membre de l'ANRH), rencontrent le directeur de la CCI de Lyon qui doit les mettre en relation avec des réseaux d'entreprises

L'activité démarre en septembre 2012 avec 7 agents administratifs et 1 chef d'équipe sur le site Matmut. Un premier local est loué rue du Commandant Dubois à Lyon. En janvier 2013 débute une nouvelle prestation pour AXA France (numérisation de documents, mise sous pli et affranchissement).

En avril 2015, Jérôme Adami est recruté comme responsable d'établissement. Il était auparavant responsable de production à l'ALGED (Association Lyonnaise de Gestion d'Etablissements pour personnes Déficiantes)

En attendant l'obtention des agréments, les deux nouveaux établissements demeurent administrativement rattachés à l'EA de Rouen dirigé par Marc Brison, la gestion administrative est assurée par l'assistante de direction Paule Teurquety

Les démêlés avec la DIRECCTE

Les projets d'implantations ont été présentés dès le printemps 2012 aux DIRECCTE de la région Midi-Pyrénées pour Montauban et de la région Rhône-Alpes pour Lyon. L'objectif est d'obtenir en 2012 des aides aux postes (AAP) pour ces nouveaux établissements, « *en se prévalant de la teneur du Pacte pour l'Emploi signé en décembre dernier qui prévoit 3.000 AAP à raison de 1.000 par an pendant 3 ans* ».

Mais début 2013, les deux DIRECCTE notifient des refus d'agrément et réitèrent ces refus les 3 années suivantes, 2014, 2015 et 2016. : ' »

Les relations se tendent avec les interlocuteurs. Les refus sont motivés par plusieurs reproches « *activité de production hors les murs, un unique donneur d'ordre, pas d'activité interne à l'établissement, pas de service d'accompagnement social* »

Ce long blocage pénalise les jeunes établissements. Non seulement, il les prive d'aides aux postes, mais il entrave la prospection commerciale et le développement,

Après une nouvelle vague de négociation avec de nouveaux interlocuteurs, les agréments sont finalement accordés au 1^{er} janvier 2017.

2013 : Tours

L'association ANAIS gère une entreprise adaptée à Mettray (près de Tours) avec 16 salariés, que Marc Joachim visite le 30 mars 2012 après une première discussion avec le directeur général d'ANAIS, Jean-Marc LE GRAND. Cette éventuelle reprise permettrait à l'ANRH d'apporter une réponse à la Matmut pour la région Centre et à ANAIS de se concentrer sur la gestion d'établissements médico-sociaux, son cœur de métier.

Dans un premier temps, l'activité Matmut démarre sur site client avec des salariés rattachés à l'EA Orléans

À l'issue de discussions entre directeurs administratifs et financiers, le protocole d'accord est signé par les deux présidents. La reprise est effective le 1^{er} avril 2013. l'EA compte alors 23 salariés dont 19 en situation de handicap (12 hommes et 7 femmes).

Après une période de transition pendant laquelle la direction de l'établissement est assurée par Gérald Viquelin, Alexandre Dubos, qui était depuis 2009 directeur de l'ESAT de Corbeil et Chargé du plan d'action des établissements médico-sociaux, prend en juin 2014 la direction de l'EA de Tours, et supervise également les EA de Lannion, Nantes et Orléans.

Le 15 novembre 2014, l'EA quitte son site historique de Mettray pour s'installer dans de nouveaux locaux rue Joseph Priestley à Tours,

2014 : Creil

Au printemps 2013, l'ANRH est approchée par l'association Etincelle qui gère près de Creil (Oise) plusieurs établissements, dont un EA qui connaît de sérieuses difficultés. Le 5 juin, la présidente accompagnée du directeur général et du directeur de l'ESAT de Beauvais rencontrent la présidente de l'association et le 12 décembre, le conseil d'administration de l'ANRH donne son accord de principe pour la reprise, justifiée par *«le maintien dans l'emploi de 34 salariés handicapés, l'amélioration des résultats, l'acquisition de nouvelles compétences et d'une nouvelle activité au sein de l'ANRH, avec un risque minimum, les compétences étant ensuite transférables à Corbeil pour y être développées.»*

L'activité principale de l'EA est la restauration avec la préparation d'une centaine de repas par jour à destination des usagers de l'ESAT de l'association et de clients extérieurs. Pour atteindre l'équilibre, l'objectif est d'obtenir l'agrément pour une liaison froide afin d'approvisionner les établissements ANRH de Beauvais (à 50 km de Creil) EA et ESAT.

La reprise prend effet le 1^{er} avril 2014. Le directeur général confirme que la prise de risque est limitée et que cette reprise permettra de développer une nouvelle activité au sein de l'ANRH, *« sachant que cette spécialité de la restauration avec liaison froide répond à une demande forte insuffisamment pourvue en Île-de-France. Le budget a été établi de manière prudente, avec un équilibre atteint fin 2015 et un retour sur investissement sous 3 ans. »*

Creil est, dans un premier temps, rattaché à Beauvais dirigé depuis juillet 2006 par Patrice Margerin. Faute d'agrément, l'activité de restauration avec liaison froide ne verra pas le jour. En avril 2017, l'établissement déménage dans ses propres locaux à Nogent-sur-Oise 4, rue Thomas Edison. Le service restauration est abandonné, mais les 4 salariés qui assuraient cette prestation sont reclassés.

En 2018, l'établissement de Nogent-sur-Oise obtient son propre agrément et devient donc une entreprise adaptée à part entière, avec le maintien des activités existantes, mais également avec l'intégration de nouvelles activités, telles que : l'entretien des locaux composée d'une équipe de 4 personnes et la logistique pour le client Legrand

2015 : Esat Paris 13

En avril 2013 ; la Fondation de la Caisse d'Épargne, qui gère plusieurs établissements médico-sociaux, consulte 3 associations dont l'ANRH en vue de céder l'ESAT « Jean-Claude Bonnet » fondé en 2007 57 rue de Patay à Paris 13^{ème}. Cet ESAT, qui accueille 52 usagers, connaît un important déficit et des difficultés de gestion.

Après une année d'études et de pourparlers, la reprise, approuvée par le conseil du 23 octobre 2014, est effective le 1 janvier 2015. Le financement est assuré par un emprunt de 500 000 € souscrit auprès de la Banque Martin Maurel.

Pour l'ANRH, les intérêts de cette reprise sont de développer son pôle médico-social, d'obtenir une dotation supplémentaire de l'ARS et de développer une synergie avec l'ESAT « Maurice Pilod », tant au niveau des activités (dont l'ouverture d'une 2e boutique vélos) que de l'accompagnement social.

En juin 2016, la boutique vélo est inaugurée et son activité connaît un fort développement ;

2018 : Blois

En octobre 2017, le préfet du Loir-et-Cher attire l'attention de l'ANRH sur les difficultés que connaît l'entreprise adaptée de blanchisserie de Blois. Il s'agit en fait de 3 structures distinctes :

- La blanchisserie, Valoria Services ; créé en 2012 est une entreprise adaptée au statut de SARL. Elle compte 36 salariés et est proche de la liquidation.
- L'activité pressing, les 4 Comptoirs du Linge, en liquidation, n'était pas une entreprise adaptée. Elle n'avait pas d'agrément en fait d'emploi de personnes en situation de handicap. Néanmoins, la volonté était d'employer des personnes en situation de handicap autant que possible.
- Et enfin une résidence sociale.

L'objectif du préfet est de sauver les emplois. Le dossier avait déjà été étudié par l'ANRH en avril 2015. Cette fois-ci le projet aboutit et la reprise des deux sociétés Valoria Services et Comptoirs du Linge devient effective respectivement au 1 janvier et 1 février 2018.

Rébecca Delhuvette qui avait créé Valoria avec un associé, l'avait quitté en 2016 puis avait été recrutée par l'ANRH. Destinée dans un premier temps à prendre la direction d'Orléans ; elle a finalement été nommée à la tête de Blois pour redresser la situation.

2014 : le CRP Robert Buron s'installe à Saint-Ouen

La formation fait partie intégrante du projet initial de l'ANRTP. C'était même la solution la plus à même de « remettre au travail » les infirmes ».

En plus, l'immeuble de Belleville était un des joyaux du patrimoine l'association financé par les indemnités d'éviction versée par l'opulente Fondation Américaine pour le Bien-Etre des Aveugles qui avait mis à la porte le centre de formation qui occupait ses locaux rue Daru - Paris 8ème depuis 1956.

Assez vite, les locaux se sont révélés mal adaptés aux formations, mais Francis Montès s'est toujours opposé au déménagement du CRP

En 2008, le CRP Robert Buron ne répond plus aux normes de sécurité. Après avoir envisagé des travaux coûteux, la décision est prise de rechercher de nouveaux locaux.

Fin 2012, l'immeuble du 59 boulevard de Belleville est vendu pour 4 M € au profit de « Juste Like Home Belleville » qui souhaite créer une auberge de jeunesse.

Début 2013 ; le choix se porte sur un immeuble à Saint-Ouen (51 boulevard Biron 93400 Saint-Ouen sur Seine) au prix de 2,6 M€ avec des travaux estimés à 2,5 M€, le solde étant financé par emprunt.

Le CRP à la veille du déménagement

En 2013, le CRP Robert Buron accueille 85 stagiaires en moyenne, répartis sur les formations suivantes

- *Préparatoire THREIFLE, axée sur l'apprentissage du français et la mobilisation sur un projet de reconversion professionnelle*
- *Formation diplômante de niveau 5 sur le métier d'Agent administratif (AA), devenu très récemment le métier d'Employé administratif et d'Accueil (EAA)*
- *Formations diplômantes de niveau 4 dont l'une s'intitule Opérateur de Surveillance à Distance (OSD) et l'autre Secrétaire Assistante en immobilier (SAI)*
- *Formation en alternance qui prépare aux métiers de l'accueil et intitulée formation QUALEO.*

Une équipe pluridisciplinaire de 30 salariés accompagne ces personnes reconnues travailleurs handicapés et qui sont orientées vers notre établissement par les MDPH franciliennes (Maisons départementales des personnes handicapées).:

Établissement médico-social, financé par l'Agence Régionale de Santé (ARS), le CRP entre cette année dans une période charnière :

- *il emménagera prochainement dans un nouveau bâtiment à Saint-Ouen (93) offrant une surface d'environ 1 500 m2 utiles, ce qui lui permettra de poursuivre et de développer ses missions dans des espaces mieux adaptés.*
- *Par la réalisation en 2013 de son évaluation interne, il s'est engagé dans la préparation de son évaluation externe prévue fin 2014.*
- *Il prépare de même, le renouvellement du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conjointement avec les trois ESAT de l'association.*

Pour y parvenir, la direction du CRP s'appuie sur le pôle médico-social de l'ANRH, un atout indéniable pour la conduite de son projet d'établissement. (EDA 2013)

Avec la vente de l'immeuble de Belleville, une page de l'histoire de l'association se tourne.

En mars 2014, l'ARS s'est déclarée satisfaite du déménagement du CRP et des améliorations apportées dans l'accueil des stagiaires, démontrant l'engagement tant moral que financier de l'ANRH. Entre autres atouts, le centre peut désormais, entre autres atouts, accueillir des handicapés en fauteuil roulant.

La localisation du CRP dans le 93 a induit une évolution de la population des stagiaires : problématiques médico-sociales et linguistiques plus importantes qu'à Paris et niveau plus faible par rapport à l'élévation du niveau des formations proposées.

Depuis 2020, le Centre Buron est devenu un ESRP -Établissements et services de réadaptation professionnelle – nouvelle appellation officielle des CRP – Centres de rééducation professionnelle

L'immeuble de Belleville continue à marquer les esprits de ceux qui y ont travaillé

Le bâtiment de Belleville, c'est un ancien bâtiment, mais il y a le charme. Dommage, qu'on ne soit pas resté là-bas. Mais à l'époque, il n'y avait pas assez de stagiaires. Ce n'était pas adapté du tout.

Moi quand je pense à l'ancien temps, quand j'étais à Belleville il y a des moments où j'ai envie de pleurer. (Mohamed KRIFA)

Impact sur les effectifs

Entre 2005 et 2018, les effectifs de l'ANRH ont progressé de 640 personnes, passant de 1176 à 1806 personnes, soit une progression de 53%

Les deux tiers de cette hausse des effectifs sont imputables aux 8 nouveaux établissements (418), le solde à la croissance organique nette des établissements ouverts avant 2005. À noter que 3 d'entre eux enregistrent une baisse de leurs effectifs : Lannion-16%, Nanterre - 12% et Saint-Denis -2%

	2018	2006	var°
ESAT	392	207	115
Beauvais	113		
Corbeil	89		
Paris 11	120		
<i>Paris 13</i>	<i>70</i>		
ESRP/CRP	31	30	1
EA	1345	914	431
Beauvais	80	74	6
<i>Blois</i>	<i>53</i>		
Corbeil	95	89	6
Epone	112	94	18
Etampes	106	94	12
Ivry	35	29	6
Lannion	65	77	-12
<i>Lyon</i>	<i>30</i>		
<i>Montauban</i>	<i>22</i>		
Nanterre	59	67	-8
Nantes + St B	96	96	0
<i>Nogent s/oise</i>	<i>38</i>		
Orleans	80	69	11
Paris	92	61	31
<i>Peyruis / Aix</i>	<i>38</i>		
Rouen	87	72	15
Saint Denis	90	92	-2
<i>Tours</i>	<i>69</i>		
<i>Tremblay</i>	<i>98</i>		
Siège	38	25	13
TOTAL	1806	1176	630
Croissance organique			211
<i>Nouveaux établissements</i>			<i>418</i>

Évolution de l'organisation

Directions transversales

Les directions régionales d'Île de France et province, instaurées respectivement en 1999 et 2000, avaient été supprimées en 2003. Tous les directeurs d'établissement avaient été rattachés directement au directeur général.

En juillet 2008, 2 missions transversales sont confiées à des directeurs expérimentés :

Patrice Margerin, directeur des EA de Saint-Denis et Beauvais, est chargé du développement des établissements d'Île de France Nord (Epône, Nanterre, Paris (EA+ESAT), Ivry). Sa mission est élargie en 2009 au développement d'ANR Services

Alexandre Dubos, à l'époque directrice des ESAT et EA de Corbeil, est en charge du plan d'action des établissements médico-sociaux.

Ces deux missions sont destinées à mettre en œuvre 2 des 12 plans d'action [du projet associatif](#)

- *Pérenniser et développer les emplois pour les personnes handicapées dans les EA et les ESAT*
- *Développer une veille stratégique permanente pour une politique économique et commerciale adaptée*

Alexandre Dubos a été recruté le 3 janvier 2000 comme directeur de l'EA de Corbeil. De juin 2005 à décembre 2007, il a suivi une formation préparatoire au Certificat d'aptitude aux Fonctions de directeur d'Établissement ou de Service d'intervention Sociale (diplôme CAFDES) dispensée par l'Ecole Nationale de la Santé Publique (ENSP) -formation prise en charge par l'ANRH. Dans le cadre de sa formation, il a assumé à partir du 1 novembre 2002 la direction des 2 établissements de Corbeil (EA et ESAT de Corbeil) jusqu'au recrutement en mars 2009 d'un responsable d'établissement de l'EA de Corbeil, Arnaud Pascal.

La mission transversale de Chargé du plan d'action des établissements médico-sociaux consiste en particulier à préparer le CPOM, dont la signature est prévue pour octobre 2009. « *L'objectif de ce CPOM, initié par les DDASS, est de mutualiser les moyens et de négocier un budget global avec objectifs associés, étant entendu que le budget global sera à répartir par l'ANRH entre ses quatre établissements médico-sociaux -3 ESAT et le CRP* »

Patrice Margerin, ingénieur généraliste de formation, intègre l'ANRH en juillet 2000 après une expérience dans l'industrie. « . Avec un père qui était devenu handicapé suite à une maladie et déçu par les grands groupes, j'ai décidé de me rendre utile socialement, en prenant la direction de l'établissement de Saint-Denis ». Il a successivement dirigé Saint-Denis, Beauvais et Creil-Nogent tout en effectuant des missions en transverse, comme la création de la blanchisserie de Tremblay et la reprise de l'EA de Creil. Après avoir pris également en charge le Développement dans les années 2010, il est nommé directeur des opérations en 2015, poste qu'il occupe jusqu'à son départ à la retraite en juin 2021.

Direction des opérations

Juin 2011, Jean Louis Villain est nommé directeur des opérations

Décembre 2012 : création d'un second poste de directeur des Opérations. –rattaché, comme le premier- au directeur général, en raison notamment de la création des nouveaux établissements issus du déploiement de l'activité Matmut (Peyruis, Montauban, Lyon et Tours) « *pour assurer une meilleure proximité avec les établissements concernés et certains de leurs clients.* »

Il est précisé que «ce poste sera financé par les 4 nouveaux établissements qui vont contribuer aux frais de Siège Social, la charge globale des autres établissements ne subissant pas d'augmentation ».

Marc Brison, titulaire de ce nouveau poste, est le directeur de l'EA Rouen, qui a mis en place les activités de la MATMUT –déjà client de Rouen- sur les sites de Lyon, Montauban et Aix.

Âgé 58 ans, à l'ANRH depuis janvier 2009, de formation ingénieur en génie mécanique, ayant une expérience dans l'industrie (Moulinex etc.), reste pilote client MATMUT et directeur de l'EA Rouen. Il prend en charge les EA de Nantes, Epône (M. Brison avait eu – en son temps- une mission d'accompagnement pour l'activité câblage ; des activités industrielles –autre l'imprimerie- pourraient s'y développer), Lannion (orienté câblage, mais en difficulté et en perte de clients – le responsable d'établissement a besoin d'accompagnement) ; Montauban, Peyruis, Lyon et Tours (EA de nature semi-industrielle/administrative) : avec pour mission de coordonner les actions commerciales de ces 4 derniers établissements.

Jean-Louis Villain poursuivra sa mission de reconversion des EA de Nanterre (tertiaire) et Saint-Denis (risque de perdre le marché INA), en étant chargé des autres EA d'Île-de-France ainsi que des EA Orléans (blanchisserie) et Beauvais.

Juin 2014 : nouvelle organisation

Marc Joachim reprend en direct les établissements de Beauvais (et son développement sur Creil), Étampes avec l'activité soutenue du SAV et Tremblay. Il sera accompagné dans ces tâches par sa nouvelle assistante. Il reprend également en direct ANR Formation : la directrice des ressources humaines suivra avec lui le développement à réaliser au CFC :

Alexandre Dubos pour des raisons personnelles souhaitait s'installer en province et repartir vers une mission opérationnelle. Aussi prend-il la direction de l'EA de Tours, établissement repris à ANAIS il y a un an, qui exige un développement de l'activité à mener avec un projet de déménagement. Il supervisera également les EA de Lannion, Nantes et Orléans.

Il quitte sa fonction de directeur du Pôle médico-social qui est reprise par Myra Cohen qui supervisera les 3 ESAT avec l'appui, en mission transverse, d'Eric Guilloteau qui coordonnera les actions du CPOM à renouveler avant la fin de l'année.

Marc Brison doit construire un plan de redéploiement à Epône et Peyruis. (en plus de Rouen

Tandis que Jean-Louis Villain continuera de suivre les EA de Nanterre et Saint-Denis avec un plan d'action propre à redresser leur situation économique,

Avril 2015 : à la suite des départs en retraite de Jean-Louis Villain et Marc Brison ; Marc Joachim présente le nouvel organigramme général et la redistribution des responsabilités des 4 directeurs des opérations en rappelant que leur mission est « l'accompagnement des établissements et le suivi des projets de redéploiement pour les établissements en difficulté » :

- Marc Joachim : Lyon, Montauban, Peyruis, Étampes et Corbei
- Patrice Margerin : Beauvais-Creil, Epône et Tremblay
- Alexandre Dubos : Tours, Nantes, Lannion et Orléans
- Christine Auclair : Nanterre, Paris, Saint-Denis et Ivry

Christine Auclair ; qui souhaitait donner une dimension sociale à son parcours professionnel a rejoint l'ANRH en 2011 pour prendre le poste de responsable d'Établissement de l'EA de Paris.

En 2013, elle est nommée directrice de l'Établissement. Puis elle assure pendant deux années la double direction des EA de Saint-Denis et de Paris. À partir de 2015, ; elle est directrice des opérations des établissements de Paris et de sa première couronne, jusqu'à la prise de fonction de David BOURGANEL au poste de directeur général qui lui confie la direction du Développement jusqu'à son départ en retraite en 2021.,

Organisation du siège

Au moment de l'entrée en fonction de Marc Joachim, le siège social regroupe une vingtaine de collaborateurs, tous installés au 5e étage de l'immeuble de l'impasse Truillot

Les services du siège vont être renforcés pendant la décennie suivante

En 2015, dans son discours à la cérémonie de clôture des festivités du 60e anniversaire, le directeur général explique que « :

L'association s'est dotée progressivement d'une organisation structurée afin de répondre à cette double obligation de gérer l'économique et le social avec:

- *une Direction Administrative et Financière*
- *une Direction des Ressources Humaines,*
- *une Direction du Développement et de Gestion des Compétences avec un outil permettant de construire et suivre les parcours professionnels,*
- *des Directions opérationnelles / une Direction du pôle médicosocial,*
- *une centralisation de la comptabilité*
- *un contrôle de gestion en prise directe avec la Direction générale,*
- *des Directions d'établissements qui travaillent en mode projet.*
- *De véritables équipes compétentes spécialisées indispensables à notre évolution*

Direction administrative et finance

Dans la perspective du départ en retraite de Richard Boulin, directeur administratif fin 2006, une direction administrative et financière est créée avec le recrutement de Nathalie Maupas en mai 2006. Les « dossiers urgents » qui lui sont confiés outre le budget et la trésorerie sont la mise en place de la comptabilité analytique et l'accompagnement des directeurs dans leurs projets de développement et investissements. C'est sous sa direction qu'a été mise en œuvre la centralisation au siège de la comptabilité-payé effectuée dans les établissements avec pour objectifs :

- *L'uniformisation des pratiques de payé et des enregistrements comptables*
- *La maîtrise de l'analyse économique par activité (analytique)*
- *L'uniformisation et réduction des délais de traitement*
- *Une meilleure maîtrise de la trésorerie*

Le déploiement du projet a été progressif entre 2007 et 2011. D'abord dans les établissements de Paris. Puis dans d'autres établissements en profitant du départ de collaborateurs. Enfin les autres établissements (Lannion, Nantes, Orléans, Rouen, les ESAT et le CRP) ont été centralisés au 1er juin 2012. À cette date « *l'équipe du siège qui compte aujourd'hui 5 comptables et un aide-comptable placés sous la responsabilité du chef comptable et du directeur administratif et financier* » (EDA 9 2012) »

Nathalie Maupas démissionne en mars 2011 et est remplacée en juin par Antoine Hulot (43 ans, HEC, 20 ans d'expérience notamment chez Veolia)

À cette occasion le contrôleur de gestion Xavier de Benoist, recruté en 2005, est rattaché directement au directeur général.

Le périmètre du DAF inclut la comptabilité, la paye et l'informatique qui n'en est qu'à ces débuts :

On utilisait un outil ERP pour la compta, la facturation, les stocks qui s'appelaient Sage intégral, changé en 2013 avec uniquement deux personnes pour s'en occuper.

Dans les établissements, on avait très peu d'ordinateurs uniquement pour faire des devis, des commandes, faire des suivis et des stats. Mais en production il n'y avait pas d'opérateurs devant un ordinateur ou très peu.

Direction des ressources humaines

Jusqu'en 2010, Myra Cohen, DGA, continue d'assumer également la responsabilité des ressources humaines.

En janvier 2010, une directrice des ressources humaines est recrutée qui ne restera qu'une année et sera remplacée en avril 2011 par Catherine Huck. Sa mission est de « piloter l'ensemble des activités RH de l'association en s'employant à « structurer, animer, coordonner, en s'appuyant sur toutes les compétences internes et en apportant son soutien aux directeurs d'Établissement et aux Correspondant(e)s RH. »

Membre du Comité de Direction, elle est, hiérarchiquement rattachée à Marc Joachim avec un lien fonctionnel avec Myra Cohen.

Parallèlement, Christine Saint-Jore est depuis 2010, directrice du Développement et de la Gestion des Compétences.

Âgée de 56 ans à l'époque, depuis 15 ans à l'ANRH, elle a été pendant 11 ans, directrice du Centre de Bilans de Compétences qui a dû cesser ses activités en 2006 faute de financements pérennes. Elle avait ensuite rejoint ANR Conseil nouveau nom du centre de bilan de compétences. Chargée de la mise en œuvre de la GPEC, de la formation, et de l'accompagnement aux recrutements, elle reste hiérarchiquement rattachée au directeur général avec un lien fonctionnel avec la directrice des Ressources humaines.

Direction du siège social

De 2010 à son départ en retraite ; Myra Cohen, directrice générale adjointe en charge des [relations extérieures](#), sera directrice du siège social. Elle présidait les 3 instances sociales : comité d'établissement, délégués du personnel et le CHSCT. Elle a sous sa responsabilité directe :

- Frederic Bonneroy, [qualiticien](#) groupe
- Olivier Expert, ancien chauffeur du président Montès, et agent de maintenance qui s'occupait de la maintenance de bâtiment, faisait des photos lors de déplacement dans les établissements, conduisait la présidente.

III. Travail et travailleurs

Le vieillissement des travailleurs handicapés

Le sort des travailleurs handicapés vieillissant est un sujet constant de préoccupation pour l'association.

Rappel

Dès le début des années 90, le conseil est préoccupé par le vieillissement de la population des travailleurs handicapés et la diminution de leurs capacités professionnelles qui en découle, aggravée par la raréfaction des tâches simples

C'est particulièrement le cas dans l'atelier du Pont aux Choux créé il y a 30 ans, mais aussi de plus en plus dans les établissements historiques ouverts dans les années 70

Ce phénomène contribue à la crise que traverse l'association au début des années 2000

En 1993, le conseil se penche sur cette question délicate du « problème des travailleurs handicapés vieillissants et incapables de s'adapter aux évolutions technologiques que l'atelier protégé est contraint d'intégrer à son fonctionnement. » Le débat entre les participants résume le dilemme au cœur de la mission de l'association : André Jacob, trésorier, « avoue sa mauvaise conscience devant cette mise au rancart d'ouvriers qui ont déployé pendant des années des efforts parfois surhumains pour, en dépit de leur handicap, tenir leur emploi et accéder à une vie digne et autonome » Francis Montès lui répond que « cette situation douloureuse résulte de ce que les ateliers protégés sont les entreprises sociales totalement intégrées dans l'économie de marché. »

Patrick Gèze reconnaît que « la contradiction devient de plus en plus aiguë entre les 2 vocations de l'ANRTP »

Tant que les résultats financiers le permettaient, l'association s'est efforcée de faire jouer la solidarité entre établissements bénéficiaires et déficitaires. Mais devant la dégradation de la situation, l'ANRH a été conduit à se séparer des travailleurs les moins productifs.

En effet, ne pas se séparer de nos salariés aux capacités les plus faibles, risque de mettre en cause l'existence même de nos établissements (1997)

Dans un premier temps, les mesures de reclassement et de chômage technique permettent de passer un mauvais cas, mais devant l'aggravation des déficits, il a fallu se résoudre à licencier des travailleurs.

20 ans après, le souvenir du plan social de Rouen demeure vif dans les mémoires. Cet établissement a longtemps été un des plus dynamiques de l'association avec plus de 130 travailleurs handicapés. Son directeur qui y travaillait depuis 30 ans était un vétéran respecté de tous. La situation s'est progressivement détériorée avec la perte de successive de marchés et de clients sans que les instances du siège ne s'inquiètent vraiment. Lorsque l'alarme a sonné, il était déjà trop tard pour éteindre l'incendie.

L'attitude des pouvoirs publics n'a pas contribué à redresser la situation.

En novembre 2000, Francis Montès intervient auprès de Dominique Gillot, la secrétaire d'État à la santé et aux handicapés. Une subvention de 1 MF a été accordée sous la condition de suspendre le plan social. On envisage la création d'un CAT pour prendre en charge les travailleurs gagnant moins que 35% du SMIC.

Un an après, l'aide de l'État n'avait toujours pas été reçue. L'ANRH frôle la crise de trésorerie. Pour « arrêter l'hémorragie », un plan social est décidé. Il concerne 45 personnes handicapées de production, des salariés valides en production et des chefs

d'équipes. Un tiers de l'effectif. Le directeur est licencié . On lui reproche en particulier de n'avoir effectué aucun suivi des clients depuis 2 ans.

L'affaire se soldera aux prud'hommes en 2004 en raison d'un plan de reclassement insuffisant.

Pendant la période, la problématique du vieillissement des personnels handicapés a continué de préoccuper les dirigeants de l'association.

Le reclassement en CAT a pendant un temps été la solution privilégiée. C'est d'ailleurs dans cette perspective qu'ont été créés les CAT de Corbeil et de Beauvais. Dans l'esprit de Francis Montès, l'objectif était de créer des sections d'une quinzaine de places au sein des ateliers protégés sur le modèle –déjà disparu – des ateliers mixtes de Pont aux Choux. Le placement en CAT permettait d'alléger la pression sur les finances de l'association en percevant davantage de financement de l'état.

Au cours d'un débat au sein du conseil en décembre 2013, la présidente rappelle

Il est à l'honneur de l'ANRH de garder tout son personnel et d'accompagner les travailleurs handicapés (TH) vieillissants jusqu'à leur retraite. L'ANRH doit être fière du challenge intellectuel et humain mis en œuvre dans l'organisation du travail et le développement des compétences et doit favoriser la capacité d'évolution des travailleurs handicapés.

Et elle conclut : *il est important de ne pas voir que les problèmes de budget.*

L'ANRH n'est pas la seule association confrontée à cette difficulté que connaissent également les associations historiques qui partagent la même démographie. En revanche, les nouvelles entreprises adaptées à statut commercial fondées après la loi de 2005 bénéficient d'effectifs plus jeunes et souvent plus qualifiés.

L'UNEA a été saisie du sujet et s'est mobilisée pour demander à ce que l'aide spécifique soit doublée à partir de 60 ans. Mais en 2015, la présidente rappelle *la teneur des propos entendus lors d'un rendez-vous au cabinet de Mme Carlotti ¹, suggérant de licencier les opérateurs handicapés vieillissants.*

L'ANRH maintient sa position, rappelée à deux reprises en 2016 par Marc Joachim

L'ANRH a fait le choix de garder ses employés dont certains ne souhaitent pas quitter leur établissement de peur de rompre le seul lien social. Pour ces personnes de plus de 55 ans, il est difficile de construire un projet professionnel individuel d'autant plus que l'on a parfois du mal à trouver des travaux simples - conditionnement notamment - à leur faire réaliser. C'est pour eux, par exemple, qu'ont été créés des espaces de formation en e-learning depuis début avril.

Dans certaines EA près de 50% de leur personnel a plus de 50 ans. Cette situation se caractérise par :

De l'illettrisme et l'aggravation, des inaptitudes et de certaines pathologies. Dans ces conditions, il est très délicat d'élaborer des projets professionnels en faveur de ces personnes. Les petites EA récemment créées ne sont pas confrontées à ces problèmes. Aussi, il est essentiel que nous fassions du lobbying auprès de l'UNEA et du ministère pour demander des aides financières supplémentaires pour ce personnel vieillissant.

¹ Marie-Arlette Carlotti ministre déléguée aux Personnes handicapées et à la Lutte contre l'exclusion au sein du gouvernement Jean-Marc Ayrault du 16 mai 2012 au 31 mars 2014

Le directeur général ajoute que le choix d'ANRH du pratiquer la mixité des handicaps peut compliquer la tâche, d'où le rôle important d'accompagnement réalisé par des psychologues cliniciens

L'accompagnement médico-social

Les débuts de l'action sociale.

Le recrutement de Myra Cohen comme « coordinatrice de l'action sociale pour les établissements d'Île-de-France » en avril 1997 faisait suite à un constat fait par l'économiste régional de la DRTE qui déplorait un manque d'efforts en matière d'action sociale souligné par les directeurs d'établissement qu'il visitait, en particulier Yves de Beauregard à Saint-Denis où travaillaient beaucoup de personnes vieillissantes et avec des handicaps lourds.

Mon travail, c'était d'abord un travail d'écoute. Recenser et comprendre les problématiques qui étaient parfois complexes, qui en cachaient d'autres.

Dans un premier temps, je me chargeais directement des relations avec les services sociaux, les CMP (centres médico-psychologiques), les Centres d'Accompagnement à la Vie Sociale enfin bon, les assistantes sociales de secteur, toutes sortes de structures. J'essayais donc de trouver des solutions avec eux pour répondre à leurs problématiques.

Il s'agissait de démarches administratives plus ou moins complexes, la gestion du budget, l'endettement, le logement... Pour ceux dont le suivi psychologique ou psychiatrique était insuffisant, voire inexistant, c'était compliqué. Et là, par exemple, je faisais beaucoup de travail d'écoute avec ceux qui n'allaient pas bien et qui n'étaient pas suivis.

Au début, Myra Cohen était seule dans ce rôle de coordinatrice. Ensuite, l'action sociale s'est structurée avec la mise en place des outils de travail et de suivi pour les secrétaires d'établissement d'abord en Île-de-France puis au niveau national.

Les secrétaires disposaient de tableaux avec les différentes problématiques, logement, budget, et cetera. Elles étaient chargées de mettre en place des permanences pour écouter les gens, relever les problématiques et de se créer un réseau de contacts dans les structures extérieures existantes.

Le suivi psychologique

Ce dispositif convenait pour répondre aux cas administratifs simples, mais n'était pas adapté aux problèmes psychologiques qui devenaient de plus en plus fréquents

On s'est rendu compte que les nouvelles embauches avaient de plus en plus ce type de handicap. C'était en particulier le cas à Paris, à l'Atelier Bureautique créé par Marc Joachim en 1996. À la CNP notamment, on s'est rendu compte qu'il y avait beaucoup de problèmes interpersonnels entre eux et avec les équipes d'encadrement et qu'il fallait faire quelque chose.

Ainsi, c'est à Paris qu'a été embauchée la première psychologue clinicienne. Cela a permis effectivement d'apaiser des situations très complexes, de changer progressivement le climat qui était dégradé.

Pour les autres établissements qui avaient également besoin de psychologues pour d'autres établissements, on a fait appel à des indépendants

Les assistantes sociales

Au départ, il n'y avait pas d'assistante sociale dans les entreprises adaptées.

On a commencé progressivement en répondant aux demandes des établissements. Ces problèmes extra-professionnels non résolus avaient un impact important sur le travail.

J'ai connu des situations vraiment incroyables. Je repense à un des premiers cas que j'ai eu à traité à Saint-Denis, un abus de faiblesse dont était victime un salarié sourd et muet, qui était squatté et racketté chez lui. Le chef d'atelier, très investi, voulait se charger lui-même du problème. J'ai pris les choses en main, je me suis rendu au commissariat de police et après enquête, ils sont intervenus à plusieurs reprises.

Myra Cohen, tout en demeurant responsable de l'action sociale, prend de plus en plus de responsabilités dans les RH d'abord comme conseiller dans le domaine de l'application du droit du travail puis comme DRH à partir de 2003.

En 2012, la mission de la psychologue clinicienne évolue vers un poste de Coordinatrice des intervenants psychologues en EA.

Ceci est la réponse de l'ARNH face à l'exigence des DIRECCTE. À ce propos, la DIRECCTE de l'Île-de-France avait, en son temps, félicité l'ANRH précisément quant à son travail en matière d'accompagnement social.

Dans les ESAT

En 2010, le directeur du pôle médico-social ; Alexandre Dubos, dans son exposé annuel devant le conseil souligne

- *Difficultés de recruter des usagers (dysfonctionnement des CDAPH - ex COTOREP –*
- *Inadéquation entre usagers recrutés et nouveaux métiers - personnes orientées ESAT relevant davantage de foyers occupationnels - etc.),*
- *Augmentation des handicaps psychiques (35 / 45 % des usagers de nos ESAT sont atteints de ce type de handicap), c'est-à-dire des handicaps liés à la maladie mentale,*
- *Augmentation des temps partiels due aux handicaps psychiques et au vieillissement des usagers,*
- *Accent mis sur les activités de soutien (213 de nos usagers en bénéficient)*

En 2016, son successeur Eric Guillotheau expose la finalité de l'accompagnement dans le pôle médico-social (les 4 ESAT et le CRP) :

Amener chaque usager ou stagiaire au sein d'ANRH à se réaliser professionnellement, à prendre toute sa place au sein de la société, et ce, malgré son handicap. Il s'agit bien d'un accompagnement, en ce sens que nous ne faisons pas « à la place de », mais que nous déployons nos énergies, réseaux, activités économiques pour lui donner les moyens de développer son propre projet professionnel.

Impact du suivi médico-social

À l'époque les deux dispositifs étaient distincts avec deux équipes différentes

Les ESAT et l'ESRP de l'ANRH, en tant qu'établissements spécialisés, fournissent par nature un soutien médico-psycho-social aux travailleurs et stagiaires, afin de favoriser leur épanouissement professionnel et social.

Petit à petit, l'idée que cette démarche de soutien global puisse bénéficier à tous a fait son chemin. Si bien que désormais, cet accompagnement s'est déployé massivement dans l'ensemble des EA et concernera tous les collaborateurs, y compris ceux du siège. (EDA 2023)

La mise en place d'un soutien médico-social a eu un impact très important pour les salariés. L'association ne recevait pas de subventions pour ces postes de psychologues ou d'assistants sociaux à destination des salariés des Entreprises adaptées. C'était un coût supplémentaire pour l'ANRH contrairement aux CAT / ESAT pour qui ce staff était pris en charge intégralement sur le budget de fonctionnement

"Cet accompagnement est né grâce à plusieurs facteurs : un besoin exprimé par les établissements et la volonté de la Direction d'assurer pour tous, le même soutien que celui apporté dans le secteur médico-social. L'objectif est d'accompagner l'ensemble des collaborateurs, cadres ou non-cadres, qui font face à des situations personnelles ou professionnelles impactant leur bien-être et de soulager les problèmes qui pourraient les perturber au travail. Aussi, les premières interventions de psychologues et assistantes sociales dans les EA ont commencé dès 2017.

Cette action ne fait que se renforcer depuis, avec 15% de recours supplémentaires à ces professionnels en 2022." (Angèle Dulys, Coordinatrice de l' Action Médico- Psycho- Sociale in EDA 2023)

Diversification des activités

Le besoin de diversifier les activités, nécessité constante depuis la création de l'association répond à une double nécessité : trouver des sources de revenus pérennes et permettre aux travailleurs de s'épanouir dans leur travail en acquérant ou développant de nouvelles compétences.

Cette période a été particulièrement riche en évolutions des activités

- Le déploiement de nouveaux métiers
- La poursuite du développement des activités de service
- L'évolution des activités historiques de sous-traitance industrielle

Les nouveaux métiers

Blanchisserie

L'investissement humain et financier de l'ANRH dans le métier de la blanchisserie a été probablement la diversification la plus importante et aux impacts les plus durables au cours de cette période. L'ANRH dispose désormais de 3 activités de blanchisserie ;

Les débuts à Tremblay

Après son démarrage en octobre 2009 avec 14 personnes ; l'activité blanchisserie à Tremblay connaît un développement continu pendant la décennie suivante.

En 2013, Marc Joachim dresse un premier bilan.

Le volume d'activité est en augmentation constante et nous devons pouvoir y faire face. Air France a comprimé les marges et ANR s'est aligné sur les prix du marché, gardant une marge de 5-8 %. Arrivant à saturation sur l'utilisation du tunnel de lavage, l'établissement diversifie son activité avec les vêtements de travail. L'investissement dans l'achat d'un 2e tunnel de lavage est programmé pour 2015, le 1e ayant déjà 5 ans ; 300K€ d'investissements seront prochainement consentis pour modifier le process. »

Pour faire face à l'augmentation des volumes, une 3e équipe d'opérateurs a été créée, l'établissement étant désormais ouvert du lundi au vendredi de 6h30 à 20h30 et le samedi de 6h30 à 16h30.

Grâce à d'importants travaux d'aménagement, une nouvelle activité de blanchisserie industrielle a commencé début mai : 2 machines à laver, un séchoir et un tunnel de finition permettent de traiter jusqu'à 2 500 vêtements professionnels par jour. Tout le linge est étiqueté avec un code-barres assurant la traçabilité. Neuf salariés handicapés, tous volontaires, et des encadrants suivent la formation Auditextyl, pour acquérir les nouvelles compétences nécessaires et appliquer la méthode RABC (analyse des risques et maîtrise de la bio contamination dans le traitement des textiles du secteur Santé).

Le 1^{er} client livré, Cargill, dans le secteur agroalimentaire, projette déjà un développement avec un contrat de location. La Semaer, collecteur de déchets en IDF, et KEOLYS, acteur du transport public de voyageurs, font également confiance à ANR Services. (EDA 2013)

Fin 2015 : doublement du matériel avec la mise en service d'un nouveau tunnel

En 2017, le contrat avec Air France est renouvelé pour 5 ans, mais sans garantie de volumes et une évolution des couvertures. ANRH a obtenu un accompagnement de la politique d'investissement, sur trois ans, avec le directeur des achats Air France.

La diversification de la clientèle amorcée avec les prestations de nettoyage de vêtements de travail demeure timide. En 2018, Air France représentait 95% du chiffre d'affaires.

Lancement à Orléans

L'EA d'Orléans est la recherche de contrats pérennes qui lui procureraient une plus grande sécurité que les commandes ponctuelles et ne dispose pas de contrats pérennes. C'est dans ce but que le lancement d'une activité de blanchisserie est validé en octobre 2012 après la réalisation d'une étude de marché.

Pour mettre en œuvre ce marché, l'association s'appuie sur les compétences acquises à Tremblay, mais aussi sur l'expérience du directeur de l'établissement. Dans un premier temps, il s'agira de l'entretien de vêtements de travail, source d'emplois peu qualifiés correspondant aux personnes en place.

Il est prévu que les formations des opérateurs débuteront fin mars /début avril 2013, pour un démarrage opérationnel de l'activité en mai 2013. L'investissement de 600 K€ est financé à 60% en emprunt et le solde 40% en crédit-bail.

La reprise de Valoria à Blois en 2018

J'ai vu un établissement dans un état lamentable tant psychologiquement au niveau du personnel que, mais du côté matériel. Tout avait été laissé à l'abandon, la clientèle aussi. Ça fait mal de la voir dans un état comme ça. Néanmoins, j'étais très contente de pouvoir sauver en fait les emplois grâce à l'ANRH et redonner une vie et une âme à cette entreprise qui avait beaucoup de mérite.

En 2018, il a fallu stabiliser le matériel bien sûr, le personnel. C'est-à-dire redonner confiance au personnel et remettre le matériel d'aplomb. Et aussi, leur faire intégrer le fait qu'ils allaient faire partie d'un groupe. Et ça, c'était compliqué et très long.

Donc, en 2018, on pose les bases, on refait tous les contrôles réglementaires, sécuritaires, on remet le matériel à niveau, on redonne confiance aux personnes et la clientèle. Et 2019, c'est un développement commercial important. En 2020, il se passe ce qu'il se passe donc on a redémarré plutôt fin 2021. 2022 : très beau développement et 2023, on stabilise les choses. En 2024 aussi on se stabilise parce qu'il y a beaucoup de travaux, notamment ces changements d'implantation de lignes et des transferts de matériel entre les différents sites. (Rébecca Delhuvette)

Espaces verts

Le développement des travaux paysagers a débuté dans les Esat de Beauvais et de Créteil afin de développer des activités de services plus stables que la sous-traitance industrielle. Certains

Établissements adaptés développent à leur tour ces activités (Epône en 2008, Étampes en 201). En 2008, l'ANRH achète à la ville de Beauvais une parcelle de 6.270 m² afin de permettre l'extension des installations existantes nécessitée par l'activité d'Espaces paysagers « appelée à une forte expansion tant pour l'ESAT que pour l'EA ».

Vélo

En 2002, Luc Dahan (directeur de l'ESAT de Paris 1994 à 2006) lance le projet d'une activité de réparation de vélos avec vente de pièce détachée. Celle-ci voit le jour en 2004 sous la marque « Les Petits Vélos de Maurice » dans un local loué 139 bd. Voltaire-75011 Paris

Après le départ de Luc Dahan, un audit de la boutique vélo fait ressortir un manque de rentabilité et le besoin d'une réorganisation. En 2008, le déficit se creuse à la suite du refus par la DDASS de prendre en charge les 2 moniteurs supplémentaires. JC Decaux qui avait été approché refuse de sous-traiter la maintenance des velibs²

En 2013, la nouvelle directrice de l'ESAT Paris Isabelle Pollet Rouyer (qui a succédé à Béatrice Amsellem devenue en 2012 directrice d'ANR Conseil) oriente notamment ses efforts sur l'activité vélos »

2014 : la prise à bail d'une boutique boulevard Richard Lenoir permettant d'agrandir la surface de la boutique vélos de l'ESAT de Paris :

Cette boutique proposera de la réparation et de la vente de vélos tant neufs que d'occasion et le développement de la vente d'accessoires grâce à la plus grande surface. Il y aura désormais 2 équipes au lieu d'une. Les deux moniteurs, très motivés sur le développement de l'activité, se sont engagés dans l'élaboration du business plan. Cet emplacement apportera une meilleure visibilité (le long d'une piste cyclable), l'agrandissement de la surface permettra de faire plus de réparations et de proposer à la vente plus d'accessoires, proposition de l'installation d'un distributeur automatique de chambres à air. L'incidence du déménagement peut conduire à une baisse très ponctuelle du chiffre d'affaires à fin 2014, mais il repartira à la hausse dès 2015. L'implication des moniteurs et des usagers travaillant à cette activité est très forte. Une inauguration de la boutique couplée avec le 60e anniversaire de l'ANRH est prévue au 4e trimestre 2014.

Le 60e anniversaire a rassemblé beaucoup d'invités et de personnalités politiques du 11e.

L'activité vélo est répliquée à l'Esat Paris 13 repris par l'ANRH depuis janvier 2015. La boutique « Les petits vélos de Tolbiac » est inaugurée le samedi 11 juin 2016 en présence du Maire du 13e arrondissement, accompagné de ses adjointes au Handicap et aux Sports. Des administrateurs étaient présents ainsi que la directrice de l'ESAT Paris 11 et un moniteur des « Petits vélos de Maurice ».

La boutique s'est positionnée sur la vente de vélos haut de gamme et de vélos électriques. Les débuts de l'activité sont importants avec une croissance de plus de 30 %.

Pourtant la boutique ne parvient pas à trouver une clientèle suffisante et elle ferme fin 2018 ?

Imprimerie

Les premières discussions avec Air France portaient sur deux prestations : blanchisserie et imprimerie. Celle-ci sera mise en place à Epône où la situation est toujours difficile à Epône. En 2009, un plan de redressement sur 3 ans est rédigé à l'appui d'une demande d'aide.

² Velib a été lancé 15 juillet 2007 par la mairie de Paris. Il fut exploité dans le cadre d'une délégation de service public entre 2007 et 2017 par le groupe JCDecaux

La mise en œuvre du projet n'a lieu qu'en 2010 après la validation par le bureau le 27 mai 2010 d'un business plan sur 5 ans et le recrutement d'un responsable d'établissement, François Hallaert avec 17 ans d'expérience dans ce domaine. Le plan est construit sur des hypothèses de 25 à 40% de subvention et le financement des équipements en crédit-bail. Lors de la présentation du projet au conseil, les avis divergent : Le trésorier Gérard Calmelet et le trésorier Alain Le Dauphin donnent un avis favorable. Michel Grimaud et Richard Boulin sont réticents, car ils craignent que la numérisation se traduise par un moindre recours à l'impression. Claude Néron, absent, a transmis une lettre lue en séance qui se termine par « je ne veux pas être pessimiste ni douter de la volonté de créer de nouveaux ateliers, mais réfléchissons bien »

Le conseil donne cependant son accord à l'unanimité.

Malgré le recrutement d'un commercial spécialiste de l'activité imprimerie, celle-ci ne parviendra pas à générer des ressources suffisantes et sera arrêtée en 2019.

Restauration

À l'ESAT Paris 11, l'idée est évoquée fin 2015 de *«faire évoluer la cuisine-restaurant du RDC pour agrandir la cuisine et la salle, l'ouvrir à tous les salariés de l'immeuble et gestion d'un chalet sandwicherie dans le futur jardin parallèle à l'impasse »*.

Le projet est finalement approuvé par le conseil le 19 octobre 2017

La directrice de l'ESAT présente les objectifs du projet.

- *Développer une nouvelle activité destinée à pallier l'évolution baissière de la mise sous pli-affranchissement,*
- *Valoriser les compétences de 10-12 travailleurs*
- *Créer de nouveaux partenariats dans le quartier*
- *Travailler sur la qualité alimentaire avec un menu unique par jour avec des produits frais et locaux, un dessert, des jus de fruits-légumes, une présentation des plats attractive et une alternative en cas d'allergies ou de menu sans porc.*

La majorité des travailleurs mangeront à l'ESAT, à 11h30, puis le restaurant ouvrira au public à 12h15. L'accueil se fera au comptoir où passer sa commande et régler, les plats seront servis à table.

Le projet s'est fait avec un architecte et un stagiaire ergonome pour travailler sur les circulations. La décoration est prévue avec une façade gris métal et brique. Une question demeure pour savoir si la ventilation est coupe-feu et quelle est la capacité de désenfumage du moteur sur le toit. Une demande d'ERP pour 199 personnes est en cours.

Le total des investissements est de 790k€.

La région IDF vient d'annoncer un financement à hauteur de 131k€, l'ARS accorde un PPI pour 100k€ et le CCAH s'engage sur 200k€. La mairie, la Fondation Société générale et un client pharmaceutique doivent donner encore leur réponse. Le total des investissements est de 790k€ dont l'équipement auprès d'un cuisiniste pour 190k€, un monnayeur est prévu.

L'autofinancement du projet se monterait à 300k€.

La directrice parle d'un résultat d'exploitation positif au bout de la 3^e année, en tablant sur l'hypothèse réaliste de 100 repas en salle (65 usagers et 35 clients extérieurs).

Baptisé « les Petits Plats de Maurice » le restaurant ouvre un an plus tard le 1 octobre 2018 et est inauguré 22 novembre 2018 durant la Semaine du Handicap avec deux parrains prestigieux :

- Stéphane Layani - président-directeur général de Semmaris, Marché International de Rungis
- Guillaume Gomez - Chef des cuisines de l'Élysée (très médiatique, il a écrit de très nombreux ouvrages de cuisine. Il a été le plus jeune Meilleur Ouvrier de France et a connu et servi tous les présidents de la République française du président Jacques Chirac jusqu'à l'actuel président.

Au cours de la période, deux autres projets liés à la restauration sont lancés puis abandonnés. Dans les deux cas, il s'agissait de faire évoluer des activités préexistantes dans deux établissements repris par l'ANRH.

À Creil repris en 2014, l'activité principale de l'EA –d'ailleurs déficitaire - est la restauration avec la préparation d'une centaine de repas par jour à destination des usagers de l'ESAT de l'association et de clients extérieurs. Pour atteindre l'équilibre, l'objectif est d'obtenir l'agrément pour une liaison froide ; spécialité qui répond à une demande forte insuffisamment pourvue en Île-de-France. Creil serait également à même d'approvisionner les établissements ANRH de Beauvais (à 50 km de Creil) EA et ESAT. Mais faute d'agrément, ce projet ne verra pas le jour. Lorsque l'établissement déménage à Nogent-sur-Oise en 2018, le service restauration est abandonné, mais les 4 salariés qui assuraient cette prestation sont reclassés.

L'ESAT Paris 13, repris en janvier 2015, dispose également d'une activité de restauration. Afin d'en faire le « socle du développement de cet ESAT », une demande d'agrément supplémentaire a été faite en 2017 pour servir des repas à l'extérieur. Des contacts avaient été pris avec un centre d'accueil de jour pour servir 90 repas. Ce projet n'a finalement pas abouti.

Le développement des activités tertiaires et de service

La décennie précédente avait été marquée par l'essor des services aux entreprises et des prestations sur site client.

1996 : création de l'Atelier Paris Bureautique

1997 : début des prestations sur site clients CNP suivies par beaucoup d'autres : Corbeil : standard téléphonique du CEA, Saint-Denis : nettoyage, sur la zone aéroportuaire de Roissy, Mantes-la-Jolie /Epône, contrôle qualité de véhicules sur le site Renault de Flin

L'épisode le plus marquant dans ce domaine est incontestablement celui du déploiement national de la prestation Matmut

L'épopée Matmut

Le développement national de la prestation Matmut a été le principal fait marquant des activités tertiaires.[4 nouvelles structures ont été créées en province.](#)

En région parisienne, le développement de l'activité « Tertiaire administratif » se poursuit sur Nanterre, Saint-Denis et Paris à partir de 2014 sous l'autorité de la directrice de Paris, Christine Auclair. Désormais, plus de 100 salariés polyvalents sont mobilisables pour répondre aux demandes.

En 2015, Marc Joachim faisant un point d'étape sur la relation avec Matmut précise :

Ce contrat représente un CA de 3 M d'euros par an et emploie de 50 à 60 TH. Il a pris un rendez-vous avec la DGA de la Matmut pour reconduire le contrat et évoquer un éventuel projet de numérisation.

Le chiffre d'affaires réalisé avec Matmut dépasse ainsi celui d'Air France qui depuis la renégociation des prix est légèrement en dessous des 3 Millions d'euros

D'autres clients font appel à l'ANRH pour des prestations administratives. AXA France à Lyon depuis janvier 2013 (numérisation de documents, mise sous pli et affranchissement) et surtout AG2R à Tours. 20 opérateurs ont été recrutés et en formés en 2017 pour une prestation de traitement du courrier pendant 1-2 ans.

Mais l'avenir de ces prestations administratives est incertain.

En 2017, Marc Joachim présente la mission d'ANR Conseil en lien avec l'évolution du numérique.

Nos clients (Matmut, CNP...) passent à la digitalisation avec de nouvelles prestations tandis que les activités sur le traitement du courrier tendent à disparaître. Il faut travailler de concert avec nos partenaires et nos clients sur de nouvelles prestations. C'est un changement générationnel qui demande de recruter des jeunes.

Le budget 2018 prévoit une réduction de la prestation Matmut. En fait ; celle-ci disparaît pratiquement. Commentant les résultats de l'année, le contrôleur de gestion Xavier de Benoist indique que

L'ANRH perd une prestation pour l'un de ses principaux clients, MATMUT, 2 M€ de chiffre d'affaires. Les établissements préparent la disparition de ce client sur Montauban, Peyruis, Tours, Paris, Lyon. MATMUT demeure le principal client de Rouen, mais la prestation a diminué. Montauban est déficitaire sur 2019. La MATMUT représentait environ 300 k€ sur chaque établissement, la perte est d'autant plus sensible pour les établissements dont le chiffre d'affaires est faible.

L'évolution des activités historiques de sous-traitance industrielle

L'activité originelle de l'ANRH était la sous-traitance de travaux d'assemblages, de montages d'appareils électriques, de bobinages, de câblages et de conditionnement divers... »

Mais dès les années 80, ce type de travaux simples disparaissent progressivement soit à la suite de délocalisation dans les pays étrangers, soit en raison de l'automatisation croissante des tâches

Pour demeurer compétitif sur les prix, l'atelier protégé doit s'automatiser. Afin de garder un marché, il lui faut accepter la mise en place de grosses machines très complexes qui exigent des efforts d'adaptation à la fois des chefs d'équipe et des travailleurs »

Conditionnement : le début des salles propres

Pour répondre à la demande d'un client du secteur des cosmétiques et appliquer la norme SA 22716, relative aux bonnes pratiques de production, contrôle, stockage et expédition de ses produits, l'EA a procédé à d'importants investissements et a créé une salle blanche de conditionnement. La salle blanche ISO 7 avec zone de flux laminaire ISO 5 (centrale de traitement d'air) se compose d'un sas pour le personnel, de sas entrée et sortie de matériels et d'une salle de conditionnement. Trente personnes ont suivi une sensibilisation à l'utilisation des vêtements de protection et au respect du programme d'hygiène et d'entretien. Cette sensibilisation est un processus constant soumis à des mises à jour régulières rappelées par des affichages dans chaque zone. Par ailleurs, un nouveau hall de 337 m² a été construit pour augmenter la capacité de stockage et développer l'activité de conditionnement. (EDA 12 2013 : salle blanche de Beauvais)

SAV

L'activité SAV pour Nespresso qui avait démarré en 2004 à Étampes et à Epône connaît des hauts et des bas. En 2008, l'obtention d'un marché complémentaire « out of home » (machines à café professionnel) nécessite de réaliser une extension. Mais en 2013, le marché SAV Nespresso est divisé par 2.

Octobre 2018 Étampes : Il y a un risque de « virer dans le rouge » compte tenu de la nouvelle politique marketing de Nespresso avec la mise en place de matériels neufs. Peut-on s'orienter vers le reconditionnement de cafetières ? (nous sommes les seuls en France à le faire) – Le reconditionnement de fontaines à eau est envisagé avec le client Waterlogic.

D'autres activités prennent le relais notamment le SAV PEM (Petit ElectroMénager) pour SEB

La tentation de la production propre

En décembre 2015, Marc Joachim, rappelant les contraintes pose « la situation de sous-traitant de 2 ou 3e rang » a lancé une étude sur le développement d'une production propre avec l'appui d'un *cabinet extérieur, spécialiste du marketing et de l'innovation*. En s'inspirant de l'expérience de l'établissement repris à Peyruis, il envisage la production de produits d'hygiène « sur une niche produit, ne nécessitant pas d'investissement important et avec une distribution en région PACA ».

Fin 2017, on annonce qu'à Peyruis des savons liquides vont être conditionnés et commercialisés en 2018 sous la marque Marville. Une extension de gamme est envisagée.

C'est sous le nom de marque commerciale « Marville Provence » qui vient d'être déposé à l'INPI (Institut national de la propriété industrielle), que l'EA propose ses produits : carterie et objets publicitaires marqués à la demande. Cette activité de tampographie en deux couleurs permet de sigler des objets aussi différents que stylos, calculatrices, conférenciers, clés USB, porte-clefs, vaisselle, petits bagages, parapluies, porte-monnaie, vêtements... sur des surfaces en plastique, PVC, verre, céramique, bois ou encore tissu.

Une diversification des activités effective

La présentation des résultats économique dans le rapport annuel 2017 classe les activités en 3 familles :

Industrie

- Assemblage Montage
- Câblage Connectique
- Conditionnement
- Cosmétique
- Matériaux Souples

Services

- Blanchisserie
- Cycle
- Entretien
- Espaces verts
- Hydroculture
- Imprimerie
- Logistique
- Marquage
- Restauration
- Service Après-Vente
- Traitement de Matériels Informatiques
- Vidéo

Tertiaire

- Centre de Relation Clients
- Façonnage Routage
- Travaux Administratifs

En 2017, la chiffre d'affaire des 3 différentes familles est pratiquement équivalent :

Secteurs d'activités	2016	2017	
Industrie	8 641	9 575	31%
Services	9 559	10 703	35%
Tertiaire	9 205	10 201	33%
Total général	27 405	30 479	

La difficile politique commerciale

Le développement commercial a toujours été une des principales préoccupations de l'ANRH. Il en fut de même pendant cette période avec la recherche de solutions efficaces.

En juin 2009 ; une mission développement est confiée à Patrice Margerin qui fait devant le conseil du 19 juin 2009, le constat que les établissements (EA / ESAT de l'ANRH) sont en sous-activité. Pour identifier les métiers de demain, Le travail en cours se compose de plusieurs étapes :

- *Analyse de l'existant : connaître l'évolution du chiffre d'affaires brut de l'ANRH, par activité et par établissement, ce depuis 2004.*
- *Connaître le nombre d'heures de production pour obtenir un indicateur précis quant au chiffre d'affaires par heure, par activité et par site, en consolidé. Exemple : activité de conditionnement, le constat est fait que -dans certains cas- le prix de vente est inférieur au prix de revient !.*
- *Voir auprès de l'AGEFIPH la situation des entreprises au regard de leur obligation d'emploi des personnes handicapées -effectuer un recensement des entreprises concernées- quelles sont les tâches que sous-traitent les entreprises et dans quels secteurs d'activités - etc.*
- *Recours à un consultant pour répertorier l'intégralité des métiers qui concernent le développement durable (gestion électronique de documents ; entretien des espaces verts ; recyclage ; service-après-vente ; etc.)*
- *Mise en place de groupes de travail au sein de l'ANRH (dont le comité de management), l'objectif étant d'impliquer l'ensemble des directeurs dans une stratégie commune à court, mais aussi à moyen et long terme.*
- *Recensement des 5 premiers clients grands comptes (à fort potentiel de sous-traitance) de nos établissements, l'idée étant de pouvoir développer nos activités avec les clients existants, mais également d'en prospecter de nouveaux par référence aux codes NAF < métiers >.*
- *L'analyse du chiffre d'affaires par activité demandée par le directeur général doit permettre une première approche pour la détermination d'une éventuelle convention collective de branche pour les EA.*

Les nouveaux interlocuteurs

En 2013, la présidente souligne que :

Les contacts au niveau commercial ne passent généralement plus par les missions handicap des grands comptes, mais directement par les directions des achats, ce qui n'est pas une approche favorable pour nos établissements, les prix de nos prestations devenant un argument déterminant sinon unique.

Marc Joachim abonde dans ce sens

Le directeur général ajoute qu'aujourd'hui les missions handicap, souvent rattachées aux DRH, ont juste un rôle de conseil et que ce sont les directions des achats qui négocient

les prix. Les grands comptes ont souvent déjà leurs partenaires d'où l'importance d'aller vers d'autres clients.

C'est dans cette perspective que la célébration du 60e anniversaire devient un enjeu pour la visibilité commerciale

Au cours du conseil du 28 avril 2014, le trésorier, Alain Le Dauphin précise que :

L'organisation et la stratégie commerciale ont toujours été des sujets brûlants à l'ANRH du fait, entre autres, de la diversité de ses activités dans chaque établissement.

Le directeur général indique que

Chaque établissement a défini sa stratégie commerciale. Le marché de sous-traitance devenant de plus en plus difficile, l'idée a germé de s'orienter aussi vers des productions propres. Chaque établissement a ses spécificités : difficulté avec un personnel vieillissant, charges fixes différentes... Il faut, par ailleurs, analyser le profil des DO et recadrer leur mission qui a pu dévier selon leur personnalité et les directeurs qu'ils supervisent. Il ajoute qu'il y a deux fonctions distinctes : un directeur assure toutes les fonctions dont le commercial tandis qu'un responsable d'établissement est en charge du fonctionnement, mais pas du développement. Les profils recherchés sont de plus en plus complexes avec de bons niveaux de formation. Certains peuvent avoir des difficultés aujourd'hui, mais ils sont tous en mesure de gérer leur établissement.

La présidente répond :

L'ANRH a une taille intermédiaire, que des publicités dans des revues ont été faites, mais avec malheureusement un retour nul. D'autre part, ces insertions ont un coût important. L'organisation des 60 ans de l'ANRH est une belle occasion de se faire connaître ; les directeurs seront certainement preneurs.

Paul-Vincent Quilichini précise ; '

Il faut distinguer, d'une part, la partie commerciale pure et, d'autre part, la visibilité de l'association dont le marketing n'est qu'un outil. Il constate que l'ANRH n'est pas visible pour les grands comptes. Est-ce que ces derniers ne relèvent pas d'un suivi particulier par le directeur général et les DO ?

« Afin de donner une double visibilité à l'ANRH tant sous l'angle économique que comme employeur de personnes handicapées » Charles Million propose de « faire faire une étude par une agence de communication, voire changer le sigle compliqué de l'ANRH »?

Le directeur général répond que c'est en partie pour cela qu'a été créée la marque commerciale ANR Services déposée à l'INPI il y a près de 20 ans et qu'a été modifiée l'appellation de l'ANRTP devenue ANRH en 2002. Il conclut

Sur la difficulté d'être à la fois ANRH et ANR Services et d'être dans une logique marketing, de développement commercial autant que dans une politique de RSE (responsabilité sociétale des entreprises) qui se développe de plus en plus dans les réponses à appel d'offres.

Malheureusement, le succès des célébrations du 60e anniversaire ne se traduit pas pour autant par une amélioration des résultats.

Au cours de la commission financière du 9 décembre 2016, les 3 directeurs opérationnels ont présenté leurs plans de redressement devant la commission financière. En 2017, 7 établissements resteront déficitaires, mais une réduction de la moitié du déficit cumulé est espérée pour un retour à l'équilibre en 2018.

La prospection commerciale étant une des difficultés rencontrées par les responsables et directeurs d'établissement, un centre de téléprospection a été mis en place afin de les accompagner dans leurs démarches commerciales.

Des campagnes sont ainsi menées avec l'investissement des RE/DE qui rencontrent les téléopérateurs pour établir le script et la liste des prospects. Les retours ne sont pas encore satisfaisants, mais toutefois encourageants.

Il réalise une distinction selon le type de cible visée :

- *Pour les PME dont les patrons disposent de peu de temps, il est plus pertinent de leur présenter des offres très ciblées par rapport à leurs besoins.*
- *Contracter avec les plus grandes entreprises implique en amont de travailler davantage sur le relationnel qui peut se faire à travers notamment la politique RSE*

Marc Joachim précise que chaque directeur est responsable du développement commercial, mais que chacun peut y mettre des moyens différents :

- *Des campagnes de téléprospection commerciale sur une activité - taille - secteur géographique sont programmées entre les directeurs et le CRC d'Orléans. Un script est rédigé avec eux et un logiciel permet de suivre et analyser les résultats. Cette prospection permet aux directeurs de gagner en temps et en efficacité dans la prise de rendez-vous*
- *Le siège a mis en place pour les établissements des outils informatiques, des indicateurs RH, dans un souci de meilleur suivi de leur gestion et d'aide à la décision. Le service informatique siège s'étoffe, a créé une informatique de production et développe des logiciels répondant aux demandes des clients et à la sécurisation de leurs données.*

La démarche Qualité

Initié dans les années 90 (cf partie 3), la démarche qualité se généralise progressivement au cours de cette décennie

Le pilotage pour le groupe est d'abord assuré par Francis Railhère, puis après sa mutation comme directeur de Saint-Denis, par Frédéric Bonneroy, qui était Responsable QSE (Qualité Sécurité Environnement) à l'Entreprise adaptée de Corbeil qui avait obtenu la Certification ISO 9001 en 2013.

En 2014 il devient Coordinateur Qualité de l'association avec comme mission d'uniformiser un système qualité commun au sein de l'association en vue d'une certification ISO 9001 globale

Une quinzaine d'entreprises adaptées étaient déjà certifiées, chacune avec ses spécificités. Les EA passaient un audit annuel qui durait 3 jours avec la présence d'un tuteur. Ce dispositif était assez coûteux pour les établissements.

Au cours de l'AG de 2015, la présidente annonce que 85% des EA de l'ANRH sont certifiés ISO 9001 à ce jour et que l'objectif est de certifier l'ensemble de l'association en 2016/2017.

La présidente précise que :

Nous avons également des certifications spécifiques : bonnes pratiques de fabrication en cosmétique à l'EA de Beauvais et certiphyto pour les espaces paysagers, atouts indéniables vis-à-vis de nos clients et gages de compétences des équipes ANRH.

L'objectif est finalement atteint le 4 avril 2018 avec la réunion de clôture de l'audit de certification s'est tenue le 4 avril. Les auditeurs ont apprécié la qualité des échanges et la convivialité, et sur le plan logistique, l'efficacité et le respect du planning. Bilan des constats :

Un Système de Management par la Qualité encore jeune qui nécessite une harmonisation des pratiques et une convergence des établissements.

Marc Joachim, qui avait accordé beaucoup d'importance à cette certification, l'a présenté comme :

Le fruit du travail de l'ensemble des salariés à tous les niveaux et dans tous les services. Elle est la preuve de notre capacité à travailler tous ensemble dans un objectif commun malgré les nombreuses spécificités que nous connaissons. C'est pour cela que je considère l'obtention de cette certification encore plus méritoire pour ANRH, relativement à d'autres entreprises.

(EDA 2018)

Résultats financiers

États des lieux à la prise de fonction de Marc Joachim

Après sa prise de fonction fin 2005, le nouveau directeur a décrit la situation des établissements au cours du conseil du 3 mars 2006.

Si le secteur médico-social est largement dans l'objectif, le secteur «entreprises adaptées et autres structures » est fortement déficitaire et la trésorerie toujours sous grande tension

Établissements déficitaires

Beauvais : presque à l'équilibre grâce aux synergies avec Saint-Denis dirigée par Patrice Margerin (qui réside dans l'Oise),

Epône : en raison de la perte, en février 2004, du client Renault Flins,

Lannion: souffre de mono activité dans le câblage. 14 opérateurs en chômage partiel (Annexe VII)

Nantes : fortement dépendant des équipementiers automobiles

Orléans : l'activité de vente par téléphone de produits de papeterie est en diminution constante. Mais ce n'est pas une activité stratégique

Rouen : après le plan social de 2002 entraînant la baisse de 50%, allègement sensible des charges fixes en particulier les locaux

Villejuif : étude de réimplantation.

Résultats encourageants

Saint-Denis : fort développement, notamment depuis septembre 2005 grâce au client INA

Étampes : principale activité : SAV des machines à café NESPRESSO. Un audit est en cours en vue de passer d'une production artisanale à une production industrielle.

Nanterre: activités tertiaires stables.

Corbeil : le directeur de l'EA de Villejuif (Philippe Devillers) vient en renfort sur l'EA de Corbeil pour le développement de la production et le management du Commercial

Le Rapport d'activité 2005 précise que « 53,34% des TH en EA présentent un handicap mental léger moyen ou associé et que leur capacité productive est nettement inférieure à celle des handicapés sensoriels, moteurs et physiques (33,10%) »

La situation de trésorerie demeure critique en raison du retard de versement par les DDTE du complément de rémunération. L'aide au poste effective au 1 janvier ne sera versée qu'en mars

Marc Joachim expose ses orientations stratégiques.

- Redynamisation des ventes
- Ressources humaines et action sociale avec
 - Formation du personnel d'encadrement au management d'équipe
 - Accompagnement au recrutement de personnel handicapé
- Recrutement d'un DAF
- Relancer la communication

Évolution des résultats 2004-2018

(résultats d'exploitation en K€)

2004	-472
2005	-730
2006	424
2007	80
2008	-576
2009	-304
2010	393
2011	212
2012	15
2013	-442
2014	-256
2015	-488
2016	-953
2017	350
2018	

Après la période de très forte tension qui avait précédé la nomination de Marc Joachim comme DG, la situation s'est améliorée en 2006 et 2007,

Michel Grimaud tient à féliciter le directeur général pour le redressement financier de l'ANRH, mais aussi pour le bon climat instauré qu'il constate lors de ses visites dans les établissements. Il ajoute que les personnels attendent de la direction générale que cet état de confiance perdure. (CA 25/10/2007 :

Mais à partir de 2008, avec l'impact de la crise des subprimes, les résultats redeviennent déficitaires en 2008 et 2009. Lannion, Orléans, Nantes, Rouen, Epône doivent recourir au chômage technique (annexe 7)

L'embellie des 3 années suivantes (2010 à 2012) est imputable au bon démarrage de Tremblay et une reprise générale de l'activité : 13 établissements sont excédentaires

Le directeur général constate l'écart substantiel existant entre l'établissement présentant le meilleur résultat (EA Tremblay) et celui affichant le plus lourd déficit (EA Epône) représente 1 M€. Grosso modo, l'EA Tremblay compense à elle seule les 3 EA les plus déficitaires (Epône, Lannion et Nanterre). Il informe qu'un effort de prise en charge -par l'EA Tremblay- de frais de Siège social est prévu. (CA 12/2011)

Pour autant, Marc Joachim prévient les administrateurs que « cette situation est d'une stabilité relative ».

Effectivement, les résultats seront constamment déficitaires entre 2013 et 2016. Lannion, Nanterre, Nantes, Orléans, Peyruis et Saint-Denis connaissent des déficits chroniques. Les plans d'action se succèdent pilotés par les directeurs d'opération, mais qui tardent à produire un effet positif. Le déficit se creuse jusqu'en 2016.

Devant l'Assemblée générale de juin 2017 ; Alain Le Dauphin rappelle que :

L'année 2016 a été très déficitaire, pour près d'un million d'euros. Nous avons vu les directeurs des opérations et leur avons demandé les solutions envisagées pour redresser la situation. Et dès mai 2017, on en voit les effets pour certains établissements qui retrouvent les bénéfices. D'autres seront encore déficitaires, mais avec de nets progrès pour retrouver une situation positive dès 2019, voire seulement 2020 pour Peyruis.

Les résultats ont déjà été présentés lors du CCE aux salariés délégués. Certains inquiets de la situation toujours déficitaire d'ANRH ont été rassurés par le directeur général qui leur a rappelé que des plans de redéploiement sont mis en œuvre depuis plus d'un an dans les établissements en difficulté.

L'ANRH renoue avec les bénéfices en 2017 :

Les difficultés rencontrées dans plusieurs établissements du fait d'un niveau d'activité insuffisant ont été compensées par une nette amélioration des résultats dans plusieurs entreprises adaptées de sorte que le résultat d'exploitation global de l'année 2017 est en forte progression par rapport à 2016

État des lieux d'entrée de David Bourganel en septembre 2018

13 ans après Marc Joachim, son successeur David Bourganel dresse à son tour un état de lieux d'entrée en fonction :

Hors année 2017 exceptionnelle, les résultats financiers de l'ANRH sont négatifs depuis de nombreuses années

Au cours du conseil du 18 octobre 2018, le nouveau directeur général qui a pris ses fonctions le 3 septembre présente la synthèse des visites effectuées dans 15 établissements. Chaque directeur lui a présenté la situation et les perspectives de l'établissement en 5 points

- Situation économique (selon les résultats au 31 08 2018)
- Situation RH
- Locaux / investissements
- Difficultés / Points de vigilance
- Perspectives

Établissements médiosociaux

Les résultats commerciaux (BPAC) sont inégaux, mais les BPAS sont tous excédentaires³.

Entreprises adaptées

11 sont en déficit

- Corbeil : perte de marché et travailleurs vieillissants
- Étampes : perte de volumes Nespresso
- Ivry : léger retard
- Epône : manque de développement commercial, avenir incertain de l'imprimerie
- Tremblay : en raison d'investissements importants (équipe de nuit)
- Beauvais : baisse de volume du client le plus important (Chanel)
- Nogent-sur-Oise : baisse de volume du client le plus important (LeGrand)
- Blois : reprise effectuée le 1 janvier
- Nantes : les actions de développement initiées depuis 2 ans tardent à porter leurs fruits

³ BPAS : Budget Principal des Activités Sociales

BAPC : Budget Annexe de Production et Commercialisation

- Orléans : léger déficit, nouveaux clients en perspective
- Peyruis : impact de la perte de Matmut partiellement compensée par les nouvelles activités (communication et production propre)

8 sont en excédent :

- Nanterre, mais difficultés à mettre en place de nouveaux contrats
- Paris, mais difficultés à compenser la baisse de CA de CNP et Matmut
- Saint-Denis grâce à AXA et la vidéo
- Rouen, mais consolidation à venir du partenariat avec le principal client Matmut
- Lannion : gains de nouveaux clients en câblage
- Tours : expansion du partenariat AG2R
- Lyon : démarrage de nouveaux contrats en co-traitance qui compensent la perte de Matmut
- Montauban, mais perspectives négatives en raison de la perte de Matmut, développement de l'activité entretien

IV. Les relations avec l'État

Évolution de la législation

La période a été encadrée par deux lois majeures qui ont fait évoluer le cadre juridique dans lequel opère l'ANRH

Loi de 2005

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » introduit pour la première fois, dans le code de l'action sociale et des familles, une définition du handicap inspirée de la classification internationale du handicap.

La loi prend désormais en compte les quatre familles de handicap : moteur, sensoriel, cognitif, psychique et concerne également les personnes à mobilité réduite, y compris de manière temporaire.

Elle pose le principe selon lequel

« Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté »..

Pour y parvenir, la politique du handicap met notamment en place deux dispositifs complémentaires : la nécessaire compensation du handicap et l'obligation d'accessibilité.

- Un guichet unique est institué : les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)
- Les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplacent notamment les Cotorep) . Les associations de personnes handicapées et de leurs familles y sont désormais, à côté des représentants des diverses institutions concernées (collectivité départementale, État, organismes de protection sociale, organisations syndicales)

S'agissant du travail des handicapés, la loi de 2005 clarifie la frontière entre les établissements ou services d'aide par le travail (Esat), où le travail est une réponse médico-sociale au handicap, et les entreprises adaptées, où l'intégration dans le milieu ordinaire du travail constitue, en soi, une réponse au handicap.

L'Entreprise Adaptée (EA), remplace l'Atelier protégé.

Sa mission est de « de générer de la richesse afin de créer des emplois durables et de qualité et ainsi pouvoir intégrer durablement les travailleurs handicapés dans l'emploi. »

L'EA doit employer, parmi son effectif de production, au moins 80% de personnes reconnues travailleurs handicapés orientés par la Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) afin d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins.

Le statut des personnes en situation de handicap qui y sont employées est celui de salarié de droit commun à part entière. Ils perçoivent un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'ils occupent et de leur qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité, qui ne peut être inférieur au SMIC.

ESAT

En 2002, le terme « Établissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) » avait officiellement remplacé celui de « centres d'aide par le travail » (CAT). La loi de 2005 précise la définition de ces établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le Code de l'action sociale et des familles.

Les ESAT sont « à la croisée des chemins entre le productif et l'éducatif puisqu'ils doivent fournir un travail adapté aux différents publics accueillis, appelés travailleurs. Ils ont également pour mission de favoriser l'autonomie sociale de ces mêmes personnes. »

Ils accueillent des personnes handicapées dont la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, de travailler dans une entreprise classique ou dans une entreprise adaptée.

La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail et ne bénéficie donc pas d'un contrat de travail, mais doit signer un contrat de soutien et d'aide par le travail

Les réactions de l'ANRH face à la loi de 2005

La transformation des ateliers protégée en entreprises adaptées de droit commun était un sujet qui agitait le secteur depuis plusieurs années.

Quand les pourparlers au sujet de la transformation des AP en EA ont commencé avec la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP), Francis Montès a très tôt attiré l'attention de l'UNEA en leur disant « vous voulez aller vers l'entreprise adaptée, évoluer vers le milieu ordinaire de travail avec des salariés à part entière ? mais sachez que si vous sortez du milieu protégé, quid du complément de rémunération qui va se transformer en aide au poste ? Est-ce que vous en aurez autant ? Est-ce que ça sera pérenne ? (MC)

Cette crainte d'un alourdissement des charges pour les entreprises adaptées et d'un moindre soutien financier de l'État ne s'est pas traduite dans les faits.

En dépit des inquiétudes, ce surcoût de passage des travailleurs au SMIC a été compensé par l'évolution entre la garantie de ressources et le montant forfaitaire d'aide au poste. L'État a fait plus que compenser (XB).

Une autre disposition importante de loi de 2005 est la possibilité offerte aux entreprises adaptées d'adopter le statut de société commerciale

Les pouvoirs publics ont été plutôt satisfaits d'entendre ça. Une entreprise commerciale qui gère une entreprise adaptée (peut-être mieux qu'une association d'ailleurs) ; on lui octroie une aide au poste et ensuite il se débrouille et ne vient pas nous chercher s'il a des difficultés pour obtenir des subventions.

En fait la principale différence entre les EA à statut commercial et les associations est que ces dernières sont plus anciennes et ont donc plus de travailleurs vieillissants donc bien souvent moins productifs et avec moins de capacité d'apprentissage.

Les EA sous statut commercial touchent les aides au poste et en même temps embauchent des valides qui auront plus de capacités, de compétences sur certaines activités. Cette possibilité est ouverte à toutes les EA mais les associations y ont moins recours. (MC)

Le passage à une rémunération au minimum le SMIC n'a pas été uniquement un changement budgétaire, mais a aussi changé les mentalités des opérateurs et de l'encadrement.

Avant 2005, les opérateurs en situation de handicap étaient dans l'avenant 2 de l'accord d'entreprise et avaient une rémunération qui pouvait être inférieure au SMIC alors qu'un valide percevait au minimum le SMIC.

On avait habituellement en opérateur des handicapés et en encadrement administratif les salariés valides. Ce cloisonnement a été cassé par la loi de 2005 : on peut avoir un valide qui gagne autant voire moins qu'un travailleur handicapé. On rémunère la personne en fonction de son travail, son investissement, sa compétence.

Ça ne se voyait pas au début. Mais a, ça a permis de fluidifier les parcours dans le sens où une personne qui est rentrée à l'ANRH comme opérateur travailleur handicapé pouvait, après la loi de 2005, avoir un parcours d'évolution et de promotion en encadrement (comme adjoint-chef d'équipe, chef d'équipe). (XB)

Les limites de la loi de 2005

Dès sa promulgation, la loi de 2005 est jugée insuffisante pour permettre une insertion professionnelle des handicapés dans les entreprises. Cet objectif des pouvoirs publics préoccupe les associations. Rendant compte d'une réunion en 2008 à la Délégation interministérielle aux personnes handicapées création d'un groupe de travail sur le thème du placement des travailleurs handicapés en entreprise ordinaire, Annie Perez-Vieux :

Fait part d'une unanimité certaine de l'APF et de l'UNAPEI pour contester cette idéologie. La tendance globale au niveau de l'État pour réduire le coût des EA est d'inciter les handicapés via les EA à intégrer d'autres entreprises.

Le rapport de l'IGAS sur les Entreprises Adaptées en 2016

Ce rapport « visait à évaluer les entreprises adaptées, comme dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et comme acteurs économiques, et à formuler des propositions afin de leur permettre de concilier les enjeux d'insertion sociale et de performance économique ».

la performance sociale du secteur adapté est jugée très variable d'une entreprise adaptée à l'autre, insuffisante en matière de mobilité externe des travailleurs handicapés et insuffisamment évaluée par les services de l'État

Les inspecteurs avaient rencontré Marc Joachim, Antoine Hulot et Catherine Huck,

La loi du 5 septembre 2018

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est un « nouveau cap significatif dans le droit à l'emploi des travailleurs handicapés » qui transforme en profondeur les conditions d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ce nouveau cadre légal s'accompagne de plusieurs changements majeurs, effectifs depuis le 1er janvier 2020, tel que :

- Favoriser l'emploi direct : le taux de l'OETH tiendra uniquement compte du nombre de travailleurs handicapés effectivement présents dans l'entreprise, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDD, intérim, CDI, stage...). Ce taux sera calculé au prorata du temps de travail effectué sur la période annuelle. Ainsi, l'emploi indirect (achats de biens et services auprès d'ESAT ou d'EA) n'est plus pris en compte dans le calcul du taux d'emploi.
- Encourager le recours à la sous-traitance auprès d'ESAT, d'Entreprise Adaptée ou de TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés). Depuis 2020, ces contrats de sous-traitance font

l'objet d'une déduction du montant de la contribution due par les entreprises soumises à l'OETH.

- La RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) sera accordée à vie en cas de handicap considéré irréversible.

À travers ces différentes dispositions légales, la loi de 2018 aspire à favoriser l'accès direct et durable à l'embauche des personnes handicapées et à créer une politique d'emploi encore plus inclusive.

La loi de 2018 a également bouleversé le cadre d'action des entreprises adaptées. « Face aux résultats décevants de la politique de l'insertion des travailleurs en situation de handicap, son ambition était de développer l'emploi direct de ces travailleurs dans les entreprises classiques, et de faire contribuer les entreprises adaptées à cet objectif » (rapport de la Cour des comptes sur les entreprises adaptées 2023)

Réception de la loi de 2018

La réforme se heurte, en particulier en ce qui concerne les CDD Tremplin, à la culture professionnelle d'un secteur protecteur, mais très peu orienté vers l'insertion.

La loi du 5 septembre 2018 a permis l'éclosion d'un troisième modèle, que l'on peut qualifier d'entreprise « insérante », dont la mission est d'accompagner les salariés en situation de handicap dans l'emploi, mais aussi de les aider à la mobilité vers les entreprises classiques.

Ce modèle se limite aujourd'hui à un petit nombre d'entreprises, insuffisant pour pouvoir entraîner un changement global :4

La part des travailleurs en situation de handicap dans l'effectif total des établissements de plus de 20 salariés stagne depuis 2016 à 3,5 %3, après avoir crû entre 2011 (3,0 %) et 2016 (3,5 %). En moyenne sur la période 2018 à 2020, les personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative de handicap représentent 6,5 % de la population d'âge actif, mais 3,6 % de la population en emploi (Rapport de la Cour des comptes 2023)

Le Soutien financier de l'État

La loi de 2018 a fait évoluer le mode de soutien financier de l'État aux entreprises adaptées

	<u>Avant</u>	<u>Après</u>
Une aide unique	Une aide au poste (80 % du SMIC) et une subvention spécifique compensant le surcoût lié à l'emploi de travailleurs handicapés à la productivité réduite	L'aide au poste intègre la subvention spécifique (part forfaitaire, accompagnement et fraction de la part investissement). Elle diffère en fonction de l'âge.
Un montant adapté	14 385 € par poste, 52 000 € en moyenne par entreprise pour la subvention spécifique	16 986 € (moins de 50 ans) ; 17 206 € (entre 50 et 55 ans) ; 17 648 € (plus de 55 ans)
Nombre minimal de travailleurs handicapés	80 % des effectifs de production	55 % des effectifs globaux ; projet d'entreprise pro-

		inclusive avec 50 % des effectifs non mis en œuvre
La diminution de la dépendance aux aides	Pas de plafond, mais contingentement des postes	Montant total annuel de l'aide calculé à partir du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap au sein de l'entreprise qui ne peut être supérieur à 75 % de l'effectif annuel ; intensité maximale de l'aide inférieure à 75 % des coûts et des charges.
Les dispositifs orientés vers la mobilité	Mise à disposition	CDD Tremplin (24 mois, 11 604 €) ; Entreprise adaptée de travail temporaire (4 933 €) , Mise à disposition (4 523 €)
Obtention des aides	Versement de l'aide au poste par l'Agence de services et de paiement (ASP), Direccte fixe par avenant le nombre de postes et la subvention spécifique	Versement des aides par l'ASP, nombre fixé par la DDETS, avec le concours des Dreets
Contractualisation	Contrat triennal avec la Direccte	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM de cinq ans avec la Dreets

La tutelle des pouvoirs publics

Les Entreprises adaptées sont sous la tutelle du ministère du Travail. Les services de l'État en charge du secteur pendant cette période ont été successivement :

Les DRTEFP (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) jusqu'en 2009/2011, puis les DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) jusqu'en 2021 et depuis lors, les DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Les ESAT et le CRP/ESRP sont des établissements médico-sociaux sous la tutelle du ministère de la Santé. Ils sont administrés par les DDASS, créés en 1964, puis, depuis 2010, par les agences régionales de santé (ARS).

Du COT au CPOM

Le CPOM c'est un terme qui est utilisé aussi bien dans le médico-social que dans les entreprises adaptées. Ça veut dire un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens. C'est un contrat sur une période de 5 ans dans lequel il y a des objectifs et des moyens qui sont mutualisés ou fongibles entre les établissements d'une même région. C'est la seule chose identique dans cette même appellation pour les 2.

Après, ce sont 2 choses différentes.

- Une entreprise adaptée ne peut recevoir son agrément que si elle a signé un CPOM,
- Un établissement médico-social doit obtenir au préalable un agrément d'ouverture. Le CPOM est un contrat qui va permettre de mutualiser les moyens pour la réalisation des objectifs qui sont définis.

Jusqu'en 2023, le CPOM n'était pas obligatoire pour les établissements médico-sociaux. D'ailleurs, l'ESAT de Beauvais n'en avait pas signé. À partir du 1 janvier 2024 ; tous les établissements doivent y passer.

Il y a un point qui n'est pas négligeable, dans le cadre d'un CPOM sur le médico-social, les excédents qui sont générés par les établissements restent à l'association, et sont affectés selon certaines directives définies dans le code de l'action sociale et des familles avec une certaine liberté du Conseil d'administration.

Alors qu'en absence de CPOM, les excédents et déficits après validation sont repris par l'ARS avec soit une dotation complémentaire, soit une réduction de la dotation.

Les relations avec les tutelles se sont distendues

Avant la loi de 2018, les DRTEFP/ DIRECCTE effectuaient des enquêtes de fonctionnement dans les EA.

Ils venaient sur place, ils regardaient le fonctionnement, ils regardaient les dossiers du personnel, il y avait une vraie implication, une présence assez importante. Ils passaient chaque année dans toutes les entreprises adaptées. Mais ça a changé, les enquêtes de fonctionnement ont petit à petit disparu.

La loi de 2018 a institué des dialogues de gestion qui devraient avoir lieu chaque année dans les établissements, ce qui n'est pas toujours le cas.

Ce dialogue de gestion ne se fait pas forcément dans l'établissement, mais de temps en temps à distance dans leurs locaux. C'est pareil pour les ESAT où au final ils ont très peu d'échanges avec les ARS. En l'occurrence, il y a moins d'échange avec les tutelles.

Le seul échange obligatoire en fait, c'est tous les 5 ans avec les CPOM. Le CPOM impose un dialogue de gestion pour la signature ou le renouvellement. Et pas plus. C'est souvent lié à une baisse des moyens de ces structures. Il y a une moindre implication dans la vie des entreprises adaptées.

La seconde chose que je pourrais dire sur nos tutelles, c'est la rotation du personnel. Nos contacts changent à une vitesse impressionnante. Aussi bien dans les ARS que dans les DREETS. Alors c'est dur de construire une relation et un partenariat (XB)

V. La vie associative

La gouvernance

Après les tensions du début des années 2000, les réunions du conseil retrouvent un climat plus serein. La principale évolution au sein de la gouvernance est le retrait progressif de Francis Montès à partir de 2008 jusqu'à sa démission en 2010 avant sa disparition en 2011.

Renouvellements du bureau

En 2006, l'intégralité des membres du conseil est renouvelée à la « suggestion » de la préfecture. Certains membres vont y exercer des responsabilités pendant de nombreuses années :

Annie Perez -Vieu, administratrice depuis 1978, vice-présidente de 2004 à 2011, présidente depuis 2011

Michel Grimaud, vice-président de 2005 à 2017, puis secrétaire général

Le Dr Louis-Etienne Albrand, administrateur depuis 1990, qui avait renoncé faute de temps la vice-présidence, retrouve ce poste de 2006 à 2012

Gérard Calmelet, Consultant indépendant dans plusieurs secteurs d'activité (médical, environnement, tourisme et vins, télécommunications), membre depuis avril 2007, élu trésorier en octobre 2008, candidat à la présidence, redevenu administrateur en 6 janvier 2011, démissionnaire

Richard Boulon : membre en 2007, au bureau depuis 2008, secrétaire général de 2009 à 2017. Démissionne le 27 avril 2017 de son poste de Secrétaire général et de l'association. Michel Grimaud lui succède comme secrétaire général

Alain Le Dauphin, commissaire aux comptes de 1994 à 2007, membre depuis 2009 ; trésorier adjoint en 2010, puis trésorier de 2011 à 2021

Jean Marie Mendiant, ancien cadre commercial Air France, secrétaire général adjoint en 2010,

Jean Pierre Moulinier, médecin anesthésiste-réanimateur à l'Institut Mutualiste Montsouris, Ancien Attaché-Consultant des Hôpitaux de Paris, Secrétaire général adjoint de 2011 à 2021

Yves Boulay, ancien contrôleur interne du Groupe automobiles Renault-Nissan, Trésorier adjoint 2011 à 2014.)

Thien-My Phan : Enseignant PAST à l'Université de Marne-la-Vallée, trésorier adjoint 2014 à 2016 puis vice-président de 2016 à 2017.

Michel Creac'h : ancien officier de marine marchande, ancien éducateur technique spécialisé, ancien directeur de résidences de tourisme chez Belambra Clubs. Membre depuis vice-président de 2017 à 2021.,

Richard Perrot. Ancien directeur Régional adjoint de l'AFPA en Île-de-France, membre depuis le 18 février 2005 et élu secrétaire général en juin 2008. En octobre de la même année, il est nommé directeur délégué par intérim du CRP Buron à la suite du licenciement du précédent directeur. Ses fonctions de secrétaire général sont suspendues pendant la durée de son CDD. Mais un an plus tard, en décembre 2009, au terme de contrat, le conseil d'administration vote à la majorité de ne pas le réintégrer. Francis Montès considère en effet qu'il n'y a plus sa place au CA pour deux raisons : Il a omis de l'informer de certains événements importants survenus au CRP et il a revendiqué une rémunération jugée excessive.

	2005	2006	2008	Janvier 2011
président d'honneur				F.Montès
président	F.Montès	F.Montès	F.Montès	À Perez-Vieu
Vice-présidents	A. Perez-Vieu M Grimaud	À Perez-Vieu L.E. Albrand M Grimaud	À Perez-Vieu L.E. Albrand M Grimaud	L.E. Albrand M Grimaud
Secrétaire gal .	Ch.Errant	Ch.Errant	R. Perrot	R.Boulin
Secr.gal. adjoint				J-P Moulinier
Trésorier	E. Hergon		G. Calmelet	À Le Dauphin
Trésorier adjoint				Y. Boulay

	2012	2014	2016	2017	2018
président	À Perez-Vieu	À Perez-Vieu	À Perez-Vieu	À Perez-Vieu	À Perez-Vieu
Vice-présidents	L.E. Albrand M Grimaud	L.E. Albrand M Grimaud	M Grimaud M. Phan	M. Phan M. Creac'h	M. Phan M. Creac'h
Secrétaire gal .	R.Boulin	R.Boulin	R.Boulin	M Grimaud	M Grimaud
Secr.gal. adjoint	J-P Moulinier	J-P Moulinier	J-P Moulinier	J-P Moulinier	J-P Moulinier
Trésorier	À Le Dauphin	À Le Dauphin	À Le Dauphin	À Le Dauphin	À Le Dauphin
Trésorier adjoint	Y. Boulay	M. Phan	M. Jouannic	M. Jouannic	M. Jouannic

Erik Alardin devient commissaire aux comptes en février 2007 en remplacement de Alain Le Dauphin à la retraite

Le retrait progressif de Francis Montès

Au cours du conseil du 26 juin 2008, après le renouvellement du bureau, Francis Montès déclare que « *Compte tenu de son état de santé de plus en plus précaire, il considère nécessaire de partager davantage ses responsabilités avec la Vice-présidente : Annie Pere –Vieu avec qui il entretient des relations de confiance depuis plus de 30 ans* »

Le CA à l'unanimité de ses membres présents décide que la vice-présidente : Annie Pérez –Vieu partage davantage les responsabilités du président, ce, sans prévoir de délégation de signature

A partir de cette date, la participation de Francis Montès aux réunions du conseil. Il quitte souvent la réunion avant son terme pour suivre des soins médicaux. Parfois, malade, il est absent.

Le passage de flambeau : l'élection d'Annie Perez-Vieu

Le 14 octobre 2010, le bureau propose au conseil d'administration de nommer Francis Montès président d'honneur Fondateur

Le Bureau considérant que la dette de l'ANRH à l'égard de Francis Montès -à l'origine de la quasi-totalité des établissements- devait se traduire par une marque insigne de reconnaissance au sein de l'Association dont il est président depuis 1965, propose qu'il soit nommé « président d'Honneur-Fondateur de l'ANRH ». Ceci lui permettra d'assister aux réunions des instances de l'Association dont il sera membre à vie, avec droit de vote, ce qui est stipulé par les statuts de l'ANRH (art.3 - dernier alinéa). Par ailleurs, il continuera à disposer de son bureau, des moyens de secrétariat et du chauffeur du Siège social.

Le président remercie la vice-présidente et rappelle qu'il est en effet à l'origine -en tant que membre, à l'époque, de trois commissions interministérielles- de la création de tous les établissements de l'Association -à l'exception de celui de NANTES créé par la Fédération Nationale des Malades infirmes et Paralysés -FNMIP- dont il était secrétaire général.

Mais l'élection pour le renouvellement biennal des membres du bureau ne permet pas d'élire un successeur à Francis Montès. À l'issue du scrutin – qui se déroule exceptionnellement à bulletin secret, les deux candidats Annie Perez Vieu et Gérard Calmelet obtiennent le même nombre de voix (9 chacun).

En attendant un nouveau vote, Francis Montes demeure président

Michel Grimaud, Richard Boulin et Jean Marie Mendant protestent contre le fait que des administrateurs absentéistes et ne payant pas leurs cotisations aient pris part au vote.

Entre novembre 2010 et janvier 2011, de nombreuses discussions animent les membres de l'association autour du respect des statuts, de la régularité du vote par correspondance.

Le 4 janvier, une assemblée générale se tient sous le contrôle d'un huissier pour compléter le nombre de membres du conseil d'administration. Sont élus Yves Boulay, Yves Nedelec et Claude du Granrut.

Le surlendemain, 6 janvier, le conseil d'administration se réunit, également sous le contrôle d'un huissier, pour procéder au renouvellement biennal des membres du bureau

Annie Perez Vieu, seule candidate après le désistement de Gérard Calmelet est élue présidente.

Une semaine plus tard, le 13 janvier, se tient la première réunion du conseil d'administration en présence de Francis Montes comme président d'honneur « Il ne reste que 5 min le temps de saluer la présidente et les participants ». Ce sera sa dernière réunion.

Le projet associatif 2007-2012

En 2007, après de nombreuses séances de travail à partir de 2005, l'ANRH publie son Projet associatif qui cadre son action et fixe ses orientations jusqu'en 2012.

Selon l'article présentant le projet associatif dans le 1^{er} numéro du journal interne « en direct de l'ANRH », le groupe de travail chargé de l'élaboration du projet était composé de :

Francis Montes, président ; Annie Perez-Vieu vice-présidente ; Michel Grimaud vice-président ; Richard Boulou Administrateur, Jean-Marie Mendant Administrateur ; Richard Perrot Administrateur ;

Marc Joachim, directeur général et Myra Cohen, directrice générale adjointe / directrice Des Ressources humaines.

Le document se compose de deux parties : le projet associatif proprement dit et le projet institutionnel, mise en application du précédent sur une période de 5 ans de 2008 à 2012.

Le projet associatif

- Rappelle les grandes lignes de l'histoire de l'association et l'évolution du contexte (législation, enjeux économiques et sociétaux)
- Décrit les missions de l'association :
 - *Contribuer à l'épanouissement des personnes en situation de handicap, dans tous les domaines,*
 - *Favoriser leur intégration sociale et professionnelle, dans une dimension la plus proche possible de celle des personnes non handicapées, dans leurs droits comme dans leurs devoirs, afin qu'elles puissent ainsi être considérées comme des citoyens à part entière :*
- Présente les différents publics bénéficiaires en soulignant quelques spécificités :
 - *La mixité pathologique, qui a toujours été un fondement de l'Association, est une véritable richesse, mais elle peut s'avérer difficile à gérer au quotidien*
 - *Le vieillissement de nos populations a été identifié comme élément préoccupant.*
 - *Les expériences dans le domaine de l'accompagnement psychosocial ont servi de révélateur des besoins grandissants,*
- Affirme le cadre éthique de son action ; Le respect d'une valeur fondamentale, qui guide notre action : La dignité de la personne, qui se décline en différents principes d'action :
 - *Solidarité et citoyenneté (droit au travail pour chacun, intégration sociale...)*
 - *Équité : veiller à une équité de traitement des personnes*
 - *Non-discrimination : maintenir au sein de l'association la mixité pathologique et sociale*
 - *Responsabilité : responsabilité de chacun, et responsabilité de l'ANRH pour la viabilité des structures et des emplois*
 - *Autonomie et émancipation de la personne handicapée : la volonté d'accompagner la personne dans l'élargissement de ses capacités professionnelles et personnelles aussi loin que possible (par la formation continue et les parcours individuels),*
 - *Laïcité en tant que principe favorisant l'ouverture à toute personne quelle que soit son origine ou sa religion, dans le respect du fonctionnement d'une association non confessionnelle, non syndicale et apolitique, et dans un esprit de non-prosélytisme.*
 - *Principe de réalité : agir en conciliant l'économie et le social.*

Le projet institutionnel

Le Projet associatif est complété par un « projet institutionnel » qui « représente les perspectives du projet associatif sur les 5 ans à venir ». Ce projet « s'appuyant sur les avancées existantes,

visé à les systématiser, les organiser, les planifier et à construire un plan institutionnel décliné en actions coordonnées. »

La logique d'évolution passe en grande partie par le développement du cœur de métier (centré sur l'adulte en situation de handicap et en capacité de travail) en s'adaptant à de nouvelles contraintes et de nouveaux besoins. Il s'agit également d'élargir le nombre d'implantations notamment en créant ou en reprenant des établissements.

12 actions stratégiques ont été définies :

1. *Renforcer l'implication du Conseil d'administration*
2. *Développer notre présence « institutionnelle »*
3. *Conseiller les entreprises et les collectivités*
4. *Pérenniser et développer les emplois pour les personnes handicapées dans les EA et dans les ESAT*
5. *Adapter notre Formation continue*
6. *Enrichir et cadrer notre accompagnement social*
7. *Mener une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences*
8. *Mettre en œuvre une démarche qualité continue*
9. *Structurer le pôle ressources et d'appui du Siège social*
10. *Mettre en place un plan pluriannuel d'investissements*
11. *Renforcer et structurer la communication interne et externe*
12. *Développer une veille stratégique permanente*

Pour chaque action, un groupe de travail est constitué, composé d'administrateurs et de dirigeants de l'association (du siège et d'établissement). Des comptes rendus des travaux sont régulièrement faits devant le conseil.

Au terme des 5 premières années, début 2013, après un bilan des réalisations au cours des 5 années précédentes, un nouveau programme est élaboré pour la période 2013 – 2017

Dix nouvelles priorités sont définies :

1. *Comité d'éthique*
2. *Développement de nouvelles structures par la création ou la reprise d'établissements et services,*
3. *Développer la communication interne et externe*
4. *Développer une veille économique permanente*
5. *Mutation du Système d'Information,*
6. *Évolution de l'accord interne ANRTP*
7. *Évolution de l'accord sur le temps de travail,*
8. *Professionnalisation et qualification du personnel handicapé,*
9. *Pérenniser les emplois des TH,*
10. *Sécurité des personnes et des biens*

La communication

La marque ANR

Le logo ANR Service est une création de Patrick Geze en 1994 ou 1995 destiné à renouveler l'image commerciale

Au cours d'une présentation devant les administrateurs en décembre 1997, Marc Joachim, alors directeur de Mantes depuis 1992, rappelle l'utilisation qu'il fait du nom 'ANR Services' s'agissant d'une enseigne commerciale cohérente avec des prestations de services globales réalisées par les ateliers protégés. Il cite à cet égard les contrats signés par HABITAT, IKEA et Renault.

Mais la coexistence de cette marque commerciale avec le nom de l'association est source de confusion. En 2000, le conseil juge utile d'apporter *une clarification quant à l'utilisation des sigles ANRTP (relations institutionnelles) et ANR-Services (relations d'affaires en matière de production) pour tous les AP*

En 2002, l'association adopte le nom d'ANRH et utilise désormais le même logo que celui d'ANR Services

Le sigle ANR est décliné pour les autres activités de l'association :

ANR Conseil pour le centre de bilan de compétence "Suzanne Picquenard" rebaptisé en 2008.

Activité de conseil externe à destination des entreprises et des collectivités dans toute leur politique d'emploi à l'égard des personnes handicapées.

ANR Formation

Centre de Rééducation professionnelle Robert Buron et Centre de Formation continue ouvert à tout public.



Dans le dossier de presse consacré aux 60 ans, l'association met en exergue ses trois pôles complémentaires : « l'ANRH s'appuie sur trois pôles pour proposer à ses partenaires des offres de conseil, de formations et de services »

La communication

Le déficit de communication au sein de l'association est déploré avec constance depuis le milieu des années 1995 après l'arrêt de la parution du bulletin ANRTP Information.

Une des 12 actions du projet associatif est de « Renforcer et structurer la communication interne et externe »

Site internet

Au printemps 2008, le premier site internet est mis en ligne. Ce site institutionnel est prolongé en 2013 par le lancement du site commercial anr-services.fr, exclusivement dédié à « la présentation des 18 différents métiers développés dans nos établissements. La rubrique « Notre

offre sur mesure » souligne notre capacité à répondre aux besoins spécifiques de nos clients. C'est un outil de communication important qui facilitera auprès des prospects et clients la visibilité de nos EA et ESAT ANR Services.

Journal interne

Un an plus tard, c'est la parution du 1^{ER} numéro du nouveau journal interne « En direct de l'ANRH ». Ce 4 pages en couleurs n'est pas imprimé à Epône,

Dans son éditorial, Francis Montès, fier de présenter ce nouveau journal interne, annonce qu'il « va jouer un rôle primordial d'information et d'échange »

L'équipe de communication interne est composée de Jean Marie Mendant administrateur, Christine Saint Jore directrice ANR Conseil, Beatrice Amsellem directrice ESAT Paris et Marie Laure Duvert ; assistante du DG

Le rythme de parution n'est pas défini. Les premières années, deux numéros sont publiés, puis la fréquence devient trimestrielle.

L'article principal de chaque numéro est consacré à la présentation d'un établissement selon un plan quasiment immuable : d'abord historique de la ville, puis faits marquants depuis la création et la présentation des activités actuelles

La célébration des 60 ans

Au cours de l'assemblée générale du 20 mars 2014, la présidente présente le projet de célébration du 60^e anniversaire de l'ANRH :

Compte tenu des délais et de nos moyens financiers limités, il est envisagé d'organiser des événements au niveau local, un peu sur le modèle de l'inauguration de l'extension de l'ESAT de Beauvais. Cela se déroulerait entre septembre et novembre, l'objectif principal étant de mieux faire connaître l'Association et chacun de ses établissements. Une réflexion est en cours avec NOISE, l'agence de communication qui a créé le site ANR Services et travaille maintenant sur la refonte du site ANRH.

Marc Joachim précise que « 5 000 euros ont été budgétés par établissement ; il faudra aller chercher des subventions auprès de partenaires si l'on veut voir plus grand et démarcher des clients ».

Plutôt qu'un grand événement national sur Paris au « coût prohibitif », le choix s'est porté sur des « journées portes ouvertes avec un calendrier échelonné entre les établissements, permettant aux administrateurs d'aller d'un établissement à l'autre avec des supports visuels communs, pour développer la même identité partout. »

L'objectif de cette célébration est de « travailler sur la visibilité de l'association pour que les travailleurs handicapés en retirent un bénéfice » et de soutenir le développement commercial de l'association.

Le dossier de presse, distribué aux participants des portes ouvertes, propose de répondre à la question :

Comment ANRH parvient-elle, au quotidien, à créer des richesses en plaçant l'emploi, l'intégration et la qualification des personnes handicapées au cœur de ses activités de sous-traitance ?

L'ANRH s'y affirme comme « productrice de valeur ajoutée » en adaptant le travail aux handicaps, construisant des parcours professionnels et en conciliant les dimensions sociales et économiques.

Les atouts de l'association sont mis en avant :

- Une veille stratégique incontournable
- Une taille suffisante pour répartir les risques

- Des structures de fonctionnement renforcées

Tous les établissements ont organisé des journées portes ouvertes entre le 30 septembre et le 11 décembre. À cette occasion, plusieurs établissements ont été inaugurés :

- Le CRP de Saint-Ouen
- La nouvelle boutique des Petits Vélos de Maurice
- L'activité blanchisserie d'Orléans
- Les nouveaux locaux de Tours

Dans son discours lors de l'événement institutionnel de clôture de cette année anniversaire le 29 janvier 2015 ; Marc Joachim cita Francis Montès :

J'entends de-ci de-là, parler de logique d'Entreprise. Je vous rappelle les p'tits gars que vous êtes dans une Association ». Tout est dit ! Gérer l'économique et le social, c'est toute la complexité de notre activité ».

Bilan de l'anniversaire

Commentant le rapport moral 2014 durant l'Assemblée générale du 11 juin 2015 ; La présidente rappelle l'objectif du 60^e anniversaire de l'association :

Pour les administrateurs, aller dans les établissements, être présents auprès des travailleurs handicapés et appréhender leur quotidien ; pour les clients, leur démontrer le professionnalisme des équipes et les sensibiliser aux investissements réalisés. Chaque établissement s'est approprié cet anniversaire, ce qui a permis d'avoir des journées portes ouvertes différentes d'un établissement à l'autre. Mais il ne suffit pas de se reposer sur ces succès : il faut continuer à développer nos activités, éviter toute période de chômage technique et consolider le travail d'accompagnement social y compris dans nos nouveaux établissements.

Ces opérations portes ouvertes ont souvent attiré l'attention de la presse locale (ex. Ouest France)

Les relations extérieures

Pendant toute la période, les relations extérieures de l'ANRH ont été essentiellement assurées par Myra Cohen. La directrice générale adjointe était la représentante de l'association dans de nombreuses instances professionnelles ou publiques. ⁴

Au départ, j'accompagnais souvent Francis dans les réunions du secteur pour me familiariser avec ce monde que je ne connaissais pas.

Il y avait notamment le comité d'entente des associations représentatives du handicap. Les grandes associations et les moins grandes se réunissaient une fois par mois autour de différents thèmes pour pouvoir ensuite intervenir auprès des pouvoirs publics. Nous étions assez nombreux, peut-être une quarantaine. C'était une sorte de lobby sur tous les sujets du handicap, pas seulement le travail, ce qui nous intéressait le plus. Lorsqu'il a

⁴ Notamment, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) à la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) de Paris, la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) et l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA).

fallu verser une cotisation, d'ailleurs assez élevée, car en fonction du chiffre d'affaires, nous avons cessé d'y participer.

L'UNEA- Union Nationale des Entreprises Adaptées

Nous étions déjà membres de l'UNEA qui s'appelait à l'époque le GAP (Groupement des Ateliers Protégés)⁵

À un moment, les grandes associations comme nous et l'APF ont voulu défendre notre modèle associatif et nos valeurs. C'était APF Entreprises qui avait le plus de postes en atelier protégé puis en EA. Après, il y avait des associations plus régionales, départementales ou locales qui n'avaient qu'une ou deux EA.

La DGEFP (Délégation générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle)

Il s'agissait de réunions de concertation avec les pouvoirs publics pour discuter des projets de décrets ou d'arrêtés. Les grandes associations y étaient invitées au même titre que l'UNEA. Du coup, on se réunissait avant pour adopter un point de vue commun, se mettre plus ou moins d'accord sur ce qu'on allait dire. On avait tous compris qu'il ne fallait pas arriver en ordre dispersé.

Quand il fallait statuer sur les projets d'arrêtés, selon les cas, on invitait le pôle emploi, le Cap Emploi, les missions locales, pour leur exposer notre vision des choses. Par exemple sur les changements de critères pour orienter les gens. Ils n'étaient pas sur le terrain et il fallait leur expliquer nos difficultés à l'embauche.

Ensuite on se retrouvait tous à la DGEFP pour des réunions où chacun s'exprimait.

⁵ Créé en 1987 sous le nom de Groupement des ateliers protégés (GAP), pour devenir en 1993 le Groupement des ateliers protégés - Union Nationale des Entreprises de Travail Adapté

VI. La succession de Marc Joachim

Décembre 2017

Au cours du conseil du 14 décembre 2017, Marc Joachim fait part de son prochain départ en retraite à compter du 30 juin 2018, après 26 années passées à ANRH. Il informera ensuite les membres du CODIR dans l'après-midi puis les salariés du siège social.

La présidente précise qu'un recrutement va être lancé :

Le nouveau DG aura un regard neuf, mais ne connaîtra pas l'histoire d'ANRH. Il arrivera dans une période sans visibilité sur le long terme quant à l'évolution du financement du secteur : la loi de finances 2018 prévoyait des mesures pénalisantes qui sont pour le moment reportées. Cela laisse peu de temps pour travailler avec les responsables politiques et administratifs, comme ce qu'a déjà fait le DG auprès de la DGEFP. Elle lui adresse un grand merci pour son travail tout au long de ces années.

Elle ajoute qu'ANRH a évolué depuis 1954, mais que

« Nos personnels sont fragiles avec des handicaps évolutifs, comme notre équilibre financier. Il faut rester en contact avec les autres présidents d'association, être vigilant et essayer d'éviter d'entrer dans un jeu de pouvoir. Il est essentiel de nous faire connaître et rappeler qu'il y a aussi une idéologie ANRH et pas seulement un objectif financier : ANRH, c'est l'emploi et le maintien de travailleurs handicapés en poste. »

Février 2018

Le Bureau rencontre les 5 membres du comité de direction Myra Cohen, Christine Auclair, Alexandre Dubos, Antoine Hulot et Patrice Margerin.

Invités à faire part de leur réflexion collective sur cette question ; ces directeurs « souhaitent que soit retenue une candidature interne qui permettrait de gagner du temps, de cibler les actions prioritaires à mener après les acquis du travail effectué par Marc Joachim. Cette option contribuerait à sécuriser la période de transition. Ce groupe entend aussi travailler sur des pistes d'organisation de l'ANRH afin de remédier à certains dysfonctionnements.

Deux candidatures émanant de ce groupe seront ensuite transmises

Avril 2018

Les membres du Bureau s'accordent sur le choix de David Bourganel comme futur directeur général. Au nom du Bureau, la présidente propose ce choix au Conseil d'Administration.

Directeur de la stratégie et du développement du Marché International de Rungis depuis 2012. En charge des directions Innovation, Commercialisation, Marketing et Communication, Relation client. Membre du Comité de direction depuis 2001 et du Comité stratégique depuis 2012. 2004 – précédemment directeur marketing et communication.

Auparavant dans le Groupe Carrefour (1996-2001)

La prise de fonction de David Bourganel se fera le 3 septembre 2018.

Mr Marc Joachim, prenant sa retraite en juin, restera directeur général de plein exercice jusqu'au 2 septembre puis en mission d'appui auprès du nouveau directeur jusqu'au 14 septembre. Il bénéficiera d'un contrat à durée déterminée pour l'ensemble de cette période (1er juillet au 14 septembre).

Septembre 2018

David Bourganel fait le point sur son programme d'intégration au bureau et annonce qu'il présentera son rapport d'étonnement lors du Bureau du 11 octobre prochain.

Programme des 100 premiers jours

- Découverte des activités au Siège et des instances de direction.
- Programme de visite des établissements étalé jusqu'au 31 octobre 2018 (1 à 4 établissements visités par semaine).

La présidente interroge le directeur général sur son ressenti sur ses premières deux semaines au sein d'ANRH. Celui-ci fait part de sa satisfaction, il a été très bien accueilli et a notamment beaucoup apprécié le contact avec les travailleurs handicapés. Le directeur général rappelle qu'il a rejoint l'ANRH pour ses valeurs, ses projets et ses approches. Il pensait toutefois qu'on lui parlerait davantage du handicap.

Alain Le Dauphin dit être heureux d'entendre le directeur général évoquer cet aspect, car la réinsertion professionnelle des handicapés est le cœur de métier de l'ANRH.

Novembre 2018 : Séminaire perspectives stratégiques 2019/2021

État des lieux

- Entreprise et handicap, quelques sources d'inspiration
- Un environnement en profonde mutation
- Principaux challenges au sein de notre environnement

Vision : se transformer ou disparaître ?

6 leviers indispensables à notre transformation :

1. Une offre différenciante
2. Un champ de connaissances transférable
3. Une marque plus présente
4. Une véritable culture ANRH
5. Passion & Leadership
6. Confiance & délégation

Enjeux et Projets prioritaires 2019/2021

- gestion / performance
- relation clients / démarche grands comptes
- ressources humaines / formation
- développement
- qualité / RSE
- communication / marque

Organisation et Style de management

VII. Annexes

1. Portrait de Francis Montès

Francis Montès (1928-2011)

Président de 1965 à 2011



Francis Montès a profondément marqué l'histoire de l'ANRH. D'abord par l'exceptionnelle durée de son engagement. Membre fondateur en 1954, administrateur pendant 54 ans puis président pendant 46 ans.

Ensuite par sa destinée et sa personnalité hors du commun. Fils d'émigrés espagnols réfugiés dans le sud de la France, il attrape à 16 ans une tuberculose qui le conduit 4 ans en sanatorium. Il puise dans sa maladie un optimisme inébranlable. Tout en reprenant des études, il adhère à la Fédération des Malades infirmes et paralysés (FNMIP) dont il devient en 1949, à la suite d'une crise interne du mouvement, secrétaire général adjoint. Cet autodidacte de 21 ans déploie une énergie qui impressionne les hauts fonctionnaires et hommes politiques qu'il sollicite fréquemment. C'est ainsi qu'il rencontrera Alfred Rosier et Maurice Pilod qui lui apporteront attention et soutien, et appuieront sa candidature comme secrétaire général puis président de l'ANRTP.

Même s'il a déployé pendant cette période une grande énergie au service du développement de l'association, celle-ci n'était pas le seul centre d'intérêt de cet hyperactif.

Au moment de son élection comme président en 1965, il est depuis 1959 directeur adjoint d'Assedic Métaux à Paris. Il fera toute sa carrière dans cette association paritaire en charge des demandeurs d'emploi. Il fut successivement directeur technique à l'ASSEDIC des Hauts-de-Seine (1967-1972) puis directeur de l'Assedic de l'Essonne à Corbeil (1973-1986). Il termina sa carrière comme directeur hors cadre à l'Unedic à Paris avant de prendre sa retraite le 1er avril 1989.

En plus de cette vie professionnelle, il fut administrateur d'un grand nombre d'organismes de la sécurité sociale et d'établissements médico-sociaux, membre de plusieurs commissions, militant

syndical, conférencier et participant à de fréquents voyages d'études et conférences internationales.

Polygraphe infatigable, il fait relier chaque année en un recueil l'ensemble de ses interventions, mémoires, articles et courriers.

Cette intense activité est d'autant plus impressionnante que sa santé est demeurée fragile en raison de la tuberculose pulmonaire contractée pendant son adolescence. Il subit pendant cette période plusieurs hospitalisations à l'hôpital Cochin (1963-1964-1965 puis 1980-1982-1983).

Tout en prenant très à cœur son rôle de président de l'ANRTP, il était assez peu présent au siège et ne se rendait dans les établissements que pour des occasions de représentation. Après avoir cessé ses fonctions à l'Assedic de l'Essonne en mars 1986, il demande au conseil d'administration la mise à disposition d'un petit bureau dans le nouvel atelier de Corbeil ainsi que des moyens de secrétariat. Lorsqu'il devient retraité en 1989, il se qualifie de « bénévole à plein temps »

À partir de 1993, les circonstances et sa personnalité vont le conduire à être beaucoup plus impliqué dans la conduite des destinées de l'association agitée par différentes difficultés.

À partir de 2008, son état de santé se détériorant, il partage davantage ses responsabilités avec la vice-présidente Annie Perez -Vieu qui le remplace officiellement en janvier 2011. Il décède six mois plus tard, le 27 juin, quelques jours à peine après l'anniversaire de ses 83 ans.

2. Sources

- Journal interne En Direct de l'ANRH à partir du n° 1 avril 2009
- Rapports d'activité
- Comptes rendus des conseils d'administration et des assemblées générales
- Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales sur les Entreprises adaptées (2016)
- Rapport de la Cour des comptes : Les Entreprises Adaptées (exercices 2017-2022)
- Témoignages
 - Myra Cohen
 - Frédéric Bonneroy
 - Gérald Vicquelin
 - Isabelle Morant
 - Alain Le Dauphin
 - Alexandre Dubos
 - Xavier de Benoist
 - Rébecca Delhuvette

3. Liste des acronymes

AAH : allocation aux adultes handicapés

AAP : Aide au poste

Agefiph : association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

APF : Association des Paralysés de France

APAJH : association pour adultes et jeunes handicapés

ARS : Agences Régionales de la Santé

CAT : Centre d'Aide par le Travail

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

COT : Contrat d'objectifs triennal

COTOREP : Commission technique d'orientation et de Reclassement Professionnel

CPOM : contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

DDASS : Direction départementale des Affaires sanitaires et sociales

DDETS : direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

DGCS : direction générale de la cohésion sociale

DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DOETH : Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

DRTE : Direction régionale du Travail et de l'Emploi

DREETS : direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

ESAT : établissement et service d'aide par le travail, en cours de transformation en établissements et services d'accompagnement par le travail

MDPH : maison départementale des personnes handicapées

OETH : obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé

PMSMP : période de mise en situation en milieu professionnel

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

UNAPEI : union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

UNEA : union nationale des entreprises adaptées

Documents
pour servir à
l'Histoire de l'ANRH

Cinquième partie
Récits de vie 2024

version 1
4 novembre 2024

Pierre-Henri de la Marandais

Cinquième partie : récits de vie 2024

« On travaille ici comme des gens normaux, même plus »

Aziza BAYDA, EA de Saint-Denis

« Ça fait une vraie différence, parce qu'on se sent mieux dans sa tête.
Parce qu'on ne travaille plus qu'avec des handicapés »

Baya TAHIRI, EA de Corbeil

« Depuis que je travaille à l'ANRH, je me suis libéré. »

Jeremy MARCANTONI, EA de Beauvais

«

* *

Préambule : qui sont ces 25 travailleurs handicapés de l'ANRH ?	4
Aminata KEITA, EA de Tremblay	8
Assetou ADJA, EA de Paris	14
Aziza BAYDA, EA de Saint-Denis	20
Bacha BOUALEM, EA d'Epône	25
Baya TAHIRI, EA de Corbeil	31
Catherine KERMOAL, EA de Lannion	37
Cédric FARNET, EA de Peyruis	44
Emilie HANS, EA de Tours	51
Gregory LEDRU, ESAT de Beauvais	58
Hassan MEDOUANI, EA d'Etampes	62
Hélène PIALLOUX, EA de Nantes	70
Isabelle MORAND, EA de Rouen.....	76
Jacob AW, Esat Paris 11	87
Jean-Noël TREIZEBRE, Esat Paris XIII	97
Jeremy MARCANTONI, EA Beauvais	104
Karine HERVIEUX, EA Saint Nazaire.....	111
Marie ZAYA, EA de Nanterre	118
Maxime BURON, ESAT de Corbeil.....	123
Miguel NAPOL, EA de Nogent sur Oise.....	127
Mohamed KRIFA, ESRP de Saint-Ouen.....	131
Mohamed YOUSSEFI, EA Montauban	136
Moussa LANABI, EA de Lyon.....	144
Nadège GENTIL, EA d'Orléans	152
Océane AUVRAY, EA d'Ivry	157
Rébecca DELHUVENNE, EA de Blois	164
Postface : Retour sur 25 rencontres.....	171

Préambule : qui sont ces 25 travailleurs handicapés de l'ANRH ?

A l'occasion du projet d'album photos à l'occasion du 70^e anniversaire de l'ANRH, le choix a été fait de compléter la prise de vue par un artiste photographe par le recueil de témoignages de chacun des travailleurs photographiés. L'objectif de ce travail était de doter l'association d'un « fonds d'archives vivantes » avec les récits de vie de ces collaborateurs. C'est la première fois que des travailleurs de l'association ont eu l'occasion de raconter leurs parcours et leur travail. Quelques fragments de ces témoignages accompagnent et illustrent les portraits dans l'album. L'intégralité de leurs récits, présenté dans ce document, n'a en revanche pas vocation à être publiée, mais représente un élément du patrimoine historique de l'association.

Comment ont-ils été choisis ?

D'emblée, la décision a été prise de ne mettre en avant qu'une seule personne par établissement : 20 entreprises adaptées, 4 ESAT et l'ESRP.

Parce que nous voulions avant tout mettre en avant le travail, le seul critère a priori a été la représentativité des métiers et activités exercés au sein de l'ANRH. Chaque établissement a ainsi proposé un ou une candidat(e) exerçant l'activité présélectionnée. Le choix a parfois résulté d'un appel à candidature auprès des volontaires : le plus souvent, d'une nomination par le directeur.

Ensuite, au fur et à mesure des propositions, nous avons veillé à ce que ce « casting » soit aussi représentatif que possible de la population des travailleurs handicapés de l'ANRH.

Étonnamment, alors que l'effectif de l'ANRH est majoritairement masculin, la première liste de candidats était à 75% composée de femmes. Il nous a ainsi fallu faire œuvre de discrimination positive en faveur des TH masculins.

Ensuite au fil de l'eau, nous avons également veillé à l'équilibre des âges et de l'ancienneté et également à la diversité des rôles et fonctions : opérateurs, encadrants ou, directeurs

Un échantillon représentatif

Au final, ce groupe de 25 personnes reflète assez fidèlement la population de l'association :

- 13 femmes et 12 hommes
- Âge moyen : 55 ans 1
- Ancienneté moyenne : 13 ans 2
- Activités 3
 - o 10 personnes en prestations industrielles (40%)
 - o 5 personnes en «multiservices » (20%)
 - o 4 personnes en économie circulaire : (16%)
 - o 3 personnes en Office & numérique : (12%)
 - o 3 personnes dans d'autres activités (12%)
- 7 personnes travaillent sur site clients, 18 au sein d'un établissement 4
- Rôles et statuts
 - o 4 usagers
 - o 12 Opérateurs de production (OP)
 - o 3 Opérateurs responsables de production (ORP)
 - o 1 adjointe chef d'équipe
 - o 3 chef/fes d'équipe

- 1 chargée d'insertion
- 1 directrice

(détails des notes en fin de document)

Protocole

Premières esquisses

La rédaction de fiches synthétiques destinées aux photographes avant la prise de vue a été la première étape de ce travail. Préparées le plus souvent après une conversation avec le directeur ou un encadrant, ces fiches contiennent une brève description de l'établissement et quelques informations factuelles sur le travailleur : son âge, sa date d'entrée à l'ANRH, son activité précédente, son parcours, son activité actuelle.

Même si la nature du handicap, couvert par le secret médical, n'est pas connue de l'établissement, quelques indications figurent dans ces fiches destinées à informer le photographe (ainsi que le biographe). Le handicap physique est ainsi toujours décrit précisément (malvoyants, mal entendant, troubles musculosquelettiques). Les handicaps mentaux et psychiques sont la plupart du temps uniquement qualifiés de handicaps invisibles.

Ces données biographiques étaient complétées par des informations plus subjectives sur le caractère et la personnalité du travailleur.

Certains portraits mettent en avant des traits de caractère : « *ouverts et positifs* », « *quelqu'un de sympathique* », « *souriant* » « *d'une nature joyeuse* ». D'autres sont qualifiés de « *assez discrète, mais très volontaire et très courageuse* », « *discret, mais très bien intégré* », « *quelqu'un qui parle tout doucement, mais qui sait ce qu'elle veut* ».

On devine des personnalités plus affirmées « *Elle a du caractère, sait ce qu'elle veut et ne se laisse pas marcher sur les pieds* » ou encore « *il dit clairement ce qu'il pense, ce qu'il faut faire. C'est quelqu'un qu'on écoute* ».

Enfin certaines attitudes sont plus particulièrement mises en avant:

« *Elle s'implique à plus de 100% C'est une des difficultés du rôle d'encadrant : prendre trop à cœur les difficultés des travailleurs qu'on encadre.*

« *Il amène de la sérénité dans l'équipe* »

» *Il a un côté social très fort, il est là pour accompagner les autres.*

« *l'exemple même de la personne investie dans son travail, qui a montré à ses collègues que l'on pouvait évoluer en interne* »

« *Il est passionné ce qu'il fait. C'est un perfectionniste* »

« *Notre plus ancien salarié N'a jamais été valorisé. Pour lui le travail n'est pas une fin en soi, mais il a trouvé un très bon équilibre entre sa vie de famille, sa passion pour le foot et son travail à l'ANRH.* »

La trame d'entretien

La liste des thèmes à aborder et des questions à poser au cours des entretiens a fait l'objet de discussions en interne et avec l'éditeur.

Nous avons ainsi rédigé une trame d'entretien non directif comportant des questions d'amorçage et de relance.

L'objectif premier de ces entretiens est de recueillir un témoignage détaillé sur le travail et les relations humaines au sein de l'association.

La partie du questionnaire « à l'ANRH » occupe ainsi la place principale :

- Le parcours au sein de l'établissement
- Description précise et détaillée de l'activité actuelle : sa finalité, son utilité
- Ce que j'aime/ce que j'aime moins
- L'adaptation du travail au handicap
- Le rythme de travail
- Les collègues, la vie en entreprise adaptée

L'entretien débute par une introduction plus ou moins longue consacrée au parcours du travailleur avant de rejoindre l'ANRH, et se termine par quelques questions sur la vie en dehors de l'association (sa vie privée, ses loisirs).

Entretiens individuels

Les 25 entretiens ont été réalisés entre le 13 juin et le 1^{er} août, au cours de rencontres en face à face (à l'exception de 3 rencontres effectuées à distance par teams). Ces visites dans les établissements, immersion de quelques heures dans le quotidien de mes interlocuteurs, auront été très précieuses pour découvrir leur environnement de travail, rencontrer leurs collègues et discuter avec le directeur et les encadrants.

L'entretien proprement dit a duré généralement une heure. La plupart du temps, il a été précédé d'une visite de l'atelier du travailleur, très utile pour me familiariser avec les tâches accomplies afin de pouvoir ensuite les transcrire.

L'enregistrement de la conversation a rarement ému mon interlocuteur, de même que la signature du « contrat de communicabilité relatif au témoignage oral collecté par l'ANRH ». Ce document (en annexe ⁵) rédigé par le service juridique, inspiré d'un modèle utilisé par l'Association Historique de BNP Paribas, précise le cadre de conservation et d'utilisation de la teneur de l'entretien. Le délai de conservation de 50 ans a autant intrigué qu'amusé les signataires.

Une heure à raconter sa vie, c'est long, souvent fatigant, parfois déstabilisant. La quasi-totalité de mes interlocuteurs s'est pourtant prêtée de très bonne grâce à cet exercice.

Plusieurs d'entre eux étaient au départ un peu mal à l'aise ou inquiets. Dans la majorité des cas, l'évocation de leurs parcours, le souvenir des étapes de leurs vies avant leur arrivée à l'association, a permis progressivement de rendre la conversation plus fluide.

Certains ont parfois manifesté de l'émotion en racontant des épisodes pénibles, voire douloureux, de leur vie. Ces instants ne sont pas mentionnés dans les transcriptions.

La quasi-totalité des entretiens s'est déroulée en tête à tête. À trois reprises, un encadrant a souhaité participer à tout ou partie de l'entretien.

Transcriptions

Toutes les conversations ont été enregistrées puis retranscrites au moyen d'une fonctionnalité disponible dans le traitement de texte Word ou dans le logiciel Teams. J'avais parallèlement pris des notes manuscrites en particulier pour pouvoir orthographier convenablement les noms propres. La qualité de la transcription automatique a été pour moi une source constante d'admiration pour la capacité du logiciel à restituer fidèlement les propos de locuteurs si différents (en revanche, la transcription de mes propres propos a souvent été surprenante, résultat attribuable à une articulation insuffisante et à une fâcheuse tendance à ne pas finir mes phrases).

J'ai fait le choix de retranscrire aussi fidèlement que possible les propos de mon interlocuteur dans l'espoir de faire entendre sa voix à celui qui lira la transcription. Je me suis contenté, par petites touches, de réduire les sons parasites, les répétitions inutiles et apporter quelques rares clarifications. En particulier, j'ai cherché à réduire mes propres interventions, questions et relances, en ne conservant que celles utiles à la lecture de ces récits de vie.

Aminata KEITA, EA de Tremblay

Transcription de l'entretien réalisé le lundi 15 juillet 2024

Avant l'ANRH

Je suis Aminata Keita, célibataire avec deux enfants, donc je suis venu en France en 1994

J'ai commencé à faire remise à niveau en français. Au bled j'avais bac pro. Après j'ai commencé à faire formation à Greta comme accueil, après j'ai fait une formation pour être caissière. Donc j'ai fait 5 ans comme caissière, et puis j'ai fait hôtesse d'accueil à Courtepaille et serveuse en même temps. Donc j'ai travaillé un peu en intérim. Après je suis revenu à Courtepaille encore comme j'avais arrêté à cause des enfants qui étaient petits parce qu'on finissait tard. Je suis revenue quand les enfants avaient commencé à s'occuper d'eux-mêmes.

Avant j'étais serveuse. Premièrement il y a beaucoup de gens n'aimaient pas qu'on les serve. Bon ça ça dépend des couleurs de peau. Il y a même des gens qui me disaient non. Mais j'avais un directeur qui était bon qui avait sanctionné tout ça là.

Avant, c'était bien, mais j'étais un peu réservée. Mais là ça va. Je vois que je suis avec les gens qui sont comme moi donc ça va.

Après j'ai vu l'annonce, je suis passée par Cap Emploi et je suis venue ici.

À l'ANRH

Vous vous souvenez du premier jour ?

C'était l'ouverture. Le 6e jour, je suis venue. C'était le 12 octobre 2009.

J'ai commencé comme opératrice. Après quelques mois on m'a nommé comme ORP, après on m'a nommé comme assistante. Je suis restée pendant 2 ans, 3 ans comme ça. Et puis on m'a nommé chef d'équipe adjoint. C'était en 2019 jusqu'à maintenant.

Quand j'ai commencé comme opératrice, j'étais à l'engagement, je faisais la réception des marchandises et puis sûreté. Sûreté, c'est pour sceller les produits comme on travaille avec Air France de couverture

Je suis en tout cas polyvalente. Tout ce qui se passe, je fais tout

Mon activité actuelle

Au début le matin, je place les gens à leur poste de travail. Je fais le pointage et je vérifie si tout se passe bien à leur poste de travail. Si ça leur convient, je les mets à leur poste de travail donc.

Avant de commencer je vérifie les portes, les fenêtres, s'il n'y a pas de dégâts,

Maintenant on commence le boulot donc je vérifie la couverture si ça sort bien, si vraiment tout se passe bien et de temps en temps je passe voir des opérateurs si tout se passe bien. Donc je vérifie combien ils ont ramené de sacs. Après on charge les camions, Mais moi je fais les scellés des sacs pour les mettre dans des camions parce que quand ça quitte ici, c'est directement dans l'avion. Donc moi je vérifie ça, je peux faire ça et en même temps je vérifie, je mets dans le camion pour sceller donc.

Je fais les bons de livraison. Après, quand je finis de faire le bon de livraison, je mets dans l'ordinateur, ça s'appelle « l'outil linge » c'est Air France qui l'a créé. Donc tout ce qu'on fait il faut qu'on le mette là. Toutes les couvertures qu'on fait, tout est détaillé dedans.

Les premières classes, c'est les W ; c'est des grosses couvertures. Il y a des petites couvertures pour l'économie, les J. On fait aussi pour les salons. Donc il faut mettre tout ça dans l'outil linge pour que Air France voit les détails

Dans la journée on fait entre 5 et 8 livraisons. Le matin on fait 4, l'après-midi 4.

Il y en a combien de couverture en tout ?

il y a beaucoup. Le matin on peut faire jusqu'à 30 000 , par jour, on peut faire 50 000.

On est des 2 groupes, il y a le matin et après-midi.

Bon moi je commence à 6h30. J'ai fini à 16h25.

Donc il y a le 2e groupe qui commence à 14h30 et fini à 22 h.

Vous mettez combien de temps pour nettoyer une couverture

Ça dépend. Les petites couvertures, ça peut prendre 10 minutes, les grosses 15. C'est rapide. D'ailleurs on a changé de tunnel donc vraiment c'est rapide.

On lave dans le tunnel, il y a la navette pour mettre dans le séchoir. Après ça sort. Il y a une équipe qui réceptionne donc pour les mettre dans des sacs donc c'est une chaîne quoi.

Il y en a qui travaillent le weekend ?

Moi tous les weekends je travaille

Parce que le matin on a 3 groupes. Il y a un groupe qui fait lundi, mardi. Mercredi, et jeudi c'est repos. Vendredi, samedi travail. Moi je fais partie de ce groupe.

Il y a un autre groupe qui travaille mercredi, jeudi, vendredi, samedi

Il y a un autre groupe du lundi au jeudi

Donc y a 3 groupes le matin et l'après-midi aussi le soir

Le dimanche c'est volontariat. C'est pas obligatoire, c'est volontaire.

Le samedi, c'est obligatoire, ça fait partie du poste. Comme on travaille avec l'aéroport , il faut que les couvertures sortent. Ça c'est vraiment obligatoire

Il y a combien d'opérateurs avec vous ?

Le matin, ça dépend des jours, parce que il y a des jours on est 23, 24. Mais en haute saison on a plus : 25, 26

Je travaille tous les weekends, lundi, mardi. Mercredi et jeudi repos, j'ai repos. Je reprends vendredi, samedi. Mais ça se peut que des fois je vienne travailler mercredi s'ils ont besoin.

Comme je suis adjointe, si le chef d'équipe n'est pas là je la remplace donc je travaille toujours avec eux.

Il y a d'autres activités qu'Air France, d'autres clients ?

On faisait les vêtements, Bon là on vient d'arrêter, ça fait au moins un mois. On faisait pour EDF, pour les hôpitaux, les hôtels.

On a arrêté avec le changement de tunnel, on ne peut pas faire tout

C'est différent de nettoyer des vêtements ?

C'est différent parce que on lave, après on fait sécher, il n'y a pas de repassage et après on plie. Ça ça prend de plus de temps.

Les couvertures ça ne prend pas beaucoup de temps

Mes collègues

Pour moi en octobre ça fera 15 ans.

Il y a 3 personnes plus moi qui sont les plus anciennes. y en a qui sont partis à la retraite, y en a qui sont partis des raisons personnelles. Bon en tout cas, moi je suis là encore, j'espère bien !

Et les opérateurs, ils changent beaucoup ou ils restent longtemps ?

Ceux qui sont en contrat, oui ça change. Mais ceux qui sont embauché, non ça ne me chante pas, sauf si la personne va à la retraite.

Les personnes en contrat, c'est des valides ou des handicapés aussi ?

Il y a des valides dedans, il y a des handicapés aussi.

Dans votre équipe aussi ?

Dans mon équipe aussi y a aussi des contrats ; parce que il y en a qui sont en arrêt maladie longue durée donc il faut les remplacer. Comme je vous avais dit c'est une chaîne donc si 2 personnes manquent, il faut remplacer tout de suite, ça ne peut pas arrêter.

Est ce que vous pouvez adapter le travail au handicap de votre équipe ?

Oui, Y a des choses dont on fait attention. La façon de leur parler. Il faut savoir comment les expliquer. Peut-être que y en a, ils s'énervent. Y en a, il faut qu'ils comprennent la façon de travailler. Oui, il faut vraiment savoir faire ça.

Et puis, la façon de leur répondre, il faut vraiment savoir aussi. Il faut communiquer vraiment avec eux. Et puis aussi, des fois ils sont énervés. Mais en tout cas ; moi même si je sais que ça ne va pas, ils n'ont pas raison, mais je fais tout pour que ça se passe bien avec eux.

Et puis, il y en a qui ont des problèmes comme tout le monde à la maison. Donc des fois ils ont envie de parler. Même s'il y a pas d'assistante sociale, il faut les écouter un peu. Même si c'est pas beaucoup parce que ici c'est un lieu de travail.

On passe beaucoup de temps ici, presque autant qu'à la maison. S'il y a une bonne ambiance comme ça, le travail est bien fait.

Vous avez été formée pour travailler avec des handicapés.

Oui, on a fait la formation. Mais même avant, j'ai passé beaucoup de temps avec mon chef Christophe, la façon de leur parler, la façon de les écouter, la façon d'être avec eux. Donc on a appris tout ça, on a fait la formation aussi,

Qu'est-ce qui vous plaît le plus ?

Comme j'avais un problème des pieds, donc des fois tu travailles avec des gens, tu n'es pas à l'aise. Mais comme ça c'est une entreprise adaptée, vraiment on est à l'aise, on est avec les autres, on se parle entre nous, donc on est sans complexe. Ça, ça me plaît.

Et puis c'est plus proche de chez moi. J'habite Villepinte, c'est 8 minutes en voiture.

Et puis l'ambiance, ça me plaît aussi. J'ai un directeur qui est gentil. J'ai des responsables vraiment bien donc vraiment moi, en tout cas personnellement, ça me plaît.

Aussi parce vraiment on cherche à satisfaire tout le monde quelque soient les problèmes.

Est-ce que y a quelque chose que vous n'aimez pas faire ou que vous aimez moins ?

Ici ?. je ne crois pas. Depuis que j'ai commencé à travailler en France, je ne crois pas

Mais je vais toujours voir mon chef à deux. Je dis : Ah ça c'est pas normal, tu trouves que c'est normal ou c'est pas bien ça ? Mais c'est rare, c'est rare. Je ne me rappelle même pas. C'est rare qu'il y a quelque chose qui ne me plaît pas ici.

Il y a des gens qui s'entendent pas entre eux. Mais après j'arrange toujours comme ils disent que je suis assistante sociale aussi. J'essaie d'avancer toujours.

Quelles sont vos principales qualités au travail ?

Je suis polyvalente. Bon, je dirais sérieuse, disponible et accueillante.

Je suis à l'écoute toujours, je communique avec les autres, je fais le travail d'équipe. Même si je suis responsable, j'aide toujours les opérateurs, s'il y a du boulot je viens pour les aider ou je leur donne un coup de main.

Le respect aussi je dirais, parce que j'aime les respecter et ils me respectent. Et moi je respecte les responsables.

Vous avez quand même un défaut ?

Mon défaut ? Mon défaut, c'est... Je vais réfléchir. J'aimerais bien demander à Christophe. Peut-être que je parle beaucoup.

Défaut c'est pas la bonne idée. Plutôt, est-ce que il y a des choses que vous voudriez apprendre, que vous voulez changer ou améliorer chez vous ?

Des fois, Christophe me dit que je travaille bien, mais que je n'ai pas d'assurance, que je n'ai pas confiance en moi.

Des fois je lui dis : est-ce que j'ai bien fait ? Est-ce que j'ai fait ce que mes chefs attendent de moi ? Donc il me dit : mais pourquoi tu poses la question ? Si on ne parle pas c'est que bien fait.

Mais partout où j'ai travaillé c'était comme ça.

Qu'est-ce qui a changé pour vous de devenir cheffe ?

Comme je suis polyvalente et puis rapide et puis toujours disponible. Parce que chaque fois qu'on me demande... on m'a toujours appelé Madame Oui.

Toujours je dis Oui. Je suis comme ça de nature. Quand on me demande toujours je le fais et je veux toujours satisfaire mes chefs aussi. Bon, je ne dépasse pas les limites, mais je fais vraiment ce que je peux.

Avec l'ambiance aussi, on me dit toujours que je suis toujours souriante donc même si j'ai des problèmes quand je suis au travail, je ne le montre pas, je fais le boulot, je fais bien, je crois bien que je fais bien. Les chefs me disent toujours que ça va, que je travaille bien. Même le week-end là ils m'ont félicité. Je leur dis si ça ne va pas, vous me dites, je veux le savoir pour que je puisse corriger.

Il y a beaucoup qui ont commencé avec moi depuis l'ouverture.

Quand je commence un boulot aussi, il faut que je finisse et que ce soit bien fait.

En 15 ans, qu'est-ce qui a le plus changé ?

Il y a eu des directeurs, des responsables.

C'est le 6^e directeur là, mais ça va. Il y a eu beaucoup aussi de chefs d'équipe aussi. Bon ça c'est des trucs personnels. Ça joue sur nous, surtout moi d'ailleurs parce que tu es habitué à eux. Mais on a eu toujours des bons responsables.

Et puis y a des anciens qui sont partis, ça aussi ce changement là c'est un peu dur.

Et puis les changements à l'atelier, on a changé des tunnels il n'y a pas très longtemps.

Au début, quand il y a eu l'ouverture, le tunnel s'était pas comme ça. Il n'y avait qu'un seul tunnel. Après il y a eu le 2^e, après 3 machines et maintenant 5. Ça aussi c'est du changement. Beaucoup de changements quand même.

Comment vous voyez votre avenir ? c'est quoi la prochaine étape ?

Et bien, cheffe d'équipe.

A vrai dire, j'avais dit non, que je ne voulais pas, que c'est bon comme ça. Parce que j'avais ce problème des pieds. Avant de faire l'opération, j'étais fatiguée. J'avais peur de faire l'opération. J'avais même pris rendez-vous avec l'anesthésie pour rentrer au bloc le lendemain, mais finalement je ne suis pas venue, j'avais vraiment peur.

Mais eux ici ils m'ont dit ; Aminata vas-y. En 2020 j'ai fait mon opération, c'est bon. Pas de douleur, rien. Je marche normalement.

Mais maintenant, ils m'ont dit, pourquoi tu n'as pas accepté ? Même à l'entretien l'année dernière, j'ai dit non, que je ne voulais pas. Je me suis dit, à mon âge, j'ai 55 ans.

Quand je suis partie en formation, il y a 2 mois, en avril, il y avait une dame qui doit partir à la retraite en décembre. Le mois passé, on l'a nommée chef d'équipe. J'ai dit, mais comment tu as accepté ? Elle a dit : Ben oui, même si je pars dans 3 mois, ils m'ont nommé, j'accepte. Ça m'a donné l'idée. Après je me suis dit, Ben mais c'est vrai parce que Christophe me disait toujours, mais pourquoi tu dis toujours non ?

Donc vous avez un avenir ici.

Ah oui, je sais- !

Parce que vraiment moi je remercie l'ANR. Et je sais qu'il y a beaucoup qui les remercie aussi parce que moi je ne pensais pas être comme ça.

Si je suis comme ça là, jusqu'à cheffe d'équipe adjointe, c'est parce qu'ils m'ont donné l'opportunité. Je suis vraiment contente d'être là.

C'est l'avenir qui le dira, mais je compte rester jusqu'à la retraite

En dehors de l'ANRH

Vous avez combien d'enfants ?

J'ai 2 enfants, 23 et 26, ils sont grands. Ma fille est sage-femme à l'hôpital Pitié-Salpêtrière, Mon fils est comptable dans une société. Ils ont travaillé ici pendant les vacances.

C'est difficile d'être en weekend au milieu de la semaine ?

Non parce que au début, quand on a ouvert, ils nous ont demandé. Moi les enfants ils ne partaient pas à l'école mercredi donc j'ai pris le mercredi pour rester avec eux.

Et puis aussi, mes médecins, les lundi et mardi ils ne sont pas là. Donc ça tombe bien.

Donc vraiment je ne me plains pas. Vraiment ça me plaît.

Alors qu'est ce que vous faites en dehors du travail ?

Comme tout le monde, je me repose un peu. Bon comme les enfants sont grands, la première, ma fille, est partie chez elle donc il n'y a que mon fils avec moi. Je lui ai dit de ne pas me laisser ! j'ai peur d'être seule.

Je regarde un peu la télé, dès fois je lis.

Maintenant, le mercredi et le jeudi je fais le ménage, je sors pour aller faire des courses.

Le dimanche quand je ne travaille pas, je suis bénévole dans des associations à Villepinte et à Paris. Comme je suis d'origine de Guinée Conakry on a des associations de guinéens ?

Et vous partez en vacances ?

Quand je prends des vacances, j'ai des sœurs en province, à Tours et à Nantes. Pour des grandes vacances, j'ai des sœurs aussi aux États-Unis, Je vais en Guinée aussi. Bon, il n'y a plus ma maman ni mon papa, mais quand même j'ai des proches là-bas.

Voulez-vous dire un dernier mot ?

Comme je l'ai dit, je suis contente de travailler à l'ANRH. Je suis contente et je suis fière.

Ça m'a donné beaucoup d'opportunités. Vous voyez, par exemple ; j'ai fait mon opération. On m'a encouragé de le faire parce que vraiment je ne voulais pas. Ils m'ont donné courage. Et donc je l'ai fait et je suis revenue toujours on m'a traité de la même façon,

Donc moi je remercie.

Assetou ADJA, EA de Paris

Transcription de l'entretien réalisé le 13 juin 2024. ,CNP Assurance – Issy les Moulineaux

Avant l'ANRH

Avant, l'ANRH, j'étais en Côte d'Ivoire, à Abidjan. Mes parents étaient des commerçants. Ma mère, elle, était dans la vente de bijoux. Et mon père c'était la vente du café et du cacao, On a grandi ainsi jusqu'à la disparition de mes parents.

Treichville, c'était un quartier populaire avec plein de gens, beaucoup d'échanges, de découvertes. C'est facile, c'est tranquille, la chaleur humaine, l'amour par ci par là, bavardage partout et tout. J'ai été baigné dans ce cadre-là et jusqu'à la mort de ma mère.

Mon père est décédé en premier. Après la mort de ma mère, j'ai essayé d'immigrer. Donc je me suis arrivé en France en tant qu'étudiante. Je me suis inscrit à la Sorbonne en AES, mais je n'ai pas pu tenir 3 mois. Je suis parti parce qu'il avait tellement de monde et on n'avait pas les mêmes méthodes qu'en Côte d'Ivoire.

Je faisais beaucoup de formations. Et je me suis retrouvée au centre BURON. Je faisais la formation bureautique. Une secrétaire qui s'appelait Patricia, dès qu'elle m'a vu finir la formation, elle m'a dit « on recherche du travail à l'ANR ».

À l'ANRH

Vous souvenez vous de votre premier jour d'embauche ?

Je m'en souviens très bien comme si c'était hier

Ce jour-là, je me suis présentée comme toutes les candidats. Monsieur JOACHIM m'a bien reçu Je l'ai trouvé à son bureau, je suis assis devant lui. Il m'a reçu légèrement, en me disant «vous allez bien ? » Il m'a dit « Vous cherchez du travail ? J'ai dit oui, je cherche du travail, vraiment, Il m'a dit rendez-vous à la CNP. Il m'a donné l'adresse. Il m'a donné son numéro de portable, il m'a dit au cas où je suis perdu de l'appeler.

Et quand je me suis présenté, c'était le 16 avril 2002. Tout s'est bien passé et depuis je suis resté. Quand je me suis rendu, j'ai trouvé 2 personnes. Ils m'ont dit OK, vous essayez. Quand j'ai essayé, ils m'ont dit que ça a marché et depuis je suis assise. C'était en 2002. Jusqu'à aujourd'hui.

J'y suis resté puisque l'ambiance, elle était bonne. Et, le travail, les tâches à effectuer, ça me convenait très bien. Quoi. Je me sentais bien à l'aide.

Votre métier

Quel était votre travail quand vous êtes arrivée en 2002 ?

À mon arrivée, c'était la saisie des questionnaires :les saisir et mettre les décisions. C'était encore des papiers.

On appelait ça des collectivités, il y avait plusieurs portefeuilles, comme ils disaient avant. Et dans les portefeuilles, il y avait plusieurs collectivités et il y avait plusieurs contrats.

Donc il fallait écrire le nom, le prénom, l'âge, le sexe, les montants, la quantité et la durée. Et puis après ça, on rentrait la décision. La décision était déjà faite par les tarificateurs comme on les appelait à l'époque. On les appelle les experts.

Donc on avait des quantités de tonnes de pièces, des quantités. On avait beaucoup, beaucoup, beaucoup, beaucoup de questionnaires à faire dans la journée.

Certains parvenaient à faire 500, il y a d'autres qui arrivaient à faire 300, 400

Moi dès que je suis arrivée, j'ai commencé à faire 150, après 300, après 400, après 500, voilà parce que j'étais un peu plus à l'aise. En en à peu près 3 mois,.

C'était des tâches basiques, mais ça donnait quand même une réflexion. C'est à dire il fallait réfléchir avant de faire, mais c'était pas aussi dur pour dire que « oui, tu vas te casser la tête pour voir c'est ça ou pas ». Il y avait pas assez de refus, mais il fallait quand même réfléchir et se concentrer avant.

Comment votre travail a évolué ?

Maintenant, il y a plus de concentration

Après le COVID, ils ne voulaient plus beaucoup de monde parce que tout était numérisé, il n'y avait plus besoin de beaucoup de personnel.

Avant, on était peut-être 26 à 35 personnes de l'ANRH dans le bureau. Et là, on s'est retrouvé à 2 personnes.

Pendant, le COVID, il fallait faire des du télétravail, mais moi je n'avais pas vraiment envie de faire télétravail donc j'ai rien fait. Je suis resté à la maison pendant toute cette période. Je suis resté chez moi tranquillement donc j'avais mes raisons de rester aussi.

Quand on a fait la reprise du travail, je me suis retrouvée à l'ANRH, mais de temps à autre, je venais à Montparnasse pour remplacer. Je venais en tant que renfort. Mais ça ne durait pas. Je revenais et un moment, pendant plus de 2 ans, je suis plus venu.

Et il y a un an, je suis arrivée, le 2 mai 2003. Aujourd'hui je suis là.

Tout ce qu'on faisait avec les papiers, avec les dossiers, tout et tout... maintenant, on le fait en le numérisant dans l'ordinateur, c'est-à-dire y a plus de papier en ligne. Donc c'est ce qui c'est ce qui faisait un peu de difficulté,

Mais la base était déjà solide, parce que je connaissais déjà la base. Mais là, il fallait que je cherche les outils dans lequel je dois aller les placer, comme avant quoi. Mais c'est moi qui devais les placer parce que quand on était à Montparnasse, il y avait plusieurs zones. C'est à dire que nous on faisait les saisies, après on les classait. Il y avait d'autres personnes qui venaient les archiver, il y a d'autres qui allaient chercher le courrier et puis ils faisaient la mise sous pli et ensuite aller les poster.

Mais tout ça là maintenant, ça se fait en une seule fois quoi. Ça veut dire que lorsque tu fais un travail, tu le fais jusqu'à la fin.

Et ça, tout ça c'est depuis le COVID, il y avait encore du papier avant le COVID. Mais ça avait commencé à diminuer, mais on n'avait pas réduit totalement. Mais c'est pendant le confinement qu'ils ont tout cassé convenablement. Donc ils n'ont gardé que 2 personnes.

Quelles qualités selon vous requiert votre métier ?

Mais le travail, c'est en lui-même intéressant. C'est à dire une décision, une constatation, en disant que ce n'est pas une saisie bête. Mais c'est quelque chose qui permet à une personne de réfléchir à ce que tu vas faire parce que ça dépend de la personne à qui va recevoir la décision. Il ne faudrait pas faire n'importe quoi. Voilà c'est ça, pour ne pas qu'il soit pénalisé le client, Vous comprenez ?

Je connais les conséquences de mon travail. C'est non seulement ne pas pénaliser le client, ne pas aussi pénaliser le fournisseur. Donc, on est obligé de se concentrer, de donner beaucoup d'attention et de savoir ce qu'on fait exactement.

Il n'y a rien qui me gêne dans mon travail, à part un outil que je n'ai pas pu encore maîtriser complètement, c'est que cela devient un peu un handicap pour moi. C'est la décomposition des noms. Parce que parfois y a le Monsieur et la dame qui sont ensemble, Monsieur, Madame, mais en fonction de leur décision elle peut être différente et là il faut la découper pour pouvoir

l'archiver. Donc c'est ce découpage-là, que jusque-là, j'essaie quoi, mais bon je suis pas trop à l'aise, c'est tout.

Avez été formée à l'ordinateur ou numérique ?

En 2002, il n'y avait même pas une formation à faire. Tout simplement, c'était de les déplacer dans les zones qui se trouvent à l'intérieur de l'ordinateur, déjà.

Donc il y avait pas une grande formation, c'est à dire que voilà, c'est à dire que on t'indiquait : voilà tel truc il faut le mettre là, tel truc il faut le mettre là, tel truc il faut pas le mettre. Fais ça, fais ça comme avant quoi, c'est à dire manuellement.

Maintenant, on le fait numériquement.

Votre cadre de travail

Les locaux

Ce qui a le plus changé en 22 ans, c'est peut-être les locaux, Et puis la distance.

Les locaux avant à Montparnasse, ils étaient agréables. Il y avait des bureaux quoi, mais des bureaux larges. Ce n'était pas espacé comme ici. Et il y avait des portes et des cloisons qui fermaient.

Mais là bon, c'est ouvert quoi, tout le monde voit tout le monde Et moi je préfère les anciens. c'est pas le fait des locaux. Peut-être que c'est le fait que bon ils sont toujours en télétravail aussi.

On travaille plus près des gens de la CNP. Avant on était tous ensemble. Toute l'ANR était ensemble. On était dans une grande pièce,

Mais c'est aussi agréable maintenant parce qu'on est là pour le travail, c'est tout. Une fois que tu sors de chez soi, on dit bon je vais au travail, c'est pour le travail, puis bon le reste c'est sans aucune importance.

Et c'est plus loin de chez moi. J'habite dans le 19e belle butte Chaumont. Je mets 1 heure 20, 1h 30, pratiquement. Parce que avec les changements. Ah oui, mais même plus. Peut-être même voir même un peu plus. Je la 7, non la 7 bis, après je prends la 7, après je prends la 4, après je prends la 12. Et après je marche jusque ici.

Pour aller à Montparnasse, c'était plus près.

Le rythme de travail

On travaille de 09h00 à 17h00. On déjeune sur place, on apporte son repas. Il y a une salle de spéciale pour déjeuner. Une grande salle au 7e. La salle de jeu.

Il y a quand même des pauses. Avec Stéphane, il y a pas de problème, tu peux prendre ta pause quand tu veux. Quand tu te sens fatigué tu peux la prendre.

Pour lui, l'essentiel, c'est que le travail soit fait, c'est l'essentiel. Il n'est pas derrière pour savoir à quel moment. Il ne nous pose même pas de question. Il nous laisse notre libre choix, de voir ce que on peut faire.

Quand on n'a pas eu le temps de faire quelque chose, qu'il voit que le délai essaye de dépasser. Là il nous demande gentiment de voir ce qu'on a peut-être oublié ou bien si on n'a pas fait attention. Et c'est là qu'il intervient. Sinon une fois que le travail est fait, pour lui, rien d'autre.

Y-a-t-il un objet qui indissociable de votre travail ?

On a le PC, les ordinateurs, les écrans et puis c'est tout. Le clavier et la souris.

On a aussi notre support, là où on met les notes. Parce qu'il faut prendre les notes comme ici c'est variable quoi, ça change toujours, beaucoup plus avant.. C'est pas toujours les mêmes choses à faire. Il faut faire attention à tout quoi, c'est tout. Et on arrête pas de noter, on ne fait que noter. Donc on prend que des notes, on prend des notes.

Les collègues, l'entourage

Stéphane il est cool. Je l'ai trouvé là-bas. Moi je pense qu'il était là avant moi. Je crois bien, hein. Parce que je l'ai trouvé à la CNP.

Quand Stéphane n'est pas là, quand il est absent, il y a une personne qui le remplace et cette personne est aussi aimable. Elle s'appelle Sabine. Elle aussi elle est aussi gentille que que lui. C'est à dire que bon c'est le travail. Quand le quand le travail bien fait tout le monde est content. C'est l'essentiel hein ?

Madame Dunglass , elle nous a aussi rendu beaucoup de services parce que, à l'époque, on avait accès au restaurant. Et on y allait, sans pratiquement rien payer. Mais depuis qu'elle est partie, c'est fini.. Elle aussi elle était vraiment aimable. C'était une amie à Monsieur Joachim.

Et puis aussi, il y a aussi un directeur qui était là, Monsieur Molin, André Molin , c'est lui qui s'occupait des questionnaires de santé. Lui aussi franchement, il nous a intégré dans son équipe. Il était le directeur du service, il était très aimable. Il était très humain parce qu'il ne faisait pas de différence entre le handicapé et ses propres salariés. Il nous invitait tout le temps quand il faisait une réception. Quand une personne partait à la retraite, on était toujours conviés. Depuis qu'il est parti, là, c'est fini.

Ca fait 22 ans que je connais Patricia . Elle était là avant moi, elle fait partie des débuts. Oui, elle est encore le plus performante.

Quelle est la plus belle rencontre que vous avez fait au travail ?

Après Monsieur Joachim, il y a eu Madame Auclair

Sous Madame Auclair c'était paisible, tranquille. Elle aussi elle est partie à la retraite. Ah cette dame, elle a le cœur sur la main. Elle nous a permis même d'avoir des primes. Et puis elle connaissait le travail, le travail fourni par le salarié. Et puis si tu avais une félicitation, elle te le faisait savoir. C'est ça l'humanité. Elle était vraiment humaine et ça avec des personnes comme ça, tu ne vois même pas l'année passer.

Mais aussi, elle savait bien recadrer les gens, tranquillement et dans la douceur et dans la compréhension. Dans tout ce qu'elle faisait, c'était formidable. Et puis elle trouvait juste les mots pour te dire en cas où tu as des difficultés ou quand tu vas la voir pour expliquer ton problème. Même si elle n'arrive pas à trouver la solution, elle t'apporte le mot nécessaire pour te dire. Et ça, c'est pas donné

Je me souviens quand elle était rentrée, je lui ai dit « Madame Auclair, vous n'allez pas rester plus de 3 mois » parce que à l'époque les gens venaient et puis ils partaient. Donc quand elle est arrivée, je l'ai saluée ce jour-là et je l'ai regardé, je lui ai dit « Madame Auclair, vous vous n'allez pas rester pendant plus de 3 mois et vous allez partir. » Ou bien, quand elle rentrait avec le sourire. J'ai dit « vous allez continuer à sourire comme ça ? mais un jour n'allez plus sourire c'est sûr ». Mais finalement, elle a souri jusqu'à la dernière minute. Elle est partie au moment du COVID et on n'a même pas eu le temps de lui dire au revoir.

Monsieur Joachim il est passé nous voir le jour de son dernier jour, le jour de sa retraite.

Sinon, il venait souvent nous voir. Quand il venait le matin, il venait avec les paniers de croissant.

Ces 2 personnes m'ont vraiment marqué. C'est vrai parce que dans la vie, quand quelqu'un te marque gentiment de cette façon, tu ne peux que le raconter comme si c'était hier, quoi. Vraiment, deux personnes chaleureuses et tout.

A propos de l'ANRH

J'ai très peu travaillé à l'ANR. C'est après le COVID que j'ai été sur le plateau. Directement ils m'ont mis sur AG2R. J'ai commencé à faire ma formation, j'étais bien à l'aise dedans et du coup on m'a dit vas-y, retourne à la CNP

Je vais à l'ANRH de temps en temps. Quand on a besoin de quelque chose, on y va. Mon encadrant s'appelle Hervé, on se parle par message.

Est-ce que vous parlez de l'association à vos amis ?

Oui j'en parle. J'en parle beaucoup avec mes amis. C'est une association qui aide. En tout cas si tu veux être riche il faudrait pas être là-bas, mais sinon ça peut aider pour payer les factures.

Vous avez des amis à l'ANRH ?

Non. À l'ANRH ce sont des collègues. Ah si j'avais une amie. Mais elle est partie au Sénégal. Elle est rentrée définitivement au Sénégal.

J'ai connu plein de gens. Mais ils sont partis tous à la retraite. Il y avait Pierre. Pierre Charmette. Oui, vous devez le convoquer pour qu'il passe son parcours. Parce que lui, il a commencé avec l'ANR. Il travaillait avec les plantes. Il m'a même dit que, à l'époque, ses parents payaient l'ANR . Il est parti il y a 2 ans.

Comment vous voyez votre avenir ?

Bientôt la retraite ! Mais pour l'instant je sais pas quand, ils sont en train de calculer, de voir parce que comme je n'ai pas commencé par ici, c'est pas évident. Ça fait 20 ans de carrière seulement. Bon.

Ce que je ferais quand j'aurais du temps ? J'ai envie d'aider les personnes aussi. Faire un peu de bénévolat un peu partout. Et puis aussi prendre du temps pour s'amuser un peu, pour rigoler

Moi, j'aimerais être à la retraite, mais avec de l'argent. Et puis aussi, j'attends aussi que mon fils il est en train de se construire. Il faut attendre qu'il puisse bien poser ses fondations.

En dehors de l'ANRH

Ma famille

Et puis j'ai rencontré le père de mes enfants, on s'est marié coutumièrement, et on a eu deux enfants. Une fille et un garçon. Ma fille, elle va avoir 30 ans et mon fils pas encore 25

Mon fils, il veut être un entraîneur, un entraîneur de foot et c'est pas évident, Il est à fond dedans , mais je sais pas ce que ça va donner dans l'avenir. Il est dans un club dans le 7°, mais le club ne le paie pas, seulement le transport. Il fait ce qu'il peut faire. Il qu'il essaie de prendre son envol.

Il vit encore avec moi. Parfois il part et après il vient. Il part, il revient, il va vivre avec sa copine, après il revient. Avec le couple, c'est pas évident, ça va ça va pas. Donc là pour l'instant il est à la maison. La même il est en Espagne en vacances, il revient à la fin de la semaine.

Mais ma fille, ça y est. Elle a pris son envol, elle travaille à la banque, à la BNP, dans le 19° Avant elle était à opéra, Je lui demande pas ce qu'elle fait, je ne comprends pas ! (NB : profil LinkedIn de Floyd Mahou : business consulting Blockchain). Elle a été embauchée un n peu avant le COVID. C'est son premier travail.

Qu'est-ce que vous faites pour vous détendre ? vos loisirs ?

Avec mes copines on fait des soirées pyjama, des pyjama party pour les adultes et donc on reste là jusqu'à 5 h et puis après chacun rentre à la maison. Ça nous permet de rigoler un peu, d'avoir un peu de dé-stresse.

¹ Marc Joachim, 1^{er} directeur de l'Atelier Paris Bureautique en 1996 (devenu l'EA de Paris). Directeur général de l'ANRH de 2005 à 2018.

¹ André Molin, responsable du service de gestion des contrats d'assurance. Le client en interne à la CNP de l'ANRH

¹ Patricia Bellil, collaboratrice de l'ANRH, travaille à la CNP depuis le début de la relation en 1997

.

¹ Christiane Auclair, a rejoint l'ANRH comme directrice de l'EA de Paris puis a exercé plusieurs responsabilités avant son départ en retraite en 2021 (double direction des EA de Saint Denis et de Paris puis Direction des Opérations des établissements de Paris et de sa première couronne, enfin Direction du Développement,

Aziza BAYDA, EA de Saint-Denis

Transcription de l'entretien réalisé le mercredi 17 juillet 2024

Avant l'ANRH

Je suis née et j'ai grandi au Maroc. À Mohammedia, entre Casablanca et Rabat. Une petite ville touristique, il y a des plages, des hôtels.

J'ai pas fini l'année de bac, j'ai fait 2 ans d'école hôtelière donc j'ai mon diplôme. Après je me suis fiancée, mariée je suis venue en France en 2008.

La période de mariage j'ai jamais travaillé parce que mon ex-mari voulait pas que je travaille et après ma séparation en attendant mon divorce, j'étais ma fille c'est moi qui a eu la garde. J'ai déménagé. J'habitais à Nancy dans le 54. Après je suis venue avec ma fille ici à Paris, à Bucy Saint Georges et j'ai cherché du travail à Disney et j'ai trouvé dans la restauration avec mon diplôme. Donc j'ai travaillé 3 ans à Disney.. J'ai eu mon appartement. Après j'ai eu des problèmes de santé, et pour ma fille aussi donc j'ai arrêté le travail, je me suis occupée de ma fille et donc j'ai pas travaillé pendant 5 ans.

Et quand ma fille elle est au collège, elle a grandi. C'est pas qu'elle a plus besoin de moi à 100%, mais elle est autonome, Elle a les clés, se fait à manger et tout. Donc j'e cherche du travail. J

J'ai trouvé chez Domydom c'est pour aider les personnes âgées. Domydom c'était une agence, c'était pas une entreprise pour handicapés et ça fait une vraie différence.

Par exemple, là je travaille ici et je peux y aller à dans le 2e à Paris ou après 2e, 16e après 18e. Donc rien que les transports c'était KO. Et après quand tu arrives, voilà il faut sortir tous les cartons, les tables, gros ménage et tu ranges tout. Donc c'était très très dur.

Même si vous aviez une RQTH ?

Je leur ai dit, je leur ai montré les papiers, les preuves, comme si ils entendent rien du tout.

Mais ce que j'ai aimé, c'est les personnes âgées.

Je suis encore en téléphone une fois, 2 fois par semaine. C'était très bien niveau personnel, j'ai eu le contact, mais le travail, c'était dur.

Mais, il n'y avait pas que les personnes âgées. Ils m'ont envoyé chez les alcooliques une femme qui boit tous les jours, qui arrive pas à faire le ménage chez elle. Quand tu rentres tu trouves les poubelles qu'elle a pas touché ça fait un an.

Les personnes âgées j'aime bien. Je donne les médicaments, je fais le ménage, je fais à manger

Vous restiez combien de temps chez chez les personnes âgées ?

Ça dépend 3 h, 2 h ; 1h30. Je commençais à 09h00 jusqu'à 17 h. En allant partout dans Paris, dans les transports

Je n'y suis restée que 3 mois, mais ça m'a plus marqué que la restauration où je suis restée 3 ans ! Donc j'ai travaillé 3 mois, mais c'était très dur. Je leur envoie des emails, des appels téléphoniques, je leur dis que, moi j'ai des problèmes de santé, je peux pas faire les courses, je peux pas faire le ménage à l'aspirateur, elle m'envoie dans des maisons comme ça il faut faire des grands travaux. Donc ils ne répondaient pas aux e-mails ni au téléphone donc je dis je peux pas continuer comme ça j'arrête. Moi si je suis handicapé et je travaille pour les gens handicapés, pour faire ménage, pour faire à manger, pour sortir avec eux, pour faire leur courrier avec plaisir, mais pour faire le ménage à chez les alcooliques et moi, j'y arrivais pas.

Donc je suis arrêtée. Après j'ai fait une formation au pôle emploi, ma conseillère elle m'a dit .je te conseille de faire cette formation, c'est là où tu peux trouver un travail.

Votre formation, c'est une formation de quoi ?

Réorientation professionnelle, voilà dans la formation, ils veulent savoir qu'est-ce que tu veux exactement quand on travaille. T'as fait le ménage, ça t'a pas plu. Tu as fait la restauration, t'as pas pu, Ils t'envoient faire des stages où tu es bien, tu es confortable, tranquille

C'était une formation pour personnes handicapées. La reconnaissance je l'ai eue depuis Disney depuis 2015.

Donc je fais la formation pendant 4 mois et je fais un stage ici à l'ANRH de 15 jours. Et vraiment ça m'a plu : il y a un bon esprit d'équipe, on travaille ensemble, on rigole et tout. Avant de finir le stage, Monsieur Gaspard m'a dit franchement vous travaillez très bien, vous êtes souriante, vous êtes sérieuse. Donc on va vous appeler début septembre pour travailler avec nous. Donc voilà, il m'a appelé à la fin de septembre.

Pendant votre stage ici vous aviez fait quoi comme activité ?

Pendant mon stage, il n'y avait pas les tapis que vous avez vus dans la salle grise, il y avait juste des tables et pendant le stage il y avait que Labaumée ; c'est pour les femmes, pour la coloration de cheveux et des sourcils. Des produits cosmétiques on

Donc j'ai commencé à travailler ici le 12 octobre 2023.

À l'ANRH

Donc quand je suis revenu le 12 octobre, ça avait changé. Il y a eu le tapis, c'était très sérieux, entre parenthèses. Avant, y avait pas la charlotte pendant mon stage, y avait pas la blouse. Là y a la charlotte dans la salle grise, c'est obligatoire la charlotte et la blouse. Et quand je suis venu il y avait un seul tapis, là ça fait 2 mois, ils ont rajouté encore un autre tapis. Là on fait Labaumée, on fait Sisley, c'est beauté, cosmétique, maquillage à 100% et c'est ce qu'on fait dans la salle grise.

Votre activité actuelle

Dans mon entretien, Monsieur Gaspard m'a dit, C'est la salle blanche.

Quand je suis venue, comme la salle blanche elle était pas encore démarrée, donc je faisais la salle grise aussi.

Tous les jours, par exemple, là on a des cartouches à faire. 8 cartouches par jour et on prépare les cartouches de lendemain. Il faut sprayer, il faut coller des mousses et laisser 24 h pour que le spray ça tient bien, ça désinfecte bien.

On prépare les 10 cartouches pour le lendemain et quand je finis mon travail et si j'ai encore le temps, je les aide dans la salle grise. Donc je fais les 2.

Vous pouvez me raconter une journée ?

J'habite à Noisy le grand. C'est 1 h. Je prends la ligne A jusqu'à Châtelet, je prends le B, 2 stations jusqu'à la Plaine. Des fois je prends le bus. Des fois je viens à pied.

Donc on commence à 08h00, on a tous les jours une réunion. Tous les jours à 08h00 maximum ou 08h05 08h06, Tu rentres pas à la réunion, tu es en retard. Pendant la réunion, il nous explique le travail de la veille. La réunion c'est pour tous les opérateurs, Tristan, Patrick et les chefs d'équipe.

Tristan, c'est le chef des chefs d'équipes. Le responsable d'activité.

Patrick c'est le responsable de qualité, Christophe c'est chef d'équipe, Myriam c'est une nouvelle. Elle est venue après moi. C'est une chef d'équipe aussi.

Donc ils nous expliquent le travail de la veille et le travail d'aujourd'hui, qu'est ce qu'on va faire ? Et des remarques sur la discipline s'il y en a.

La réunion c'est pour toute l'équipe de conditionnement. On est peut être 20

Après la réunion, moi je commence la salle blanche à 9h

Vous êtes combien dans votre équipe de salle blanche ?

Ah, on est 2. Un opérateur et une opératrice. Avec une cheffe d'équipe. Mon collègue il s'appelle Slim. Des fois je suis toute seule. Au début j'étais toute seule.

Après on commence le travail dans la salle grise. De 08h00 à 09h00 on les aide dans la salle grise. On fait l'étiquetage ou le conditionnement ça dépend.

À 9h00, moi et Slim, on part dans la salle blanche. Donc on met a charlotte, la blouse, les gants, le masque, les sur-chaussures.

Et on rentre et on commence le travail

On a pause à 10h00 et on mange à 11h50.

Et on reprend à 12h40, on a 45 Min. On déjeune dans la salle de pause ?

Après on reprend le travail après 45 Min jusqu'à 15 h, on a une pause de 10 Min et 5 Min pour l'habillage.

On fait ça jusqu'à 15 heures, des fois 16 h, des fois 13 h. ça dépend de la quantité, et si c'est rapide, s'il n'y a pas de fautes.

Le travail, ça s'arrête à 16h45, on fait un petit nettoyage, on range et on sort d'ici à 16h55, 17 H.

Ce que vous préférez faire ici ?

Comme travail, la salle blanche, c'est très sérieux, c'est très strict. Le travail, c'est pas pour des cosmétiques. C'est un travail médical, donc tu sens que t'as trop de très de responsabilités. C'est hygiénique, il faut faire très attention. C'est la santé de des gens.

Et cette activité médicale, ça fait combien de temps que vous le faites ?

Ça fait 2 mois d'accord, c'est récent, oui.

Qu'est-ce qui vous plaît dans la salle blanche ?

La salle grise, pour moi, c'est très facile, des fois c'est ennuyant.

Dans la salle blanche, c'est très strict, c'est nouveau. Tu t'ennuies pas, tu travailles, tu travailles.

Ça fait 10 mois que je suis là. Avant que je vienne, il y avait la salle blanche. Mais ça avait pas encore commencé. Il y avait pas de travail. On a commencé avec la Senza, C'est des l'huile végétale pour la peau pour le visage, et le corps aussi. On a commencé il y a 6 mois, Après on a fait les cartouches-là, on a commencé il y a 2 mois.

Les cartouches, c'est pour les laboratoires, c'est pour faire les prises de sang et les analyses. C'est très sérieux, c'est médical

Qu'est ce qui a la plus changé pour vous ?

Je vais vous dire la vérité : moralement. Déjà parce que j'étais pas bien, je trouvais pas ce qui me plaît. Tout ce que je trouve, c'était dur pour moi et il faut que je travaille. Il faut que je gagne de l'argent pour moi, pour ma fille et tout.

Et après, quand j'ai trouvé le travail ici, c'était confortable. C'était pas très dur pour moi, c'était raisonnable. Et côté personnel, ils sont très gentils. Coté équipe, les staffs avec moi, on se comprend bien, on s'entend bien, ça me plait beaucoup. Et coté financière aussi, ça va, c'est mieux que le RSA parce que j'aimais pas du tout. C'est

C'est pas le bonheur, le SMIC, mais c'est mieux. Moralement, matériellement, financièrement.

Les collègues

Les gens qui travaillent avec vous, ils sont là depuis longtemps. ?

Ah oui, oui, il y en a 30 ans, il y en a 28 ans, il y en a 25 ans, il y en a 8 ans, c'est moi la nouvelle. Moi et Isora. C'est une algérienne.

Mon collègue Slim il est là depuis 2 ans. Mais quand je suis venu, il était pas là, il était à Decathlon. il y a une équipe qui travaille à l'extérieur.

Travailler avec d'autres handicaps, c'est difficile pour vous ?

C'est pas un problème, mais ça joue. C'est la santé qui travaille. Si tu as un handicap de 80% donc tu donnes 20%. Mais là, moi je vais vous dire j'ai un handicap 50%, mais je donne 90%.

Mais vraiment, on travaille ici comme des gens normaux, même plus. Des fois on fait 30 000 trousses d'étiquetage en conditionnement. Vraiment ils, ils sont handicapés, ils arrivent même pas à marcher, mais ils bossent. Ils travaillent très très bien.

J'ai pas l'habitude de travailler avec des gens handicapés, soit physique, soit psychique ou moral, je sais pas comment dire. C'est la première fois et je me suis adaptée comme si je travaillais ici 20 ans ! Tout le monde m'aime bien et j'aime tout le monde.

Ici, vous avez fait des rencontres.

C'est vrai que le staff, les opérateurs ça change. Y en a qui partent à la retraite, y en a qui sont déjà parti. Ça m'a marqué et je les aimais bien, deux opératrices qui sont parties à la retraite et y en a qui vont partir cette année, y en a dans 2 ans. Il y en a un que j'aime beaucoup, un certain Douan c'est un thaïlandais et il est déjà à la retraite ça fait 2 ans, mais il veut pas partir, il est tout seul, il a pas d'enfant, pas de femme, il va partir cette année, ça me fait mal.

L'avenir

Comment vous voyez votre avenir ici ? Dans quoi vous aimeriez évoluer ?

Moi, la salle blanche, c'est intéressant, ça me dérange pas. Mais s'il y a un moyen d'améliorer mes expériences et faire une formation je suis d'accord.

Christophe, mon chef d'équipe, il m'a dit : Tu acceptes de faire des formations ici pour t'améliorer ? Bien sûr, avec plaisir.

Vous êtes encore en CDD ?

D'après ce que m'a dit Tristan il m'a dit que Monsieur Gaspard lui a dit : je veux Aziza en CDI avant qu'on parte pour les JO parce qu'il y a la fermeture, on va fermer.

Mais quelle est votre principale qualité professionnelle ?

Sérieuse, travailleuse, je suis ponctuelle, jamais de retard, jamais d'absence, ça fait 10 mois.

Je viens avant tout le monde malgré que je suis là plus loin.

Souriante surtout.

À l'inverse, est ce qu'il y a un truc qui est plus difficile pour vous ? Moins agréable ?

Ici ? je l'ai pas encore passé.

En dehors de l'ANRH

Vous allez partir aux vacances ?

Ça fait 10 mois et c'est mes premières vacances, ni maladies, ni arrêts, ni un jour ni journée, rien du tout.

J'espère partir au Maroc. J'ai pas encore les billets, mais j'espère.

En famille chez papa et maman et mes sœurs

Qu'est ce que vous avez comme loisirs en dehors du travail ?

Je vous dis la vérité ? Dormir, je rentre fatigué déjà si je fais mon ménage c'est déjà bien.

C'est fatiguant votre travail ?

Je donne beaucoup.

Dans la salle blanche on est debout. Impossible de s'asseoir. Tu peux pas parce qu'on se déplace. Mais dans la salle grise assise, debout, marcher, t'as le choix de faire ce que tu veux.

Est ce que vous parlez de l'association à vos amis ou à votre famille ?

Du travail ici ? Oui, oui.

Parce que moi avant je savais pas que ça existait un travail comme ça, un travail que pour les personnes qui ont un handicap. Je savais pas. Mais maintenant, je le dit à tout le monde que je connais, que je connais pas.

Votre dernier mot

Je peux dire le bonheur ? Le bonheur, le confort psychique, le confort matériel, financier. Tout ce que j'aime bien.

Je peux rester jusqu'à ma retraite si je reste en bonne santé, avec un grand plaisir. Avec le sourire !

J'ai 44 ans quand même, il me reste combien, 20 ans à travailler ?

C'est le bonheur ici

Et croyez-moi, Ça sort de tout mon cœur. !

Bacha BOUALEM, EA d'Epône

Transcription de l'entretien réalisé le 10 juillet 2024

Avant l'ANRH

J'étais dans une société à Bazainville à côté d'Houdan, c'est une boîte qui fait des pièces détachées automobile, pour l'import export. C'était le premier fournisseur pour les centres Leclerc dans toute la France.

J'ai bossé je pense, si je me trompe pas, de 2004 jusqu'en 2017.

Et puis j'avais un problème de dos. Ça m'est arrivé un vendredi soir, j'ai été voir le chef du magasin à la fin de journée, je lui dis : c'est bizarre, j'ai une petite douleur dans mon dos. Et puis il m'a dit, c'est la fatigue, c'est normal, ça arrive et tout. Puis je suis rentré chez moi. Et dimanche matin, je me suis réveillé le matin, je ne pouvais pas me lever, le dos bloqué. Je me trouve aux urgences. IRM, radios, scanners et tout. Ils ont trouvé une double hernie discale.

Après c'est l'arrêt maladie, j'étais même pas en accident de travail parce qu'ils m'ont dit que c'était arrivé chez moi. Après quand j'ai discuté avec le patron, je lui ai dit que le vendredi j'avais mal au dos, je lui dis est-ce que c'est un signe ? Ça on ne sait pas.

Après, je suis resté en arrêt maladie pendant un an et demi.

Pendant un an j'ai pas bougé. Je prenais les cachets, les trucs. Et puis à un moment, il y a une loi qui est sortie, Macron, il a voté une loi, quelqu'un qui est arrêt maladie de plus d'un an et un jour, il peut être licencié.

Une semaine après, je reçois un courrier du patron. Il m'a convoqué, j'ai été le voir. Il m'a dit, voilà, on ne peut pas te proposer un autre poste. Donc on est obligé de te licencier pour te remplacer. Une semaine après j'ai reçu la lettre de licenciement. Après je suis retourné une fois pour ramener tous les papiers, mon solde de tout compte.

Et puis j'ai resté 2 ans au chômage. A la fin du chômage, du jour au lendemain je me trouve à 0€, pas de RSA, rien. Bon ma femme elle travaille, mais avec 2 des gamins, 2 garçons c'est très très compliqué. Je suis resté 3 ou 4 mois sans rien.

Vous avez eu votre reconnaissance RQTH ?

J'ai fait une demande. La première fois, ils me l'ont refusé. Après j'ai refait une autre demande, ils l'ont acceptée. Avec ça, la conseillère pôle emploi m'a présenté à l'ANRH. C'est la seule proposition que j'ai eue. Je suis allé au pôle Emploi 2 fois, une fois quand j'ai arrêté le boulot. La dernière fois, c'est pour venir ici, voilà.

Après, j'ai reçu un appel de Pôle Emploi, il y a une conseillère qui m'a dit : Tiens, on va aller faire un tour à l'ANR. Tu vas voir, c'est une entreprise adaptée par rapport à des cas comme toi. Il y a plusieurs cas, moi encore ça va, j'ai la tête, c'est le dos. Et puis on est fixé rendez-vous. On se trouve ici sur le parking

Un lundi je pense. Vendredi je me rappelle plus là allusion. Et puis on est venu ici, on a été voir Magali à l'époque. Elle m'a posé quelques questions, j'ai répondu et après elle m'a dit : c'est intéressant par rapport à ce que je faisais avant comme boulot.

Là pour moi c'est la rigolade. C'est à peu près le même système que dans les pièces détachées. Là c'est les pièces de café. Moi c'est des pièces que je connais par cœur à l'époque.

On est resté 1 h avec Magali. Après elle m'a dit : vient, on descend en bas, on va faire un tour dans le magasin pour voir comment ça se passe.

On descend. On cherche la responsable du magasin, avant c'était pas Manu, c'était une dame qui s'appelle Sylvana. Je la vois arriver de loin, c'est bizarre je la connais. Pendant 20 ans j'ai travaillé avec sa sœur !

Après on discute. Elle me dit : voilà, on va te proposer une petite formation des instruments. Tu vas venir travailler une semaine avec nous, tu vas voir comment ça se passait. Et j'ai commencé. À l'époque, on était en bas. Ils m'ont montré : voilà il y a des machines à café à nettoyer, tu testes

Le vendredi soir j'ai fini ma formation de 5 jours. La responsable qui s'occupe des stagiaires elle m'a dit : franchement, tu travailles bien. Est ce que ça t'intéresse de bosser avec nous ? Je lui ai dit, je sais pas en vérité. Elle m'a dit : réfléchi bien, laisse moi ton numéro. Au bout de 2 semaines, j'ai pas donné de nouvelles, elle m'a rappelé, elle m'a elle m'a appelé, elle m'a dit que voilà, elle m'a dit : oOn veut que tu bosses avec nous. Je lui dis : il y a pas de problème. Elle me dit : tu viens lundi ? Je suis venu lundi.

À l'ANRH

J'ai commencé par faire un contrat de remplacement parce qu'il y avait plusieurs gars qui sont en arrêt longue durée pour leurs problèmes de santé. Ça a duré 4 ou 5 mois.

Après, je me suis dit des contrats comme ça, ça tient pas la route. J'ai été voir Sylvana, je lui ai dit : à la fin du contrat, j'arrête. Elle me dit, Pourquoi t'arrêtes ? Je lui ai expliqué. Elle l'a dit t'inquiète pas. Avec le contrat de remplacement, il y en a une vingtaine qui sont en arrêt de malades et ça fait 2 ans, ils sont pas revenus. Elle m'a dit : du boulot y'en aura toujours.

Une semaine après, ils m'ont changé le statut du contrat. ils m'ont fait un contrat de 6 mois, un CDD pour motif de forte activité. Déjà là, c'est mieux. Après ils m'ont renouvelé de 6 mois. Sylvana m'avait dit que le prochain contrat serait un CDI. Mais elle est partie. Je suis resté comme ça. Et puis il y a Manu, Manu, le directeur adjoint qui arrive. Il me restait un an de contrat.

La fin de contrat, elle rapproche. Je sais pas que je vais devenir dans la boîte. Est-ce que je vais être gardé ? J'ai posé la question à Manu. Il m'a dit, là on est en train d'étudier tous les contrats du CDD. Après on va trancher, on va voir ce qu'on a besoin, ce qu'on a pas besoin. Je peux pas te dire vraiment si on te garde.

Il me reste 2 mois de contrat, qu'est ce que je vais devenir ? Je lui dis : moi j'ai envie d'anticiper, j'ai pas envie de me trouver au chômage.

Un mois après, j'ai posé la même question au directeur. Il m'a dit : je te promet rien, mais normalement y aura pas de mauvaise surprise pour vous.

3 jours avant la fin de mon contrat, à la fin de la semaine, Manuel il m'a appelé, il m'a dit : ça t'intéresse un CDI ? Moi, en rigolant, je lui ai dit : vous ne laissez pas le choix, 3 jours avant ! Après on s'est mis d'accord et puis voilà

Le CDI ça va faire ...c'était en 2022

L'activité

Depuis le début, je suis sur la réparation de machines à café.

Quand je suis arrivé, le SAV venait juste de commencer.

Moi quand je suis arrivé, j'ai pas fait de formation, ils m'ont formé ici vite fait. Tu fais ça, tu fais ça...Après moi, je suis curieux, je regarde les machines de A à Z . Par exemple, je l'ouvre, je regarde les symptômes, je peux pas détecter les symptômes tout de suite. Après, c'est des pannes répétitives, tu sais la pièce qu'il faut changer ou la pièce que tu vas nettoyer, c'est vite fait, il faut juste mémoriser les pannes.

En général, c'est toujours les mêmes pannes. Au bout de la 10e machines, dès que la machine ne s'allume pas, tu sais ce que c'est.

Par exemple, on est obligé de faire un diagnostic d'entrée, on le branche . Déjà t'as une idée sur la fiche. Après on va vérifier les durites une par une. On commence par le plus facile jusqu'au plus dur, voilà.

Si on trouve pas dans les durites, on va voir le multi-vannes, on va voir la pompe. Si elle est bouchée, il y a aucune goutte qui passe. *

Je travaille sur les machines Jura. On a fait 3 jours de formation, au siège, à Gennevilliers. En face de Café Richard. Avec leurs techniciens, on a fait une formation de 3 jours. Spécialement pour les machines parce qu'il y a 4 ou 5 modèles différents.

Ces machines sont installées chez les clients ou des machines vendues par Jura qui sont encore sous garantie.

Mais la plupart des machines, c'est des machines Jura. Dans ces machines, on ne met que des produits Jura ; toutes les pièces, les joints, tous les trucs. Si tu mets un produit qui n'est pas Jura, la garantie ne joue plus ne Jura. Le café, c'est du Café Richard,

C'est quoi la relation entre café Richard et Jura ?

Jura, c'est le fabricant des machines, elles viennent de Suisse. Café Richard les a rachetés et après, les place à ses clients.

Si tu prends la machine, tu es obligé d'acheter du café chez lui, c'est logique

Vous avez des contacts avec les gens de café Richard ?

Oui, ils sont venus. Il y a un an et demi de ça. Ils sont tous venus. Le patron de Café Richard, sa fille et son fils, ils sont des directeurs générales. Et moi j'étais en CDD en plus.

La veille, ici ils m'ont dit : tiens, il faut nettoyer un petit peu, ranger aussi. Moi, quand je travaille, c'est un petit peu le bazar sur ma table. Ils m'ont dit : il faut que ce soit carré. J'ai nettoyé tout mon truc. Le matin, je suis arrivé, je faisais mes machines normalement. Et puis, le directeur général de l'ANRH est venu. Il m'a dit : tu sais qui c'est ? Moi je savais pas. Je lui ai dit : c'est le PDG. Il m'a dit oui on peut dire ça. Après, ils sont partis tourner. Après, l'équipe de Café Richard ils sont arrivés. Y avait Manu, le chef d'équipe, Monsieur Lemaire le directeur.

Alors il faut que je leur explique machine par machine, la différence entre celle-ci et celle là pendant une demi-heure. Je leur montre les machines comment elles arrivent comment je les rends. Ils ont vu que c'était propre et ils sont contents. Après, un de leurs techniciens qui était un petit peu loin, il faisait ça avec la tête (hochements).

Au bout d'une demi-heure, ils sont partis. Après, Monsieur Lemaire, le directeur est venu me voir avec Manu, il m'a dit : franchement t'as bien assuré, il m'a dit merci. Voilà après c'est normal. Sauf qu'ils ne m'ont pas prévenu. Après c'est mieux comme ça.

Vous êtes combien dans l'équipe ?

Pour Café Richard, avant, on était pas mal. On était une dizaine avec toujours 2 , 3 stagiaires. Mais ces derniers temps, on est à 3 .

Avant, il y avait un chef d'équipe qui s'occupait que de Café Richard, mais il est parti l'année dernière.

De toute l'équipe maintenant, c'est moi qui suit le plus formé. Il y en a pas un qui a un problème avec la machine Café Richard qui ne vient pas me voir.

La formation Jura, c'est récent. ça fait 3 mois qu'on l'a eu. Le mois d'avril, quoi, à peu près.

Combien de machines en moyenne par semaine ?

Ça dépend les machines. Par semaine, une centaine.

Ça dépend ce qu'ils demandent. Parce que nous, des fois, on a des machines qui n'ont pas d'éléments. Les clients ils n'ont pas rendu l'élément avec la machine. Par exemple, le récupérateur d'eau, et ça on l'a pas en stock. Alors, on appelle Café Richard pour qu'ils nous envoient des pièces.

Vous avez des délais à respecter pour réparer?

Les délais, non je sais pas, je peux pas vous dire. De toutes façons, on fait 2 livraisons par semaine d'accord, mercredi matin et vendredi matin. Nous, par exemple, on est mercredi, ce matin, on a fait la livraison, il a pris 2 palettes.

Qu'est ce que vous préférez faire ?

Alors moi franchement, ça me dérange pas. J'ai même demandé à Manu si il veut que je fasse autre chose. Eux, ils ont trouvé que je suis utile au Café Richard

À un moment, je me suis trouvé tout seul au Café Richard pendant 3 mois

Moi quand je prends une machine, même si je suis pas formé, j'arrive à la bricoler. Manu il le me dit : pourquoi tu démontes les machines, t'es pas payé pour démonter les machines. Mais moi la machine je la démonte pour voir comment elle est dedans. Si tu démontes pas, tu vois pas les pannes. Tu vas voir les pièces qu'il y a dedans. Tu peux voir les pièces électroniques, tu vois les cartes s'il y a des cartes, combien de cartes : il y a la carte mère, il y a une carte pour les boutons, il y a une carte pour la programmation...Il n'y a pas de manuels.

Parce que les perco des machines Jura, c'est très très compliqué à faire. Parce que si tu casses une pièce dans le perco, il va à la poubelle. Après tu peux récupérer sur les machines parce qu'il va avoir des machines ou des structures, Après on récupère les pièces qu'on s'en sert, qu'on arrive pas à commander.

Une journée

Vous avez quoi comme horaire de travail ?

C'est 8h – midi ; 12h50 -17 H avec de pauses de 10 mn le matin et l'après midi pour boire un café, fumer une cigarette. J'arrive pas à arrêter. Mon fils il a 13 ans, ça fait 13 ans qu'il me dit quant est-ce que tu arrêtes. Depuis qu'il a commencé à parler. Et chaque fois, je lui dis, la fin de l'année, 31 décembre, le dernier cigarette. Chaque année, c'est pareil. Il me dit, Ah t'arrêtes jamais, toi !

Et vous déjeunez ?

Soit je vais aller prendre un sandwich, je le ramène, je vais manger ici c'est vite fait. Je mange pas avec eux. Parce qu'il y a des gens, ils se mettent à 4 depuis un an ou 2 ans, je vais pas y aller me mettre avec eux . Après, il y a 2 ou 3 personnes, je prends une chaise avec eux, il y a pas de problème, ça dure 5 minutes.

L'avenir

Et vous voudriez-vous aimeriez faire autre chose ici ? Vous savez ce que font les autres ?

J'ai une idée oui. Mais pour moi, c'est pas intéressant de faire de l'emballage, du conditionnement.

Le câblage, ça vous intéresserait ou pas ?

Le câblage ? Non. Je dis pas que c'est trop tard, mais ils m'ont pas mis au câblage parce au début, c'était un petit peu compliqué le câblage, il y a pas beaucoup de monde. C'est depuis que Manu il est arrivé que ça a vraiment commencé. Les armoires Benning , j'ai demandé à voir, mais comme j'ai un problème de dos, c'est un petit peu compliqué.

Quand je suis sur les machines je n'ai pas mal, il faut juste je porte pas de trucs lourds. Avant, au début, quand j'avais mal un petit peu je mettais la ceinture, après plus. Je fais attention. Ils ne veulent pas m'opérer.

Mon patron, il l'avait envoyé à Paris voir le professeur Clémenceau.

Moi je sais que c'est au boulot que je me suis fait ça, à porter des démarreurs de bus qui pesaient 30 kilos. C'est pour ça l'usure des disques. Il m'a expliqué le professeur. Il a pris une barre de ferraille, il l'a fait comme ça 4 fois, elle s'est cassée. Il m'a dit, Voilà ce que ça fait les mouvements répétitifs pendant des années.

Et maintenant ici ?

Ici, ils te laissent pas porter. Une fois j'ai été chercher une palette, je l'ai trainé comme ça. Sylvana elle m'a vu, elle m'a dit tu fais plus ça. Elle m'a engueulé, elle m'a dit t'as pas le droit, on est responsable par rapport à ça.

Vous vous voyez continuer longtemps ?

Ah moi pour l'instant je suis là. À 55 ans, je vais aller où ? Moi je peux trouver du boulot, il y a pas de problème, mais là pour l'instant je suis bien.

Donc vous plaisez ici ?

Jusqu'à présent, ça va. Ici le temps il passe vite. T'es tout le temps occupé, tu travailles, tu fais ton boulot et en plus il y a personne qui te casse la tête.

Les collègues

Des fois il y a des petits trucs, c'est normal. Ici chacun a sa maladie, chacun sa pathologie. Après, pour s'adapter à tout le monde c'est impossible ! Des fois tu t'énerves après tu dis laisse tomber c'est pas de sa faute.

J'ai fait une formation pour ça, ça fait pas longtemps, il y a 4 ou 5 mois. Un truc comme « formation pour travailler avec le handicap ». Au siège à Paris. Il y a des choses que je savais pas avant avec la formation c'est très intéressant.

C'était avec un formateur, on était 8 personnes je pense. À la base, ils m'ont fait passer de opérateur à ORP. Et la formation est obligatoire quand on est ORP. Il y avait 2 groupes là-bas, moi j'étais dans un groupe où il y avait il y a 3 personnes qui sont venues de Montauban.

J'ai appris beaucoup, beaucoup de choses. Par exemple, il y a des gens qui parlent trop, qui crient, c'est pas de sa faute, c'est sa maladie.

Après, il nous a dit, si on voit un truc bizarre, il faut qu'on prévient parce que nous on n'a pas le droit d'aller voir la personne. Il vaut mieux se dépêcher de signaler ça à la hiérarchie. Et il y a des personnes qui sont formées aussi pour ça.

On connaît pas le handicap des collègues. Non, ils en parlent pas et on n'a pas le droit de lui poser des questions. Voilà, après, il y a une façon de vous poser la question pour qu'il dise qu'est ce qui est comme maladie.

Y a eu des accidents, enfin des incidents, des difficultés ?

Un exemple. Y en a un, quand il commence à crier, c'est parti toute la journée. Et il parle pas de son travail, il parle hors sujet, ce qu'il vient dans sa tête. On dirait qu'il parle avec quelqu'un, mais y a personne.

Après, c'est chacun ses trucs.

Vous voyez vos collègues en dehors ?

Non, je ne vois personne. Je connais personne, c'est des collègues, mais j'ai jamais bu un café avec un dehors. Moi j'ai plein de trucs à faire, j'ai pas le temps. Le week-end, t'as tes enfants, t'as des trucs, du bricolage à la maison, tu vas aller faire les courses . Même avec les anciens copains avec qui je sortais avant, je les vois pas.

En dehors de l'ANRH

Qu'est ce que vous avez comme loisirs en dehors ?

Loisirs ? y a pas grand-chose. Avant je jouais au foot quand j'étais jeune. Moi j'ai failli être professionnel avant que j'y vienne, ici en France. J'avais des contacts avec des clubs de la ligne 1. Mais ça c'est pas fait, maintenant c'est une autre histoire. À l'époque l'Algérie n'est pas stable, les années noires, les années 90.

Quand je suis arrivé ici, j'ai joué un petit peu au foot au début avec les copains. Après on a pas le temps. Mon fils, il joue déjà, je tape le ballon avec lui comme ça .

Et vos vacances ?

Là on va partir normalement la semaine prochaine, mais la voiture est tombée en panne. On va aller au bassin d'Arcachon, vers Bordeaux, on a réservé tout hein. Je suis en train de regarder si on trouve une voiture de location, ça va être un petit peu compliqué, mais bon.

Vous parlez un peu de l'ANRH à vos proches ?

L'année dernière mon fils a fait un stage ici. Il avait 16 ans, il a fait un petit peu tour pendant une semaine. Il était bien.

Après je parle des fois avec ma femme comme ça, on discute, on rigole.

Par rapport à ce que vous avez connu avant?

Oui avant moi j'ai galéré hein. Avant j'avais pas de voiture je prenais 3 trains aller 3 trains retour. Maintenant, j'habite à Juziers, juste à côté à 10 mn d'ici.

La plus grande différence pour vous entre votre vie d'avant et la vie de maintenant ?

La différence ? Il y a des avantages, il y a des inconvénients.

La différence avant, j'ai un bon salaire, des primes et tout, mais plein de galères.

Maintenant, c'est pas le même salaire, c'est beaucoup moins par rapport à avant, mais a moins, je suis à côté de chez moi. Et c'est tranquille au niveau du boulot, y a personne qui va te casser la tête.

Dans votre boulot d'avant, il y avait plus de pressions ?

Pas de pression, mais beaucoup de boulot.

Voulez-vous dire un dernier mot qui reste dans l'histoire de l'ANRH ?

J'arrive pas trop à trouver les mots moi.

Ça me fait plaisir déjà de la rencontre et puis voilà? Moi j'espère que j'ai bien répondu à toutes les questions !

J'espère que l'ANRH elle va aller encore 70 ans de plus. Ça va faire 140. Voilà comme ça tout le monde profite de leur boulot.

Baya TAHIRI, EA de Corbeil

Transcription de l'entretien réalisé le 11 juillet 2024

Avant l'ANRH

J'ai commencé par travailler dans des entreprises valides, normales, à faire du conditionnement. Par rapport à ma vue je suis obligée, je ne peux pas faire autre chose.

J'ai travaillé pour les glaces Miko, après pour Magdis c'était des croissants, de l'alimentation. Pour BSA, c'était de l'alimentation en conserve. J'ai même fait du prêt à porter, mais bon, avec pour ma vue, j'ai été obligée d'arrêter. J'ai fait du secrétariat pendant 3 ans, j'ai fait une formation. J'ai eu un petit diplôme.

Et après c'est là que j'ai connu l'ANRH. Je ne savais pas qu'il y avait des établissements handicapés pour les malvoyants. C'est Cap emploi qui m'a envoyé ici.

Donc ça fait combien d'années que vous faites du conditionnement ?

Ça fait des années, des années, depuis l'âge de 18 ans.

Quand vous travaillez dans le milieu ordinaire, vous aviez une reconnaissance de travailleurs handicapés ?

Non, non, Je travaillais comme si j'étais normale. Je ne leur disais pas. En fait ça dépendait de l'entreprise, Si j'arrivais à me débrouiller, je travaillais normalement. Si je n'arrivais pas, je leur disais que ça me plaisait pas et je passais à autre chose.

Je veux pas leur dire que je suis handicapée visuel, parce que eux, le handicap, ils ont un peu peur. En fait, dès que je dois lire et écrire, c'est mort. Je peux pas, je vois pas.

Ils ne s'en rendaient pas compte ?

Non, c'est que du conditionnement, il y a pas de problème. Après de temps en temps si c'est des étiquettes c'est écrit en gros caractère.

Parce que, quand vous voyez, on dirait pas que je suis handicapé hein ? C'est quand je commence à lire, voilà. Pour l'instant je débrouille encore. Là, ça va, j'ai de la chance, me débrouille. C'est une maladie, je suis née comme ça. Ma mère quand elle était enceinte de moi elle a attrapé un microbe. En fait moi j'ai pas la cristalline pour que la lumière elle rentre, c'est pour ça que je ne vois pas. Il me faut beaucoup de lumière, la nuit je ne vois pas. Moi j'ai 1/10 dans chaque œil.

Vous avez travaillé combien de temps en milieu ordinaire ?

Ah longtemps ! En 2004, je suis rentrée à l'ANRH. Aujourd'hui J'ai 59 ans. Il y a 20 ans, j'avais 39 ans. J'ai commencé à travailler à 18 ans :Donc plus de 20 ans en milieu ordinaire

Pendant 20 ans, vous avez fait avec ?

Ouais, j'ai fait avec, je me suis débrouillée toute seule. Il fallait bien que je travaille. Fallait que je mange bien sûr.

Mais on n'a pas su vous orienter ?

Non, peut-être parce que c'est moi qui a mal fait les choses. Quand j'étais plus jeune, j'osais pas parler de mon handicap. J'avais un peu honte. Parce que les gens sont tellement méchants, j'osais pas le dire. Et après je me suis dit, c'est bon, il faut que tu en parles. C'est là que j'ai été voir l'ANPE je leur ai expliqué le problème. Et puis ils ont trouvé la solution. Et puis je suis là !

À l'ANRH

Je suis venue et je me suis présentée. C'est la première fois que j'ai fait une entreprise comme ça. Je ne savais même pas que ça existait. Parce que moi j'ai toujours travaillé pour les valides et quand j'ai vu ça j'ai ça m'a un peu un peu intrigué. Alors du coup j'ai travaillé 15 jours pour eux gratuitement et j'ai fait l'affaire. Et puis du coup ils m'ont gardé depuis 2004.

Je suis restée presque 2 ans sous contrat. En 2004 ils m'ont embauché pour travailler à l'extérieur. J'ai travaillé chez Fauchon à Villabé. Je sais plus combien de temps, mais on a travaillé longtemps.

Après j'ai travaillé pour une blanchisserie. On mettait les serviettes, les tapis, par plusieurs, par 10, par 15.

Voilà et après j'ai travaillé à Melun, c'était des rétroviseurs qu'on mettait en conditionnement.

Et après, je suis retourné à Fauchon.

Je suis restée presque 5 ans ici en atelier parce que Fauchon s'était terminé. Fauchon, c'était que l'hiver, pas pendant la période d'été. À l'atelier ici j'ai fait du dentifrice, des brosses à dent électrique.

Mon travail actuel

Comme il y avait presque plus de boulot ici, j'ai demandé à travailler à l'extérieur et du coup je suis parti à Kuehne Nagel. C'est pareil, c'est du conditionnement de pièces détachées pour les camions IVECO.

Avant ils étaient à Trappes et ils se sont délocalisés à Lieusaint.

Pouvez-vous me décrire ce que vous faites ?

Quand on arrive, il y a des grilles avec produits à l'intérieur. Après ça dépend des produits qu'il y a. Si c'est des petits produits, on doit les mettre en boîte. Il y a plusieurs sortes de boîtes, des petites, des moyennes. Il y a toutes sortes de boîtes. En fait, on doit les mettre à l'intérieur, soit avec des bulles pour les protéger, ou soit sans bulle.

Des fois il y a des gros volumes, des volumes de 1400 pièces. Alors pareil, on doit les mettre par boîte et après on met les étiquettes et après quand on a fini, on appelle ça un H I, en fait, c'est une feuille sur laquelle il y a marqué un numéro de code, le nombre du produit et après je vais aller sur l'ordinateur pour le valider et ça me dit où je dois l'envoyer. Soit c'est pour Lieusaint, soit c'est pour Etampes, ça dépend en fait et après j'envoie le produit dans d'autres grilles qui sont placées avec tous les noms des villes.

Puis, il y a des caristes qui viennent les chercher et qui les prennent.

Autrement on a d'autres produits qu'on peut mettre par sac. Il y a plusieurs sacs et on les met par sachet. Tout le temps, il y a un produit différent. C'est jamais le même produit.

C'est du conditionnement compliqué.

Pas compliqué, non. Fatigant oui, c'est dur quand même là-bas, il y a des produits légers, mais il y a des produits assez lourds. Les produits très lourds, comme les pare brises, c'est pas moi, c'est les garçons.

Vous êtes debout ou assise à votre table?

Moi je suis debout. Je peux pas travailler assis, à part pour coller les étiquettes quand j'ai beaucoup de trucs à coller sur le sac, je m'assois.

Quand arrive un produit à faire est ce que vous le choisissez en fonction de votre handicap ?

Non, on ne le choisit pas en fait. On prend la première grille donnée. Sauf si c'est vraiment lourd, je le donne aux garçons, Mais moi, j'essaye avant si je peux le faire parce que j'ai l'habitude de prendre des trucs, là je le fais moi-même.

Vous travaillez seul où à une chaîne à plusieurs ?

Non, non, non chacun son bureau avec son ordinateur. C'est mieux je trouve. Je suis seule, dès que j'ai fini je vais chercher une autre chose à faire. Chacun travaille personnellement.

Après, ça arrive qu'à la fin de la journée, si moi j'ai fini, je peux aider ma collègue qui en plein. En fait, au lieu de commencer une grille, je peux l'aider. Parce qu'on doit rien laisser, sur la table pour l'équipe de l'après-midi. Il faut qu'on vide la poubelle, faut qu'on balaye et il faut que la table il y a rien qui traîne. A part si la commande elle est énorme.

Quand on a fini de faire notre travail, on a une feuille, on doit marquer tout ce qu'on fait de 06h00 à 13h00. Parce que je crois qu'on doit faire 74 produits par heure. On a un quota. C'est Christophe qui m'a appris ça. Nous on le sait à peu près. Parce que si ma collègue elle l'a pas fait, une autre peut remonter le quota en fait. C'est pas pour me vanter, mais moi je suis assez speed souvent.

En fait, on écrit tout ce qu'on a fait, on met tous nos articles qu'on a fait, et après on met la feuille dans un sac, on le scotche et on met ça dans une bannette. Et ça je le fais tous les jours, dès qu'on a fini vers 13h05/ 10. Et après Christophe, il regarde. C'est ça qui est bien, si y a une erreur, on peut voir qui l'a faite et on trouve tout de suite le problème.

Vous avez des délais à respecter ?

Ah oui, j'allais en venir en fait. Il y a notre chef qui met les dates. Disons à partir du 12, le 13, le 15. Il y a des allées et on doit tout finir les dates ainsi de suite. Comme ça on sait que les bonnes dates elles sont parties. Avant on faisait pas ça et c'était mal organisé.

Il y a des urgences parfois ?

Les urgences, ça s'appelle le VOR, c'est écrit en rouge. On arrête tout et on le fait parce que c'est urgent.

Une journée de travail

Nous on commence à 06h00, y a les produits qui arrivent dans l'après-midi qu'on fait le matin. Ceux qui arrivent à 10 h et dans l'après-midi, c'est l'équipe de l'après-midi qu'on laisse un peu parce que on n'a pas le temps de tout faire, mais tous les jours ça change, c'est jamais les mêmes.

L'équipe du matin, ceux qui font 6 h 13h30, il y a moi, Baya, Rose, Virginie, Steeve, Mine. Il y a 2 intérimaires, Omar et Khaled et mon chef Mabrouk.

Et dans l'après-midi, eux ils commencent de 13h00 à 20h00. il y a un chef qui s'appelle Xavier. il y a Nordine et y a Bosco.

Vous êtes toujours le matin ou ça change ?

Non, moi j'aime pas le 13h - 20 h, je ne peux pas rentrer la nuit. Je fais toujours 6 h 13h30.

On se rejoint de 13h00 à 13h30. On est toujours la même équipe. On s'en sortirait pas sinon.

Mais 6 h du matin, c'est tôt?.

Ah non, j'adore. Je suis du matin moi.

Et vous déjeunez quand ?

Avant il n'y avait pas de pause, mais j'étais pas d'accord. Ils travaillaient de 06h00 à 13h00 sans arrêt. Je trouvais pas ça normal. On pouvait aller aux toilettes, mais c'est tout. Moi je voulais une

pause et c'est moi qui a demandé à avoir une pause parce qu'il y en a qui fument. Et même prendre 10 Min de pause, on en a besoin,

Et du coup il a autorisé Christophe. Alors c'est à dire on fait 06h09. On a 10 Min de pause. On reprend et on s'arrête à 11h30 et on a 30 Min de pause. .Moi je déjeune pas, mais il y en a qui déjeunent. Après on reprend à 12h00 et jusqu'à 13h30.

À ma pose de 9h, je bois un café avec des petits gâteaux et pareil à 11h30 je bois un café avec des petits gâteaux

Qu'est-ce qui vous plaît le plus ?

Tout. J'aime bien parce que ça change tous les jours. Ouais, c'est ça qui est bien, tout qui me plaît. Moi j'aime bien parce que c'est différent. On fait jamais la même chose.

Vous avez travaillé en atelier et chez le client, qu'avez-vous préféré ?

Je préfère l'extérieur, je vous dis la vérité. D'abord les horaires, 6 h 13h30. En plus on est mieux payé parce que ici on n'est pas payé terriblement. Et on travaille dur ici des fois. Ici on est payé au SMIC, et je ne m'en sortais pas.

À l'extérieur on est mieux payé. Parce qu'on a des primes de repas à 5€. On a des primes d'équipe. Bon, je sais plus combien c'est. On travaille le samedi, des fois.

Bon, c'est entre nous, je me fais 1700, 1800 euros. Ça n'a rien à voir. C'est la belle vie. Ici, (à l'atelier), c'était trop dur.

Dès qu'on travaille à l'extérieur, on a plusieurs primes, on est mieux payés. En plus, on peut faire des heures supplémentaires, on peut travailler le samedi, c'est ça qui est bien. Ça nous met un peu de beurre dans les épinards !

Ce qui est différent à l'ANRH

Ça fait une vraie différence, parce qu'on se sent mieux dans sa tête. Parce qu'on ne travaille plus qu'avec des handicapés.

Quand toi t'es handicapé et puis la personne à côté de toi est valide, quand on va au travail, on a toujours un mal de ventre, vous savez, une angoisse pour aller travailler. Comment ça va se passer ? Est-ce que je vais réussir aujourd'hui ? Tout le temps on pense dans nos têtes.

Tandis que là, même si je vais travailler je m'en fous, je suis handicapé, ils le savent même si je fais des bêtises, ! je suis serein quoi.

Ici, je ne travaille qu'avec des handicapés, eux, ils le savent. Parce que dans une entreprise valide, ils sont pas au courant.

On a adapté votre poste de travail ?

Ah pas du tout. Ah non, ça coûterait trop cher. Avec l'ordinateur, je me débrouille à ma façon. j'ai des lunettes et ils m'ont donné une loupe. Mais bon, c'est pas pratique et ça fait mal à la tête à force de regarder.

Les étiquettes, ça va. C'est vraiment en noir pour du blanc. La feuille d'étiquette elle est blanche et c'est écrit en noir. Et puis je prends une loupe, si je vois pas, je prends la loupe et je vois bien, il y a pas de souci.

En fait, comme je ne vois pas, comment vous expliquer, j'ai plus d'autre sens. Le son. Je suis rapide aussi. Je suis quelqu'un de rapide et j'arrive à me débrouiller. Franchement ;les gens ils voient mieux que moi, mais je suis plus débrouillard. Je suis plus rapide que la plupart des gens d'ici.

Vous venez de temps en temps à l'ANRH à Corbeil ?

Oui bah oui quand même. Pour leur dire bonjour, J'ai des amis ici. Je me suis fait des bons amis ici : y a Abou, y a Willy, ma chef Stéphanie, Alexandra qui est partie en vacances.

Les collègues

Vos collègues, ils parlent de leur handicap ?

Oui , il y en a que je connais. Après moi je parle pas avec tout le monde ici, mais il y en a certains, je sais ce qu'ils ont. Parce qu'on discute entre nous. Mais la moitié, je sais même pas ce qu'ils ont, mais mes amis, je sais ce qu'ils ont. Moi j'en parle parce que j'ai rien à cacher. Ici, je le dis parce que on est tous handicapés, mais à l'extérieur, j'en parlerai pas.

Des fois, il y a des collègues qui s'énervent. Les chefs essaient de contrôler la personne. Oui, franchement, faut être patient parce que il y en a ici on dirait des enfants, et pourtant ils sont plus âgés. Vous leur dites un truc qui est pas méchant, mais ils se sentent persécutés. C'est ça qui part vite en histoire. C'est ça qui est bizarre.

Mais il n'y a personne comme ça qui travaille chez Kuehne Nagel. Non, c'est trop dur pour eux physiquement, moralement. Eux, ils ont besoin d'être encadrés par des chefs parce que faut être patient, faut savoir leur parler. Ils savent les chefs, comment parler, comment les calmer en fait.

Vous travaillez avec d'autres gens chez Kuehne Nagel, ça se passe comment avec eux ?

Ça se passe très bien, il y a une bonne équipe. On se connaît bien maintenant, ça y est hein, ça fait presque 2 ans que je suis là-bas. Ils sont super gentils là-bas, ils sont agréables, ils sont polis, ils nous acceptent bien. Pourtant, je sais comment ils sont les gens avec les handicapés

Mais là-bas ils sont trop gentils. Surtout, le directeur, tous les matins il vient nous dire bonjour. Même avec les autres employés, des fois on mange ensemble, des fois il y a un barbecue. Pas cette année parce que il y a eu les 70 ans, mais l'année dernière, ils en ont fait un et ils nous ont invité.

Ils savent qu'on est handicapé, mais il n'y a pas de différences.

Ca fait 20 ans que vous êtes à l'ANRH. Qu'est ce qui a changé ?

Bah non, il y a rien qui a changé à part la salle de pause qui est jolie maintenant. Ils ont mis un petit canapé sympa avec des petites tables et la télé.

Arnaud Pascal, il est toujours là. Quand je suis arrivée, il était déjà là.

Ouais, y a rien qui a changé. Si, y a Laurie qui vient d'arriver là

La personne que vous avez connue depuis le plus longtemps ici ?

Abou, ça fait 40 ans qu'elle est là. Il y en a beaucoup qui sont là depuis très longtemps. La plupart sont arrivés à 18 ans.

Comment voyez-vous la suite pour vous ?

Bah je sais pas. Je pense travailler tant que je peux. On ne me parle pas de retraite.

En dehors de l'ANRH

Comment venez-vous travailler ?

Le matin je me lève à 3h. J'aime pas courir, j'aime pas me lever à la dernière minute. Je me lève tranquille, je bois mon café tranquille. On vient me chercher à 05h30 pour aller travailler.

On a un véhicule de l'ANR qu'ils nous ont prêté. C'est ça qui est sympa, à chaque fois qu'on travaille à l'extérieur, ils nous prêtent un véhicule. Notre chef il prend la voiture parce qu'on habite à peu près tous à côté. Il passe nous chercher. Moi j'habite à Saint Germain et Lieusaint c'est à côté. Et il me ramène chez moi.

Quand vous rentrez chez vous l'après-midi, vous faites la sieste ?

Non pas du tout ! Je déteste la sieste. Je rentre, je mange et après je m'occupe de chez moi.

Quand vous ne travaillez pas, qu'est ce que vous aimez faire ?

Bah je suis quelqu'un qui va à la piscine, qui va au cinéma, qui bouge. Faire les magasins j'aime bien aussi.

Vous allez partir en vacances cette année ?

S'il fait beau peut être, ça dépend du temps en fait parce que c'est vraiment pas beau. Je prends tout le temps en août comme ça en septembre, je suis en pleine forme.

Je pars avec mon fils, il a 27 ans. J'aime pas partir toute seule.

Est ce que vous voudriez dire quelque chose d'autre ?

Moi je vais vous dire un truc, franchement ça m'a fait plaisir de rencontrer l'ANRH. c'est une association vraiment bien pour la génération suivante hein. Après nous ça y est on va, on va vieillir, on va passer autre chose. Mais franchement ça aide beaucoup les gens handicapés.

Et on a des super chefs. Le seul regret que j'ai, si je vais partir, c'est mes collègues Édith, le directeur, Laurie et mes chefs, Christophe, Gilles, ma cheffe Stéphanie, c'est les seules personnes que je regretterai.

Franchement c'est des gens vraiment vraiment génial.

Même le directeur c'est quelqu'un de vraiment humain et vraiment gentil. Voilà, c'est un plaisir de travailler avec eux en fait.

Qu'est-ce que vous voudriez dire aux gens qui viendront travailler dans 30 ans ?

Moi aussi j'ai eu une vie compliquée, mais après faut pas tout mélanger.

Il y en a, en fait c'est ça le problème, ils sont tellement handicapés qu'ils mélangent tout. Après, je les critique pas, je les juge pas, mais ils sont psychologiquement un peu....Dès qu'on leur dit un truc, ils le prennent mal. C'est peut-être par rapport à leur handicap je sais pas. Mais après je me dis on est là pour travailler, il faut pas tout mélanger

Vous savez qu'il y a un CAT à côté ? c'est des handicapés vraiment lourds, mais ils sont quand même normal. Ils parlent, ils sont sympas, ils sont rigolos. On se voit de temps en temps,

Ben en fait, comme j'habite à Saint Germain lès Corbeil, il y a l'équipe d'entretien que je vois tous les mercredis, jeudi, vendredi. il y a Nora que vois là-bas, il y a Maxime qui est très sympa.

Est-ce que vous voulez résumer en un mot votre vie à l'ANRH ?

Je sais pas quoi dire ..

Le dernier mot ?

Ben merci.

Catherine KERMOAL, EA de Lannion

Transcription de l'entretien réalisé le mardi 16 juillet 2024, avec le concours et l'assistance d'Amandine, interprète en langue des signes

Avant l'ANRH

Est ce que vous pouvez me raconter ce que vous faisiez avant d'arriver à l'ANRH

Avant, j'étais à Saint Brieuc

À mi-temps.

Je faisais la cuisine.

J'ai fait, ça 3 ans

On ne faisait pas que la cuisine, on faisait aussi le ménage, la plonge.

C'était dans un établissement pour sourds Jacques Cartier.

Après j'ai eu des soucis. Bon je me suis séparé, et je suis arrivée ici.

J'étais enceinte.

Ils étaient en train de préparer mon embauche, mais je trouvais ça compliqué avec le fait d'être enceinte. C'était un petit peu trop violent pour moi à ce moment-là et du coup j'ai arrêté.

Et voilà, et je suis arrivée ici et le temps a passé jusqu'à ce jour. Et je vais rester jusqu'au bout.

À l'ANRH

Et comment êtes-vous arrivé à l'ANRH ?

Au départ, je suis rentrée pour apprendre.

Donc justement l'assemblage des fils. Donc c'était des choses assez simples et puis petit à petit j'ai appris.

Donc je suis arrivée ici en 2000.

Avant, j'ai travaillé.

Je faisais des ficelles

Alors c'est dans une entreprise, ils appellent CKS. (Non, j'ai plus trop l'orthographe).

Oh, ça fait longtemps, je ne me souviens pas de tout, j'ai oublié.

Ça fait 24 ans en fait.

Il y avait des planches,

Avec des fils.

Avec des araignées aussi.

J'ai fait ça, des araignées.

C'était une tâche un peu répétitive. C'est vrai que j'ai toujours un peu gardé ce rôle-là, ces missions.

Encore avant j'étais avec des coffrets. Mais ça, ça fait très longtemps.

Et aussi, il y avait des fils qu'il fallait que j'implante.

Et c'est pareil, ça fait très longtemps tout ça.

Et puis, j'essaie de me souvenir.

Je ne me souviens pas de tout, je ne me rappelle plus.

C'était des ficelles de fil de fils électriques ?

Oui, oui, électrique.

Qu'il faut assembler.

Avec aussi des systèmes avec des ondes.

Vous aviez appris comment à faire ça ?

Alors on m'avait expliqué, j'avais des cours avec Bruno.

Qui m'avait enseigné des choses. J'ai pas du tout été autodidacte là-dessus.

Et donc il y a eu ces fils électriques avec du coup aussi un pistolet, l'utilisation d'un pistolet.

Ces planches et puis, je ne sais pas comment ça s'appelle.

Il y a 3 petits fils à mettre sur un petit boîtier noir avec différentes couleurs.

Qu'est-ce que vous avez appris pendant toutes ces années?

Alors j'ai appris les planches. Ça, ça a été un grand apprentissage. C'est vrai qu'au départ je n'y arrivais pas et puis maintenant ça va beaucoup mieux. C'est quelque chose qui est maîtrisé. Les araignées aussi d'ailleurs ?

Aujourd'hui, voilà, il y a des très grandes planches.

(Alors ça, c'est moi l'interprète, je n'ai pas le terme, c'est un truc avec des pinces)

Et là du coup, je suis passée sur un autre atelier qui faisait des boîtes. Et donc là j'ai repris l'apprentissage. Je suis reparti un peu de 0, j'ai appris petit à petit.

Mon activité actuelle

Depuis quand vous faites les coffrets ?

Ça fait 2 ans. Oui, c'est ça, c'est à peu près en novembre, il y a 2 ans.

Est-ce que vous pouvez me raconter une de vos journées ?

Alors le matin, il faut noter l'heure à laquelle on arrive.

On vérifie que les fils soient prêts sur le plan de travail.

Après je vais chercher les fils. Je place les fils, on utilise les machines.

Et après voilà, on les compte par 10.

Quand tu en as 10 qui sont prêts, je peux continuer à les envoyer.

Et puis du coup, je regarde aussi que ça suit à côté. Après, on vérifie que ce soit bon.

Il y a aussi des coffrets plus grands.

À ouvrir.

Et pareil par 10.

Vous mettez combien de temps à monter un coffret ?

Une demi-heure à peu près.

Ils sont lourds ?

Non, ils sont légers,

Les petits comme ça, c'est léger.

Je ne m'occupe pas des grands. C'est plus lourd effectivement.

Vous savez pour quel client c'est ?

Non, je sais pas

Vous commencez à quelle heure le matin ?

8 heures moins le quart jusqu'à 12h15.

Il y a une pause à 10h00 aussi, de 10 mn

On a 30 Min pour manger.

Donc du coup à 12h45 on reprend, oui c'est court !

On recommence jusqu'à 04h30

Qu'est-ce que vous préférez faire ?

Les coffrets.

Ça me va bien.

Et pourquoi ?

Je ne sais pas, j'aime bien.

C'est dans mes goûts, ça me va bien.

Oui, c'est des tâches qui me vont bien.

Et du coup, qu'est ce que vous n'aimez pas faire ?

Par exemple, les grandes armoires, ça c'est pas pour moi, j'aime pas vraiment.

Et puis il y a des choses que je ne peux pas faire en fait.

J'ai pas encore appris.

Après on verra, hein ? Comment ça va évoluer ?

Vous avez envie d'apprendre de nouvelles choses ?

J'ai envie oui.

C'est vrai que les grandes armoires, j'aimerais bien. Bon après ça dépend du patron hein.

Et aussi.

J'ai demandé, j'aimerais vraiment bien faire du perçage.

Mais voilà, je ne sais pas si je peux parce que comme j'entends pas.

C'est quoi votre principale qualité au travail ? Votre point fort ?

Je suis autonome, dans le sens où je peux aller chercher justement des coffrets.

Et je peux prendre... *(je ne sais pas forcément comment ça se signe, j'ai pas le mot.)*

Catherine fait un dessin

Là-dessus, je suis autonome pour les étiquettes.

Et du coup je classe ou je trie ou je range

Donc en fonction de la feuille qu'on a.

Du coup, j'essaie de suivre les directives.

Donc ça demande une grande précision.

Ah oui ! on ne peut pas se permettre de ...il faut vraiment suivre ce qu'on nous demande.

Et du coup après il y a quand même un certain mélange de tout plein de fils, il ne faut pas se tromper

Comment est contrôlée la qualité ?

Ce n'est pas moi qui contrôle la qualité hein, mais il y a une autre personne qui vient en fait pour faire le contrôle.

Il vient nous dire si c'est bon, si c'est bien et voilà, si c'est bon, on continue.

Et on note aussi nos nom et prénom sur les coffrets qu'on a préparés pour savoir qui les a préparés, éventuellement, s'il y a des fautes, qu'on puisse retrouver de qui ça vient.

Il y a déjà eu des problèmes ?

Ça peut arriver, mais ça a dû arriver peut-être une fois, c'est très rare.

Tant mieux.

Oui j'ai une fois, j'avais inversé un fil bleu et un fil noir. Donc voilà ça arrive.

Heureusement, c'est rare.

Donc ça là-dessus je suis sérieuse

Mes collègues

Vous travaillez avec des collègues ou vous travaillez toute seule ?

Je suis toute seule à mon poste, mais après dans l'atelier, il y a d'autres personnes.

On est 2 personnes à faire la même chose ?

Ça dépend. Il y a des fois où je suis vraiment tout seule

Est-ce que quelque chose est plus difficile pour vous ?

Par exemple, quand il y a des choses qui sont pas claires ou qui sont compliquées, je ne me sens pas autonome pour prendre la décision. Il faut le dire au chef quand il y a quelque chose qui ne me semble pas net.

Et comme ça après, il m'apprend et du coup je comprends pourquoi c'est comme ça et petit à petit il y a des choses que je comprends.

Vous avez des amis ?

Oui, avec les autres personnes ça va.

On parle un peu, on discute un peu.

Ils ont appris à vous parler ?

La langue des signes ? Pas tellement.

On s'écrit

Sauf avec ma collègue sourde.

Mais sinon on s'écrit

C'est vrai qu'il faut apprendre, mais ce n'est pas facile.

En fait, c'est quelque chose qui est très visuel. Donc après, même sans connaître vraiment la langue, il y a plein de choses qu'on peut se montrer.

Y a des choses qu'on peut compléter un peu avec de l'écrit, donc c'est du bricolage, mais bon.

Pour le travail

Mon binôme, enfin la personne qui travaille en face de moi, elle signe un peu.

Elle n'est pas bilingue bien, mais elle signe

Et avec votre chef ?

À l'écrit plus, mais dans la langue des signes, c'est compliqué, à l'écrit plus.

C'est plus dur. Il parle, il y a des moments où je ne comprends pas et qu'il y a pas d'interprète non plus tout le temps à l'atelier.

Donc voilà, il y a des moments où je comprends pas du tout.

Il faut se débrouiller.

Il y a un tableau avec le planning avec le lundi, mardi et du coup, ce qui est prévu au niveau de planning, on sait qu'il fait quoi.

Donc là par exemple, je vais regarder Catherine et les tâches qui me sont attribués.

Vous êtes combien de personnes sourdes ?

Ah oui, il y a une autre personne sourde qui était là et qui est partie.

Qui ne travaille plus ici.

Elle faisait des tâches de ménage. Elle est partie vendredi dernier ?

Une autre personne sourde qui était en CDD pendant un an et 3 mois et qui n'a pas été prolongée.

On était 3, là du coup maintenant on est plus que 2.

C'est vrai que oui, il y a beaucoup, beaucoup d'entendant et nous les sourds, on est vraiment en minorité, hein ?

Bon, c'est un peu triste.

C'est vrai qu'on est que on est que 2,

Était 3 personnes sourdes signantes mais bon, il y en a une qui a été supprimée, donc on est plus que 2.

Avant, vous étiez plus nombreux quand vous êtes arrivés il y a 24 ans ?

Oui effectivement on était plus. Et puis petit à petit, les gens sont partis et l'équipe s'est réduite. Enfin l'équipe des personnes sourdes.

Je sais que ça a fait pleurer, ça a fait pleurer beaucoup pour la 3e, personne sourde qui serait bien restée, mais bon, visiblement ce n'était pas de l'avis du chef.

L'avenir

Alors qu'est ce qui a le plus changé en 24 ans ?

Les chefs, la direction,

Oui, on a changé de chefs

Le travail est plus dur ou plus simple maintenant.

Maintenant, c'est bien. Je préfère maintenant.

Ça m'intéresse. Voilà les coffrets, j'aime bien.

C'est vrai que voilà, après si je veux évoluer il faudrait que j'apprenne du coup à faire les armoires.

Ah, je n'ai pas envie de rester à faire quelque chose de simple, j'ai envie de les voler.

Voilà.

Vous l'avez demandé ?

Oui, j'ai demandé au chef, J'ai demandé aussi pour le perçage. Mais bon, c'est vrai que c'est un peu compliqué pour moi de demander.

Puis ça dépend aussi du chef, s'il est d'accord ou pas.

Donc il faut être formé.

Bah oui bien sûr. Ah oui non, je ne pourrai pas là comme ça directement, ça serait pas possible. Ce serait trop confus pour moi. Non il faut d'abord que je sois formé là-dessus.

Les grandes armoires, je les vois parfois.

Y a plein de fils partout.

Je crois qu'il y a 5 personnes pour le faire

Comment voyez-vous les prochaines années pour vous ?

J'espère peut-être que moi j'apprendrais à faire des plus grands coffrets.

Mais pas de trop grandes armoires, je pourrais pas parce que ne suis trop petite. Je peux pas y arriver.

Est ce qu'il y a des gens, des collègues, qui sont là depuis aussi longtemps que vous

Pas tous, mais oui, il y en a

Puis il y a des nouveaux aussi qui nous rejoignent.

Et puis quand ça fait trop longtemps que les gens sont là, ils partent à la retraite aussi.

C'est normal, et puis ça m'arrivera aussi, hein ?

Ca vous arrivera quand?

Alors là, moi j'ai 57 ans. Quand je suis arrivée, j'avais 32 ans.

Je ne sais exactement dans 4 ou 5 ans ?.

Mais bon, ça me paraît quand même un peu loin de toute façon hein, ce n'est pas tout de suite donc.

Ça passe vite hein quand même.

Qu'est ce qu'il y a de bien ici ?

Ben maintenant je suis là, je vais rester jusqu'à la retraite ?

Je ne veux pas abandonner

J'aime bien ici.

Un souvenir particulier ?

Le Covid, il y a 4 ans

A du coup, on avait changé tous les horaires.

On avait réduit de moitié nos horaires et on avait des horaires différents en fait pour se croiser.

Fallait qu'on porte un masque

C'était difficile, le masque pour vous ?

Oui, oui.

Ça faisait de la buée sur les lunettes en plus.

Vous ne pouviez pas lire sur les lèvres ?

Ben alors on le baissait ? Bon c'était pas bien, mais on le baissait pour pouvoir lire sur les lèvres les gens. C'était pas évident du tout hein ?

Voilà, c'est pareil pour manger, on mangeait très loin les uns des autres.

C'était limité aussi à 10 personnes dans la salle pour qu'on soit tous assez éloignés les uns des autres.

C'était strict

Bon heureusement, maintenant c'est terminé.

En dehors de l'ANRH

Vous habitez loin de l'ANRH ?

À Plougiel

Allez, ça fait 20 km.

40 aller-retour, ça va.

Vous venez comment ?

En voiture. Pas à pied !

C'est une trop grande distance quand même.

Vous avez des loisirs en dehors du travail ?

Alors je profite de ma maison, mon chien, je me balade, je me promène, je fais parfois du shopping

Bon, je m'occupe de mon jardin.

Quand il fait beau, je vais à la plage

De Pougliel à Port Blanc, ce n'est pas très loin.

Et vos vacances ?

C'est le 5 août, j'aurais 3 semaines.

Vivement un peu de repos, je sens-là que je suis fatiguée en ce moment.

C'est fatigant votre travail ?

C'est peut-être l'âge.

Quand on est jeune, on est bien, on est plus endurant, et puis là, il y a un certain âge où on se ramolli un petit peu.

Mais globalement ça va quand même !

Cédric FARNET, EA de Peyruis

Transcription de l'entretien réalisé le jeudi 1 août 2024

Avant l'ANRH

J'étais carrossier de métier. J'ai commencé à travailler à 16 ans. Je suis natif de Montpellier, j'ai commencé à travailler à Montpellier. Après, j'ai rejoint ma femme à Toulon parce qu'elle faisait des études là-bas. Ensuite, je me suis un peu rapproché de ma famille et ma femme aussi de sa famille, parce que toute notre famille est dans l'Hérault, donc on a déménagé à Marseille. On est resté entre 3 et 4 ans et après, de là ; on est allé un petit peu plus loin, dans un petit village dans les Bouches-du-Rhône, Cadolive, ça s'appelle. C'est là qu'on a eu le petit.

La toute dernière carrosserie où j'ai travaillé était à Vitrolles. Après, j'ai eu mon accident du travail. J'avais 24 ans

Depuis cet accident, je suis resté un mois à l'hôpital et je suis passé 3 fois sur la table d'opération. Parce qu'il y a eu des complications à partir de la 2e, j'ai attrapé un staphylocoque doré. Donc voilà, moyen quoi donc. Au bout d'un mois, j'ai demandé à partir de l'hôpital parce que je sentais que j'arrivais pas à guérir et quand je suis parti, je suis rentré à la maison. Ils m'ont donné une panoplie de comprimés à prendre tous les jours. C'était entre 23 et 25 comprimés par jours.

Après, j'ai réussi quand même à m'en sortir. Mais pour la recherche de travail ça a été très compliqué. Vraiment très compliqué.

J'ai eu pratiquement que des refus. "Parce que mon objectif c'était de rester dans le domaine de l'automobile parce que j'ai toujours baigné dedans, même en étant petit. J'ai essayé, mais en fait je me suis très vite rendu compte que c'était fini. L'automobile, c'était terminé. J'ai carrément fait une croix complet sur l'automobile. J'ai mis un peu plus de 2 ans, voire peut-être 3 ans à accepter que c'était terminé parce que j'étais complètement dans le déni. Je m'énervais tout le temps. Enfin, c'était une catastrophe. J'ai fait une dépression pendant un peu plus de 2 mois. J'avais ma femme, mon fils qui était tout bébé, qui était arrivé au monde. Ça a été très dur de relever la pente. Mais bon, j'ai relevé la tête, ça a été compliqué, mais j'ai réussi.

Après, on a décidé de déménager pour aller dans le 4. On était dans le 13, quand ça m'est arrivé. Au début, j'ai travaillé à Château Arnaud, l'entreprise Lucas, en tant que chauffeur livreur. C'était que des petites missions, des demi-journées dans la semaine. Mais au fil du temps, c'était compliqué parce qu'on avait des caquettes de repas à porter assez lourdes. Et puis, le mouvement répétitif, récupérer le plateau chez le ou la cliente pour déposer son repas, puis descendre, conduire, c'était assez compliqué donc j'ai très vite arrêté.

Quelques mois après, ma compagne a trouvé l'annonce de l'ANRH et elle m'a dit : pourquoi pas essayer ? Qui ne tente rien n'a rien !

À quel moment vous avez eu la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Je l'ai eu un petit peu plus tard après l'accident parce que ça a été compliqué avec les rendez-vous médicaux. On va dire presque un an après. Enfin, ça a été une catastrophe avec l'organisme. Ils ne m'ont donné que 8 pour 100 d'invalidité alors que ça a été quand même compliqué. C'est toujours compliqué, même à l'heure actuelle, surtout quand le temps change. En fait, je sais d'avance quand est-ce que je vais me bloquer par rapport au changement climatique, dès qu'il y a de l'humidité dans l'air, ou par exemple, s'il va pleuvoir. Je le sais à l'avance, un 2 ou 3 jours avant. Un vrai baromètre !

Comment avez-vous été accompagné

Mal accompagné parce que j'ai pas eu énormément de portes ouvertes pour avoir les réponses à mes questions. Donc du coup, ça a été un peu compliqué, je suis un peu parti une main devant une main derrière quoi ?

Vous n'aviez pas été orienté vers cap Emploi pour trouver du travail ?

Si c'est une psychologue que je voyais à Aix-en-Provence qui m'a parlé de Cap Emploi et elle m'a dit : vous devriez voir avec eux. Et après, j'ai eu 2 ou 3 rendez-vous avec Cap Emploi. Mais bon, j'ai pas été plus avancé que ça. Ils étaient très gentils, c'était sympa, mais c'était surtout la psychologue que je voyais qui m'a fait énormément de bien.

J'avais besoin de parler. Je m'endormais sur moi-même, je voulais pas exprimer mes émotions par rapport à ce choc que j'ai eu. Ça a été très très dur d'en parler. Le deuil de mon ancien travail a été très dur aussi. J'ai mis bien entre 2 ans et demi, voire 3 ans, à me dire que j'allais faire un gros trait rouge dessus quoi donc ouais, ça a été, ça a été très compliqué.

À l'ANRH

C'était quoi l'offre de la ANRH ?

Ma femme a trouvé l'offre de l'ANRH sur Pôle emploi. C'est d'ailleurs la première fois que je trouve un travail grâce à eux. C'était pour l'atelier en bas, c'était pas pour le SAV. Ils cherchaient quelqu'un pour le conditionnement, parce qu'ils font quand même pas mal de choses au niveau conditionnement.

Ma femme, quand elle a vu cette annonce, elle m'a dit : vas-y, si ça marche, tant mieux. Et si ça marche pas., ben on trouvera ailleurs.

Et j'y suis allé, c'était le mois de mai, il y a 2 ans en arrière. L'offre, je crois que c'était un mois renouvelable. À la fin du mois, ils m'avaient prolongé. J'ai travaillé jusqu'en juillet, tout le mois de juillet complet, parce que le mois d'août, ils ferment au niveau de l'atelier en bas et normalement j'aurais dû reprendre en septembre et j'ai repris en octobre.

Et quand vous êtes revenu en octobre, c'était pour le SAV?.

Au début non, parce que j'ai fait une semaine, donc début octobre, toute première semaine, j'ai fait une semaine à l'atelier

Comme j'étais tout nouveau, j'arrivais, je devais faire mes preuves et du coup, de fil en aiguille, ça s'est très bien passé. Ils étaient contents de mon travail. L'ancien chef d'atelier en bas, j'ai discuté avec lui et j'avais dit que moi, j'étais un peu bricoleur. J'aime bien démonter et remonter, chercher la petite bête. Et c'est de là qu'il a eu l'idée d'en parler à Monsieur Léger et Madame Bondil pour voir si on peut essayer au SAV. Et après c'est Monsieur Leger qui m'a dit on va envoyer Cedric directement au SAV voir ce que ça donne.

Et depuis, j'y suis resté.

Votre impression quand vous êtes arrivé à la ANRH au début ?

Je n'y suis pas allé avec des réserves, mais un tout petit peu d'appréhension. Je ne savais pas comment ça se passait, ce qu'il fallait faire, tout ça. Mais j'ai pas eu plus d'appréhension que ça pour un nouveau métier. Et petit à petit, j'ai pris le fil et j'ai travaillé comme je pouvais.

Et puis moi, je suis, on va dire, assez ouvert d'esprit. Je discute avec tout le monde, je parle avec tout le monde, des fois peut-être un peu trop. Mais oui, j'ai quelques petites remontées par Richard, mais ça va.

Votre travail actuel ?

Alors au SAV, on répare des robots aspirateurs laveurs de sol et laveurs de vitres de la marque Eziclean.

On reçoit les robots des clients, ça peut être en garantie ou hors garantie. On fait une expertise sur le robot pour voir ce que le client dit et on compare avec ce qu'on trouve réellement sur le robot. On prend un petit peu de temps pour le faire.

Mais une fois qu'on a localisé la panne, donc on va voir dans notre stock à nous si on a la pièce et qu'on peut le réparer. Si on l'a pas, on envoie directement une demande de pièce parce qu'on a un logiciel exprès pour rentrer la panne, pour tenir informé de la situation du robot et après une fois que tout le robot est terminé, enfin surtout les réparations, on fait des tests pour voir si tout concorde bien. On active les programmes de nettoyage, tout est OK.

S'il n'y a pas de bruit suspect, si on détecte la moindre faille qu'il peut y avoir, si c'est bon ou pas et quand il a réussi tous les tests, on le fait directement partir chez le client.

Les derniers modèles qui sont sortis, qui sont un peu cher quand même. Le prix, ça tourne entre le minimum 250, 300 et ça peut monter jusqu'à 1300, 1400.

Vous êtes en contact avec les magasins ou avec le client lui-même ?

En fait, le client passe directement par le site de Eziclean parce qu'il crée un ticket exprès pour son son robot et c'est Eziclean qui voit avec le client par rapport à l'envoi et tout. Une fois que le client a envoyé ça va directement à nous. Et donc c'est nous le SAV qui discutons avec Eziclean pour leur dire s'il faut le remplacer ou pas.

C'est ça fait longtemps que l'atelier de Peyruis travaille pour Eziclean ?

Ça c'est une bonne colle, parce que c'est je sais pas du tout ! Je sais que quand je suis arrivé il y a 2 ans en octobre 2022, ils étaient déjà là, je pense que c'est peut-être un an avant.

Vous êtes combien dans votre équipe de réparateurs ?

On a la réceptionniste téléphonique hotline Eziclean c'est Corinne, on a le chef d'atelier Quentin avec nous, il y a mon collègue David qui est avec moi. Il y a Alexandre qui est avec moi aussi, qui est un peu loin derrière et il y a moi en dernier.

La Hotline

La hotline, c'est franchement une bonne idée parce qu'on peut renseigner les clients qui ont vraiment des questions.

Quand on reçoit l'appel donc, c'est Corinne, la réceptionniste hotline, qui nous appelle directement en premier en nous disant : tel ou tel client a un problème, est ce que tu peux le renseigner pour lui répondre ?

De là, quand je lui donne le feu vert que je suis calé sur le sujet, je lui dis : passe le moi. Quand j'ai le client au bout du fil ;je lui dis : Bonjour, qu'est-ce que je peux faire pour vous ? Quelles sont vos questions ? Après, on va entamer une discussion sur le robot et si je peux répondre à ses questions, tant mieux si je peux l'aider. Mais si vraiment ça coince au niveau du diagnostic téléphonique, je lui propose plutôt de le renvoyer directement chez nous.

Quel type de panne arrivez-vous à réparer tout seul à distance ?

Ça peut aller de la batterie, parce que ces robots fonctionnent aux batteries au lithium, ou souvent, ce sont des consommables, les brosses, les brosses latérales, les brosses centrales, des lingettes. Enfin tous les petits trucs du quotidien qu'ils doivent regarder. Et souvent, ça peut être aussi un petit bac à poussière, un bac à eau, quelques petits trucs comme des manches aussi, ça nous est arrivé de l'envoyer.

Depuis quand faites-vous la hotline ?

La hotline, c'est très récent. Ça fait moins de 6 mois qu'on a réellement créé la hotline et on a amélioré petit à petit des petites choses, on est constamment en évolution au niveau de la relation clientèle.

Comment avez-vous été formé ?

J'ai été formé par mon collègue David, ça fait déjà un bon moment qu'il est ici. C'est grâce à lui que j'ai su tout ce que je sais maintenant aujourd'hui et je le remercie d'ailleurs énormément parce qu'il m'a vraiment tout appris. C'est, mon papa, quoi, en gros.

Ah, il a quel âge ?

De mémoire, si je ne dis pas de bêtises sinon il va me taper dessus, je crois qu'il a dans les 47, 48 balais. 10 ans de plus que moi à la louche. J'espère que je le rajeuni surtout !

Qui avait eu cette bonne idée de la hotline ?

Il me semble que c'est Monsieur Leger qui a eu l'idée et qui a directement demandé à Eziclean. Et je pense qu'ils étaient d'accord.

Vous êtes en contact, vous, avec les gens de Eziclean

Non, moi je suis plus proche des clients qui appelle. Sinon, quand je fais un robot, une fois l'expertise et tous les pièces demandées, j'envoie directement un mail à Eziclean alors en disant tel robot on a besoin de telle pièce et après c'est eux qui nous l'envoie direct.

Est-ce que vous pourriez me raconter comment se passe une journée ordinaire ?

On commence tous les jours à 8h15. Et donc du lundi au jeudi, c'est 8h15 jusqu'à 16h40, avec une pause entre midi et midi et demi.

Et donc le matin, j'arrive, j'allume tout mon matos, je me mets en place pour la journée. Une fois que 8h15 est arrivé, je remplis ma feuille de présence. Bon, Richard il râle un petit peu, parce que la feuille il faut la donner à la fin de la journée. Mais moi, je la donne toujours au début, j'ai pris l'habitude, j'arrive pas à changer.

Et après, une fois que j'ai déposé ma feuille, j'attaque directement, j'ouvre les listes qu'on a de Eziclean et je vois les robots qu'on a en réception. Et je les prends par date, en commençant par le plus loin.

Vous avez un délai à respecter ?

Oui, il y a un délai, mais je me rappelle plus exactement, parce que moi c'est vrai que je répare, répare, répare. . Il me semble que c'est dans les 30 jours.

On travaille aussi avec Boulanger parce que Eziclean, je pense qu'ils ont dû avoir un accord avec Boulanger. Et en fait, quand les clients achètent des robots Eziclean à Boulanger, admettons, 6 ou 7 mois après ils ont un problème, un dysfonctionnement quelconque, ils le renvoient directement à Boulanger et Boulanger nous l'envoie directement à nous. Et c'est moi qui les répare.

Une réparation, ça dure combien de temps ?

Tout dépend. Si la pièce est en stock, c'est dans les 3 jours on va dire. Si c'est une batterie, dans les 2 jours il repart grand max.

Après, si c'est une pièce qu'on attend....Parce qu'en fait les réceptions de pièces demandées sont longues, c'est ça qui me chagrine un peu moi, c'est qu'il y en a beaucoup qui partent en destruction par rapport au hors délai. Nous, quand on demande la pièce, on a fait tout dans les temps et parce qu'on est très carré sur ça. Mais une fois, on a mis 2 mois pour avoir une pièce. Et moi, j'étais pas content.

C'est pour ça que j'en discute beaucoup avec mes collègues, mon chef d'atelier, avec Monsieur Leger. J'en discute énormément des problèmes comme ça pour qu'on puisse essayer de les résoudre.

Comment vous formez vous aux nouveaux modèles ?

C'est vrai que certains aspirateurs sont quand même ultra complexes. Les tous derniers, qu'on a, c'est une pointe de technologie. Il y a des capteurs partout, il y a des fils de partout. Il faut vraiment regarder chaque élément, bien minutieusement. C'est incroyable la technologie qu'il y a dedans.

J'avais posé la question à Monsieur Leger en lui disant : quand Eziclean sortent un tout nouveau modèle, ce serait bien qu'on ait un modèle pour nous en premier avant de recevoir ceux des clients.

Vous me l'envoyez chez nous pour qu'on puisse nous s'instruire de cette nouveauté avec mes collègues, mon chef d'atelier et moi-même pour qu'on puisse enrichir pour dire. Parce que quand les clients nous posent une question, on n'a pas la chronologie de l'ordre de réparation ou de connexion, on n'a pas d'infos.

Avec un des modèles, il y avait un problème de connexion et le client n'y arrivait pas. Alors, avec mon chef d'atelier, je l'ai filmé en train d'appareiller la base de rechargement avec le robot puis le mettre sur l'application Eziclean avec la tablette. Le lendemain ou le surlendemain, un client qui appelé. C'est mon collègue David qui l'a eu au téléphone, en fait c'était un grand Monsieur du SAV et il a trouvé que c'était vraiment bien calé

On a des robots qui viennent l'Europe entière, on peut avoir des robots d'Allemagne, d'Italie, d'Espagne. On a des robots du Luxembourg, de Belgique qui viennent et qui se font réparer par nous.

On utilise la traduction sur Internet pour comprendre ce qui ne va pas. Nous, on leur répond en français, on leur donne aussi la preuve que le test a été fait. On le met directement sur une page. Le chef d'atelier, clique sur les rapports à mettre au Chronopost. Il sort la feuille de test sur papier qu'on laisse dans le carton pour dire au client, on a fait tant de tests et le robot est opérationnel.

Qu'est-ce que vous préférez dans votre métier ?

C'est la recherche de panne, l'analyse, tout c'est, c'est le plus important. Je vais parler comme un jeune : c'est ultra kiffant.

Ce que j'adore c'est démonter, remonter, c'est la recherche, la technicité c'est tout ça.

D'accord, alors du coup, qu'est-ce que vous aimez moins ?

Moi, j'ai un objectif, c'est que les robots soient nickels, propres, que les clients surtout soient contents. C'est mon objectif à moi. Mais après, j'ai pas vraiment de choses que j'aime pas.

Les collègues

Travailler avec d'autres handicapés, ça c'est comment ?

Pour moi, nickel, impeccable, j'ai pas de souci particulier parce qu'on se comprend. Si n'importe quelle personne a un problème, on est tous là derrière, on est vraiment une équipe soudée au SAV. On est vraiment une équipe soudée, s'il y en a un qui a un souci, on y va.

Si par exemple moi, j'ai un problème quelconque, je sais que je peux toujours compter sur mes collègues. Ils sont toujours à mes côtés. Même le chef d'atelier sera toujours avec moi .

Je vous donne un exemple, il y a quelques semaines, le temps était vraiment pas top top, il tournait vraiment à l'orage et j'étais complètement bloqué du dos. J'avais la ceinture lombaire, je ne pouvais prendre qu'un carton à chaque fois. Je disais toujours à un collègue, tu peux m'aider ; Je ne peux pas porter et ben du coup ils venaient le porter.

Ils me disent : si tu as quoi que ce soit, si tu as besoin de quoi que ce soit, tu me le dis, si ça va pas tu m'appelles.

On est vraiment soudé..

Vous avez des contacts avec les autres activités de l'atelier ?

Alors, il y a le conditionnement, donc c'est tout ce qui est donc emballage de produits dans les cartons, ont fait des palettes et tout. On fait du remplissage de parfum. On fait du flochage sur les t-shirts, sur des stylos, parapluies, toutes sortes de choses diverses et variées qu'on peut faire dans l'atelier en bas. C'est juste un peu plus bas que nous, mais c'est nous même pas 50 mètres

J'ai pas vraiment tout en tête, mais je sais qu'ils ont vraiment une grande panoplie de choses en bas, c'est.

Et vous connaissez tout le monde ?

Ça fait un petit peu plus de 2 ans que je suis là, mais oui, j'en connais une bonne partie. On ne se voit pas en dehors du travail, mais par contre au téléphone, oui. On s'envoie des messages, des petits texto, on s'appelle : comment, ça va ? On se tiens au courant quoi.

L'ambiance est bonne. Moi j'ai aucun problème avec personne.

Comment vous voyez votre évolution ?

Moi, comme je suis, c'est très bien. je n'ai pas d'objectif vraiment futur. Tant que je suis bien dans l'entreprise et que tout se passe bien, j'ai aucun problème particulier. Si je peux faire ça toute ma vie, ça sera royal quoi.

En dehors de l'ANRH

Vous habitez loin de Peyruis ?

De Peyruis, je suis à 25, 30 minutes de route, on habite Sisteron

Quelles sont vos passions en dehors du travail ?

J'ai un petit garçon de 7 ans. Ben avec lui, c'est sportif, parce qu'il court partout. On sait que quand il s'arrête de courir, c'est qu'il est malade !. Le week-end, on sort un peu se balader, sortir un peu à droite à gauche, voir des collègues et quand vraiment il fait pas beau ou trop chaud, je veux pas trop le faire sortir, parce que j'ai pas envie qu'il attrape quoi que ce soit. C'est que je suis très protecteur. J'aime pas du tout quand il a quelque chose.

C'est vrai que là, en ce moment, je suis tout seul à la maison parce que Madame est à l'hôpital. Rien de grave, c'est juste une remise en forme par rapport à son COVID qu'elle a eu. Elle a eu un COVID très dur parce que elle est restée un peu plus d'une semaine à l'hôpital sous oxygène. Ça a été compliqué. J'ai cru qu'elle allait passer l'arme à gauche. Au fil du temps, au fil des années, ça va de mieux en mieux, donc on remonte la pente petit à petit.

Du coup, ma femme elle est à l'hôpital et mon fils je l'ai amené chez mes beaux-parents parce que comme je reprenais le travail, j'avais pas d'autre solution que de l'amener parce que sinon j'étais complètement bloqué .

Sinon, je prends un peu un peu de de temps pour moi parce que je suis un gamer, j'adore les jeux vidéo. J'ai toujours été dans ça dès mon plus jeune âge. Et du coup, oui, je geek. Je geek quand même pas mal. Je ne suis pas vraiment quelqu'un qui va faire la fête. De temps en temps, s'il y a une fiesta ou un mariage, j'y vais, y'a aucun problème. Mais si vraiment moi, dans la journée personne m'appelle, je sors pas, je reste à la maison et je geek avec les collègues.

Et les vacances ?

J'en reviens. J'avais 2 semaines de vacances là récemment et là j'ai repris cette semaine-là. Je suis resté à la maison, il faisait beaucoup trop chaud. Là, c'est compliqué. En ce moment-là, les températures assez costaud. Hier soir quand je suis rentré chez moi j'avais 40 degrés à l'ombre à la terrasse. C'est pour ça que je n'ouvre pas les volets avant 9h30 voire 10h00 du soir parce qu'il fait encore entre 32 et 31 degrés. Il y a 2 jours en arrière, il est tombé un orage de folie et j'ai perdu 10 degrés en l'espace d'un quart d'heure. J'ai ouvert toute la maison pour faire rentrer le frais de partout ; tout va mieux.

Il vous arrivé de parler de l'ANRH à vos amis ou à votre famille.

Oui, j'en je parle beaucoup à mes parents, à mes proches parce que je suis fier de leur dire ce que je fais. Ils sont très contents pour moi. Ils me disent : tu as su rebondir, tu as saisi l'opportunité et avoir la volonté de faire ce métier-là.

Et c'est vrai que je suis super content quand j'en parle parce que il n'y en a pas beaucoup qui ces robots comme moi.

Je leur ai expliqué le fonctionnement, leur programmation, leur connexion, tout ça. Et ils me disent : c'est vrai qu'on t'a bien formé, ça se voit que tu aimes bien ton métier.

Un dernier mot pour conclure ?

Pourvu que ça dure !

C'est le mot de la fin quoi ?

Emilie HANS, EA de Tours

Transcription de l'entretien réalisé le mardi 23 juillet 2024

Avant l'ANRH

Je suis coiffeuse de formation donc j'ai beaucoup travaillé en coiffure. J'étais passionnée par mon activité, je m'entraînais pour les championnats de France pour faire des coiffures de mariée.

Et puis après, j'ai eu des petits problèmes de santé déjà à l'époque et donc j'ai dû arrêter cette activité. Je suis réorientée dans la vente et, pareil ; je m'éclatais, j'ai beaucoup travaillé dans l'artisanat indien, ça me plaisait énormément. J'ai même été à mon compte. Je fabriquais des colliers, je faisais les marchés artisanaux. J'habitais en Bretagne à l'époque.

Après, je suis venue en Touraine pour des raisons personnelles et là j'ai eu un accident de moto, et ça a tout coupé. On m'a dit : terminé la coiffure, la vente, tout ce que je savais faire en fait. J'étais jeune, j'avais 26 ans. J'ai fait standardiste, hôtesse d'accueil dans le notariat, je ne m'éclatais pas du tout au niveau de l'atmosphère de travail, ça ne me correspondait pas.

J'ai été chez Bouygues Télécom, j'ai fait téléconseillère, où ça ne m'épanouissait pas non plus au niveau du job, parce que j'avais besoin de contacts avec des gens, des contacts physiques, pas des contacts à distance.

En parallèle, j'ai fait une formation pour être créatrice de mobilier en carton et je voulais m'orienter dans l'art thérapie. Quand j'ai eu mon accident de moto, j'ai été 3 mois hospitalisée et puis après j'ai été 5 mois et demi en centre de rééducation. Là-bas, j'ai rencontré une dame qui fabriquait des meubles en carton et qui était venue me chercher pour que je fasse ça chez elle comme de l'art thérapie en fait. Et ça m'avait vraiment éclaté

Du coup, pour monter en compétence dans cet art-là, j'ai été quasiment pendant un an en formation. Je prenais les fermetures chez Bouygues Télécom donc je travaillais jusqu'à 21h le soir et puis le matin j'allais faire mes cours de meuble en carton avec cette dame dans le centre-ville de Tours. Je suis parti de chez Bouygues et j'ai été chez Handicall parce qu'il me fallait des horaires plus en journée et avoir mes week-ends pour pouvoir faire les meubles en carton. Après, j'ai monté ma boîte de mobilier en carton vraiment orienté sur l'art thérapie. J'ai commencé à intervenir dans des centres pour enfants ou des maisons de retraite, mais je n'ai pas pu continuer parce qu'ils ont baissé toutes les subventions pour apporter un petit peu de confort.

Et puis en fait, ça ne m'a pas nourri cette activité-là. Je me suis dit, je ne vais pas creuser trop longtemps parce que sinon après ça va être trop dur de remonter financièrement. Mon mari il travaillait pour deux, donc il n'avait pas le droit de lâcher.

Alors, j'ai trouvé un job, toujours dans l'art, parce que ça me plaisait énormément. J'étais encadreuse, je fabriquais des cadres toute la journée, à l'Eclat de verre dans le centre-ville de Tours, une entreprise géniale avec des patrons supers, mais la conjoncture faisait qu'ils ne pouvaient pas me garder à temps plein, mais juste 25h par semaine. Pour moi c'était trop juste.

Même si j'étais un petit peu en mode rebelle, je m'étais déjà fait reconnaître avec RQTH, donc j'avais déjà passé un petit cap.

Je suis partie dans la vente en boulangerie pâtisserie, donc tout ce que je n'avais pas le droit de faire : station debout, gestes répétitifs. J'ai fait ça pendant 4 ans et demi et puis mon corps m'a lâché et je suis allée à l'hôpital. J'ai été opérée et j'ai pris conscience que je n'avais pas trop de choix.

J'ai été sur un forum à la mairie de Tours où il y avait l'ANRH. Je n'étais pas hyper à l'aise, je bafouillais et je leur ai dit : voilà je postule chez vous, mais je sais pas ce que vous demandez. Je suis motivée, je veux bien apprendre, mais bon, je préfère vous le dire hein, je ne connais pas ce que vous proposez. C'était pour un poste d'agents administratifs, dans une assurance pour faire

de la préparation de courrier. Et puis sortir des fichiers pour que les gestionnaires d'assurance travaillent avec.

À l'ANRH

Le lendemain matin à 9h, mon téléphone sonne c'était le responsable de l'activité. Ils m'ont embauché sur la prestation. Au départ pour 3 mois, ensuite on a été jusqu'à la fin de la prestation parce que ça s'arrêtait. Du coup, Louis, qui était mon chef d'équipe à l'époque, m'a proposé de le remplacer car il voulait poursuivre des projets personnels en dehors de l'association. Je me suis dit : attention moi j'en n'ai jamais fait ça, j'étais coiffeuse même si j'avais été gérante de salon de coiffure. Mais il m'a dit : ne t'inquiète pas, on va t'accompagner.

Du coup, une fois que la Matmut a été terminée, j'ai intégré l'activité en poste d'accueil qu'on avait donc chez Dalkia Wordline et à la Banque populaire. J'étais le backup, donc je faisais tous les remplacements au pied levé, ça me plaisait énormément parce que pas de lassitude justement.

Et puis après, j'étais là coordinatrice entre les collaborateurs en poste et puis les clients et l'ANRH, je faisais le lien avec tout le monde.

Je suis passée ORP, après j'ai été OPA et ensuite ils m'ont passé chef d'équipe administratif. C'était pour les prestations administratives à l'extérieur de l'ANRH, je travaillais avec les clients et les collaborateurs à l'extérieur de l'ANRH.

On travaillait vraiment en autonomie, c'est ça qui me plaisait énormément parce que je bougeais, parce qu'on avait des prestations jusqu'à Blois. Il y avait des prestations ponctuelles qu'on mettait en place avec Val Touraine Habitat pendant 4 mois. Donc là, c'était vraiment de l'intensif pour faire de la saisie d'enquête où je faisais monter en compétences les collaborateurs, j'accompagnais les collaborateurs aussi. C'était sur Amboise, donc j'allais les voir et c'est vrai que j'avais un lien avec les collaborateurs, mais aussi avec les clients.

J'ai eu des clients, plusieurs fois, qui me disaient : Ecoutez, vos collaborateurs, ils font vraiment du super boulot, il faudrait les augmenter. Alors je leur répondais : si vous voulez faire plein de choses avec les collaborateurs, allez-y embauchez les ! : Et c'est comme ça que pas mal de mes collègues ont été embauchés. Il y a dû en avoir 5 ou 6 je crois au sein de mon équipe.

Du coup, c'est Monsieur DUBOS et Clémence qui était aux ressources humaines, qui ont repéré mon profil pour me faire basculer sur le poste de chargé d'insertion. Et ça fait 2 ans que je suis à ce poste.

Vous avez été une des premières chargées d'insertion dans l'association ?

La première, c'est Sadia à Rouen. C'est elle qui vraiment a été moteur sur la sortie positive, le CDD tremplin. Et puis après, il y a eu d'autres chargés d'insertion avant que moi j'intègre ce poste.

En fait, c'était un poste qui était une mission temporaire et ensuite ils ont vu qu'il y avait vraiment des actions à faire de façon plus pérenne donc ils m'ont fait évoluer sur ce poste.

Les CDD tremplin, ça date de quand déjà ?

Ça date de 2018, ça a été mis en place par l'État en période de test. L'ANRH a choisi de participer justement à ce test. Ça a permis de faire évoluer ce dispositif et ensuite, ça a été intégré dans le code du travail en 2022. Ce qui correspond à la pérennisation du poste de chargé d'insertion au sein de l'ANRH de Tours en 2022 pour moi.

Une journée ordinaire d'une chargée d'insertion

En fait, il n'y a pas vraiment de journée ordinaire. Toutes les journées sont un peu ponctuées par ce qui se passe à l'ANRH

Je travaille beaucoup en lien avec le service RH, avec les chefs d'équipe, les responsables d'activité, pour pouvoir justement déterminer les besoins qu'ils ont au niveau des effectifs, ce qu'ils font comme prestation de services pour pouvoir trouver des profils qui correspondent

Après, ce qui est la partie super agréable, c'est d'accompagner des collaborateurs qui sont en CDD tremplin pour échanger avec eux. Donc on fait des bilans tous les mois.

J'ai des collaborateurs que je vais voir tous les jours. On se fait des petits rendez-vous qui ne sont pas formels, mais on a des échanges réguliers avec les collaborateurs, par rapport à leur projet professionnel, comment ils se sentent, comment ça se passe.

Et puis je peux avoir aussi des journées où je vais aller sur des salons pour mettre en avant le CDD tremplin et la relation client à mettre en place pour le développement de la prestation CDD tremplin : soit le pur recrutement, mais aussi pour la prestation pérenne au sein de l'ANRH.

Parce que on sait bien que c'est hyper important pour pouvoir justement faire évoluer des CDD tremplins au sein de l'ANRH de passer après justement en prestations d'appui à l'extérieur. C'est par exemple ce qu'on fait à Tours au sein de la relation client à distance. J'en suis à la 2e sortie, j'espère qu'elle va être positive, mais je n'ai quasiment aucun souci. Je pense qu'à la CNAV, ils vont l'embaucher, Djamilia, elle bosse au top. Et puis elle a un savoir être au top

En fait, ce sont des collaborateurs qui ont été en réorientation professionnelle de leur côté ; suivis par Cap Emploi ou par d'autres organismes, qui ont passé un titre de conseiller relation client à distance. Et ensuite, quand ils sont partis chercher du travail, ils n'avaient pas d'expérience, donc personne ne leur offrait la possibilité d'avoir un job. Alors, ils ont postulé à l'ANRH parce qu'ils ont une situation de handicap qu'ils n'assument pas forcément parce que ils sont très frileux par rapport au fait de le mettre sur leur CV.

Même si ça a beaucoup évolué, ils ne sont pas tous dans une période d'acceptation de leur handicap et des fois ils sont un peu mal à l'aise avec ça. C'est vrai que je connais bien le sujet vu que je l'ai vécu bien moi-même.

En fait ils viennent acquérir de l'expérience puis travailler sur leur savoir-être, ce qu'ils souhaitent vraiment, dans quoi s'orienter au niveau de conseiller client à distance. Par exemple, j'ai eu un profil où la personne adorait parler d'argent donc on l'a orienté vers un centre de relations clientèles où leur activité principale c'était le recouvrement.

Là, j'ai eu 2 collaboratrices qui m'ont dit : moi, c'est le suivi, l'accompagnement des personnes, les aider, leur trouver des solutions. Et là on a un partenaire de la CNAV, donc du coup, je les place sur des prestations à la CNAV

Vous voyez c'est des profils qui sont compétents, qui ont acté leur reconversion professionnelle, qui ont passé un titre à l'extérieur, mais qui n'avaient pas d'expérience pro en fait.

Il y a une durée moyenne où maximale de cette période de CDD tremplin ?

C'est 4 mois minimum 24 mois maximum. Mais après ça dépend des profils, y a des profils qui vont évoluer assez vite et qui souhaiteront sortir plus rapidement. Il y en a d'autres qui vont vouloir rester un petit peu plus longtemps, qui ont besoin d'un accompagnement un petit peu plus long. Parce que il y a l'accompagnement professionnel, que je leur dispense. Mais il y a aussi l'accompagnement psychologique et social et ça c'est super.

C'est une grande force de l'ANRH, parce que j'ai travaillé dans une autre entreprise adaptée, chez Handicall, et je ne savais même pas la définition d'une entreprise adaptée. Je n'avais pas vu la force que ça a une entreprise adaptée et à l'ANRH y a vraiment des choses qui sont mises en place pour accompagner les collaborateurs.

D'accord, donc si je comprends bien, soit vous placez les gens entre dans des activités existantes pour les former, mais vous pouvez aussi faire créer des stages ailleurs, même chez les gens qui sont pas clients de l'ANRH.

J'ai une personne qui est arrivée en me disant : voilà, je veux faire de l'administratif, je suis en reconversion professionnelle, je n'ai aucune restriction de poste et mon rêve c'est d'être

soignante. On a la possibilité de pouvoir mettre un stage en place dans un cabinet médical ou à l'hôpital en tant que secrétaire pour qu'elle voit. Et puis ensuite ; je la drive pour qu'elle puisse se renseigner auprès des centres de formation et sortir sur une formation de secrétaire médical et développer son employabilité avec un titre professionnel.

Ça permet justement de mettre des en situation professionnelle dans des entreprises qui ne connaissent pas l'ANRH. Ça nous permet de nous présenter. Et puis du coup ça peut générer justement un lien qui est pas forcément fructueux au départ, parce que c'est très long à mettre en place les liens avec les entreprises qui nous connaissent, qui nous identifient, qui nous voient comme un acteur vraiment hyper important dans l'insertion et la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap et que justement ils ne nous identifient pas non plus que dans le business.

Vous accompagnez combien de personnes en ce moment ?

En ce moment, j'en ai 8.

Et depuis 2 ans, vous en avez eu combien ?

Attendez, je ne sais pas du tout, là vous me posez une colle.

En plus des CDD Tremplin, il y a des personnes qu'on a eues en formation de technicien d'assistance informatique. Les TAI, c'était dans l'autre sens. On les a formés avant qu'ils puissent aller vers un job ou de continuer. On en a eu beaucoup qui ont continué vers une formation supérieure de techniciens supérieurs réseau,

Donc du coup ; j'avais 8 CDD tremplin et 3 EA socle. Je ne sais pas si ça vous parle l'EA socle ? Donc 3 personnes qui étaient en CDI à l'ANRH, mais qui sont qui sont sortis, les sorties positives.

Et au bout des 24 mois et ce que parfois ça ne fonctionne pas.

Au début, Le CDD tremplin c'était quelque chose d'expérimental. On n'avait pas cette visibilité, ce recul, pour identifier les profils bien spécifiques. Parce qu'ils doivent être dans la période d'acceptation de leur handicap, qu'ils ne soient plus dans la colère, le déni, tout ça parce que c'est une période courte, 24 mois

Et du coup, on a eu des collaborateurs qui ont intégré ce dispositif au départ, mais qui avaient besoin d'un accompagnement plus long.

Le travail d'une chargée d'insertion, c'est vraiment de se créer un réseau d'accompagnement, c'est à dire que pour que les personnes qui sortent de l'ANRH, il y en a qui vont sortir avec un job, il y en a d'autres qui ne vont pas avoir de job.

Et c'est une priorité pour moi. Quand ils s'en vont de l'ANRH, qu'on sache qu'ils ont l'accompagnement de cap Emploi ou de France travail, mais qu'ils aient vraiment un suivi et quelqu'un d'identifié pouvoir les accompagner dans leur recherche d'emploi.

Et en plus, je les mets en relation avec le GEC et avec le CREPI pour qu'ils puissent avoir justement d'autres accompagnements qui leur permettent de pas être seuls à la sortie.

Parce que, pendant 24 mois maximum, ils ont un accompagnement très intense : l'accompagnement de la chargée d'insertion, de la psychologue, de l'assistante sociale et de leur chef d'équipe. Et du jour au lendemain, ils se retrouvent tout seul sur le marché du travail, c'est violent. Donc du coup, on met en place un accompagnement derrière pour qu'ils ne soient pas seuls et j'ai des nouvelles par les organismes, mais aussi je prends des nouvelles, des collaborateurs, régulièrement,

Vous êtes en contact avec vos homologues dans des autres établissements ?

Du coup, c'est ça qui est super, parce qu'on se voit, on construit ensemble nos outils, on construit ensemble nos bonnes pratiques de manière à avoir justement des pratiques qui soient homogènes dans chaque établissement.

On va avoir fois des journées sur la région parisienne pendant une journée ou 2 jours avec des groupes de travail. On a une réunion de chargée d'insertion tous les 15 jours pour pouvoir avoir des échanges de bonnes pratiques. On échange sur des cas concrets, sur des difficultés, des points positifs.

Et puis, ce qui est super, on se rassemble beaucoup autour de Aurelie Lecoq qui est notre responsable du pôle sortie positif : elle est moteur, elle l'incarne, elle le vit

On est toute heureuse quand on se retrouve même en teams. Et puis, quand on se retrouve dans la région parisienne, c'est ce qu'on dit à chaque fois : c'est chaud de se dégager une journée ou 2 journées pour venir sur Paris, Mais une fois qu'on y est, qu'est-ce qu'on est bien ensemble !

Il y a des chargés d'insertion dans chaque établissement ?

Non, pas encore. Et puis il y en a qui ont 2 établissements, ça a été un choix stratégique de l'ANRH. Donc après ça dépend des tailles des établissements aussi. Mais j'avoue que 2 établissements, moi je leur dit chapeau, ça doit être chaud ! Parce que c'est des pratiques différentes, c'est pas les mêmes directeurs donc c'est plein de petits détails qui peuvent paraître comme ça, comme des détails, mais dans la pratique au quotidien, c'est très important.

Et ce que vous êtes en contact avec des homologues dans d'autres Entreprises adaptées ?

Demain je vais faire une journée de découverte parce que c'est la chargée d'insertion d'un ESRP qui m'a contacté pour qu'on fasse connaissance, parce qu'avant de prendre son poste à Fontenay qui est pas très loin de de Tours nord ; elle m'a dit : j'aimerais venir découvrir l'ANRH. Du coup elle m'a invité à aller découvrir aussi chez elle ce qu'ils font.

Sur des salons, j'ai rencontré le collectif des entreprises adaptées d'Indre-Et-Loire, ils n'ont pas de chargés d'insertion. Je sais que ADAMI ils viennent d'en prendre une que j'avais rencontré l'autre jour.

En tout cas en Indre-et-Loire, honnêtement, j'ai bien senti qu'on était hyper moteur par rapport au CDD tremplin

Parce que vous pensez que l'accompagnement est différent ?

Oui. Par exemple, c'est un retour d'expérience qui est très important ; les TAI l'ont tous mentionné. L'accompagnement social et psychologique et professionnel, c'était hyper présent et qu'ils n'avaient pas conscience que ça pouvait être comme ça.

On s'est fait un petit repas un midi, c'est Monsieur DUBOS qui avait souhaité qu'on fasse ça et c'était génial de pouvoir tous se retrouver pour se faire un retour justement dessus quelques mois après et du coup ils ont tous dit que l'accompagnement qu'ils avaient était hyper confortable.

Comment voyez-vous votre évolution ?

Pas là pour l'instant,

J'ai cette chance que Monsieur Dubos m'a accompagné depuis le départ. C'est un responsable qui m'a rassuré sur le monde des patrons en fait, parce qu'avant on m'avait tout le temps fait miroiter pas mal de choses. J'attendais, j'essayais, je travaillais, je me donnais et puis il n'y avait pas grand-chose derrière qui suivait. Et Monsieur Dubos quand il m'a intégré à ANRH, en ayant la volonté de me faire évoluer, tout ce qu'il m'a dit, il l'a toujours tenu en fait.

Et après, les responsables d'activité, ils étaient avec moi aussi. J'en ai eu plusieurs qui ont été top, Christophe Elouard, Gilles Vernet. Après, j'ai eu Eric Huguenin, responsable adjoint de Monsieur Dubos, qui m'a beaucoup accompagné aussi

Donc, donc ça c'est quelque chose. Merci beaucoup en tout cas pour ça.

Monsieur Dubos m'a dit : il faut monter en compétences, mais il faut aussi avoir un titre . C'est pour ça que je vais avoir une formation de chargée d'insertion cette année pour passer un titre professionnel en juin prochain.

Je voulais que ce soit en dehors de mon temps de travail, principalement parce que j'ai du travail et que je ne veux pas lâcher mes collègues. Quand je dis mes collègues, c'est tout le monde, c'est les collaborateurs que j'accompagne, mes collègues, chefs d'équipe.

Du coup, je l'ai pris sur mon CPF pour en avoir une partie sur mon temps perso donc j'irai lundi soir et puis y a quelques heures de formation sur mon temps de travail

Même si j'ai l'expérience terrain je n'ai pas les fondamentaux. Ça va me faire découvrir tout le côté vraiment de l'insertion sociale, vraiment sans la spécificité du handicap.

Et justement, le handicap, comment vous êtes-vous formé ou acclimaté à accompagner des personnes en situation de handicap ?

En fait, j'ai été accompagnée tout, tout au long de mon parcours.

J'ai eu des formations par l'ANRH qui ont été top. Quand j'ai été nommée ORP et ensuite, surtout, quand je suis passée OPA. C'est un positionnement qui était pas évident d'avoir des instructions à passer aux collaborateurs sans avoir un niveau hiérarchique avec eux.

Ensuite, comme coordinatrice, c'était pas évident non plus, et là aussi ils m'ont accompagné. Parce qu'il y a des choses que je pouvais retranscrire et d'autres qu'il ne fallait pas que je transcrive. Ils m'ont fait une formation sur la sensibilisation au handicap aussi, qui a été hyper riche.

Après, quand je suis passé chef d'équipe, j'ai eu une formation par l'UNEA pour chef d'équipe en entreprise adaptée.

Ensuite, j'ai fait une formation chargée d'insertion sensibilisation au handicap, mais plus orientée justement sur le côté chargé d'insertion RH.

Mais ce que je pense vraiment, moi qui suis en situation de handicap, on devrait accompagner tout le monde dans les mêmes conditions.

C'est souvent ce que j'avais comme échange avec des clients quand j'étais chef d'équipe à l'extérieur. Il y a plein de chefs d'équipe avec qui j'étais en relation et qui me disaient, mais pourquoi nous, on n'a pas cet accompagnement en entreprise ordinaire ? Parce que ça nous ferait tellement de bien en fait, pour pouvoir lâcher prise. Il n'y a pas que des personnes en situation de handicap qui auraient besoin justement de ces accompagnements là

On a des situations de handicap, on n'est pas handicapé. Tiens oui, je rebondis là-dessus, dans mon job de chargé d'insertion, je fais de la sensibilisation au handicap auprès des entreprises et ça, ça me plaît énormément. Communiquer que le handicap, c'est pas tabou, c'est pas quelque chose de bloquant.

J'ai eu un client une fois, pour une nouvelle prestation, qui m'a demandé : « La personne handicapée qui va venir dans mon équipe, elle va être handicapée comment ? ». Je lui ai répondu « ' : Ben handicapé comme moi »,...C'était fait de façon maladroite, mais c'était pas du tout avec malveillance.

Je me suis rendu compte aussi qu'il y a beaucoup d'entreprises maintenant qui font de la discrimination positive. Ce qui a le don de me faire dresser les cheveux sur la tête !

Un jour, j'ai fait une sensibilisation au handicap dans une entreprise. Un chef d'équipe m'a dit « voilà, tout est adapté pour la collaboratrice dans mon équipe, mais je ne lui demande pas la même chose que les autres parce que la pauvre, ça va être trop compliqué » Je lui ai répondu « En fait, vous la mettez en difficulté et vous l'excluez, c'est pas bien du tout »

Et puis il y a un endroit où je suis curieuse d'y retourner. C'est chez Bouygues Télécom. Je les ai démarchés sur un salon. J'ai rencontré le Référent handicap qui m'a dit qu'on va se recontacter au septembre. Mais j'ai hâte de voir ça, car j'ai bossé là-bas pendant 2 ans. Quand j'ai postulé je n'avais pas mis en avant mon statut de travailleur handicapé. Puis j'ai attendu qu'ils valident ma période de formation, puis je leur ai dit : « au cas où, si ça vous intéresse, j'ai une RQTH ». Et là, je me rappellerai toute ma vie, le RH de l'époque m'a regardé, puis il me fait : « Ah non, pas de ça

chez nous » ! Et après j'ai compris, ils étaient tous chez Handicall qui est une filiale de Bouygues Télécom.

Est-ce que vos interlocuteurs chez les clients ont changé ?

Oui, c'est complètement différent. Depuis que je suis arrivée à l'ANRH, ça va faire 7 ans bientôt, je vois un changement. Les services achat sont vraiment présent. Il y a eu aussi des réglementations de l'État qui les a beaucoup impactés au niveau financier.

Après, d'un autre côté, ce n'est pas plus mal parce que ça les a ouverts et qu'ils se sont rendus compte qu'avant d'être en situation de handicap on est compétent. Et c'est un message que j'aime beaucoup véhiculer. Donc, ça commence à beaucoup mieux intégré.

En dehors de l'ANRH

Qu'aimez-vous faire quand vous ne travaillez pas ?

Du coup, cette année, avec ma formation, ça va être un petit peu speed !.

Mais sinon, ce que j'aime faire, c'est tout ce qui est créatif. Même si je n'en fais pas énormément, c'est le dessin, le loisir créatif, tout ce qui est créé avec ses mains en fait donc ça, ça me plaît énormément. Faire des gâteaux aussi,

À après, c'est la nature, les animaux. Tout ça me fait m'évader et me retrouver dans mon petit cocon dans ma petite bulle.

J'aime beaucoup voyager aussi. Tant que j'ai mon entourage, ma famille, mon mari, enfin mes amis autour, tout, tout se passe très bien.

Et puis le partage, partager avec les gens, ça c'est quelque chose que j'aime énormément aussi.

Gregory LEDRU, ESAT de Beauvais

Transcription de l'entretien réalisé le 8 juillet 2024

Avant l'ANRH

Est-ce que vous pouvez d'abord me raconter ce que vous avez fait avant de venir à l'ANRH?

J'étais à l'IME de Beauvais, à l'IM Pro, J'ai quitté l'IME j'avais 20 ans. Et après j'ai fait des stages dans les autres ESAT. Et après, j'ai fait un stage ici et c'est celui-là qui m'a plu.

Pourquoi ça vous a plu ?

À l'autre ESAT, l'ESAT du Thérain c'est bien, mais ils font toujours la même chose, ils changent pas d'atelier. Ici on fait un mois, mais on après on change.

Je suis arrivé ici j'avais 20 ans. J'ai 37 ans. Hier, ça a fait 18 ans que je suis à l'ESAT.

À l'ANRH

Vous souvenez de votre premier jour ici ?

Au tout début, ça faisait drôle, parce que je savais pas ce que c'était un Esat. Après petit à petit je me suis adapté.

Qu'est ce qui a changé en 18 ans ?

On a eu des nouveaux clients, Legrand on l'avait pas. Hellerman on ne l'avait pas. RS on l'avait pas i

Il y a des clients qui étaient déjà là ?

On a la Brosserie Française à côté, on l'a toujours, mais là on n'a pas de boulot.

On a le client LBD, Ils font des pinces, des chouchous pour les cheveux. on va chez eux. On va y retourner au mois de septembre.

Vous allez chez le client ?

Oui des fois. Ils font des équipes et ça tourne, c'est pas toujours les même.

Avant on a été aussi chez le client Meca-Inox à Gisors, mais depuis qu'il y a eu le COVID, on y va plus.

Vous aimez bien aller chez le client ?

Depuis que ça a arrêté on était un peu déçu. C'est des pièces ça vient de Chine, ils gardent le boulot pour eux.

On va chez le client avec un moniteur. Pareil, on y voit pour un mois. Chez LBD on a un réfectoire là-bas. Pour y aller on prend le camion. On part le matin et on revient le soir. C'est à Hermes. On part vers 8h. Et le soir on part à 15h parce que là bas ils ferment à 16h.

Quel est l'atelier que vous préférez ?

Tous. On change. On peut faire du RS, on peut faire du Legrand. Si on n'a pas beaucoup de RS, on donne un coup de main pour faire du Legrand.

Avant on faisait les radios. Les radios d'hôpital. On triait les radios pour récupérer des métaux. On les fait plus. Ca arrivait dans des gros bacs, on triait le mat et le brillant

Qu'est ce que vous aimez moins faire ?

Pas grand-chose.

Quand c'est trop lourd, on est obligé de demander à un des collègues qui nous donne un coup main pour mettre sur les tables.

Est ce qu'il y a un objet que vous utilisez souvent ?

Bah c'est pour faire les étiquettes, comme ce que je vous ai montré tout à l'heure.

Vous pouvez me raconter une journée?

On arrive le matin, on pointe. Après on va mettre ses chaussures sécurisées. Après il y en a qui vont prendre leur café. Et puis il faut qu'on soit à 8h sur le poste de travail.

Le matin, la pause dans l'atelier 4 c'est de 10h10 à 10h20. Les ateliers sont pas en pause en même temps.

Vous êtes toujours avec les mêmes gens dans l'atelier ?

Non ça change. on n'est pas toujours avec les mêmes personnes.

D'accord, donc tous les mois vous changez et de groupe et d'activité.

On change de groupe et on change de moniteurs

Vous déjeunez à quelle heure ?

En ce moment je mange à 12h40, ça dépend dans quel l'atelier je suis. Il a 2 services, le premier il est à 12h00 jusqu'à 12h50.

Et nous, c'est de 12h40 à 13h30.

Après on recommence à travailler. On a une autre pause de 15h10 jusqu'à 15h20.

On termine à 17h . Et le vendredi on fait 8 h 11h50 après le vendredi après-midi on travaille pas. Et, un vendredi toutes les 6 semaines on ne travaille pas du tout.

Les autres activités à l'Esat

il y en a qui font le soutien, le mercredi, y en a qui font l'euro. Ils apprennent l'argent ?. Il y aussi les ruches pour le miel. Il y en a aussi qui font la sophrologie.

Moi j'ai déjà fait l'euro, et aussi l'informatique.

Qu'est ce que vous avez préféré ?

Les deux c'était bien

Vous voulez rester, vous n'avez pas envie de changer ?

Non, c'est bien.

Qu'est ce que vous voulez me raconter d'autre ?

Il y aussi les bilans, maintenant, on fait les bilans avec nos référents. On fait le point, le bilan de l'année, ce qui s'est bien passé au cours de l'année.

On a aussi un projet.

C'est quoi votre projet ?

C'est de faire une deuxième RAE

J'ai fait la RAE en 2018. Sur la clé dynamo métrique de Meca-Inox. C'était le montage de vanne serrée avec la clé dynamométrique du début à la fin

Vous pouvez me raconter comment c'était ?

J'avais été voir Valérie, celle qui travaille là-haut pour m'inscrire à la RAE. Après j'ai été avec une monitrice. Elle m'a pris en photo. Et après j'ai passé mon diplôme au lycée Marie Curie à Nogent

sur Oise devant un jury. J'ai montré mon dossier avec les photos prises par la monitrice. Et après il y a eu la remise du diplôme à Soisson. Je l'ai toujours chez moi. Ils l'ont aussi là-haut en double

Donc vous voulez en refaire une autre RAE ?

Sur le conditionnement, ça serait pour RS. Expliquer ce qu'on fait. L'arrivée en palette. Dans les ateliers, la mise en sachet ou le comptage. Faire les étiquettes.

Quand on a fini, on le dit à la monitrice qui contrôle. Et on met sur la palette. A la fin, il y a le film.

Pour moi, la RAE ça sera que sur le début, le conditionnement.

J'attends une place pour passer. Parce que il n'y a pas que nous à vouloir s'inscrire.

Avez-vous avez fait des belles rencontres, des gens qui vous ont marqués ?

Ma petite amie dans l'atelier 2. Ça va faire un an au mois de février, le 19. ?

Y a beaucoup d'autres gens qui étaient là avec vous depuis le début.

Ouais, et ils sont partis en retraite quoi.

Qu'est-ce que vous pourriez me raconter d'autre ?

Quand on reçoit des papiers qu'on ne sait pas, on voit ça avec Gwenaël, elle nous donne un coup de main pour faire les papiers. C'est les papiers de la Caf, les tickets de bus, Les bus plus forts ?

En dehors de l'ANRH

Vous habitez loin ?

J'habite à côté, au foyer des Rigallois. Le matin et le soir je pars à pied. Il y a des gens, des collègues qui sont avec moi au foyer.

Ca fait un moment que je suis dans ce foyer.

Avant, je prenais le train pour venir. J'habitais avec mes parents. Mes parents en fait ils sont séparés. Mon père il habite à Senlis. Ma mère elle habite en Vendée. Quand les grandes vacances, je vais chez ma mère. Au Poiré sur Vie.

Avant on habitait à Bury. Et on a déménagé

Vous faites d'autres activités que le travail ici ?

Oui, le foot. L'entraînement c'est le vendredi après-midi. L'activité foot c'est avec le foyer, pas avec l'Esat.

Cette médaille à votre cou ?

Samedi on a fait un tournoi de foot à la SBO (Sportive Beauvais Oise) et on a fini premier. On a joué contre le foyer de Grandvilliers

Vous jouez beaucoup au foot ?

Ah oui, ça fait un moment. Le vendredi on a les entraînements. Là c'était le samedi qu'on a fait le match. Là, c'est les vacances, on va reprendre en septembre. On est qualifié pour les championnats de l'Oise.

Les autres ils ont aussi la médaille. Mais il y en a qui sont en vacances. Dans l'équipe, on est 7 et 2 remplaçants.

Qu'est ce qu'il y a d'autre comme activité ?

Des fois, on va se promener en ville, à Beauvais, voir des copains.

Vous parlez de l'ANRH avec vos amis, avec votre famille ?

J'en parle avec mon cousin. Il me dit ; ça fait combien de temps que t'es là ? Là j'ai dit ça va faire 18 ans.

Vous allez partir en vacances ?

Je pars en en Bretagne, dimanche prochain. Je pars avec un organisme. C'est la première fois que je vais là bas.

Et après, je reviens pour travailler ici au mois d'août.

Vous voulez ajouter quelque chose d'autre ?

On a fait le tour, non ?

Et après, ça me plaît ici. Je vois du monde. Dans les ateliers, c'est bien de changer.

À l'Esat du Thérain quand j'ai fait mon stage, y avait des frottements. Je me disais, vivement que je termine mon stage. Ca me plaisait pas.

Les moniteurs ici, ils sont bien, ils nous écoutent. Quand on a un problème, ils sont là.

Quand on a un problème avec la machine, on ne touche pas. On voit direct avec la monitrice.

Quand on arrive le matin et puis que ça va pas, ils viennent nous voir.

Hassan MEDOUANI, EA d'Etampes

Transcription de l'entretien réalisé le mardi 30 juillet 2024

Avant l'ANRH

J'ai fait des études à l'université, en DEUG MIAS, maths, informatique, application, sciences. J'ai fait 2 ans, mais j'ai pas terminé. J'habitais dans le nord de la France, vers Dunkerque et je suis venu sur la région parisienne pour le travail.

Donc j'ai travaillé un peu partout dans le bâtiment comme peintre. Ensuite j'ai travaillé en tant que magasinier dans une société de tout ce qui est roulement étanchéité.

Et suite à ça, j'ai eu un problème de dos. Donc problème de dos veut dire inapte au travail parce qu'il fallait faire des préparations de commande, c'était chronométré, on devait faire plus de 60 commandes à l'heure, il fallait aller vite. Et puis, on a pas le temps justement forcément de faire les bons gestes. Du coup, après 2 ans et demi, j'ai été licencié pour inaptitude.

Par la suite, je me suis inscrit à ce qu'on appelait pôle emploi. Moi je ne connaissais pas la notion d'handicap. Au départ j'avais des préjugés. Je pensais qu'un handicapé dans une boîte, c'est quelqu'un qui est en fauteuil roulant. Quand j'ai commencé à avoir un référent à pôle emploi, il m'a dit que le handicap, c'est une personne qui est reconnue par la cotorep parce que elle est handicapée par rapport au travail, par rapport à son métier. Moi mon métier c'était magasiner.

Du coup, ils m'ont dit qu'il faut faire une reconnaissance. J'ai fait la reconnaissance. Ensuite, j'ai fait ce qu'on appelle une pré orientation pour apprendre un autre métier.

Dans la pré orientation, en fait, je devais choisir entre comptabilité ou électronique, j'ai fait un stage dans une entreprise en tant qu'électronicien dans un bureau d'étude, ça m'a plu. J'ai fait des tests sur la comptabilité, ça m'a plu aussi, mais j'ai vu que c'est un peu contraignant parce que fallait pas se tromper de chiffre.

J'ai préféré faire l'électronique. J'avais deux choix après. Soit je faisais dans le bureau d'étude, soit dans l'électronique pure. Le bureau d'étude, c'était niveau bac. Moi je voulais un niveau plus élevé. J'ai repris mes études en faisant un niveau BTS en électronique. Ça s'appelait technicien supérieur en application électronique, pendant 2 ans. C'était à Bouffémont, dans le 95. Une association pour les personnes qui sont pré orientées.

Donc après ça, je suis resté 3, 4 mois sans activité en cherchant du travail.

J'ai oublié de dire que j'ai fait un stage pour avoir mon BTS au commissariat à l'énergie atomique, qui se trouve à Bruyères le Châtel. Donc c'est tout ce qui concerne l'armée, j'ai des choses que je ne peux pas dire parce que c'est le secret défense !. Après, ils m'avaient rappelé pour voir si je pouvais travailler chez eux en tant que technicien, mais ils n'avaient pas le budget de l'État

J'ai eu des propositions pendant ces 4 mois après mon BTS, sauf que c'était très loin. Donc avec mon problème de dos, aller prendre des trains jusqu'à Sarcelles ou des trucs comme ça, c'était trop loin.

Alors j'ai continué à chercher et j'ai vu l'annonce de l'ANRH qui cherchait des personnes en situation d'handicap. Donc j'ai postulé ici à Etampes, j'ai eu un entretien avec un chef et puis avec un responsable d'activité qui n'est plus là.

Bon, ils ont vu mon cursus, mes études et la semaine d'après j'ai commencé. Le Poste, c'était un poste de réparateur de machines Nespresso. J'ai commencé le 4 février 2000.

À l'ANRH

Vous pouvez me raconter votre première journée à l'ANRH?

Ma première impression, je voyais toutes les machines. Moi je suis électronicien, c'est plus dans les cartes électroniques, dans les composants, tout ce qui est résistance, tout ce qui est condensateur. J'étais un peu impressionné par l'atelier parce qu'il était grand et on avait plein d'activités, plein de machines.

Bon, tout ce qui est diagnostic, ça ne me faisait pas peur. C'était plus le côté mécanique, manuel des machines. Je me suis dit, ça va être compliqué, mais finalement non, comme je suis un peu bricoleur. Je me suis vite adapté parce que c'est quand même un domaine, l'électricité, que je connaissais du fait de mon BTS. Il me restait juste à apprendre la technique pour ouvrir les machines et pour les fermer.

Par la suite, comme ils ont vu que j'avais quand même des connaissances, j'ai commencé à faire un peu toutes les machines Nespresso. Et peu après, j'ai intégré aussi le PEM (*Petit ElectroMénager*) . Au départ, c'était Magimix, et ensuite ça s'est agrandi.

Donc dans l'atelier j'ai un peu tourné, j'ai un peu fait toutes les activités de réparation, diagnostic des machines.

Quel a été votre parcours ?

J'ai commencé directement en CDD et j'ai commencé à travailler la semaine d'après.

À l'époque, on avait des machines plus compliquées que l'on a maintenant. J'ai commencé sur des machines Nespresso plus complexes avec plus d'électronique que maintenant. On m'avait formé moi sur les grandes machines parce qu'il y en avait pas beaucoup qui le faisait. Ils ont vu un peu le bagage que j'avais et puis ils ont vu que je me suis adapté.

Ensuite, j'ai continué à réparer les machines et par la suite, je suis devenu assistant de production quelques années plus tard. Pour assister les gens et assister le chef aussi pour toutes les activités. Dans le SAV, le métier d'assistant, c'est de réapprovisionner les pièces qu'il faut pour les opérateurs qui sont dans l'îlot, les aider quand ils ont des problèmes sur des machines.

Ensuite, à un moment donné, ils ont eu besoin de moi au PEM sur Saeco . Pour Saeco, ils avaient toute la logistique. Ça veut dire qu'on devait répondre aussi aux clients. Le client il appelle, on a un genre de PowerPoint qui nous permet de répondre à certaines questions. Donc, il y a des problèmes qu'on résout par téléphone. Et sinon quand on arrive pas, on fait livrer la machine et on la répare. Donc j'étais un petit peu là-dedans pendant quelques années.

Ensuite j'ai fait, j'ai fait Delonghi, les robots cafés, pareil. Quand ils avaient besoin de moi, soit j'allais chez Nespresso, soit j'allais chez PEM en fonction de l'activité, en fonction du besoin. Ce qu'on faisait à l'époque c'était que les ressources on les mettait là où on en avait besoin.

Il y avait beaucoup de gens aussi polyvalents que vous?

Il y en avait quelques-uns. Maintenant on a des jeunes, ils ont fait quelques études, mais à l'époque c'est vrai qu'on pouvait pas mettre tout le monde par exemple sur Delonghi ou sur les Saeco, c'est des machines un peu complexes et il faut vraiment savoir diagnostiquer, trouver des pannes, connaître bien l'électricité. Savoir utiliser un appareil de mesure. On en a certains à l'époque qui étaient capables de faire ça. Il y en a d'autres, il faut les assister, malheureusement, c'est comme ça.

Formateur

Ensuite, ce qui s'est passé, c'est qu'il y a un responsable d'activité qui est arrivé, qui est devenu directeur après, c'était Emanuele Airi. Il est parti en retraite, c'est Nathalie qui l'a remplacé.

Donc, Emanuele Airi est venu me voir un jour. Il m'a dit : qu'est-ce qui se passe ? Pourquoi on n'arrive pas à avoir de belles réparations. Alors moi je lui ai expliqué c'est parce que il y a

beaucoup de gens qui sont pas bien formés. Ils savent pas utiliser un multimètre. Du coup, les gens ils changent les pièces jusqu'à ce que ça marche. Donc des fois ils peuvent changer des pièces qui n'ont rien à voir.

J'ai montré à Emanuele mon album que j'ai écrit, presque un petit bouquin, sur les machines à café. Je lui ai expliqué que les gens ils étaient mal formés, du coup ils réparent mal et Nespresso pouvait nous dire qu'on changeait par exemple trop de pièces.

Et c'est là justement qu'est née l'idée de former les gens.

Avant ça, il n'y avait pas de formation ?

Nous on était formé sur le tas. On a des manuels, mais ils font 200 pages. Ça veut dire qu'il faut prendre le temps de le feuilleter. Moi vous me ramenez une machine, je regarde vite fait le plan truc, mais je peux pas rester 3 h dessus. Parce qu'on est payé à la production. Enfin on n'est pas payé à rester 3 h sur une machine ou à lire un bouquin

Emanuele, il m'a demandé : si on créait un pôle formation pour former les gens, les anciens et les nouveaux qui arriveraient. Parce que les anciens il fallait les reprendre. Donc reprendre tout le monde.

Ça a commencé vers 2019. On avait créé ce pôle formation avec 3 établis. On avait fait un programme d'information pour tous les salariés qui travaillaient chez Nespresso. J'avais créé un plan de formation avec tout ce qu'il faut apprendre, tout ce qu'il faut savoir, comment utiliser un multimètre, comment réparer, diagnostiquer une machine.

Donc on avait créé ce pôle de formation pour tout le monde sur Nespresso. Il y en a je les forme pas sur les machines, mais je les forme sur les diagnostics. Il y en a je vais les former sur des nouvelles machines qui viennent d'arriver ou qu'ils savent pas faire, parce que tout le monde ne fait pas toutes les machines.

Je formais 3 personnes à la fois, parce qu'on avait juste 3 établis. Après tout dépend de la production. S'il y a trop de production, il n'y a qu'une seule personne.

Au départ, je les forme sur des machines qui ne sont pas dans leur production, mais après je les suis pendant une semaine sur des machines de production. C'est à dire qu'on fait quand même de la production. Après, tout dépend de la capacité de la personne à apprendre. Il y a des personnes, en une heure, elle va capter, c'est bon.

Il y a d'autres, il faut 2 jours par exemple, parce qu'ils ont besoin de temps, de se prendre en confiance et parce que il y a des gens en situation de handicap qui n'ont pas confiance en eux donc il faut bien prendre le temps qu'ils assimilent, et une fois qu'ils ont assimilé, ils ont confiance.

Formation veut dire aussi je reste support technique. Ça veut dire que même ceux qui sont dans les îlots, s'ils ont des problèmes sur le diagnostic ou sur des machines, qu'ils arrivent pas, je viens aussi les aider en tant qu'expert. Avec Philippe Bailly, on, était les 2 experts, on expertisait aussi les machines Nespresso. C'était lui mon chef en fait, parce qu'à l'époque j'étais pas encore chef.

J'expertisais les machines Nespresso quand ils lancent une nouvelle machine, ils nous envoient les machines pour les expertiser. Il faut qu'on regarde les machines qu'ils échangent aux clients. On expertise les machines et on leur dit : telle machine ,n'a pas de problème ou telle machine a tel problème. On les réparait pas, c'était juste pour faire une expertise sur les machines

Après, j'avais remarqué un problème, c'est qu'à chaque fois que j'avais des machines, il fallait que je reprenne la documentation.

Diagsav

Moi, quand je trouve une panne, j'aime bien écrire pour m'en souvenir par la suite. Ça m'est déjà arrivé, de revenir sur une activité 2 ans plus tard.

Un jour on m'a dit ; tu arrêtes. Tu vas retourner sur Saeco parce que il n'y avait personne pour faire des machines. Je suis retourné chez Saeco, ça fait quelques années que j'en ai pas fait. Il faut se rappeler que chaque machine a son programme, des touches spéciales pour aller dans les menus, pour voir les diagnostics. Donc à chaque fois il faut que je revois mes documentations.

Alors, j'ai écrit un logiciel en regroupant toutes les machines Saeco. En fait, vous cliquez sur la machine et vous vous allez sur les menus que vous avez besoin. Comment aller dans le menu, comment tester ci, comment tester ça. Donc j'écris un logiciel parce que je me suis dit le jour où on me redit de revenir ça m'évitera de reprendre la documentation.

Donc je l'avais présenté à l'époque à Emanuele. Il s'attendait pas à ça, il pensait que c'était un petit truc, d'ailleurs je le remercie.

Donc j'ai créé ce logiciel là qui permettait à quelqu'un qui commence ou qui reprend l'activité, il voit la machine, c'est les photos donc il y a pas besoin de se connaître le nom de la machine, Vous cliquez sur la photo, vous avez les données de la machine. Par exemple, les pannes trouvées, les erreurs de panne. vous avez « erreur numéro un », vous savez que ça correspond à tel problème.

Donc j'avais créé ça pour éviter de chercher dans les documentations. Quand on a l'habitude d'en faire une, toujours la même, on la connaît par cœur. Mais quand on passe d'une machine à une autre, on se rappelle pas forcément.

Après ce logiciel là, j'ai commencé à créer un autre logiciel. C'est ce qu'on appelle Diagsav que j'ai cédé à l'ANRH. C'était pareil, mais c'est pour Nespresso.

Ce logiciel a la particularité de regrouper tout ce qu'on a besoin juste en cliquant sur des boutons. C'est accessible à tout le monde, même un enfant qui a l'âge de raisonner, il pourra s'en servir. C'est vraiment tactile, c'est vraiment vous cliquez sur la machine que vous cherchez, vous avez comment détartrer la machine. Vous cliquez sur un bouton, vous avez le détartrage de la machine, le rinçage, le nettoyage, les tests de sécurité à faire.

Vous avez mis combien de temps à fabriquer ce logiciel ?

Au départ je me suis mis à développer des petites applications sur mon temps libre. J'ai appris avec le logiciel Windev dont j'ai acheté la licence.

Et je me suis dit, je suis en train de m'amuser à développer des applications qui ne servent à rien. Autant développer une application qui va nous servir à l'atelier parce que moi en tant que formateur, je galère à chercher de la documentation.

Donc, Diagsav est né

Suite à ça, Emanuele m'avait proposé de le présenter à Handiformel, c'est un concours qui a lieu au quai Branly. Il m'a demandé de le présenter. Moi je lui dis non, j'ai pas fait ça pour ça, c'était juste pour rendre service. Mais il m'a inscrit quand d'office. Il m'a dit : tu vas m'en vouloir, j'ai dit, c'est pas grave.

Il y avait le directeur général, c'était déjà David, il y avait moi, il y avait Emanuele. On l'a présenté et on est arrivé quand même dans les troisièmes parmi toutes les présentations sur l'innovation.

Voilà, j'étais content parce que je ne pensais pas que ça allait en arriver là. Pour moi, c'était juste pour qu'on puisse se faciliter la tâche au travail.

Je suis devenu d'abord adjoint, je suis devenu chef de l'équipe bien après. En fait, parce qu'il y avait un chef d'équipe qui était là, qui était en arrêt. Donc en tant qu'assistant, je faisais presque un peu son boulot de chef d'équipe donc Emanuele m'a proposé. Au départ j'avais refusé parce que je me suis dit qu'en tant qu'adjoint les gens vont changer avec moi. Après Emanuele a insisté, il a dit j'ai besoin de quelqu'un. Et toi tu connais bien les machines et tu connais les gens. Alors j'ai accepté et je suis devenu adjoint chef d'équipe.

Il y avait combien de gens à encadrer ?

Plus de 20 en tout cas, au moins des fois, ça peut aller jusqu'à 30.

Donc j'ai assisté le chef tout en étant formateur bien sûr. Après c'est vrai que j'ai un peu abandonné le rôle de formateur pendant ce temps-là parce que, comme il manquait le chef d'équipe, j'étais obligé de faire la prod et faire support technique en même temps. Ce qui fait que j'ai un peu abandonné le formateur.

Donc, il y a un chef d'équipe qui est venu remplacer le chef d'équipe qui est parti parce qu'il avait des problèmes de santé. Je suis resté pendant quelque temps adjoint de ce chef d'équipe ; jusqu'à ce que on décide de créer le pôle formation.

Le pôle formation

Emanuele, c'était son but de créer un pôle formation. Moi, j'étais formateur juste pour les gens de l'ANRH qui sont déjà là et ceux qu'on recrute. Le pôle formation, c'était pour prendre des gens en CDD tremplins pendant 18 mois je crois.

Là, j'ai fait un plan sur PC pour implanter les établis. L'atelier formation est créé et on a recruté des gens. Il y avait 12 personnes à la base qui étaient recrutés. 9 ont finalement fait la formation jusqu'au bout. Tous ceux-là, ils ont fait des présentations, ils ont-ils ont eu leur attestation, ils ont bien suivi, ils ont bien appris. Il y en a même qu'on a gardé quelques mois.

Je suis content quand même parce qu'il y en a un qu'on a aidé et qui a créé son entreprise de plombier et petit électroménager et ça marche bien.

On était deux formateurs, l'autre formateur venait de Ducretet, il formait sur tout ce qui est théorie. Il venait une semaine et les 2 autres semaines, c'est moi qui formais les gens sur la pratique et tout ce qui est sécurité électrique. La pratique c'était sur le PEM ou le Nespresso, C'était toute activité. Avec l'autre formateur qui était là, on s'entendait bien donc on s'échangeait des trucs.

Le CDD tremplin, c'était différent ?

C'est très différent. Les collègues, je les connais bien. Les gens qui arrivaient, au départ c'est difficile parce que on avait des gens qui venaient d'ailleurs, qui travaillaient pas forcément comme ça. Certaines personnes, il fallait tout le temps leur expliquer. Ils te remettent en question...Mais malgré ça ils comprennent. Ça veut dire qu'une fois que c'est expliqué, c'est bon. Mais il faut quand même passer son temps à expliquer ,pour certains.

Certains avaient de la bouteille, comme on dit, ils avaient de l'expérience. Il y en a un par exemple qui était plombier. C'est celui-là que je vous ai dit qu'il a repris son activité. Il y en a un qui était électricien, un autre qui travaillait chez Amazon.

Ils étaient différents de vos collègues d'atelier ?

Les collègues, moi je les connais donc je connais leur mentalité. Je sais un peu comment m'adapter à chaque personne.

Mais quand c'est des nouvelles personnes au départ, on découvre. Il y en a qui ne parlent pas de leur handicap. Forcément donc on s'adapte. Après on le voit après par la suite, tout au long de la formation. Il y avait quand même une personne qui était autiste. Lui, il fallait lui faire faire presque tout le temps les mêmes tâches. Une fois qu'il a compris, ça passait

Vous avez été formé à encadrer des personnes en situation de handicap ?

J'ai fait une petite formation pour faire formateur interne de 2 jours. J'ai pas été formé pendant des années. Le reste j'ai appris comme ça. J'ai appris sur le tas.

Avant même d'être formateur, j'ai quand même fait une sensibilisation des handicaps par l'ANRH aussi, c'était à Paris, à l'ESAT Paris 13. Pendant 3 jours, c'était pas mal

Sinon, moi je m'adapte. Je m'adapte à chaque personne. J'ai appris depuis que je suis à l'ANRH à analyser avant de dire des choses sur les gens ou de dire des choses à telle personne, d'analyser les personnes, comment ils réagissent, comment ils fonctionnent. Je vois par exemple que pour cette personne, ça ça la blesse : je vais pas lui en parler. J'analyse les personnes avant de commencer, même plaisanter avec elles hein ? Parce qu'il y a des personnes qui n'apprécient pas forcément certaines plaisanteries. Donc je m'adapte aux personnes.

C'est vraiment la patience qu'il faut avoir pour la formation. Si on n'a pas de patience, c'est un problème.

Après la fin de la première session, on a commencé à recruter après cette formation. On avait même eu des gens. Moi j'ai eu des gens en entretien. Après ce n'est pas moi qui sélectionne, c'est les RH. C'est eux qui nous envoient des CV, qui va les recevoir en entretien.

Moi je faisais des entretiens pour poser les questions, pour voir la personne. Moi généralement, ce que je cherche chez une personne c'est pas qu'elle soit très compétente, c'est juste l'honnêteté. J'ai pris les gens en entretien qui étaient honnêtes et qui ne connaissaient rien aux machines. Là, maintenant ils font des 16, 15 machines par jour.

Une personne qui est honnête, si elle fait une erreur, elle va le dire. Voilà, c'est le plus important, c'est qu'elle ne me baratine pas.

Les gens qui ne peuvent pas avouer qu'ils ont fait une erreur, ils vont peut-être envoyer une machine où il manque un truc, le client va se plaindre. Je préfère prendre quelqu'un honnête qui va me dire : écoute, moi j'arrive pas à trouver la panne, Tu peux m'aider ?

Après, suite à ça, Emanuele m'avait promis justement de devenir chef d'équipe. Après, il est parti, c'est Nathalie qui a repris l'activité à sa place. C'est elle qui m'a nommé chef d'équipe, formateur interne.

Mon activité actuelle

L'atelier formation, ça s'est arrêté faute d'activité il y a un an. On l'a suspendu pour l'instant. Il n'y a eu qu'une session sur 18 mois.

On devait commencer la seconde session l'année dernière en septembre.

Entre-temps, ils ont recruté, Emmanuelle comme chef d'équipe de l'activité Nespresso. Donc moi je l'ai suivi jusqu'à maintenant. Enfin maintenant, elle se débrouille sauf au niveau technique. Je suis resté en binôme avec elle, je l'ai formé sur Nespresso. Je l'ai suivi pendant quelques mois pour qu'elle connaisse un peu l'activité

Donc je l'ai suivi pendant quelques mois jusqu'à ce qu'on commence le câblage et là je reprends l'activité.

Le câblage

En fait, à une époque on avait du câblage, on avait du Vernet, le client historique qu'on a donné à Paul Buisson, c'est un Esat, quand Emanuele n'a voulu faire que du SAV

Et maintenant, on repart sur le câblage pour Benning (*équipements électriques*) et aussi pour Kocliko (*société de performance énergétique*), ce sont des clients de Lannion et de Rouen.

On a des schémas électriques, il y a juste qu'à les suivre. Mais les schémas électriques c'est difficile à connaître si on n'est pas électricien. Donc moi, pour les gens qui connaissent pas, j'ai refait les schémas avec des images.

C'est à dire que les composants je les ai pris en photo et j'ai fait des couleurs par câble entre les câbles rouges, les câbles blancs. Comme ça, n'importe qui n'a juste qu'à suivre. On n'a pas besoin d'être l'électricien pour câbler.

Vous avez été formé pour le câblage .

Avant qu'on prenne Koklico, ils m'ont envoyé un boîtier complet. C'était l'année dernière, avant les vacances. Ils m'ont ramené un boîtier complet monté. Il fallait que je le démonte et que je le remonte. Après ils sont venus juste valider une machine que j'avais faite

J'ai pas eu de schéma, mais bien sûr, je m'aide toujours de photos. J'ai fait une photo avant le démontage donc j'ai fait un temps de gamme. Je l'ai démonté et je l'ai remonté. A la suite de ça, j'ai fait des schémas à ma façon avec des couleurs. Je prends un composant photo, je le découpe avec mon PC et je fais des connexions avec des couleurs comme dans un boîtier comme ça c'est plus simple.

Benning c'est pareil. Ils sont venus, ils nous ont expliqué un peu. Parce qu'il faut quand même faire des configurations, paramétrer certains appareils avec l'ordinateur

Le seul établissement où j'ai été c'est Nogent pour les aider sur la réparation SAV de machine expresso. Et j'allais tous les mois, 2 jours par mois à Orléans quand ils faisaient aussi de la machine Nespresso.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel ?

J'ai 52 ans, Ça fait 17 ans que je suis à l'ANRH, depuis 2008.

Alors les idées que j'ai, c'est toujours dans le développement. Je vais essayer de voir si je peux faire une formation sur le développement web par le biais du CIF.

C'est vraiment le seul truc que j'ai en tête en ce moment. Il faut juste que je me lance.

En dehors de l'ANRH

Mes problèmes de dos sont toujours présents. Mais après, tout dépend de ce que je fais. J'ai 2 disques qui se frottent. C'est pour ça que des fois j'arrive pas à me mettre droit.

Avant de venir à Paris, je faisais du foot dans des clubs chez moi dans le Nord. C'est une petite ville qui s'appelle Grande-Synthe, c'est à 5 km de Dunkerque. J'ai toute la famille là-bas, Je suis le seul qui est venu dans la région parisienne.

Qu'est-ce que vous faites quand vous ne travaillez pas ?

Mon hobby, comme je vous ai dit, c'est le développement. Je suis toujours en train d'apprendre d'autres choses, toujours en train de regarder des vidéos de formation de tout genre.

J'ai un jardin ; en ce moment je fais un peu de jardinage. Comme j'ai eu une petite fille, j'ai passé plus de temps avec ma fille pendant ces vacances là aussi. Elle va bientôt avoir 3 ans, elle a 2 ans et demi.

Et les vacances ?

Je reviens de vacances, j'ai pris 2 semaines, j'ai fait un peu de jardinage.

Sinon en général, soit je vais dans le Nord voir les parents. Je passe quelques jours avec eux et les frères. Ou sinon je vais en Espagne ou sinon au Maroc. Je suis d'origine marocaine, vers Ouarzazate. J'ai un peu de famille au Maroc donc c'est pour ça que quand je prends un mois je descends là-bas. On va pas dire que c'est des vacances, c'est plus voir la famille.

Un dernier mot?

À l'ANRH, j'ai quand même évolué. Ça m'a apporté beaucoup de choses, notamment la connaissance du handicap. Avant, j'avais des préjugés. Pour moi, j'ai jamais voulu être reconnu parce que je pensais que j'avais pas de problème. Je ne voyais pas le handicap par rapport à un poste de travail.

Donc en étant là, avec toutes les formations que j'ai fait de sensibilisation au handicap, j'ai appris quand même un petit peu plus sur le handicap. Ma femme fait famille d'accueil. On a accueilli chez nous une personne handicapée, pareil ma femme a fait des formations

En tout cas ça a été une expérience d'avoir travaillé à l'ANRH avec plein de rebondissements, plein de connaissances, plein de personnes diverses qu'on a pu connaître avec qui on a pu se confronter sur certains domaines, sur certaines situations.

Voilà, c'est un enrichissement tout ça. Le fait d'avoir même des personnes qui nous ont contrarié peut-être, ça nous enrichit, ça nous a grandi.

Hélène PIALLOUX, EA de Nantes

Transcription de l'entretien réalisé le 19 juin 2024.

Avant l'ANRH

En 1997, j'ai passé un BTS, assistant trilingue que j'ai obtenu et je suis partie à la suite de ça m'installer en Angleterre pendant presque 5 ans. J'avais un amoureux anglais donc je suis partie avec lui et travailler là-bas. J'ai eu pas mal de postes différents dans le secrétariat.

C'était dans une petite ville qui s'appelle Totnes, sur l'English Riviera, c'est à côté de Torquay dans le Devon

Je suis revenue au bout de 5 ans parce que séparation et, mais par contre parfaitement bilingue. Cela aurait pu me servir au niveau du travail, mais je suis vite tombée malade après mon retour.

Pendant plus de 10 ans, j'ai enchaîné les missions intérim, les CDD. Ca ne marchait pas, ça ne fonctionnait pas. En 2009, on a trouvé ce que j'avais et qui était ce qu'on appelle un handicap invisible, comme 80% des handicaps. Et ça a tout expliqué : pourquoi ça ne marchait pas, pourquoi ça ne fonctionnait pas, pourquoi je n'y arrivais pas.

Par chance, le mari de ma meilleure amie travaille à l'AGEFIPH. Donc il a su m'orienter. Un de ses amis qui travaille sur Nantes m'a reçu en rendez-vous, c'était en 2010 pour m'expliquer comment monter des dossiers MDPH et invalidité. Il m'a dit « tu verras, ça peut être très très long ». Alors moi, j'ai fourni tous les papiers et j'ai anticipé en disant ils vont me demander tel examen, tel examen, tel examen. Donc j'ai fourni un dossier énorme, des comptes rendus opératoires, des prises de sang, et tout. Et en 3 mois, j'avais ma RQTH qui était acceptée, ce qui était quasiment du jamais vu.

Alcatel

Au bout d'un mois, j'ai vu une annonce sur le cap Emploi. C'était une embauche par une entreprise qui s'appelait à l'époque Faceo, une entreprise adaptée qui est une branche de Vinci. C'était pour un poste chez Alcatel à Nantes, à Orvault, un poste de standardiste bilingue. Il se trouve que j'ai eu le poste en juin 2011.

Au bout de 2 ans, Faceo a perdu le contrat, mais Alcatel a dit: « nous on veut garder, Hélène. Il faut que vous trouviez quelqu'un pour vous remplacer ». Et c'est l'ANRH qui a repris le contrat le 1 juillet 2013 jusqu'à la fermeture d'Alcatel en 2015.*

J'étais la seule d'Alcatel à être passée à l'ANRH, c'était un transfert tout à fait, parce que Faceo n'avait pas d'autres postes à proposer dans ma branche

À l'ANRH

Après la fermeture d'Alcatel, je suis revenue sur site et j'ai eu un poste de travail avec Françoise Faivre pendant un an. Et puis après on m'a proposé le poste au CSTB où je travaille maintenant.

J'ai un travail à temps partiel. Du fait de mon handicap, je ne peux pas travailler à temps plein. Et c'était ça le problème que j'avais avant qu'on trouve ce que j'avais parce que je ne pouvais pas faire de long travail. C'était les v, Mais maintenant, je suis ravie.

Je ne fais que du temps partiel, donc ce n'est que l'après-midi normalement. Je me partage entre le CSTB et l'ANRH. Avant le confinement, c'était le lundi et le mardi, et mon binôme, c'était le jeudi et le vendredi. Et puis après le confinement, ça a été une semaine sur 2.

C'est à dire le lundi après-midi – ou la journée selon les besoins du CSTB, mardi après-midi, jeudi après-midi et vendredi après-midi.

Mon travail au CSTB

Le CSTB c'est le Centre scientifique et technique du Bâtiment. Il y a 4 agences en France, dont une à Nantes, qui a la soufflerie climatique atmosphérique. Ils vont faire des essais au vent par exemple sur la solidité d'un pont. Avec des maquettes à l'échelle. Et ils vont tester aussi la solidité d'un véhicule, par exemple pendant une tempête, dans le sable. Ils ont aussi un bâtiment qu'ils appellent aquacyme où ils traitent la qualité des eaux : les eaux grises, les eaux normales, les eaux polluées.

Leurs clients sont des entreprises, il n'y a pas de particulier. Des entreprises qui fabriquent des matériaux. Ils vont faire des tests, des essais et aussi des normes CSTB, comme il y a des normes ISO, il y a des normes CSTB, je pense notamment aux poêles à granulés. Il y a des clients qui veulent faire certifier leur poêle à granulés.

Il y a une centaine de personnes sur le site de Nantes. Le siège est à Marne-la-Vallée. Il y aussi Grenoble et Sophia Antipolis.

Mes activités

J'ai un poste au standard, mais je ne fais pas que répondre au téléphone c'est même minime.

J'ai les clients au téléphone, mais beaucoup moins depuis le confinement, parce que ils ont mis en place le teams, les mails et tout ça. Et donc il y a beaucoup moins d'appels. Alors, à la suite de ça, ils m'ont donné d'autres tâches à faire.

Au tout début, j'y étais le lundi toute la journée et le lundi matin, c'était le pire. Je pouvais avoir 150 appels sur une matinée. Maintenant, si j'ai 3 appels dans l'après-midi, c'est bien le maximum.

Je fais beaucoup d'administratif, beaucoup de courriers. C'est gérer le courrier le matin. C'est à dire enregistrer le courrier en informatique, scanner tout ce qu'il faut l'envoyer aux personnes.

On me demande de aussi de relire des rapports, de les remettre en page, de relire de l'anglais. Et puis j'ai en charge aussi les enquêtes de satisfaction. Mais je ne les envoie pas comme ça. Je demande l'aval des assistantes avant. Ce sont des enquêtes de satisfaction auprès des clients, Donc pour ça, j'ai créé sur Forms un formulaire en anglais et en français.

Je gère aussi des réunions, les plannings des réunions, les plannings de location de véhicule. Ils ont un parc de véhicules à eux donc tel agent me dit « je voudrais réserver la Mégane, réserver la 308, est-ce qu'elle est disponible ? Est-ce que tu peux me la réserver ? » Ils ne peuvent pas les réserver par eux-mêmes, ils doivent passer par le standard.

Je fais ce qu'on appelle aussi des fiches repas. Ils vont visiter leurs clients au restaurant et Ben ils m'envoient une demande de repas donc moi je saisis tout en informatique pour que ce soit pris en compte par la compta.

C'est très très varié et c'est super intéressant.

Donc c'est passionnant. Vraiment passionnant.

L'organisation du temps au CSTB

On est un trinôme en fait. Il y a une personne qui est employé CSTB et qui lui a un 28 h/semaine. Il y a mon autre collègue de l'ANRH Christian Pellerin, on fait une fois sur deux chacun.

Ils veulent vraiment ce turnover, parce que si jamais l'un de nous part en vacances ou est malade, il faut qu'il y ait quelqu'un quand même pour pallier.

Donc on est 2 de l'ANRH à pallier sur le temps partiel de la personne du CSTB qui est à temps partiel.

On ne travaille donc jamais tous les 3 ensemble, alors on s'est fait un petit groupe Teams pour se passer les infos. « j'ai pas eu le temps de faire ça et il faut que tu fasses faire ça ». Avant, on faisait ça sur un cahier, mais je me suis dit, utilisons les outils modernes ! Alors, on le fait sur Teams.

Ce qui me plaît le plus ?

J'ai envie de dire déjà l'accueil que j'ai eu. De l'entreprise comme de l'ANRH

Chez le client, ils sont très à cheval en plus sur le handicap. C'est quelque chose qui leur tient beaucoup à cœur, ils sont largement au-dessus des 6%. Et c'est très important pour eux je pense. C'est cette façon de dire des choses, c'est : « Bonjour, comment vas-tu , s'il te plaît ? Merci, est ce 'est que tu peux ? »

On se sent, pas comme à la maison, mais on est complètement intégré.

C'était différent chez Alcatel. ?

Chez Alcatel, c'était pareil. Mais il y avait quand même beaucoup de tension parce que, quand je suis arrivée, c'était peut-être un an avant le début des soucis qu'il y a pu avoir chez Alcatel. Régulièrement, il y avait des piquets de grève donc moi j'arrivais et je ne pouvais pas faire grève avec eux., j'étais pas employée Alcatel mais ils me laissaient rentrer sur le site quand même.

C'était très bien, mais chez Alcatel, je m'ennuyais. Très honnêtement, je m'ennuyais parce que je n'avais pas d'appel, j'avais rien à faire. Ils ne donnaient aucune tâche à faire à part répondre au téléphone et vu que j'avais pas d'appel....

Ce que j'aime le moins?

Je ne vais pas non plus cracher dans la soupe ou cracher sur les collègues. mais il m'arrive parfois d'avoir l'impression que le collègue au CSTB peut avoir tendance un petit peu trop à se reposer sur nous et qu'il y a des choses qu'il a pas envie de faire et qu'il nous laisse ce qui est pas forcément plus intéressant.

Peut-être aussi parfois le manque d'information qui peut y avoir. « Bah t'as pas t'as pas fait ça ? . Ben oui, mais tu me n'as pas donné l'info. ». Comme hier, j'ai galéré, je vais vous donner un exemple. Il y a une jeune femme du CSTB qui est venue. Elle avait réservé un des véhicules du parc. Mais la clé n'était pas là . Alors, j'ai envoyé un message à mon collègue qui était là le matin. « Ah bah oui, non, je l'ai. J'ai donné la clé à Untel, il doit la ramener. » Ben oui, mais tu ne l'as pas mise dans le planning, c'est ça qui fait perdre du temps. On a un groupe Teams, C'est pas pour rien !

Une autre chose que je n'aime pas, c'est quand on va me demander plusieurs choses en même temps. Ça fait partie de mon handicap aussi. Avoir 3000 choses à gérer à la fois, c'est pas toujours simple. Mais on arrive à gérer. Ils me l'ont dit au CFCB, s'il y a des choses que tu n'arrives pas à faire, que c'est trop compliqué : tu nous le dis, on reporte à plus tard, ou on demande à quelqu'un d'autre de le faire. C'est pas un problème, ne t'inquiète pas

Et ça, ça met en confiance.

L'adaptation du travail à votre handicap ?

Il n'y a pas longtemps, j'ai dit que je ne voyais pas très bien. Alors, ils ont pris un écran un peu plus grand. Quand j'ai demandé un repose-pied, ils l'ont mis tout de suite. Le seul truc que je réclame depuis un moment, c'est un nouveau casque de téléphone. Parce que mon casque est mort et que quand il y a beaucoup d'appels que je dois noter en même temps, avoir le téléphone à la main ça crée des douleurs à force de pencher la tête à droite ou à gauche.

Mais l'informatique me dit qu'on ne peut pas le changer maintenant parce qu'on va changer le système du standard. Mais ça fait 5 ans que j'entends ça !. Donc c'est vraiment le seul petit bémol que je pourrais donner

Et l'Anglais ?

Je pratique l'anglais professionnellement, avec certains clients qui peuvent être italiens ou japonais, c'est l'anglais. Et c'était important pour le CSTB, il fallait quelqu'un qui parle anglais. J'ai des binômes, mais qui ne parlent que quelques mots d'anglais

J'ai déjà des amis étrangers grâce à Facebook, donc je parle anglais régulièrement. Je regarde les films et les séries en VO.

Un rituel ?

Quand j'arrive, il y a une machine à café en libre-service qui est gratuite, alors je prends un petit café

Mes relations avec les personnes de la CSTB

Mon interlocuteur principal au CSTB ; c'est l'assistante de direction. C'est elle qui nous dit tout ça, qui nous met toujours en confiance

Tout de suite on a été mis en confiance, même avec le directeur « Allez, on se tutoie ! ».

Moi, je vouvoie les gens que je ne connais pas, c'est normal. Mais on m'a dit, pas on est une grande famille, mais presque ça. Quand il y a des grands événements, on est conviés.

Ca m'arrive de déjeuner sur place quand j'y passe la journée. Ils ont une grande salle de pause et ils ont investi dans un Frigo connecté . On y a accès aussi.

Je n'ai pas de contact particulier avec les gens du CSTB en dehors du CSTB. Parce que déjà d'une, c'est un client, donc c'est pas des copains, c'est des collègues/clients. J'ai toujours cette idée là depuis que je fais de la prestation pour Alcatel : j'ai la casquette du client, la casquette du prestataire.

Je pense que plus ça va en fait, plus les entreprises n'ont pas envie de s'embêter à embaucher des personnes handicapées, mais font appel à des prestataires parce que il y a une facilité de dire finalement, je veux une autre personne. Ils ont un contrat avec l'entreprise adaptée, mais pas avec la personne.

Une rencontre particulière ?

Oui, chez Alcatel, la Directrice, Madame Cudot .

Tous les ans, il y avait un repas de Noël, et je travaillais l'après-midi. Elle m'a dit, « Hélène c'est Noël, on vous offre le repas de Noël » alors que je n'étais que prestataire.

C'était vraiment cet accueil que j'avais même des même des agents qui pouvaient venir avec moi plaisanter.

Un jour, un agent qui quittait Alcatel pour partir en retraite est venu à l'accueil avec une énorme boîte de chocolat pour moi, pour me remercier d'avoir toujours fait mon travail. Et c'est cette reconnaissance que j'avais que j'avais eu de lui qui m'avait vraiment touché.

Au CSTB c'est pareil, l'accueil est toujours excellent. Ils viennent plaisanter avec nous. Pour eux, on n'est pas la personne handicapée de l'accueil.

Mon travail à l'ANRH

Je suis donc à l'ANRH une semaine sur deux

Actuellement, je suis au bureau de l'accueil. Je réponds au téléphone pour passer les appels et je fais de la saisie. Je fais la saisie de ce qu'on appelle les FAJ, les feuilles d'activité journalières. Chaque agent, chaque employé, remplit une feuille tous les jours avec des codes projets. Donc tout ça je le remplis en informatique.

Je ne suis à l'accueil de l'ANRH que depuis 2 mois. Avant, j'étais au service production. Plier des courriers pendant 3 h, 4 h, 5 h, 8 h, faire de la mise sous pli ou mettre en forme des , petites boîtes en carton, compter les pièces. C'était beaucoup moins intéressant, beaucoup moins épanouissant pour moi. J'ai plus de mal à faire ce genre de travail là que de l'administratif. Ce n'est pas pour me vanter, mais je sais ce que je vau. Quand je rentra le soir j'avais des migraines épouvantables. Parce que ça gamberge. Quand on ne s'épanouit pas, ça gamberge.

Comment ça s'est fait le changement ?

Je ne l'ai pas demandé, on me l'a proposé. C'est Yousra qui me l'a proposé. Yousra et Sylvie m'ont appelé dans leur bureau et qui m'ont dit. Voilà. En plus, comme on va déménager dans de nouveaux locaux. L'acte d'accueil ne sera pas fait comme il est fait ici et je serai la première personne que les gens verront. Ça me plait, ça évite la routine, de faire des choses différentes à chaque fois.

La formation aux nouvelles manières de travailler ?

Je suis justement en formation en ce moment sur les nouvelles technologies du numérique et je passe mon Clea numérique demain matin.

Ça consiste à quoi ? C'est sur les nouvelles stratégies du numérique. Par exemple, savoir partager un document en collaboratif. Savoir organiser des réunions, savoir partager un agenda. Voilà, je vais avoir une certification là-dessus demain matin au Greta boulevard Jean Moulin, après Chantenay.

Résumer mon travail en un mot ?

Épanouissement.

Avant qu'on détecte ma maladie, j'ai eu plus de 20 ans d'errance médicale. En fait, je cumule les pathologies,

Le jour, où on a diagnostiqué la pathologie pour laquelle j'ai pu faire cette demande RQTH, ça a été un vrai soulagement. Enfin, je ne suis pas folle, c'était pas dans ma tête. Et du coup je pense que ça s'est senti aussi avec les échanges que les gens pouvaient avoir avec moi. Et je suis apparue plus ouverte, peut-être plus sympa, moins agressive.

Et maintenant, je m'épanouis dans mon travail, Ça, c'est sûr.

En dehors de l'ANRH

Les transports

J'habite à Rezé. La CSTB c'est à côté du côté de la Chapelle sur Erdre, c'est derrière les facs.

Quand il n'y a pas de circulation, par le périph, je mets 15 minutes, ça va très vite. Mais quand il y a des bouchons, je peux mettre 3/4 d'heure.

Je viens d'habitude en voiture. Mais il y a des moments où je me sens vraiment fatigué, alors je ne prends pas le risque, je prends le tramway qui me dépose devant le CSTB.

Pour venir à l'ANRH, je viens en voiture. Pour venir en transport, c'est plus compliqué. Ça me fait prendre un bus, un tramway, un autre tramway et un bus. Quand c'est bien enchaîné, ce n'est pas très long. Mais quand ça ne fonctionne pas, je prends la musique avec moi, j'ai mon casque et j'ai ma musique. Voilà.

S'il y a des moments où je n'ai pas envie de conduire, que j'ai mal au dos, mal aux jambes, des douleurs musculaires, je ne prends pas le risque. Surtout depuis que je me suis endormie au volant.

Il y a quelques temps de ça, en venant à l'ANRH justement un lundi matin, je me suis endormie au volant. Et j'ai cassé ma voiture ! En plus, deux jours avant, j'avais commandé une voiture

neuve en LOA. Et ma vieille voiture, je voulais qu'elle parte à la casse, mais pas tout de suite ! . Et en fait, j'ai fait des tests et en plus du reste, je fais de l'apnée du sommeil. Ce qui expliquais que je dormais mal et quand on dort mal, on s'endort en journée.

Parce que ça m'a calmé moi. Mais ça a calmé mon conjoint, ça a calmé ma famille, ça a calmé même Josselin. Il a été super Jocelyn, il m'a dit « si vous n'êtes pas bien, vous nous le dites, on trouvera toujours une solution. On peut vous remplacer au niveau du boulot, on peut pas vous remplacer pour votre famille. Donc ne prenez pas de risque incongru »

Les loisirs

On aime bien marcher avec mon conjoint. Mais c'est vrai que je suis tellement fatiguée rapidement après une demi-journée de boulot et je rentre, je suis vidée.

Cet été on a réservé nos vacances. On va aller un petit peu au soleil, on s'est réservé un Airbnb pour la première fois en 10 ans, à Hyères. Mes beaux-parents habitent à Fréjus donc on va faire un petit tour à Fréjus. Avec du soleil on espère ! On part début août pour une semaine, et on a hâte !

L'avenir?

Je viens d'avoir 49 ans. J'ai encore le temps, mais c'est vrai qu'il y a des moments où je me sens tellement fatiguée. Parce que bon, c'est les journées qui sont comme ça.., c'est la vie qui est comme ça aussi, c'est parfois mes pathologies. Parmi mes pathologies, je souffre de céphalées chroniques donc quand on a mal à la tête H 24, c'est affreux.

Donc ça fait partie d'un ensemble, c'est cette fatigue que j'ai.

Parfois je suis arrêtée. Je suis suivie pour plein de choses à l'hôpital et aussi en ville. Mais j'ai un médecin qui va bientôt partir en retraite. Elle me comprend bien, elle me comprend bien.

Un dernier mot ?

Je suis honorée que l'ANRH de Nantes m'ait demandé de les représenter. Ça fait très plaisir. Mais quand j'ai dit ça à mon conjoint, il m'a dit « Mais c'est normal, tu étais toujours en train de sourire, c'est normal, t'es sympa ! ».

Isabelle MORAND, EA de Rouen

Transcription de l'entretien réalisé le lundi 29 juillet 2024 dans les locaux de la Matmut à Rouen

Avant l'ANRH

Je suis sortie de l'école à 18 ans, j'ai fait un CAP d'employé de bureau et comptabilité dont j'ai travaillé dans la grande distribution, Leclerc, comme caissière. Après j'ai vivoté un petit peu à droite à gauche, J'ai fait quand même des petits contrats en intérim. J'ai travaillé dans des usines, j'ai fait un peu de tout et après j'ai eu beaucoup de mal à trouver du travail parce que j'avais mon handicap. J'étais pas appareillée à l'époque, et à l'époque je trouvais qu'on était pas assez encadré, assez aidés parce que j'allais voir les assistantes sociales, mais on ne m'avait jamais proposé l'ANRH que je connaissais pas du tout et je n'avais pas de reconnaissance de travailleur handicapé non plus. Et puis donc, j'étais pas assez, comment dire, débrouillarde, comme aujourd'hui. J'étais plus renfermée sur ma personne.

Donc j'ai perdu un peu 3 années et puis après j'ai quand même fait un TUC à la mairie de Saint Pierre les Elbeuf (*Travail d'Utilité Collective*). J'ai fait comptabilité pendant un an ;

J'avais fait le concours de la poste et j'avais raté d'un point. J'ai fait un concours des anciens combattants, et aussi les douanes, mais j'ai pas réussi à cause des oreilles.

Après, voilà, j'ai un frère qui est handicapé, qui a la polio et qui est malentendant. Lui, pareil, il a du mal à trouver du travail. Même problème que moi, pas assez aidé, pas assez orienté. Et un jour il a eu connaissance de l'ANRH et donc il est rentré dans la boîte. Après moi je me suis dit : moi pourquoi pas après tout j'arrive pas à trouver de travail. J'avais pas d'appareil auditif, j'avais pas d'argent et puis l'Agefiph et tout ça je connaissais pas non plus.

Et j'ai une famille qui ne m'a pas très aidé non plus. Donc pas assez bien entourée. Et puis du coup je suis allée vers l'ANRH en 88 et je suis tombée sur Monsieur His qui était directeur à l'époque, et il m'avait dit qu'il fallait que je fasse ma reconnaissance, RQTH

Du coup, je suis allée à la Cotorep, j'ai eu ma reconnaissance et finalement je suis rentrée le 15 septembre 1988 à l'ANRH. À l'époque, c'était rue Buddicum à Sotteville les Rouen.

À l'ANRH

Vous vous souvenez de notre premier jour ?

Oui, je m'en souviens très bien, j'ai bien été accueilli, on me fait visiter les lieux, il avait 4 ateliers, y avait le câblage, le conditionnement, c'était les principales activités Comme j'étais bien préparée, comme j'avais mon frère qui travaillait déjà depuis 2 ans, je me suis sentie bien tout de suite, j'ai bien aimé. En même temps c'est une grande découverte aussi parce que le handicap on le voit pas tous les jours. Là on apprend, un tel est handicapé de ça, un tel est handicapé de ça, on vit avec les collègues, on découvre et en même temps j'ai trouvé que c'était beau.

Au début, qu'est-ce que vous faisiez ?

Alors j'ai appris à souder, c'était sur des circuits, et j'ai appris le câblage aussi : à sertir, à passer des fils dans les gaines. J'ai appris pas mal de petits trucs et du conditionnement aussi et ça m'a plu. Sincèrement, j'ai pas eu de mal à m'adapter. La soudure ça me plaisait bien. Même l'odeur de la soudure.

C'était pour quels clients, vous vous souvenez ?

Je ne me rappelle pas, je veux pas vous dire des bêtises. On n'avait pas l'approche comme aujourd'hui. On n'était pas si informé qu'aujourd'hui. Après ça a évolué.

Je sais qu'on a travaillé aussi pour la Sagem, ça je me rappelle bien. On avait une grosse vague de soudure, on avait des circuits imprimés vierges. On avait tous les composants. On prenait la

pincette, on faisait des magnétoscopes à l'époque, et on mettait tous les composants, les petites cartes de mémoire, toutes les résistances, et on passait ça à la vague. Et après on faisait du contrôle visuel à la loupe pour voir les soudures. Ça je m'en rappelle bien de la Sagem. On travaillait un petit peu aussi pour Legrand en électricité.

Il y avait des travaux de petites mains comme on appelait ça : 4 vis d'une sorte, 4 vis d'une autre à remettre dans un petit sachet.

On travaillait aussi beaucoup pour Carrier à Franqueville Saint Pierre. ça je m'en rappelle bien aussi.

Les 20 premières années

À Buddicum, je pense qu'on est resté peut-être un an ou 2. Après, je travaillais pour un prestataire à Saint-Aubin-Lès-Elbeuf. Le patron m'avait demandé à moi et notre collègue, on travaillait chez le client. Pareil, c'était des petits composants électroniques qu'il fallait mettre, puis regarder à la loupe s'ils étaient bons, avec des fils à l'intérieur. On est resté un an et après j'ai réintégré l'atelier.

Et après, je suis restée encore un peu au câblage et après on a évolué, on a déménagé, on a été boulevard Lénine à Saint Etienne du Rouvray. J'ai repris dans le câblage toujours pour Carrier, je m'en rappelle bien. On a fait des grandes armoires pour les camions frigorifiques. Ça me plaisait. Je crois qu'on l'a fait pendant 7 ans au moins. C'était un gros client. Et c'est dommage que ça a été une perte parce que c'est vrai que c'était une grosse partie de l'atelier aussi. À l'époque, il y avait les 2 bâtiments boulevard Lénine. On avait tout un bâtiment pour nous. Et puis l'autre côté, c'était plus pour le conditionnement.

Après on a réduit parce qu'il y a eu une période de licenciement. Comme l'atelier était toujours en déficit, on a réduit tout dans un bâtiment et du coup l'autre bâtiment, comme il était en location, on l'avait loué pour un client qui faisait des épices, ça s'appelait le Comptoir Colonial. Maintenant, il est parti aux Eslettes, au sud de Rouen. Et donc j'ai travaillé aux épices pour changer un peu. Les épices, ça m'a plu aussi. C'était le conditionnement, c'était les petites bouteilles, la machine avec les épices en poudre, après on mettait les étiquettes et puis après c'était des préparations pour les vins chauds, beaucoup de choses, les persillades... Et puis aussi à Noël, les paniers composés. Il y avait des épices de tous les pays. Et encore une fois, vous n'allez pas me croire, ils m'ont proposé de m'embaucher aux Eslettes J'ai dit non, je ne vais pas au sud de Rouen. Et puis encore une fois, cette peur de me lancer ..et puis j'étais tellement bien. Alors encore une fois je suis restée.

Même à l'époque, c'était compliqué, c'était les années 2000 ?

Oui, j'étais en atelier à l'époque. On est passé d'abord au chômage technique, à l'annexe 7 pour une partie du personnel. Et après il y a eu du licenciement. Il y en a eu un bon petit paquet. Mon frère a été aussi, ça faisait déjà 19 ans qu'il était là. Lui, il faisait que du câblage.

Après la situation a un petit peu remonté, on a eu un changement de directeur, on a eu Monsieur Demaegdt, on a eu un autre directeur, je me souviens pas, mais Monsieur Demaegdt a apporté beaucoup, c'est vrai qu'il a bien relevé la situation.

Bon alors j'ai fait les épices pendant à peu près un an et demi, puis après eux ils sont repartis parce que la location était trop chère donc. Donc on s'est séparé du bâtiment, on s'est retrouvé dans un seul bâtiment. Et on m'a demandé si ça me plaisait d'aller au magasin de l'atelier : cariste, réception, logistique.

J'ai vraiment fait tous les métiers, c'est varié. On dit toujours, il faut être polyvalent ! Donc j'ai fait le magasin, je l'ai fait pendant 2 ans, j'aimais bien. Mais à un moment donné, j'ai saturé parce que physiquement c'était un peu dur pour mon dos, parce que j'ai un problème de dos aussi, la manutention des cartons, tout ça. Et puis l'ambiance des chauffeurs, j'aimais pas, c'était trop lourd. Donc j'en ai parlé ouvertement à mon chef à l'époque et puis du coup, avec la médecine de travail, on m'a changé. Et je suis reparti dans l'atelier, et je suis arrivée au conditionnement.

Responsabilités au conditionnement

Le conditionnement, ça m'a plu aussi. C'était différent, du câblage. Le câblage, c'était mon travail, j'étais plus à écouter le chef. On était bien une quinzaine. J'avais ma tâche, tous les jours, je prenais mes câbles, je faisais tout mon plan de câblage

Quand je suis arrivée au commissionnement, j'ai évolué, je me suis mis à aider beaucoup de monde, mes collègues qui étaient en mobilité réduite. Je prenais de l'aisance, je commençais à m'occuper des papiers, je commençais à m'occuper des étiquettes, je prenais des initiatives, j'allais de l'avant, ça me plaisait bien. Je travaillais et en même temps ça me donnait des responsabilités et ça m'a plu encore plus.

Du coup, il y avait une chef qui est partie à la retraite, on m'a demandé si ça me plairait de m'occuper d'eux avec un grand chef qui m'encadrerait en même temps. J'ai dit oui et c'est comme ça que j'ai commencé à évoluer : être ORP et après OAP.

Là, j'étais plus au milieu. Je prenais des initiatives, je prenais des responsabilités, j'ai fait la filmeuse aussi, j'ai fait plein de trucs.

J'aimais bien m'occuper de ceux qui étaient en mobilité réduite donc j'allais chercher le matériel dans le magasin. Et comme j'avais déjà acquis un petit peu l'expérience du magasin aussi, j'avais des transpalettes, j'avais tout ça déjà en main et puis donc je leur apportais le travail, j'allais chercher des commandes, je ramenaient, je filmais, prêt à partir.

Le passage du magasin c'a été bien aussi parce que ça a été une expérience et ça ça fait mieux comprendre le cheminement.

Les objets que vous conditionniez, c'était quoi ?

Alors moi, je travaillais beaucoup pour Kubota. C'était des pièces de Kubota et on travaillait pour Carrier de Franqueville. Eux, ils achetaient du matériel chez Kubota. Nous on recevait du matériel et on le remettait sous emballage Carrier et on mettait une étiquette avec un code barre Carrier. Donc je sortais des étiquettes selon les produits et après il fallait déballer, remballer et puis remettre les étiquettes et remettre tout ça dans les palettes.

Donc voilà je fais ça et puis après, en conditionnement j'ai fait beaucoup de petites choses.

Après j'ai refait encore un petit peu de câblage. on faisait des faisceaux, on a fait des prises périmentel aussi pour Sagem.

Bah disons qu'il y avait la polyvalence, dès qu'on avait besoin, je bougeais beaucoup,

À la Matmut

Et puis après, Gérald (*Vicquelin*) qui était mon chef à l'époque, il m'a dit, vu qu'on a licencié pas mal de personnes, et qu'on était réduit au conditionnement, il va falloir qu'on développe des activités.

Et c'est là qu'on est venu à développer le tertiaire. Ils m'ont dit on va chercher des clients et par la suite ils ont développé les espaces verts, et puis le lavage auto, pas mal de petites choses.

Et puis du coup Gérald m'a dit : est ce que ça t'intéresserait d'aller sur la Matmut à Saint Étienne du Rouvray. J'ai dit : je veux bien essayer, mais si ça ne va pas je reviens !

Finalement, ça c'est tellement bien passé que ça fait 15 ans qu'on y est. C'était en 2008.

On a commencé à 5 à Saint Etienne du Rouvray. Parce que ici, à l'époque, il n'y avait que les 2 premiers bâtiments au siège de la Matmut. Ils ont construit ensuite ce bâtiment ici et on est arrivé là quand le bâtiment a été ouvert. A ce moment-là, on était 17, 18 .

Est-ce que vous pouvez me raconter vos prestations pour la Matmut ? *

On commencé avec UGS : c'est 'Unité de Gestion de Sinistres : tout ce qui est corporel et tout ce qui est carambolage,

Et la PGS c'était le pôle gestion des sinistres, mais matériel. Et dans la France, vous avez plusieurs PGS dans la France et vous avez qu'un seul siège

Moi j'ai commencé à l'UGS. Et quand Gérard m'a proposé de travailler pour la PGS j'étais responsable de l'équipe. On était 9 à la PGS.

À l'UGS, c'était Arnaud (*Gantier*) qui travaillait avec son équipe et moi je travaillais à la PGS avec mon équipe. Et j'ai évolué, ils m'ont mis ORP. Après, OAP, puis adjoint

Depuis que je suis arrivé à la Matmut avec Gérard, il m'a fait évoluer, comme Arnaud. Arnaud et moi, ça va faire 26 ans je crois qu'on travaille. On a commencé ensemble. Il est rentré comme moi OP en câblage et on a évolué beaucoup tous les deux.

À la PGS

Donc je suis restée à la PGS 7 ans avec mon équipe. J'étais en relation avec Gérard qui avait aussi des relations avec Arnaud.

Est-ce que vous pouvez me raconter un peu plus en détail ce que vous faisiez en PGS ?

Le matin, à la PGS, on avait une liste, on appelait ça des agendas, ce sont des tâches téléphoniques. On avait une liste que les gestionnaires tapaient, mettons, ils mettaient une tâche «rappeler l'expert untel », c'était informatique, donc on avait une liste avec tous les numéros des dossiers qui fallait sortir. Le lundi, je sais qu'il y en avait 500. Je me rappelle parce que le lundi c'était la grosse journée.

Donc on était 3. Il y en a 2 qui faisaient ça. Il y en avait un qui allait à la salle courrier. À l'époque, on ne travaillait pas en sous traitance avec Tessi. On recevait tout le courrier nous-même, on avait une machine pour ouvrir le courrier..

Après, le but c'était de chercher la référence du sinistre, de la stabiloter, chercher une équipe. Il y avait 5 équipes à l'époque, et on mettait le courrier pour l'équipe concernée dans des bannettes.

Et pour tous les courriers dont on n'avait pas la référence, il y en avait un qui était à l'ordinateur et sa tâche c'était de trouver la référence. Une fois qu'on avait tout ça, on repartait, on les interclassait alpha-numériquement, dans les dossiers en rayon, de la plus vieille année à la plus récente, avec un petit classement interne.

Les agendas étaient dispatchés sur les tables au nom des gestionnaires concernés, parce que sur le dossier, y a les initiales du gestionnaire. Et après, rebelote, on reprend une partie de chacun, on allait en rayon, on ressortait le dossier et on mettait nos courriers à la première page du dossier.

Et après, une fois qu'on avait fini de tout sortir, bien sûr, il nous restait des courriers dans nos pochettes, il nous restait des agendas qu'on a pas retrouvés en rayon. Alors ça, même chose, on les dispatchait, on les remettait en travers des agendas, on mettait les dossiers courrier avec les gestionnaires, et après on comptait, on marquait pour nous l'ANR, combien on en faisait.

Et puis après on prenait les piles, on les mettait sur les bureaux des gestionnaires concernés.

Tous les vendredis, on faisait les introuvés. Les introuvés, c'est à dire on tapait une liste de tous les agendas, de tous les courriers. Après bien sûr les avoir passés à l'écran - est ce qu'ils sont clos, est ce qu'ils sont bien pour nous - Et là cette fois-ci on faisait tous les bureaux des gestionnaires, parce que sur les bureaux des gestionnaires il y avait des dossiers aussi, donc on recherchait. Dès qu'on retrouvait, on mettait dedans ce que ça concernait, un agenda ou un courrier, et on mettait « introuvé » pour qu'eux ils puissent les prendre et les retraiter.

Donc c'était surtout ça, c'était le courrier, les agendas, et les introuvés.

De temps en temps, on avait des révisions. Alors les révisions, c'est le gestionnaire qui nous imprimait des dossiers à sortir, c'est à dire des dossiers où il n'y a pas eu de mouvements depuis longtemps. Il faut y apporter une révision pour voir s'il faut clôturer ou relancer.

Je vous assure, on avait des pavés sur les meubles. C'était plus physique. Ça paraît vieux, ça paraît loin. Et puis ça faisait des grosses piles de papier ! .

En 2018, ça va faire 6 ans, on a dû arrêter la PGS dans toute la France, parce que ça se dématérialisait. Ils avaient dit qu'à l'avenir il y aura de moins en moins de papier, tout est traité plus informatiquement, tout par scan ainsi de suite. Donc il y a 6 ans, en septembre 2018, je suis revenue ici à l'UGS.

Voilà et donc j'ai travaillé avec Arnaud qui était chef et puis moi du coup, j'étais son adjointe. Ça va faire 6 ans qu'on travaille ensemble avec Arnaud.

À l'UGS

À l'UGS, c'était exactement le même travail qu'à la PGS : agenda, courrier, les introuvés, la mise sous pli. À cette époque-là, les gestionnaires tapaient leur courrier, mettaient ça dans une manette, on ramassait nous aussi à la PSG et on avait une personne qui était attirée. Souvent, on mettait une personne qui avait des difficultés, qui ne pouvait pas faire le travail comme nous, elle était occupée toute la journée à faire que ça. Et puis, ça paraît insignifiant, mais c'est un travail quand même à responsabilité parce que il faut toujours bien faire attention, faut pas mettre 2 ou 3 lettres dans la même enveloppe comme c'est arrivé. Donc à cette époque là on avait des piles comme ça de mise sous pli

Et maintenant c'est informatisé, ça va directement à la salle électrique, c'est directement voilà.

Mais je dirais bien que c'est dommage parce que moi j'adore le papier comme les livres. On dit toujours, mais pourquoi tu ne lis pas sur la tablette ? J'ai horreur de ça, il me faut du papier, il faut une sensation. C'est pas pareil.

Et puis vous voyez, à cette époque-là on avait du travail. Les journées étaient bien remplies, elles étaient bien chargées. Bah je trouve qu'on était même mieux qu'aujourd'hui.

Qu'est-ce que vous faites maintenant en UGS ?

Alors maintenant le matin, il y a une personne qui va chercher des dossiers à ranger. Voir s'il y a des dossiers clos qui ont été clôturés, donc on les met à partir dans des bacs pour archive. Et puis la mise sous pli, si peu qu'il y a, on l'a fait pareil, on la met dans un meuble, ça va partir, il y a quelqu'un du service courrier qui va ramasser tout ça.

Et après, le principal de nos tâches c'est la BAL et la CDT.

Alors la BAL, c'est les mails qui sont envoyés par les sociétaires ou aussi bien des gens d'ici et nous on les retype et on enregistre les pièces. Et ça valide une tâche pour le gestionnaire concerné, comme ça c'est clair. Nous, on retrouve lequel dossier correspond, on retype la tâche, on l'enregistre avec les pièces en PDF, on la met comme une tâche que le gestionnaire. Lui, il va trouver, il va ouvrir ce que nous on a mis, il devra répondre à cette tâche.

Et la CDT c'est la même chose, mais cette fois-ci maintenant le courrier il arrive en sous-traitant chez Tessi, à Val-De-Reuil, ils scannent tout. Quand ça arrive, c'est pas retypé, ça va être MRS, un accident de voiture ; absence de typologie... nous, notre but c'est de l'ouvrir, regarder et on a un référentiel pour dire ce que c'est et nous on retype, on va marquer de manière visible, comme ça, ça va dans la corbeille de tâches du gestionnaire, et tout de suite, pour lui, c'est flagrant.

Alors ici, si tout le monde est là, on est 6 en bas, on est 12 au deuxième étage plus 2 à Saint-Pierre de Varangeville, ça fait 14 personnes.

Sans Arnaud et moi, même si on est aussi productif en même temps. Quand on a des tâches, quand on a des plannings, quand on a des réunions, on fait notre travail de chef. Après, dès qu'on a du courant, on fait comme eux, comme ça on perd pas la main . Ça nous fait du bien aussi parce que parfois, il y a des absents imprévus. Nous, on peut donner un coup de main.

Donc en gros c'est ça : le matin c'est un petit peu le courrier et les dossiers et la journée on attend les BAL et la CDT.

Et le reste de l'équipe, ils sont là depuis longtemps ?

J'ai 2 ou 3 anciens avec moi qui ont commencé à l'atelier. Le reste, il y a des gens qui sont là depuis 10 ans, il y en a qui sont là depuis récemment, depuis 2 ans, ça varie

Quelles sont vos relations avec les gens de la Matmut ?

Oh super !

La première fois par contre, quand on est arrivé à Saint-Étienne, ils nous ont pris un petit peu en grippe, mais je les comprends. Parce qu'à l'époque il y avait des intérimaires et ils avaient tissé des liens avec des intérimaires. Et ils ont renvoyé les intérimaires pour nous prendre. Ils nous ont demandé ouvertement qu'est ce qu'on faisait là, qu'est ce qu'on allait faire. Et puis quand on disait qu'on était handicapés, ils nous regardaient de la tête au bas des pieds. Bon, c'est vrai que c'est des handicaps invisibles. Ils s'attendaient pas à ça du tout. Mais c'est normal, ils ne nous connaissaient pas et on ne les connaissait pas.

Après on a tissé de liens super. Et ici, je vous assure, le handicap ici est très bien compris

Mon métier d'encadrante

Ça fait maintenant 15 ans que vous êtes ici à la Matmut, quelles différences avec le travail en atelier ? ?

Je m'adapte. Je me sens bien partout moi. Mais par contre je vous avoue que quand je reviens à l'atelier, quand il y a des réunions, je suis contente d'y retourner, Ça, c'est la maison !

J'y retourne quand on fait des réunions de qualité, tous les un mois, un mois et demi, on se réunit tous les chefs. On fait un point sur tout, les clients, les informations, tout ce qui est les non conformités, tout ce qui est la sécurité, enfin les ressources humaines, les absences, les accidents de travail. On fait un point sur tout, les clients qu'on perd, les clients qu'on a acquis, les mouvements dans le personnel aussi bien le siège, le nouveau directeur à Beauvais, ainsi de suite.

C'est très bien.

Et pendant un moment, on faisait des analyses de pratique, mais on va le reprendre au mois de septembre. Ça aussi c'est bien parce que ça nous permet de communiquer entre les chefs. Nous, comme on est à l'extérieur, on n'a pas les mêmes problèmes que les chefs qui sont à l'atelier., Après moi j'aime bien parce que bon ça nous met quand même au courant même si on est un petit peu en retrait, mais j'aime bien parce que ça me donne la possibilité de pouvoir discuter des problèmes, des handicaps parfois de certains collègues.

Votre expérience de chef de travailleur handicapé

Nous, on n'a pas de base éducateur, on n'a pas une base de psychologie, on n'a pas tout ça. Donc ça nous permet de comprendre pourquoi cette personne-là, elle est comme ça, la comprendre, et qu'est-ce qu'il faut faire, comment je dois faire, comment je dois réagir, qu'est-ce que je dois pas dire parfois.

Vous avez eu des difficultés ici ?

Oh oui. On a des épileptiques, on a un autiste, il y a des choses à ne pas dire non plus. Après on a des gens qui ont des problèmes de comportement, je dirais un peu rebelle, et ils ont du mal avec le règlement.

Faites-vous une sélection de personnes pour travailler à la Matmut ?

Exactement. Parfois vous savez, on les prend, on les garde, on leur donne une chance. On n'est pas méchant avec Arnaud. On essaie de les accompagner, on essaie de les améliorer, mais à un moment donné si ça passe pas, ça passe pas. Il y a certaines personnes donc, malheureusement c'est dommage, elles n'ont pas pu rester à ce poste.

Après il y a des handicaps qui sont trop lourds. Après il y a des handicaps qui sont pas compatibles., aussi bien faculté mentale que comportement aussi parce que il y a des handicaps qui sont plus ou moins lourds. On a eu aussi quelques handicaps psychiques. Ça, c'est encore plus difficile. Y a des gens qui sont un peu paranoïaques, C'est pas toujours évident.

Vous avez été accompagnés, formés pour gérer ces situations ?

On le fait justement avec ces petites analyses de pratique : on nous donne des points, on nous donne des bases. Et tous les ans, on fait une grande analyse de pratiques aussi au siège à Paris. On choisit les thèmes : que peut-on en faire face à un handicap. On voit aussi les handicaps psychiques, les paranoïaques, les schizophrènes.

Ça fait longtemps que vous avez cet accompagnement ?

Oh oui, ça fait des années, je dirais bien plus de 8 ans.

Comme encadrant, on a déjà les formations normales de base comme : mener à bien mes entretiens annuels et professionnels, gestion du temps. Ça c'est pour le travail.

Et une fois l'année, on a une formation dont on choisit le thème : Les gens qui ne sont pas propres, les gens qui ont des addictions... On a plein de thèmes différents. Du coup, tous les ans, ça nous permet de voir quelque chose.

Il faut se dire que nous, on n'est pas éducateur de base. Alors c'est pas toujours facile : que faire en cas de problème, comment réagir ?

Quand il y a un problème à chaud, vous faites comment ?

Quand c'est à chaud, j'essaie de me rappeler ce qu'on m'a dit. Et comme je suis quelqu'un d'assez calme, je ne panique pas. Je réfléchis vite, je suis très douce, je prends les éléments s'il faut avertir à l'infirmerie ou quoi que ce soit là-dessus. Et puis par contre ils m'écoulent.

Je suis les consignes de sécurité, ça c'est important. Comme j'ai toujours dit ; vous avez besoin d'aller à l'infirmerie, vous n'y allez pas tout seul, vous me dites. Si c'est pour un cachet d'aspirine, une baisse de tension, OK, mais je vous accompagne.

On a déjà eu des crises d'épilepsie, ça nous est déjà arrivé On a eu une personne qui commençait à faire un pétage de plomb, qui a fait une crise et Arnaud m'a dit il a eu peur.

Quand on connaît pas vraiment les personnes on ne sait pas jusqu'où ils peuvent aller

Vous ne connaissez pas le handicap de la personne

On n'a pas le droit de le demander. La seule chose que je demande aux gens quand ils arrivent c'est : est-ce que vous êtes malentendants ? Parce si je communique dans le vide, c'est pas évident. Moi-même je suis malentendante appareillé. Après : est-ce que tu as des problèmes de dos ?

Après, à la longue, tout doucement, je dis aux gens, gentiment, si un jour tu es disposé à me parler, si tu as un souci, n'hésite pas, je suis là, c'est confidentiel, ça restera entre nous. Je dis tout simplement : si tu veux m'en parler, moi, ça m'aiderait mieux à te comprendre, à te cerner, à te connaître. Après on ne peut pas les obliger, mais c'est vrai que si on peut, c'est un bien.

Si une personne pète une crise, si elle est parano, nous, il y a des moments où on est démunis, on sait pas, on la connaît pas, on n'est pas préparé à affronter ça.

Ça m'est arrivé tout au début à Buddicum avec une dame qu'on connaissait pas. Elle était très gentille Une fois il y a eu de l'orage, elle part en courant. Elle revient peut être 10 min après, elle a les joues en sang. Tout le monde la regarde, tout le monde était stupéfait. Je l'ai amené à l'infirmerie, c'est là qu'elle m'a dit : quand il y a de l'orage, j'ai peur, j'ai des crises, si j'ai un couteau ou un ciseau à côté de moi, je me blesse, je me griffe. Une autre fois, elle nous a fait une crise avec le directeur, on était 4 à la maintenir.

Retour sur 35 ans à l'ANRH

Ça fait 35 ans que je travaille à l'ANRH, 36 ans au mois de septembre, donc j'en ai vu !.

J'aime le travail par lui-même, mais j'aime aider mes collègues, j'aime les accompagner, les faire évoluer, essayer de les mettre en valeur.

J'ai beaucoup d'empathie, j'essaie de les pousser, de les mettre de l'avant. Et puis le réconfort, les aider, même tous les jours.

Normalement, on devrait pas trop s'investir. Comme mon chef me dit : Tu es un peu trop maternelle. Mais bon, quand ils ont des problèmes, ils en discutent., et je prends conscience que ça leur fait du bien. Il y a un temps pour ça, puis après le travail c'est le travail.

Dans le travail, j'essaie de les comprendre, de les faire évoluer. J'essaie de les calmer quand ils font une erreur, je leur explique quelle est l'erreur, je leur dis : ça arrive à tout le monde. Parce qu'il y a des gens que ça stresse. J'en ai un qui est autiste dès qu'il a quelque chose après, en plus, il fait des crises d'angoisse. Alors j'essaie de le réconforter, de le mettre en sécurité, je lui explique : fais attention quand même à ton travail, mais c'est des choses qui arrivent à tout le monde.

Vous en avez vu du changement en 35 ans ?

Oh, j'en ai vu !

Aussi bien les collègues : on a connu des belles personnes, on a perdu des belles personnes, ça c'est rare. Côté directeur, j'ai vu des beaux directeurs. Monsieur, Beyaert, il est très bien, on est très bien encadré, Monsieur Guibert, il est très bien.

Après coté travail, il a évolué. J'ai perdu beaucoup de collègues au licenciement, qui était des petites mains, avec des handicaps les plus forts, les moins productifs. Après, je comprends parce qu'on était en déficit, on a perdu des clients. Il n'y avait plus de travail pour les petites mains. Donc il a fallu évoluer aussi avec la société. On a formé des gens sur certaines choses comme le câblage. Il faut évoluer aussi, on n'a pas le choix. Si vous voulez que la boîte tienne, il faut évoluer.

Si on prend le petit câblage comme avant et on le compare avec les armoires qu'on voit aujourd'hui à l'atelier. Je me dis c'est super. On perd du travail plus manuel, mais on en gagne d'autres aussi. Aujourd'hui c'est plus l'informatique, c'est le scan, c'est le tertiaire aussi, c'est important.

C'est beaucoup d'informatique, moi qui ne le suis pas du tout. J'aime pas ça, mais j'ai évolué, j'ai appris même si j'ai du mal, si j'ai des lacunes

Vous voyez comment votre avenir ?

Au début où j'étais à l'ANRH, la mairie m'avait parlé des emplois de l'Etat ouverts aux gens qui ont un handicap. Ils m'avaient proposé pour la Banque de France qui se trouve à Rouen et eux voulaient bien me prendre la condition que je sois appareillée.

Et bien, vous n'allez pas me croire, ça a été bête, j'ai dit non, je suis restée à l'ANRH. J'ai pas voulu partir tellement que j'étais bien.

Après je me suis dit je vais peut-être louper une occasion parce qu'il aurait suffi d'avoir des appareils auditifs. Et puis j'avais tellement peur de me dire si ça marche pas je me retrouve sans rien.

Alors qu'aujourd'hui on sait qu'il y a une porte d'ouverture. On peut aller voir si on trouve du travail à l'extérieur et on peut revenir à l'ANRH si ça ne marche pas. S'il y avait eu cette proposition là à l'époque, je crois que j'aurais peut être tenté. J'avais peur d'aller au-delà, j'avais peur de pas réussir puis de pas retrouver ma place à l'ANRH.

Et voilà donc je suis resté à l'ANRH finalement.

Il me reste 3 ans à faire.

Premièrement, j'espère que j'irai jusqu'au bout. Comme je vous ai dit, j'ai eu deux petits AVC et puis j'ai attrapé la maladie de Lyme l'année dernière. J'espère que j'aurai la force d'aller jusqu'au bout.

Et j'espère qu'on restera encore à la Matmut. Parce que malheureusement on voit bien que avec nouveau logiciel qui s'appelle la Smart qui retype tous les CDT comme je vous ai dit. Ce logiciel a été implanté dans tous les PGS et quand il arrivera ici au siège, ça fera de mal.

Alors l'avenir, je peux pas vous dire. Mon souhait personnel, c'est que cela dure le plus longtemps possible pour moi et mes collègues qui resteront, qui auront besoin de travailler.

Après, on a aussi Cardif, on en a 3 en face aussi. Je m'en occupe depuis 4, 5 ans. C'est à peu près le même travail avec des tâches un peu plus supplémentaires.

Après on va au suivre l'évolution de nos clients. ça peut être du positif comme du négatif. Au pire, si demain la Matmut s'arrête, ça sera progressivement.

Alors, retour à la maison mère pour une autre activité!

Là-dessus, vous voyez, je suis confiante. Je sais que j'irai à l'atelier, je sais que je me retrouverai peut-être au conditionnement, je peux épauler un autre chef,

En dehors de l'ANRH

Et en dehors de l'ANRH et de la Matmut quels sont vos loisirs, vos passions ?

Ah la,la..la grosse question !.Alors déjà, je suis toute seule donc je m'ennuie.

Mes passions, j'aime beaucoup la lecture, j'aime tout ce qui est culturel, j'aime bien les peintures, j'aime bien les sculptures, ça j'adore. J'aime beaucoup le cinéma, j'y vais souvent

Après, si j'avais pu avoir au moins un balcon, des fleurs, ça j'adore les fleurs

Après, j'aime la pétanque. J'y joue très peu, mais mon fils est joueur de pétanque donc quand je peux, je l'accompagne. Je l'ai beaucoup accompagné, mais moins maintenant parce que il est sur Le Havre avec sa femme et sa fille. Mais avant j'étais beaucoup sur des concours de Pétanque avec mon fils et son père.

J'aime bien le sport, j'aime bien la nature. Voilà, je ne suis pas trop shopping aux magasins, je suis plutôt Leroy Merlin !

Et vos vacances ?

Malheureusement je ne pars pas en vacances, j'aime pas partir, je suis toute seule.

Mais mon chef Arnaud il me pousse. Parce que on sait bien que si je m'écoutais, je suis trop au boulot, trop boulot, boulot. Le boulot, c'est mon refuge.

C'est ce qu'il me dit, il faudrait que je me profite plus de la vie .Je sais, mais bon...

Là, je vais avoir 15 jours en août. Je vais passer quelques jours avec mon fils. On doit aller au zoo en Belgique. Mais partir toute seule, non. Alors, un bon livre dans un coin, une belle balade.

Un dernier mot ?

Je suis contente de ma carrière. Je suis contente d'avoir connu l'ANRH parce que malgré des propositions à l'extérieur, je n'ai jamais voulu en partir

Je suis contente de l'évolution, parce qu'on a évolué et on n'a pas le choix. J'ai vu aussi beaucoup de choses changer au niveau de la sécurité, c'est important.

Alors, tout ce que je souhaite, c'est que l'ANRH continue à prospérer.

Si je pouvais conseiller à un handicapé de rentrer à l'ANRH, je lui souhaite de rentrer et qu'il soit heureux.

Moi, je souhaite faire mes 3 ans, finir ma carrière Si je peux encore évoluer, je vais essayer de toujours, toujours, toujours, toujours évoluer. C'est important de toujours apprendre.

Jacob AW, Esat Paris 11

Transcription de l'entretien réalisé le 24 juin 2024

Avec la participation d'Alice FREYSZ, Directrice de l'Esat Paris 11

Avant l'ANRH

J'ai commencé mon parcours à l'école primaire, puis j'ai suivi au collège. Après j'ai suivi une formation en CAP cuisine pendant 2 ans, j'ai obtenu mon CAP Cuisine. Je suis très heureux d'avoir réussi ce diplôme.

J'ai été embauché en 2019, le 1 mars 2019.

Depuis que je me trouve à l'ANRH, je me sens bien, je suis très heureux.

Au début en arrivant, je me suis dit que la vie en Esat, c'était assez différent de celui de la vie en milieu ordinaire, car en milieu ordinaire, c'était assez différent avec plus d'exigences et plus aussi de difficultés.

Mais on s'est dit que la vie en Esat me correspondait mieux pour pouvoir être plus épanoui et mieux travailler.

Vous avez fait des stages pendant votre CAP ?

Oui, j'ai fait effectivement des stages durant les 2 ans où j'étais en CAP. Dans l'année, il y avait 2 stages, un il me semble en octobre et l'autre je crois en mars ou juillet, je ne sais plus exactement.

J'ai fait effectivement deux périodes de stage, j'ai travaillé dans plusieurs établissements, dans des hôtels, dans des restaurants gastronomiques également.

Qu'est ce que vous faisiez comme emploi ?

C'était plutôt de l'observation, j'ai été plus dans le service. J'avais un tuteur et je devais aider à la préparation des plats, par exemple, préparation des desserts et cetera. On me disait quoi faire et et je devais suivre. Et j'apprenais aussi avec tout

Vous vous souvenez de votre premier jour à l'Esat ?

Oui, je m'en rappelle très bien.

Le premier jour, on m'a donné ma tenue de cuisine et j'ai commencé.

Déjà, c'était plus on va dire en observation, parce que on me montrait comment ça fonctionnait. Comment on faisait la préparation des plats, comment on allait m'organiser dans tel poste. Et j'ai observé, j'ai appris

ALICE

*Vous avez commencé par des stages, forcément chez nous, puisque bien vous savez, Pierre Henri on pour être intégré dans un esat, on commence toujours. Vous avez du faire quoi ? 2 semaines 2*2 semaines de stage.*

Ça, et quand on parle du premier jour, vous avez parlé là de votre premier jour en stage, quand vous avez découvert les petits plats de Maurice

Qu'est ce qui était différent aux Petit plat de Maurice par rapport à vos autres stages

Ce qui était différent, c'était le rythme. Le fait qu'en Esat plutôt qu'en milieu ordinaire, il y a une ambiance plus calme aussi.

Egalement, on est moins dans le fait d'être pressé, dans l'exigence qu'il faut aller vite, et cetera,

On prend plus notre temps. On s'adapte aussi à nos difficultés. Et c'est vraiment ça qui m'a plu car on prend le temps de nous accompagner dans notre travail.

Le fait de prendre le temps de nous apprendre. Et ça, c'est vraiment ce qui m'a plu. Ce que je trouve mieux.

Qu'est ce que vous faisiez concrètement aux petits plats de Maurice ?

Il y a plusieurs postes, il y a le chaud, les desserts, les entrées, la quiche, le bowl etc

Et les gens ont essayé de me faire un peu découvrir plusieurs postes. Par exemple, j'ai commencé au niveau du chaud, puis au niveau des entrées ; des entrées. Et aussi la plonge également.

On a essayé de m'apprendre tous ces postes et de de mettre plus à l'aise aussi dans dans ces postes. Et ça m'a beaucoup plu parce que on a pris le temps aussi de m'expliquer les différents postes.

ALICE

En stage, on essaie de découvrir tous les postes en effet.

Après le stage, vous vous êtes spécialisé sur quelque chose de particulier ?

Du coup, au niveau du stage, au tout début, je n'ai pas été spécialiste dans un truc, C'était surtout histoire d'apprendre, on va dire, .

Mais après, au fur et à mesure de mon stage, il y a des postes qui m'ont qui m'ont beaucoup plu.

Qu'est-ce qui vous plaisait le plus ?

C'était au niveau de la quiche. C'est un poste qui me plaisait bien parce que il y a tout un côté on va dire création. Il y a l'étape de la pâte à faire, l'étape d'un appareil à faire, de l'aliment à garnir, de l'assaisonnement, Le fait d'enrouler aussi sa pâte. Et ça change tous les jours. Il y a une recette qui se renouvelle.

C'est bien. En plus on est dans un poste à part, on est dans notre coin et on fait la préparation. C'est ça qui me plaisait.

ALICE

Je voulais juste préciser des choses pour rebondir sur la question de Pierre Henri, je me permets, si ça vous embête pas peut-être Jacob, on peut expliquer à Pierre-Henri en cuisine, Mounia est aujourd'hui Yolande, elle vous répartit sur des postes qui changent. Maintenant si je dis pas de bêtises toutes les 2 semaines, c'est ça hein ? Vous restez 2 semaines sur un poste, mais chacun de vous aux PPM change et fait tous les postes, c'est ça ? Y en a pas un qui fait que la plonge, un que la quiche, un que les desserts ça tourne hein, c'est ça ? Peut-être vous pouvez expliquer un peu cette organisation.

Ouais, on a une organisation de roulement, c'est-à-dire que, par exemple, chaque travailleur va faire un poste différent. Y en a un qui fera le plat, les entrées, les desserts, la quiche, le bowl, et cetera. Et ça, ce sera durant une semaine et encore pendant une autre semaine, 2 semaines. Et après, à la fin de cette semaine, on va changer ces postes. Quelqu'un fera un autre poste différent. Par exemple, celui qui a fait le chaud fera les entrées, celui qui a fait les desserts fera les bowls ...et ça, c'est plutôt un bon système, ça nous permet de nous habituer à différents postes et prendre l'habitude.

ALICE

C'est le bon système pour apprendre. C'est ce qu'on s'est dit hein, c'est ce qu'on faisait 2 semaines la même chose que si on change tous les jours. Au début même c'était toutes les

semaines que vous changiez. Et après Mounia elle a changé cette organisation parce qu'elle a dit une semaine c'est trop court pour apprendre et donc et, mais on fait pas tous toujours la même chose non plus, on reste pas pendant 6 mois sur le même poste, on reste 2 semaines, on apprend bien et puis après ça revient évidemment quand même.

Vous êtes combien dans l'équipe cuisine?

Actuellement, on est une équipe de 7 travailleurs, sans compter le moniteur et le chef,

Qu'est ce qui s'est passé pour vous pendant le pendant le COVID ?

Pendant le COVID, il y a eu un confinement de 2 mois. Ça n'a pas été simple, je pense, pour tout le monde parce que c'était assez compliqué de rester à la maison, à son domicile durant 2 mois.

C'était pas simple pour moi de pas pouvoir travailler. Et au retour, c'était assez compliqué

ALICE

Ça n'a duré que 2 mois. Le confinement, vous avez pu travailler ensuite.

Pendant tous les autres confinements, l'ESAT est resté ouvert. Le restaurant était fermé pour l'extérieur, mais a continué à travailler pour l'interne. Vous serviez uniquement l'ESAT et donc ça c'était super parce que vous avez continué à faire votre métier de commis de cuisine et servir 60 repas par jour.

À l'époque, le service n'était pas encore en salle ? Ça a changé quelque chose pour vous ?

ALICE

Vous vous souvenez il y a un an, quand on est passé à la commande avec l'ipad ?

Oui, ça a beaucoup changé notre organisation.

Avant, il y avait un système de cartonnets et il y avait aussi le système de la vitrine. Par exemple, le client venait directement en vitrine. Il choisissait ce qu'il voulait en entrée. Parce qu'il y avait les entrées et les desserts dans la vitrine.

Et il y avait aussi les plats et les bowls qui étaient à disposition pour choisir. Et il allait dans la vitrine et il choisissait ce qu'il voulait, puis il allait à la caisse, et puis il payait. Et il recevait un plateau avec des cartonnets et il prenait le plateau carton avec ce qu'il avait commandé. Le serveur allait prendre la cartonnets sur le plateau du client puis nous le ramenait en cuisine. On savait exactement ce les clients avaient commandé, donc c'était plus simple. Quand il y avait une cartonnets de plat ou de quiche qui arrivait, c'était plus facile à envoyer.

C'est vrai que depuis l'année dernière, le nouveau système est arrivé et oui, c'était difficile au début. Difficile de s'acclimater à ça. C'est toujours un peu le cas aujourd'hui de s'habituer à ce système.

Il faut prendre les commandes en temps réel. Parce que avant, nos tickets arrivaient sur la machine un petit peu en avance. On pouvait un peu d'anticiper. Maintenant, ça arrive instantanément dont on doit dresser tout de suite

ALICE

Avant, c'est ce que vous avez expliqué, comme les desserts et les entrées étaient déjà dans la vitrine, vous ne vous en occupiez pas, c'était le client.

Avec le nouveau système, c'est la cuisine qui envoie pas que le plat, c'est vous qui envoyez qui finissez de préparer le dessert et les entrées. Donc c'est ça qui change effectivement. Ça change plus pour l'équipe salle, mais ça change aussi un peu l'organisation de l'équipe cuisine

En revanche il n'y a pas eu d'impact sur la quantité de plats préparés . En fait on était déjà au taquet de notre capacité. On fait à peu près 120 couvert jour, donc la somme de 60 internes et 60 clients

On sait que si on fait plus que 120, après l'équipe est fatiguée. C'arrivé en certains jours on est monté à 150, mais on ne peut pas faire ça tous les jours.

De toute façon la raison pour laquelle on a fait cette prise de commandes à table avec l'ipad, c'était vraiment pour professionnaliser notamment vos collègues de l'équipe salle. On l'a fait vraiment dans une optique de formation et d'apprentissage du métier de serveur et même pour vous à la cuisine, c'est différent parce que vous vous occupez aussi des entrées et des desserts

Et raison numéro 2, ça nous a évité la queue des clients. On était pas très content que les clients fassent la queue longtemps devant la vitrine. On trouvait ça pas très correct.

Est ce que vous pouvez me raconter votre journée ?

Alors, une journée en cuisine, on commence dès le matin, on commence à 07h45, dès que l'on arrive, on se change. Le chef est déjà présent avec la monitrice et ils font un peu de préparation. Ils ont sorti des légumes et de la mise en place. Puis après, dès que tout le monde est présent en cuisine, il nous annonce le menu du jour et il nous dispose les postes que l'on aura durant la semaine. Dès que les postes sont distribués, nous commençons.

Nous travaillons jusqu'à 10h30 et après nous avons la pause déjeuner. C'est un peu tôt, c'est vrai ! en effet, jusqu'à 11h30.

Dès que la pause est terminée, nous avons le service des travailleurs de l'ESAT qui commence. Nous les recevons et nous les servons.

Les travailleurs de l'Esat mangent de 11h30 jusqu'à 12h15. Dès que nous avons fini le service de l'Esat, le service client commence je crois à 12h15.

C'est à partir de là que qu'on commence le service des clients qui est qui est différent de celui de l'Esat, c'est un peu à la chaîne

ALICE

Pour l'Esat, le menu est le même pour tout le monde. C'est entrée, plat, dessert de du jour et et il y a pas le choix. Donc c'est pour ça que Jacob dit c'est à la chaîne, parce qu'on sait, on ne demande à personne ce qu'il veut à part quelques allergies,

Il y a d'abord un premier service à 10h30, on nettoie tout, on range tout, un 2e service à 11h30, on range tout bien sûr et ensuite il y a le service de 12h15 comme un restaurant normal.

Mais du coup effectivement ça fait 3 types de services très différents qui s'enchaînent tous les jours,

Et après, il y a le coup de feu, c'est à 12h15 jusqu'à 14h00, mais ça finit un peu avant,

Après le coup de feu, à la fin du service, nous avons le nettoyage de la cuisine. Enfin, tout d'abord le débarrassage de ce qu'on a fait durant le service. Ce qui est à garder, on le garde pour le lendemain. Ce qui est à jeter, on le jette. Et après on commence notre nettoyage.

ALICE

Je me permets juste une parenthèse Jacob, souvent vous travaillez pour le jour d'après

Souvent on a notre mise en place, qu'on fait le matin et on le fait aussi pour la veille. Pour anticiper. Ce qu'on a cuisiné pour la journée, on va le garder. Ça va souvent être utilisé le lendemain pour pouvoir servir aussi au bowl. Parce que ce qu'on sert au bowl est souvent utilisé. C'est le repas de la veille qu'on réassaisonne.

Lors du plat du plat de de la veille, on avait, on va dire, un steak pommes de terre et les pommes de terre qui nous restent, on va les utiliser pour le bowl du lendemain. Donc ça, nous évite aussi le gaspillage

ALICE

Mais on garde jamais plus d'une journée

Mais c'est vrai que le bowl on essaie d'être malin pour pas gaspiller ce qui a pu rester de de la veille.

En effet, et aussi on essaie aussi de faire attention à certains aliments, comme par exemple les œufs que on ne peut pas garder plus d'une journée. Par exemple, quand on va faire un plat comme le coleslaw, qui est à base de mayonnaise et donc d'œuf, on va forcément le jeter

ALICE

On a des consignes très strictes en sécurité alimentaire que le chef et la monitrice vont appliquer
Et la journée est pas finie.

ALICE

Je me permets de revenir sur la journée après le nettoyage. Il se passe des choses souvent après le nettoyage.

Déjà on a une pause qui commence à 14h00. De 14h00 à 14h15, On doit se débrouiller pour nettoyer au mieux avant le début de la pause. Et dès que la pause se termine, on peut reprendre. On reprend justement le travail et finir la fin du nettoyage.

ALICE

Juste une parenthèse. Il y a 3 quart d'heure de pause au déjeuner. Mais comme l'équipe de la cuisine ne prend pas de pause le matin parce que c'est trop juste, ils ont 1 h de pause pour le déjeuner. Jacob vous expliquera le rythme à l'atelier. À l'atelier, il y a 1/4 d'heure de pause dans la matinée, 1/4 d'heure de pause dans l'après-midi et 3 quart d'heure au début.

*Mais ça, on en parlera après.**

L'après-midi, la monitrice Mia (avant son départ) vous faisait souvent des petites séances de briefing ou d'apprentissage

On avait aussi une formation qu'on commençait à la fin de notre service. Sauf quand on a eu un gros service avec beaucoup de choses à débarrasser, et de choses à préparer.

Mounia nous faisait cette petite formation, elle nous apprenait certains termes culinaires au niveau des instruments. Je me rappelle de certains mots qu'on peut employer au niveau de, de la manière de faire, de la manière d'exécuter et aussi du nom aussi de certains instruments.

Et aussi les termes qu'on peut utiliser, par exemple, les termes de cuisson, les termes pour étaler une pâte ou pour faire une cuisson.

ALICE

C'est une vraie volonté dans l'Esat de vous apprendre le métier de manière très professionnelle. Mounia était très stricte là-dessus, elle voulait que vous parliez comme des cuisiniers.

On est très strict là-dessus, on apprend le métier de manière professionnelle. En fait, le handicap c'est pas le sujet. Vous êtes formés comme des vrais commis de cuisine, comme des vrais cuisiniers, avec les bons mots, et ça nécessite un vrai apprentissage

À quelle heure se termine votre journée de travail ?

15h30, voilà.

Que préférez-vous à la cuisine ?

Ce qui me plaît le plus, c'est dans un poste en particulier, la préparation de la quiche parce que c'est un poste à part en cuisine et qui me plaît beaucoup, Parce que c'est du début à la fin, c'est vraiment une chaîne, une chaîne complète, et j'aime beaucoup.

Et qu'est-ce que vous aimez le moins ?

Ce que j'aime moins, c'est également aussi un poste en cuisine, c'est pas forcément ce qui plaît à tout le monde. C'est la plonge forcément !

Bah c'est vrai, mais c'est un poste qui est forcément important également en cuisine.

Vous avez aussi une autre activité ?

Depuis 2 ans je travaille en atelier.

J'ai commencé dans un premier temps, une journée après, j'ai fait 2 jours

ALICE

Pouvez-vous expliquer comment ça s'est passé, ?

C'était surtout à une période où c'était un peu compliqué. Il y avait eu une période où le stress en cuisine c'était vraiment intense et j'avais du mal à le supporter.

Donc, je me suis mis à réfléchir et je me suis dit pourquoi pas essayer de me soulager un peu de ce stress et d'aller en atelier, Ça me permettra aussi de découvrir l'autre production de l'ANRH.

Dès que j'ai commencé le travail, m'intéressait parce qu'il y avait d'autres collègues qui avaient une autre façon de travailler. Donc moi qui était ouvert à d'autres façons de travailler, ça m'intéressait.

ALICE

Vous avez discuté avec votre monitrice et avec sylvaine, c'est ça ?

En effet, oui, au début, j'en avais discuté. J'avais expliqué les raisons. Ils ont accepté.

J'ai commencé les ateliers, il y avait aussi certains collègues qui venaient manger que je connaissais un petit peu.

Le travail en atelier, ça se compose de 2 étages, premier étage et 2e étage.

Ils font de la mise sous pli, de l'affranchissement également.

Je fait pas tous les travaux, mais je sais que on fait aussi du montage, enfin d'autres productions qui ont rapport avec le montage je pense.

Mais vous n'aviez pas travaillé à l'atelier avant ?

Non, pas du tout, j'étais complètement en cuisine à plein temps avant.

ALICE

Jacob, vous êtes lundi, mardi en atelier maintenant et mercredi, jeudi, vendredi en cuisine.

Quand vous êtes en atelier, vous avez les horaires de l'atelier Et ça fait 35h.

Comment se passe votre journée à l'atelier ?

ALICE

Je me permets juste de rajouter une petite chose sur la transition parce que je pense que c'est très important et que c'est une des raisons pour laquelle on vous a proposé que ce soit vous qui représentiez l'Esat parce que c'est une manière de présenter les 2 lieux de travail, mais c'est aussi une manière de présenter le travail d'accompagnement de l'ESAT

Jacob, il est venu nous dire que le rythme en cuisine était difficile. C'est vrai qu'en cuisine, pendant le coup de feu, on en a parlé tout à l'heure. C'est dense.

En atelier, c'est ce qu'on appelle du B to B on a pas un client qui attend à sa table qu'on ait fait la mise sous pli. Il voilà. Donc en atelier, on peut avoir un rythme qui est plus régulier sur toute la journée.

Et deuxième chose, on est assis alors qu'en cuisine, on est debout tout le temps. Vous l'avez pas dit hein, mais la cuisine est un métier, comme la salle où on est debout tout le temps,

Alors on a écouté et on a cherché ensemble la solution avec ces deux temps partiel, un temps partiel en atelier, un temps partiel.

Voilà, pardon, je finis cette parenthèse d'explication de comment on a mis en place ce nouveau rythme. Et vous êtes le premier à l'avoir fait. Personne ne le faisait en cuisine et désormais vous avez un autre collègue qui le fait, Thibault.

Ma vie, en atelier, Cette fois-ci c'est différent au niveau des horaires.

On commence à 08h30.

Dès que nous commençons, nous avons souvent du travail de conditionnement, c'est à dire mettre des documents dans les enveloppes. Parce que au début, je travaillais dans le premier étage. où il y avait beaucoup de conditionnement, de mettre des documents dans les enveloppes, et c'est quotidien.

La production qu'on a le plus souvent en atelier, c'est la mise sous pli je pense, au premier étage.

ALICE

Au 2e, Vous faites un peu plus du conditionnement et du façonnage, C'est ça ? Là, vous êtes au 2e surtout.

Oui, en fonction des étages il y du travail différent.

Puis, après, nous avons une pause à 10h00 jusqu'à 10h30 et après nous travaillons.

Puis après nous avons la pause déjeuner qui intervient à 11h30 et du coup jusqu'à 12h00, A

Puis nous avons une pause qui intervient à 15h00.

Après c'est la fin de journée, 17 h 17h15 du coup ?

Vos activités changent à l'atelier ?.

Souvent ça change. Je me rappelle la semaine dernière, nous avons eu une production pour Carglass, une autre différente. Je ne me rappelle pas des noms précisément.

En tout cas au 2e étage, on a des productions un peu différentes dans chaque table qui peuvent être faite.

En travaillant en atelier, on n'a pas eu régulièrement du travail. On va se trouver dans des périodes un peu creux., et on peut souvent se retrouver pendant plusieurs heures ou même pendant toute une journée sans travail.

ALICE

On essaie de faire le moins souvent possible, mais ça arrive, ça peut arriver. Quand il n'y a pas de travail, c'est qu'il faut enchaîner les productions. Il faut le temps que les moniteurs préparent le travail. Comme l'a bien expliqué Jacob, il y a plusieurs tables et donc il y peut y avoir des fois vous êtes tous sur la même production, mais le plus souvent c'est des productions différentes. Il y en a 2 ou 3 sur le même étage pour différents clients. Il peut y avoir une table qui attend le temps qu'on remette en place.

Donc ça fait deux ans que vous avez ces deux rythmes.

C'est un rythme que j'ai choisi pour essayer d'être un peu plus relâché, essayer d'être un peu plus épanoui dans mon travail.

Et ça m'a permis aussi de changer un peu, de découvrir autre chose dans le travail, c'est quelque chose qui me plaît bien quand même. C'est vrai, au départ, c'était dans une attention, un peu de de relâchement. Et là au final, ça s'est plutôt transformé en un plaisir de travailler dans les 2 ateliers.

Et puis vous travaillez avec d'autres collègues.

Oui, avec d'autres collègues, d'autres collègues différents. Mes collègues de cuisine que je connais bien. Et aussi les collègues des étages aussi, que je connais bien, que je connais beaucoup plus maintenant vu que je vais dans les 2 productions.

Et c'est bien ça .C'est un plaisir de travailler à leur côté aussi en atelier.

À l'atelier, c'est toujours les mêmes collègues ou vous changez de table ?

Ca peut m'arriver de changer, mais c'est surtout en fonction de la production qu'il y aura par exemple, si je suis dans la table A et qu'il n'a pas de production, on va peut être me mettre dans la table B où y en aura beaucoup plus. Oui, ça change quand même pas mal régulièrement

ALICE

Il faut que vous sachiez, c'est qu'on a tous les ans ce qu'on appelle le projet personnalisé qui sert à faire le bilan et les objectifs. Chacun dit à son moniteur et à l'équipe médico-sociale, ce qu'il a envie de faire ? Donc après, on essaie d'ajuster la production de chaque jours en fonction des objectifs de chacun.

C'est pas toujours possible, il y a des fois où il faut faire un gros coup. Il y a eu un moment où vous avez tous fait des pochons SNCF, tout le monde a fait des pochons SNCF !

Mais sinon on essaie quand même de mettre chacun en fonction de ses objectifs et les objectifs ils sont fixés en fonction de vos souhaits et de vos capacités, de vos besoins d'apprentissage.

Pouvez parler de vos souhaits ?

Mes souhaits, au niveau de mes projets, disons que.. j'avais pas énormément de souhaits. Mon projet, c'était surtout mon bien-être au travail. Le fait de pouvoir faire les postes que j'aime faire régulièrement .

Et aussi d'apprendre parce que, il y a un an, j'avais entamé un projet avec Mounia, l'ancienne monitrice, c'était surtout pour apprendre au niveau des desserts, parce que c'était un point où j'avais un peu de lacune. Il fallait que je m'améliore à ce niveau-là. On a essayé de travailler durant l'année sur ça et après à la fin de l'année, on a fait un bilan sur ce qui a été amélioré, sur ce qui a été fait. Si le projet est mené à bien, on peut décider de le renouveler, ou peut-être en changer, en prendre un autre.

ALICE

Je me permets d'intervenir pour dire que pour moi, c'est une grande fierté, ce nouveau rythme que vous avez depuis 2 ans. Pourquoi ? Parce que le rythme à la cuisine, il était dur. C'est un rythme qui est dur à la cuisine, du fait du coup de feu, de tout le temps debout, et cetera. Vous parliez de bien-être au travail, je crois ça aurait été difficile et peut être même ça vous aurait empêché de continuer votre métier à la cuisine. Avec ce nouvel équilibre, vous avez pu continuer votre apprentissage et votre métier de cuisinier, ce que vous souhaitiez, mais avec une un rythme qui était le vôtre, et c'est bien ça toute la mission de l'ESAT. Nous on s'organise, on s'adapte pour chacun. Alors pour Jacob, ça a été ça. Pour d'autres ça peut être autre chose. Évidemment, ce n'est pas forcément faire un mix avec l'atelier, ça peut être d'autres choses, mais c'est ça que j'aime bien dans votre exemple.

Combien de temps mettez-vous pour venir à l'Esat ?

Disons à peu près 45 Min, si tout si bien sur le trafic, si ça circule bien. Mais je peux mettre 1 h à arriver.

On arrive à la fin de notre conversation. Est-ce que vous avez une passion dans la vie en dehors de votre travail, de votre talent de pâtissier et de fabricant de quiche ?

Une passion ? Oui, une activité sportive, le football

Vous avez fait partie de l'équipe de l'Esat ?

Oui en effet

ALICE

Et même avant, on vous a aidé. Ça a fait partie de votre objectif, dans le PP, de trouver un club de foot qui vous convienne. On a aidé Jacob à trouver un club de foot, donc vous avez commencé là. Enfin repris parce c'est que vous faisiez avant. C'est pas que le tournoi.

Vous pouvez m'en parler ?

Oui, au cours de l'année dernière...non, plutôt il y a quelques mois, j'avais vraiment envie de commencer une activité sportive. J'avais eu envie de faire du football car c'est un sport qui me plaisait bien. Et je me suis dit qu'il fallait que j'aille voir Noémie pour lui demander s'il y avait possibilité de faire cette activité sportive. Il fallait que je change, que je fasse un peu autre chose.

Et donc vous avez trouvé un club ?

J'ai trouvé un club, oui, en effet. Un club de foot où il y a des personnes aussi dans la situation d'handicap, qui travaillent dans des Esat. Donc c'était bien aussi d'être dans cet environnement. Parce que je ne voulais pas être dans un club ordinaire, un club où il y a des personnes. des joueurs ordinaires parce qu'il y avait cette pression, cette exigence également .Donc c'était mieux pour moi.

Vous faites des entraînements ?

J'ai commencé les entraînements tous les jeudis de 17h00 à 18h00, juste après le travail. Ca se situe porte d'Aubervilliers.

J'ai commencé à faire les entraînements pendant un mois. Et ça m'a beaucoup plu.ça m'a vraiment plu.

Y a d'autres gens de l'Esat qui sont avec vous à l'entraînement ?

Inscrit dans le club où je suis, non, mais notre Esat nous a inscrit à un tournoi, et mes collègues se sont inscrits et nous nous sommes entraînés au même lieu où je m'entraîne/

ALICE

Ca c'est depuis le mois d'avril. Et là du coup vous étiez 13.

Oui 13 en effet.

Un tournoi qu'on a déroulé, on a participé, on a fini 3° On était fiers. Première participation, en tout cas pour nous, Parce que ça fait un petit moment que l'Esat ne s'était pas inscrits.

C'était notre première participation. Ouais, on était fiers franchement !

ALICE

Une belle équipe, Une très belle équipe. Un esprit d'équipe hors du commun ? Très impressionnant. Parce que tout le monde n'a pas le même niveau dans l'équipe et vous êtes tous cool les uns avec les autres. Très belle équipe.

Vous voulez rajouter quelque chose ?

Oui. J'aimerais bien parler un peu aussi de la vie en Esat, parce que c'est quelque chose qui me touche quand même bien.

Parce que le vie en Esat, c'est la meilleure chose qui me soit arrivée franchement. De travailler en Esat à côté de de bonnes personnes., en passant par notre directrice Alice, qui a fait tant de choses pour nous.

C'est le fait d'être entouré de personnes.. on est tous logés à la même enseigne. On a tous nos difficultés, on a tous nos différences, mais on s'entend bien,

Oui, c'est vraiment bien d'être en Esat et de travailler avec de bonnes personnes au quotidien qui font toujours le mieux pour nous. Qu'on fasse notre travail du mieux possible. Qu'on soit bien.

C'est franchement ce qui me plaît.

Merci beaucoup Jacob !.

ALICE

Je sais que Jacob, vous nous avez dit que vous étiez très honoré de représenter tous vos collègues.

Et j'insiste, les Petits plats, vous êtes une quinzaine de travailleurs. Les ateliers c'est 67 personnes, c'est à dire les 2/3 de l'équipe et du chiffre d'affaires hein. Si je les mesure comme un indicateur de d'activité, les 2/3 de l'Esat ça reste les ateliers. Donc c'est pour ça que c'était important d'avoir un représentant des deux activités (même s'il manque les Petits vélos)

Jean-Noël TREIZEBRE, Esat Paris XIII

Transcription de l'entretien réalisé le 26 juin 2024.

Avec la participation de Amy Mar DIOP, Responsable du service médico-social

Avant l'ANRH

J'étais dans un collège, à Saint Jean, dans le Nord, à Douais.

Après, j'étais au lycée technique à Waziers, formation ajustage.

Après, j'ai fait l'école de boucherie, j'ai eu mon CAP

Après, j'ai travaillé dans plusieurs boucheries. Il y en a une que j'ai travaillé, 2 jours et une nuit sans arrêt. Chez Monsieur Tuole frère à Douais. Et on a fait le buffet pour le président de la République qui venait inaugurer la faculté de droit à Douais.

C'était en quelle année ?

Je ne sais pas. Parce que après l'accident, les neurones sont....Et le médecin m'a dit, Il va falloir du temps avant que les connexions se refassent pour que tout revienne à la normale.

Après, j'ai été agent technique au C.O.L.E. .Comité d'organisation logement entraide.

Et là, j'étais homme d'entretien pour les maisons de retraite, quand il faut refaire les peintures. S'il y avait quelque chose qui n'allait pas, on allait voir si on pouvait réparer ou pas. Les peintures, les revêtements de sol, les petites réparations, s'il y avait un truc de bouché.

Le concierge, il avait pas le matériel pour. Alors du coup, on y allait et on faisait le travail et on revenait. Surtout pour refaire les appartements quand les personnes étaient décédées. Fallait refaire l'appartement au complet.

Après, il y avait des toilettes à déboucher et on avait un outil, ça fait comme une gouttière, avec un petit coude. Et à l'intérieur de la gouttière, c'est comme une pompe. Alors on mettait le petit coude, on inspirait fort un bon coup pour que tout sort. Après, on réessayait, jusqu'à ce que tout parte.

Bon, l'électricité, j'y allais avec quelqu'un, un électricien, Henri,

Moi, je prenais les véhicules pour me déplacer pour aller dans les foyers. En tout, il y avait 13 foyers. Le plus loin, c'était celui d'Ecaillon. Mais à Ecaillon, il y avait le concierge qui avait tout ce qu'il fallait parce que le chef du service technique, le directeur était avec sa femme à Ecaillon. Alors du coup, ils avaient tout sur place.

Ah oui, on a refait aussi le siège. On a gratté tout le tour du siège, passé un bon coup de rouleau pour que tout soit bien au niveau. Et après, on a fait venir une toupie, qui déversait le macadam, et après,, à la main. D'abord avec un petit truc pour le pousser, mais après, pour bien que ça soit comme il faut, une grande ficelle en acier pour que tout soit dans le sens de la décente pour arriver aux égouts.

Ah oui, après, il y a eu aussi la réfection du bâtiment, qu'on a sablé. L'escalier qu'on a sablé aussi et que j'ai remis en peinture complètement.

Et après ?

Après, j'ai travaillé aussi en Belgique, Eurodesosse et Nordesosse , c'était un abattoir où il fallait débiter les carcasses de porc, d'agneau, mouton, de bœuf aussi.

Cheval non, parce que le cheval c'est à part. On ne peut pas mélanger cheval et bœuf en même temps. ça fait pas bon ménage, parce que le cheval ça sent fort.. Alors le cheval était d'un côté et nous de l'autre côté ?

L'accident

Après, j'ai eu l'accident avec le chien.

Un accident vraiment bête.. j'ai pas dit l'autre mot !.

J'étais avec mon berger allemand. Et en tant que boucher, il avait de quoi manger. Je m'amusais avec lui. Et puis d'un seul coup, il s'est mis sur les pattes arrières, il a mis ses deux pattes avant sur mes épaules, mais moi je ne m'y attendais pas. Du coup, j'ai perdu l'équilibre, je me suis retourné, j'ai vu la petite fenêtre. J'ai voulu me rattraper à la petite fenêtre pour pas tomber, mais la petite fenêtre était trop loin par rapport au bras – et Pam ! -c'est la tête qui a touché la petite fenêtre.

Ça a saigné un peu, on a désaffecté, mais ce qui s'est passé, c'est que j'avais perdu la mémoire. Les neurones se connectaient plus. Donc du coup, j'ai eu un traitement, un réapprentissage, Et puis aussi, il y a eu la tête du fémur qui a pris. Quand je me suis retourné, je me suis mal retourné, mais elle a pris aussi.

Du coup, j'ai été opéré. Ils m'ont gratté la tête du fémur. Parce que si vous préférez, au bout d'un moment-Clac ! – je ne pouvais plus aller plus loin. Alors du coup, on a passé un scanner, le médecin m'a dit «Ah oui, voilà.y a pas photo, là y a la tête du fémur qui a été fêlée, et il y a une bosse qui s'est refait au-dessus, du coup, ça vous empêche d'aller plus loin ?

Alors c'est opération, un petit grattage, et puis après, rééducation dans le Nord. Non, c'était à Gauchy, dans l'Aisne.

Et je me rappellerai du Kiné, il s'appelait Arnold. Au début, il parlait, je savais pas pourquoi il parlait, il disais des petites blagues. Et puis bon, il me levait la jambe. Jusqu'alors, vu que j'étais à l'envers, Puis il continuait de parler, il se rapprochait et tout d'un coup Crac , il s'appuyait avec le torse sur la jambe et quand la jambe est arrivée là..Ouah !!! Il me dit, oui je sais, ça fait mal, mais c'est ce qu'il faut.

C'était la première fois, je l'ai senti passer !

Il m'a dit « après, ça ira mieux. Au bout de plusieurs séances, après, ça va aller mieux. » En effet, après, ça allait mieux.

Au début, c'était fauteuil roulant, puis 2 béquilles et une béquille.

Et après, il m'a dit « tu te débrouilles ».

Au début, quand je marchais, c'était à côté du mur pour que je retienne. Si je sentais que ça allait faiblir, je me rattrapais.

Et petit à petit, c'est revenu à la normale. Mais pour courir, c'est autre chose. Ou alors au ralenti !

Après l'accident, je n'ai plus travaillé.

J'ai été en rééducation au centre Hélène Borel à Raimbeaucourt dans le Nord, et après à Sophora à Gauchies dans l'Aisne,

Alors qu'est ce que vous faisiez dans ces 2 maisons ?

Bah surtout des jeux, on s'amusait. Avec ma jambe, fallait pas trop que je reste debout. Bon, fallait que je marche. Mais pas trop longtemps. Fallait de l'exercice et puis bien sur les séances de kiné avec Arnold. En plus, il était assez grand, hein, on voyait arriver de loin. Ça y est, c'est Arnaud quand c'était les autres, ça allait. Quand c'était à vous, on savait qu'on allait douiller. .

2007 :l'Esat

Après, on est venu ici visiter le centre. C'était à l'époque de l'Esat Jean-Claude Bonnet, la Fondation Caisse d'Epargne. La structure a été là, mais il n'y avait que quelques personnes qui travaillaient. Quand je suis rentré chez Sophora , ils m'ont dit « qu'est ce que vous en pensez? ». Moi j'ai dit « c'est bien parce qu'au moins on fait quelque chose. On reste pas à se tourner les pouces en attendant que le temps il passe. »

Parce qu'il n'y avait pas de travail dans les autres établissements ?

Si, mais ça me plaisait pas.

AMY

À l'Esat avant, c'était juste du conditionnement et la cuisine. Et des activités de sortie extérieure. Il y avait moins d'activités de travail et beaucoup plus d'activités de loisirs.

Hier, il m'a exprimé que quand l'ANRH est arrivée et qu'il y a eu plus de travail, il était très content.

2007, c'est la création de l'Esat. C'est en 2015 que l'ANRH a repris

À l'ANRH

Qu'est ce qui a changé ?

AMY

Hier vous me disiez : avant il y avait moins de personnes, beaucoup d'activités de loisirs et un peu moins de travail

C'est après que, avec le bouche-à-oreille, les clients se sont parlés, le travail est arrivé vu qu'ils étaient contents.

Les activités à l'ANRH

Il y a du conditionnement, du montage .. On fait du Vernet, il y a de la reliure à faire aussi.

Vernet, c'est des petites pièces..Ça fait comme un petit tampon noir. Et on met la petite pastille blanche qu'on enfonce dans la pièce, on met sur le côté. Et après , il y a une machine, ça presse, on met la pièce dans la machine, et avec un levier, il y a un piston qui descend avec une petite patte comme ça qui enfonce le tampon avec la pastille dans la pièce.

Et après on recommence. À la fin de la journée, à force, on le sentait dans les bras.

Sur une journée, je pouvais faire 2, 3 cartons.... Autour de 1000.

Qu'est-ce que vous faisiez en reliure ?

La Reliure, c'est comme ça, on prend les papiers, on les met comme il faut dans la machine, appuyer sur le bouton. La machine fait clac, clac et ça met une genre de cire sur la tranche comme ça, après, tout est relié.

J'ai fait aussi du massicot. C'est la machine.. clac, tranché !

Là, si vous mettez quelque chose là, il y a un œil. Vous mettez le truc à trancher, et la machine : Tchic. Et s'il y a quelque chose juste en face de l'œil , vous pouvez appuyer tant que vous voulez, la lame elle tombe pas.

Vous avez des noms de clients ?

Ce qu'on est en train de faire là, les trousses SNCF. Il faut mettre un masque, une lingette pour les mains, les bouchons d'oreille et du dentifrice à croquer.

C'est pour les wagons-lits de couchettes, la nuit.

Qu'est ce qui vous plaisait le plus comme travail ?

C'est quand j'étais à la boutique vélo . Maintenant c'est devenu Rue Juliette.

Oui réparait les vélos et on vendait des vélos aussi. Neufs et occasion. Il y en a qui venait avec des vélos, qui savait pas quoi en faire. Alors on récupérait. On les remettait en état de marche. Et on les vendait en occasion.

Bien sur les vélos neufs ils coutaient un peu plus cher. Et on faisait aussi la réparation des vélos à assistance électrique. Un peu plus compliqué, hein ?

Là, on avait peut-être l'heure pour tester d'où la panne venait, d'où ça pouvait provenir. Fallait y aller avec le testeur, savoir si le courant passait, ça va, si le courant passe pas, c'est ça qu'il faut changer.

Mais avant de changer, téléphoner au client pour lui dire : bon y a ça à changer, ça va vous revenir à ce prix là, est ce que vous êtes d'accord ? S'il était d'accord ? On change la pièce et vous pourrez revenir le chercher aussitôt qu'on vous téléphone, vous viendrez le chercher.

C'est un peu plus compliqué le vélo électrique, oui. Ça prend du temps. il suffit d'un petit fusible. On prend le fusible et puis on teste. Si c'est le fusible, Bah, y a juste que le fusible à changer. On ressaye, si ça va, c'est bon.

Après, si c'est des mécanismes, ça coûte un peu plus cher.

Y a des clients qui disent : « non, non, laisser, je vais venir reprendre le vélo et on en reste là.

Sinon, il fallait faire revenir les pièces et comme les pièces étaient rares, Ça revenait un peu plus cher.

J'ai fait deux ans à la boutique vélo. Puis après, bon comme je vous le dit, vu qu'il n'y avait pas tellement de réparations, David a dit, on va arrêter parce que ça sert à de continuer à monopoliser le local, les personnes et puis bon être là à attendre le client.

Vous étiez combien à la boutique vélo?

Y avait David (le moniteur) et avec son collègue je me rappelle plus son nom

Et en travailleurs, y en avait un qui réparait, l'autre qui mettait dans les rayons

Quand les vélos sont arrêtés, vous avez fait quoi ?

Je suis remonté dans les ateliers ..

Tout ce que je vous ai raconté avant. A part, Vernet, c'est fini. En ce moment, c'est plutôt SNCF.

Qu'est-ce que vous préférez comme activité ?

Le conditionnement.

Parce que ça sert à quelque chose et ça sert aux autres aussi. Et comme j'aime bien quand c'est carré, quand c'est bien fait., j'aime bien faire ça.

Et ça vous rend fiers ?

Bah oui. Pour moi, quand les personnes ont ce qu'on est en train de faire, ils savent qu'ils peuvent compter sur nous. Ils savent qu'il y a tout ce qu'il faut dedans .

Et comme là, on est train de faire pour la SNCF, ceux qui sont côté droite, ils mettent dans le sac. Moi, je prends le sac, je le vide, je vérifie que tout est dedans. Si il manque quelque chose, je le repasse à celui d'en face, et je lui dis « il manque ça dedans , il faut en remettre un ».

C'est vous qui faites la vérification ? .

Oui, la vérification. Si tout est dedans, je mets un autocollant bleu avec écrit dessus SNCF d'un côté et des étoiles de l'autre. Je ferme bien, hop. Je prends l'autocollant, je le mets au milieu et fermé ! Comme ça évite de perdre pendant le transport.

Comme ça, les clients SNCF ils ont tout complet. En espérant que ça leur convienne. Pour l'instant, y a jamais eu de retours.

7Maintenant, vous êtes rue Juliette.

Le lundi. Une journée ; jusqu'à midi.

En arrivant déjà, je prends le produit désaffectant avec une lingette hop, mettre sur du produit sur la lingette et sur les couvercles des bouchons, sur les distributeurs qui sont posés, c'est des petites boules en bois, On met le contenant en dessous, on lève en hop, ça tombe dedans. Et après c'est pesé. Si la cliente veut 100 grammes et qu'il y en a un peu plus, on vide un peu ; et si ça va, c'est bon.

Il y a aussi du savon, des brosses à dent, du gel douche, du savon pour les mains.

Vous pouvez me raconter comment se passe une journée ?

On commence à 8h30, dans l'atelier

Après 10 h15, 10h30, pause.

Et 12h00 c'est repas jusqu'à 13h15 on reprend

15h00, pause, jusqu'à 15h10

Et après on reprend jusqu'à 16 h 16h10.

On a une blouse, Pour la SNCF, ils veulent qu'on ait une blouse. Pour la peinture aussi.

Vous déjeunez ici ?

Oui, il y a le premier service, il y a deux services. Après on remonte vers 13h00, 13 h15 dans les ateliers.

Après quand on a fini de déjeuner, il nous reste encore un peu de temps, on peut descendre..

Qu'est ce que vous faites pendant votre pause ?

Je fume une cigarette et je remonte.

En dehors de l'ANRH

Vous habitez loin de l'Esat ?

Non, j'habite ici, dans le bâtiment qui est là, au 5°

J'ai juste qu'à descendre, traverser la cour et je suis arrivé ici ?

C'est un foyer d'hébergement. J'habite là depuis le début. Le foyer est au 5° et au 6° étage. On mange au 6° le soir d'accord, et pour le weekend, le midi aussi.

Oui, vous connaissez bien le quartier ?.

Oui. Maintenant, s'il faut quelque chose, je sais où aller. Depuis le temps.

Vous vous promenez dans le quartier ?.

De temps en temps. Pour aller chez Décathlon s'il me faut quelque chose.

Une sorte de pied pour ce que j'ai fait en sculpture mosaïque

Qu'est ce que vous faites comme mosaïque ?

C'est de la terre qu'on façonne. Et après, ça passe dans un four pour être cuit. Et après on peut le reprendre.

Mais ici, le four il va plus très bien. Alors pour l'instant, tout ce qui est à cuire, c'est en stand by.

Les activités comme la mosaïque c'est le soir, en sortant d'ici. Je prends le bus 62 direction Vercingétorix. L'atelier est pas loin de l'arrêt Vercingétorix.

Ça fait bien 2, 3 ans que je fais de la mosaïque. C'est les éducateurs qui m'avaient dit que, vu qu'ils savaient que j'aimais bien faire des choses avec les mains, il y a un atelier mosaïque rue Vercingétorix. Si tu veux aller voir, on va y aller. Après tu verras, si tu veux t'inscrire ou pas. Quand j'ai vu, j'ai dit, oui ça me plaît.

J'y vais une fois par semaine, le mardi.

Vous avez d'autres loisirs ?

Non, mais j'aimerais pouvoir jouer aux boules. Parce que j'ai ma petite sacoche avec mes 3 boules dedans, mon ramasse boule

Ici on ne peut pas jouer aux boules. Il n'y a personne qui joue

Vous m'avez dit que votre famille était venue pour l'anniversaire des 70 ans?

Ouais, ma mère est venue avec mon filleul.

Mon père est décédé. J'étais là quand il est parti. C'était le matin, j'étais dans la cuisine, je préparais les tasses, le sucrier, et tout. Et puis j'ai entendu un bruit (souffle rauque). Ma mère a dit « Jean No, Jean No, vient, je crois que ton père est parti ». Du coup, j'ai mouillé mes mains, je l'ai passé devant sa bouche, et j'ai dit ça y est-il est parti. J'ai entendu son dernier souffle

Ma mère est à côté de Douai, à Waziers. J'y vais une à deux fois par mois.

Et vos vacances ?

Je dois aller en Bretagne.

Une fois, on a été en vacances là où il y a Fort Boyard, en Charente. J'ai vu Fort Boyard, de la plage. C'est pas plus grand que ça. Je dis, c'est ça Fort Boyard ? À la télé, quand ils sont en train de courir dessus dans tous les sens. Puis quand on est sur la plage, c'est dingue comment la distance peut réduire les choses, hein ?

Est-ce qu'il y a des rencontres qui vous ont marqué pendant ces 17 années ?

J'avais un copain qui habitait là, mais qui a qui a trouvé un autre travail ailleurs. Il habitait aussi au foyer, Nabil Zamba.

Y a Bruno qui est qui est ici, Bruno Wojesko. Avec lui on joue de temps en temps à la Bonne Paye. Il travaille ici. Il est dans le foyer aussi.

On est que 3 ou 4 de l'Esat à habiter au foyer. Surtout des anciens.

Est ce que vous avez d'autres choses que vous voulez me raconter ?

J'aime travailler. Parce que sans rien faire, j'aime pas. J'aime le travail utile, qui sert

J'ai 58 ans. Je voudrais travailler jusqu'à temps que je peux. Après, la retraite... on verra.

Je ne suis pas pressé. Je suis bien comme je suis là pour l'instant.

Quand je commencerai à lever le pied....

Est ce qu'il y a des choses que vous ne pouvez pas faire ?

Non. S'ils me demandent quelque chose à faire, puis que je peux pas faire par rapport à la jambe, ça va peut-être poser un problème là, je le dis tout de suite,

Vous continuez à voir des médecins ?

Non, c'est fini.

Une fois j'avais été à la Salpêtrière. J'avais été là pour mon œil. Du coup, ils m'avaient prescrit des gouttes à mettre et des lunettes. Pour rentrer, ça va. Mais pour sortir c'est autre chose. J'étais avec une éducatrice. Y avait que des blouses blanches, c'est soit un médecin, un infirmier. Je demande à une personne en blouse blanche, c'est où la sortie ? Elle me répond « Bah je sais pas, moi je vis ici ».

Du coup, on a avancé, on a avancé jusqu'à trouver une sortie. Et puis après à la sortie, on regardait les rues. Et puisqu'elle a son Iphone, elle a tapé le nom de la rue, ça lui a donné là où on était, où on devait partir pour aller à l'arrêt de bus. Et hop y avait l'itinéraire qui se mettait.

C'est pas mal ça, c'est pratique quand on est paumé. J'aurais été tout seul, je sais pas comment j'aurais fait.

C'est quoi votre principale qualité, votre point fort dans le travail,?

La rigueur

Parce que si je suis client, que je demande quelque chose à faire, il faut que ce soit bien fait.

Qu'est ce que vous voudriez dire en conclusion ?

Que je suis bien ici.

J'aimerais encore continuer le plus longtemps possible. Jusqu'à la retraite.

Jeremy MARCANTONI, EA Beauvais

Transcription de l'entretien réalisé le 8 juillet 2024

Avant l'ANRH

J'ai 39 ans, avant d'intégrer l'ANRH, j'étais passionné par l'informatique donc je me suis dirigé vers la programmation et le développement en région parisienne. Mais c'est un environnement qui me stressait beaucoup. Je me suis dit : non, c'est pas pour moi. Je vais essayer de revenir sur Beauvais. Je suis né à Beauvais, j'habite à Aulnay.

Donc à Beauvais, j'ai été assistant d'éducation au lycée Corot pendant 5 ans.

Au lycée Corot, j'étais assistant d'éducation. Je m'occupais des salles informatiques C'était TIC, technologie de l'information et de la communication. Donc je m'occupais de réparer tous les ordinateurs, que ça soit pour l'administration ou la partie pédagogique avec les élèves, d'aider les enseignants avec leur classe. Et là, je me sentais bien avec les enseignants. J'avais aussi plein d'amis avec qui j'avais rejoint un club de tennis. Si j'avais pu faire plus de 5 ans, j'avais bien aimé, mais il y avait toujours ce stress, quand je devais intervenir dans des classes. Ça pouvait être des classes de 30 élèves, il y avait toujours beaucoup de stress, mais au final, chaque fois ça se passait bien.

Et après 5 ans, je pouvais pas renouveler mon contrat. C'était des contrats de 5 ans. Je me suis dit ,mince, je vais encore avoir du mal à retrouver une entreprise où je me sentirais bien. Donc j'ai fait 8 ans de chômage. J'ai eu quelques expériences par ci par là. Mais j'ai abandonné très vite à cause du stress.

Et en 2023, en juillet, j'ai fait mon stage de découverte professionnelle, le PMSMP pour découvrir l'ANRH. Ça s'est très bien passé, je me suis senti très bien, rapidement et un mois après ce stage, on m'a rappelé pour mon premier CDD.

Et depuis, jusqu'à aujourd'hui, pour l'instant je suis en CDD ici et ça se passe très bien. Pas de stress. Ma timidité aussi a commencé à disparaître avec le temps.

Comment avez-vous connu l'ANRH ?

On m'avait parlé de cet endroit il y a longtemps. Mais j'étais pas prêt pour me lancer, j'étais pas bien, c'était ma période de chômage.

C'est à la suite d'une réunion de pôle emploi pour les travailleurs en RQTH, j'ai expliqué ma situation, et ils m'ont dit ça serait bien pour vous l'ANR.

Donc ils m'ont dit : Est-ce que vous êtes intéressés de le tester ? ils m'ont expliqué que c'était en salle blanche. J'ai dit OK, je vais me lancer. Et j'ai eu l'entretien avec Carole Lefebvre. Elle m'a proposé de faire le stage. J'ai dit, moi ça me convient. J'ai envie de voir si je me sens bien ici.

J'ai fait le stage en juillet. En août j'ai attendu, il y avait une baisse d'activité. Et en septembre, ils m'ont rappelé.

Et ça a fonctionné.

À l'ANRH

Vous vous souvenez de votre premier jour ?

Forcément, j'étais anxieux, mais très vite mes collègues, le chef d'équipe m'ont mis à l'aise dès le début.

Vous avez fait quelle activité au début

Principalement, j'ai travaillé en salle blanche, en conditionnement. J'ai fait aussi du tri en salle blanche.

Pouvez vous décrire cette activité ?

Au conditionnement, on va contrôler les étuis qui vont contenir les produits. On travaille pour LVMH, pour Chanel. (NB confidentiel) : On contrôle l'état des étuis, l'état des produits, Ce sont des produits de cosmétique. Ensuite, on les met en carton.

Et c'est principalement ce qu'on fait.

Pour le tri, on va contrôler aussi les défauts, séparer les bons produits des mauvais.

Le tri, ça consiste en quoi?

On reçoit des produits où on nous demande de séparer ceux qui auraient des défauts, ceux qui sont bons.

C'est des non conformités détectées sur leur lignes de prod. Et nous, on demande de les contrôler., On écarte en fait des NOP selon une *défautheque*. Et on ne renvoie que les OK pour que eux puissent produire convenablement.

Et c'est les mêmes produits tous les jours.

Non. Sur une journée, ça dépend le nombre de palettes qu'on a à faire. Mais sur une journée, on peut avoir différents produits qui arrivent.

Le conditionnement c'est souvent pour Chanel et le tri LVMH.

Vous êtes à combien dans l'équipe ?

On est une vingtaine sur une ligne. Bon, il y a 2 lignes.

Quand on est en bout de ligne, on est tout seul. Sur la ligne, ils vont être une dizaine.

Comment êtes vous organisez.

Sur la ligne, il y a plusieurs personnes qui vont conditionner les produits, les poser.

Ils passent ensuite pour être marqué sur une machine, il suffit que, en fin de ligne, il récupère, il met en carton. Et il y aura des étiquettes qui peuvent être collées soit en début de ligne avant.

Alors, vous faites combien de produits par jour ?

Moi je ne me rends pas compte du nombre de produits. Souvent on va nous donner peut-être 4000 étiquettes pour la journée. Et je sais que les 4000 étiquettes, elles peuvent être déjà consommées dans la journée. Donc on fait beaucoup de produits.

Il n'y a pas de cadence ?

Non, on contrôle nos produits, on va à notre rythme ?

Mais le client donne quand même un délai ?

Je pense qu'il y a des délais à respecter, mais je ne les connais pas.

Chef d'équipe

Oui, mais ils ne le voient pas. On ne veut pas mettre de productivité ou de contrainte particulière. On se débrouille avec le client pour parer d'éventuels retards.

Il y a du renfort s'il y a besoin. Ça peut arriver qu'on ait qu'il y ait des personnes qui viennent nous aider.

Mais sinon, vous travaillez toujours avec la même vingtaine de personnes ?

Oui principalement, c'est souvent les mêmes.

Chef d'équipe

Quand on quand on renforce l'équipe, on a beaucoup plus de personnes qui viennent sur place et je leur dis qu'on a une grosse demande du client et je les implique quand même dans la chose pour justement les intéresser. Si on a une forte demande, un nouveau client qui arrive. J'explique le pourquoi pour qu'ils comprennent pourquoi ils sont plus et surtout qu'ils comprennent bien qu'il y a quelque chose de volontaire en fait et ça permet en plus qu'ils s'investissent dans la chose. ça les autonomise, ça les responsabilise.

On a des produits vraiment différents. Pour chaque nouveau produit, on va nous expliquer ce qu'il faut regarder, comment on conditionne, il y a toujours des à respecter.

Combien y a-t-il d'encadrants ?

Il y a le chef d'équipe Julien, Catherine qui est OAP et 2 ORP, un à chaque ligne.

Donc ce sont eux qui vous répartissent le travail ?

Catherine elle nous répartit dans la salle. Et après pour vous montrer Catherine, et les 2 ORP s'ils sont là : Christine et Josiane.

Le contrôle qualité, qui le fait ?

Alors on me demande à Catherine, qui est dans la salle, et après sinon c'est Daniel.

On vérifie ensemble s'il y a un problème, et dans ce cas-là on appelle Daniel qui est animateur technicien qualité sécurité de l'environnement. Daniel n'est pas en permanence dans la salle.

Comment ça se passe quand il y a un problème ?

Je vais voir Catherine ou Julien et en fonction du problème, soit ils ont la réponse ou bien ils vont demander à Daniel.

Ça peut être quoi comme problème ?

Par exemple, si on a des cartons avec des étuis dedans qui ont beaucoup de défauts, si à chaque fois on retrouve les mêmes défauts sur les étuis, donc là on essaie de savoir si on met de côté ce carton.

S'il y a des taches, on se demande si ce défaut peut passer.

Ça c'est pour le conditionnement.

En revanche, pour le tri, on connaît les défauts et on fait le tri nous-même.

C'est deux travail différents. Le matin je peux être au conditionnement et l'après-midi, je peux aller faire du tri.

Et le l'atmosphère d'une salle blanche, c'est comment ?

Il fait frais, même l'été, donc c'est très bien.

Comment se passe une journée ordinaire ?

On commence à 08h15. À midi la pause manger. Et jusqu'à 17 h.

Et le vendredi, on finit à 12h00.

Le matin, on arrive en salle blanche, on va nous attribuer un poste. Les produits arrivent. Si on est sur ligne, on va chercher nos produits, on les conditionne, on les met sur ligne.

Et si on est en bout de ligne, on réceptionne tous les produits qui arrivent, on vérifie que le marquage est bien fait, on les met en carton.

Et après 2 h, on change de poste.

Et puis vous avez des pauses.

À 2 pauses de 10 Min.

Et la pause repas dure 45 Min

À la cantine avec on a 2 choix d'entrée, 2 choix de plats. Chez moi, je vais manger des pizzas et du coca. Pas de dessert, pas d'entrée. Et ici on est bien avec l'entrée et le plat, le dessert, avec des légumes,

C'est une des premières choses que j'ai dit après mon stage, j'ai dit ce qui va me manquer le plus, c'est la cantine donc.

Qu'est ce que vous appréciez, qu'est-ce que vous aimez faire ?

Moi ici ce que j'aime bien, c'est le travail en équipe. J'aime bien aider, j'essaie de faire attention s'il y a besoin d'aide, je vais aider les personnes.

J'aime bien le fait aussi qu'on fait beaucoup de choses. On va être une fois en bout de ligne, une fois on va être sur la ligne.

Dans une journée, on va faire plusieurs choses, on va être en bout de ligne, on va être sur la ligne, on va faire beaucoup de changements dans une journée. Ça tourne beaucoup.

Mais est ce qu'il y a des positions que vous préférez ?

Pas spécialement, moi, j'aime bien bouger. Mais je peux travailler assis aussi.

Qu'est ce que vous aimez moins faire ?

Il n'y a rien qui m'a dérangé. Moi je sais que s'il y a quelque chose que je vais pas aimer faire, ça va tellement me travailler que j'en aurai déjà parlé avant. Là il y a jamais eu de soucis.

Est ce que pour vous il y a un objet qui illustre votre travail ?

Le carton. Je ferme les yeux, je vois des cartons.

J'ai déjà rêvé du tapis une fois, j'avais le tapis qui défilait, qui défilait...ça ne m'est arrivé qu'une fois, c'était au début.

Qu'est ce qui vous a surpris en arrivant ici ?

Je ne saurais pas dire simplement.

Les collègues

Est-ce que vous avez fait des belles rencontres ici ?

Je ne pensais pas que j'arriverais à m'entendre aussi bien avec autant de monde comme ça au début.

En fait, il y a des activités ici qu'on peut faire comme le ping pong. Et ça m'a aidé le sport à jouer avec du monde. Et c'est comme ça que j'ai commencé à voir mes collègues. Maintenant j'ai envie de dire même des amis. On a échangé un bracelet avec un ami ici déjà.

Là, ici, je me sens vraiment bien.

Pendant ma période de stage, je me concentrerais sur le travail. Je n'allais pas trop vers les autres.

Quand j'ai commencé mon premier mois en CDD, là j'ai commencé à proposer à des personnes du ping-pong pendant les pauses et après, très vite le contact est bien passé avec quasiment tout le monde. Je me sens bien, je peux parler avec tout le monde.

Alors que c'est pas du tout mon caractère d'aller voir les gens.

Et vous savez pourquoi vous vous sentez bien ?

Je me dis que les gens ici ils vont comprendre si je suis un peu stressé, ils vont pas se moquer. Donc je me dis déjà, ça me fait des peurs en moins.

Et puis ils sont tous gentils, donc ça se passe bien ?

Le ping-pong, c'est pendant les pauses de midi quand on a plus de temps. Quand on n'a que 10 Min, on fait des jeux de société. J'ai même ramené des jeux qui m'appartiennent. Je les ai ramenés ici pour qu'on puisse jouer. On joue très souvent. C'est un jeu de réflexion qui ressemble un peu à Puissance 4, avec des pièces de bois, mais qui est un peu plus poussé, un peu plus compliqué. Et ça se joue en moins de 10mn

Il y a des gens de tous les âges.

Et aussi, j'ai déjà fait 2 barbecues qui ont été organisées le vendredi après-midi. On peut rencontrer tout le monde dans un autre contexte. On a fait une pétanque avec les chefs aussi.

En général, j'avais du mal à aller voir les chefs et mes supérieurs. Alors que là, j'ai moins de mal. Si j'ai des problèmes, je peux aller leur parler facilement.

Quels genre de problèmes ?

J'ai déjà eu des problèmes où j'étais fatigué. J'ai pu leur dire : là aujourd'hui, je suis fatigué. J'aimerais ne pas aller en bout de ligne. Parce que, en bout de ligne, il faut suivre la cadence du tapis, d'accord, et donc ça demande de l'énergie.

C'était un jour où j'étais fatigué, j'ai pu en parler et on m'a remplacé. Là, j'ai pas eu peur de demander.

Vous travaillez toujours avec les mêmes collègues ?

J'ai pu travailler aussi à l'extérieur de la salle blanche, quelquefois pour La Brosserie Françaises, donc je rencontre d'autres personnes. Mais je les connaissais déjà vu que je mange aussi à la cantine tous les midis. Pendant les pauses aussi. Je connais déjà tout le monde ici.

J'ai plus d'affinité avec certaines personnes que d'autres, mais y a pas de gens avec qui ça se passe mal.

Ça, c'est des choses que je n'aime pas, j'ai déjà quitté des missions en intérim où j'étais parce que, dès que le contact ne passe pas bien avec un collègue, moi j'aime pas ça, je me sens pas bien et j'arrête tout.

Depuis que je suis là, je vois beaucoup de monde qui arrive. En stage, tout le monde passe par là.

Les nouvelles personnes en salle blanche, j'essaye de bien les accueillir, comme on m'a accueilli moi, de les mettre à l'aise. Je fais attention que tout se passe bien pour eux. S'ils ont besoin d'aide, je vais les voir. C'est pas des choses que j'aurais fait avant, je serais resté dans mon coin tout timide, mais là, j'aime bien.

Une rencontre qui vous a marqué ?

Je suis devenu ami avec quelqu'un ici

L'avenir

Mon rêve, là, ce serait maintenant le CDI. Mon contrat dure jusqu'en janvier 2025. C'est mon 3e contrat.

Vous n'utilisez pas vos compétences informatiques ici ?

Je ne souhaite pas refaire du développement pour une entreprise, ça, je veux le garder maintenant pour moi juste un hobby. Ça fait 10 ans que j'ai abandonné l'idée de faire du développement mon métier.

La région parisienne, ça a été une claque pour moi. Je pensais vraiment que j'aurais aimé. Mais tout ce monde, les transports en commun, même l'entreprise...c'était trop.

C'était une petite SSII qui n'existe plus, qui nous envoyait en mission dans d'autres entreprises.

Je ne saurais pas expliquer les mots pour d'écrire ça, mais ça me plaisait pas du tout. Moi je veux ma petite campagne.

En dehors de l'ANRH

Vous habitez loin ?

À Auneuil, c'est 12 km d'ici.

Vous venez en voiture ?

Oui. C'est pareil, la voiture, j'avais une peur de conduire. Donc, avant d'arriver ici, je ne conduisais pas du tout, je refusais ça.

Et je me suis forcé. Et en fait, petit à petit, ça va mieux et maintenant je conduis tout seul. Ça m'a bien aidé aussi.

Avez-vous pensé au vélo ?

Au début je faisais du vélo pour mes anciens boulots quand je travaillais à Beauvais, je faisais le 30 km de vélo aller-retour par jour parce que je ne voulais pas conduire

Est ce que vous parlez de l'ANRH à votre famille ou à vos amis ?

Ah oui. Je leur raconte beaucoup de choses, mais je pense que des fois je les ennuie avec mes histoires ! Ça peut être n'importe quoi, ça peut être : aujourd'hui j'ai fait une bêtise ; aujourd'hui j'étais fatigué ... Tous les soirs déjà, je parle avec mon petit frère, je raconte plein de choses aussi

Ma famille ils sont fiers de moi. Ils me disent que j'ai changé aussi.

Là je vis à Auneuil tout seul. Sinon, j'étais encore chez mes parents il y a 4 ou 5 ans de ça. Mes parents, ils habitent aussi Auneuil, même ma grande sœur et ma petite sœur sont à Auneuil.

Moi, je suis au milieu. J'ai un grand frère, un petit frère, une grande sœur, une petite sœur. Avec mon petit frère, on se voit en ligne et on discute tous les soirs. Mes sœurs, je les vois en réel. Mon petit frère, il habite dans le nord.

Vous avez d'autres loisirs ?

J'aime bien le footing, j'aime bien tous les sports où je vais être en individuel : la pétanque, le tennis.

Mais c'est vrai que les jeux vidéos, ça m'occupe beaucoup.

J'essaie de courir deux fois par semaine 15 km., ça me fait du bien aussi. J'ai repris le sport depuis que je travaille ici. J'ai bien fondu même !

Ça fait que depuis je travaille ici en vrai, je me sens beaucoup mieux entre le sport qui me fait du bien, la reprise de la conduite, avoir un métier, ne pas être au chômage.

Le chômage, c'était dur.

Et vos vacances ?

Pas cette année. Ça sera peut-être l'année prochaine, j'aurais plus de jours pour poser

Moi j'aime pas partir. Non moi mes vacances c'est être chez moi, jouer toute la journée avec mon petit frère. Il est né en 91. Ça va faire un paquet d'années que tous les soirs on joue ensemble.

Vous continuez à faire de l'informatique ?

Oui j'adore ça. Depuis tout petit, j'adore les jeux vidéo. Je me suis toujours demandé comment ils créaient ça. Et j'aime bien programmer des petits jeux, j'en ai programmé pour les mobiles et toujours encore là, j'essaie d'en faire.

Donc après les cartons, souvent je bidouille sur mon ordi.

Qu'est-ce que vous pourriez raconter d'autre ?

Avant de travailler à l'ANRH, j'étais toujours solitaire, enfermé chez moi. C'était impossible pour moi d'aller quelque part, de me poser, manger quelque part dans un restaurant.

Depuis, je travaille à l'ANRH, je me suis libéré. Tous les vendredis après-midi, vu qu'on est libre, je suis sur Beauvais. Je vais dans des restaurants tout seul, je mange tranquillement et j'ai des peurs qui disparaissent.

Et ça, j'en suis très content aussi.

C'est quoi votre restaurant préféré ?

Le bois fou à Beauvais, un restaurant à volonté asiatique : tout ce qui est sushi, des bonnes nouilles. Voilà j'adore ça. Et c'est à volonté. Tous les vendredis en général, je mange bien !

Je suis très heureux d'être ici.

Est ce que vous pouvez résumer en un mot ce que ça vous inspire?

J'ai envie de dire que pour moi c'est le bonheur.

Ça peut être le mot de la fin !

Karine HERVIEUX, EA Saint Nazaire

*Transcription de l'entretien avec Pierre-Henri de la Marandais
le 20 juin 2024.*

Avant l'ANRH

J'ai été coiffeuse pendant 25 ans, un métier de passion, et j'ai été malheureusement contrainte de cesser mon métier à cause d'allergies

Donc il a fallu faire le deuil de ce métier-là qui était vraiment une passion. Après, quoi faire ? C'était compliqué. J'ai fait un bilan de compétences. J'ai passé 2 ans un peu dur.

Et puis en regardant les annonces de Pôle emploi et Cap Emploi, je vois une entreprise adaptée, à ce moment-là c'était sur Saint Brévin, qui recherchait une opératrice de production.

J'ai dit : pourquoi pas ? Donc voilà, j'ai commencé en tant qu'opératrice. À Saint-Brévin. Avant je travaillais sur La Baule

C'était en 2018, il y a 6 ans, maintenant.

À l'ANRH

Le premier jour.

Le premier jour a été très très compliqué. Les premiers mois ont été très compliqués. Est-ce que je vais tenir ou pas ?

Ce n'était pas compliqué à cause des personnes en situation de handicap, mais plutôt à cause de la production en elle-même.

Mon métier, la coiffure, c'est un métier quand même de rigueur et la rigueur me manquait dans ces activités.

Mon tout premier métier à l'ANRH, c'était opératrice de production. Au début, j'étais essentiellement dans l'assemblage pour l'enseigne Lacroix, fabricant de panneaux de signalisation, donc du conditionnement et de l'assemblage des colliers de sertissage de panneaux de signalisation. Pour moi, une prestation plus que basique.

Je me suis dit, je ne vais pas tenir à faire ça toute la journée. Je ne voyais aucun intérêt. C'était trop simple, y a pas à réfléchir et on se pose pas de questions. Donc voilà, ça a été dur, et j'en ai parlé avec ma hiérarchie. Mais à ce moment-là, il n'y avait pas énormément de prestations en rapport avec mes compétences.

Mon parcours

J'ai vite évolué au sein de l'ANRH. D'opératrice de production, je suis passée assistante de production, ensuite adjointe de production pour en arriver maintenant à un poste de cheffe d'équipe où j'en suis très fière.

C'est un très beau parcours, j'en suis fière !

Moi, personnellement je voulais commencer vraiment petit. Je n'aurais pas pensé évoluer si vite même si c'était mon envie. Bien sûr, je ne pensais pas rester opératrice de production, mais je ne pensais pas que ça irait si vite.

On me l'a proposé, Très rapidement.

Moi je n'ai pas changé. Je suis restée la même que j'étais quand je suis arrivée en tant que opératrice de prod.. Il y a toujours eu ce respect, ils ont toujours eu ce respect envers moi dès le début.

Mon activité a changé. Je ne suis plus dans la prod.. En fait, si, j'y suis toujours ! Parce que c'est un besoin. J'ai besoin de les aider, de participer à toutes leurs tâches qui sont diverses et variées. Je les accompagne énormément.

Mon métier : cheffe d'équipe

L'équipe

Nous sommes 20 dans l'atelier. Nous n'avons que 2 personnes en extérieur, pour l'instant. On va être amené dans quelques temps à partir plus à l'extérieur.

Moi j'encadre 7 personnes. Ce n'est pas la première fois que j'encadre. Pendant mon premier métier, j'ai encadré des apprentis. J'adore l'encadrement. J'aime beaucoup former, j'aime faire connaître, développer.

Mon équipe, c'est une équipe qui est ancienne puisque j'ai commencé avec elle sur Saint Brévin. Donc ça fait 6 ans que je travaille avec eux. Ça n'a pas été difficile de prendre des responsabilités auprès d'eux. Même quand j'étais opératrice, on m'a tout de suite donné certaines tâches.

Déjà, je suis énormément dans l'empathie, et je pense que c'est ce qui manquait à Saint Brévin. Je ne veux pas dire que c'était trop rigoureux, mais il n'y avait pas d'empathie. Pour moi, c'était très violent. Il n'y avait pas de douceur, pas de psychologie, vous voyez ?

D'ailleurs, je me suis beaucoup posée de questions. Et on me disait «Karine, attention, ce sont des collègues de travail, c'est pas des copains », mais je disais !; il n'y a pas de souci. La barrière je me la mets. mais il y a un respect entre moi et eux .

On ne m'a pas formé à encadrer des travailleurs handicapés. J'ai appris sur le tas.

Ce qui a changé avec le déménagement de Saint Brévin à Saint-Nazaire

Ça n'a rien à voir. D'abord par la superficie. Ça n'a absolument rien à voir, même en terme de prestations. On part beaucoup plus sur des métiers d'industrie, donc plus lourds.

À Saint Brévin, on était un peu plus dans le conditionnement classique presque de l'ESAT.

Pour eux (les travailleurs) ce n'est pas facile, justement parce qu'ils se rendent compte que les prestations., les futures prestations, ça pêche un petit peu au niveau des compétences ; en termes d'exigence et de maîtrise. Et ils le savent, ils le sentent d'eux-mêmes que ce n'est pas facile.

Et puis il a fallu aussi organiser des covoiturages puisque la plupart des salariés de de Saint Brévin n'avaient pas de permis. Et il y a la distance aussi du pont de Saint-Nazaire, donc la phobie du pont pour certaines personnes. Non, ça n'a pas été facile.

Pour moi, avant, c'était un peu la galère le soir pour rentrer. J'étais sur Saint-Nazaire à ce moment-là. Donc le soir, c'était 1 h de bouchons. C'était sympathique....Maintenant, c'est mieux. je suis dans le bon sens.

Je m'intéresse au câblage :parce que c'est une activité manuelle. Pour moi j'associe les fils à des cheveux !

Pour l'instant, le câblage, c'est essentiellement de l'assemblage. On n'est pas sur du dénudage ou du sertissage, attention. Les fils arrivent sertis de Lannion. Donc nous, on est vraiment pour l'instant au stade de l'assemblage.

Ma journée type.

Donc nous commençons à 08h00. Dès huit heures, je m'entretiens avec mon équipe pour préparer la journée, savoir ce qu'il y a à faire, déterminer les délais, le temps de production, qui fait quoi,

Et puis, comme tout encadrant, regarder ses mails, répondre aux clients, passer des commandes s'il le faut.

La particularité c'est d'avoir des clients justement associés à des opérateurs bien précis, ça c'est important.

Justement le travail est adapté par rapport aux compétences de chaque opérateur. Du moins j'essaye !

Nous travaillons par commandes, c'est ponctuel En ce moment, c'est un peu compliqué

Je connais les points forts et les points plus faibles de chaque OP. Et puis après j'adapte.

J'associe vraiment ce domaine-là à la coiffure. C'est pareil, dans la coiffure on a des coupeurs et des coloristes, et voilà un coupeur est rarement coloriste. Vous voyez ?

Comment avez-vous découverts les besoins de chacun ?

Ces compétences de chacun, je les ai découvertes tout de suite parce qu'ils ont été ouverts avec moi. Ils m'ont dit : j'aime pas ça, je peux pas ça ; je sais pas faire ; je sais pas compter ; je ne sais pas écrire

Je sais sur quoi ils sont bons et donc j'adapte après

Pour les travaux actuels, les compétences sont acquises entre guillemets, mais toujours sous contrôle. Ça, je ne les lâche pas.

Dans les futures prestations qui arriveront, je pense que ça risque de poser peut-être problème.

Le turn-over

Et puis, il y a ceux qui ont la compétence, mais malheureusement ne veulent pas continuer.

J'ai des OP qui ont la RQTH, qui ont de très belles compétences et malheureusement ne veulent pas rester parce que le salaire n'est pas suffisant

Ça, c'est ennuyeux. Et ça arrive très régulièrement. Il y a un turnover qui est relativement énorme. Actuellement dans l'industrie, il y a du travail, hein. Dans le bassin de Saint Nazaire, il y a beaucoup de travail

Ça, le turn over, ça me fait mal au cœur. Mais je ne retiens personne. Je leur explique quand même qu'on a une qualité de travail qui est relativement ...je ne vais pas leur dire cool, mais on n'est pas à des cadences dures, il n'y a pas de pression.

Ils s'en vont dans des entreprises ordinaires. Ils ont la capacité, enfin les compétences pour partir.

Mais à la fois je suis fière parce que je me dis c'est un tremplin. Comme on parle de tremplin, je me dis ,tu vois, il a grandi et je suis super contente.

Généralement, celui qui part, il reste à l'ANRH jusqu'au CDI. Il pousse jusqu'au bout le CDD, on peut le renouveler 2 fois. Quitte à repartir sur du chômage. Ils se disent Bon bah au pire j'ai mon chômage, mes indemnités de chômage.

L'organisation du travail avec l'équipe

J'ai besoin de maîtriser les choses

J'ai besoin d'être avec eux.

Je passe constamment du bureau à l'atelier

Je suis peut-être trop sur leur dos. Ce n'est pas que je ne leur fait pas confiance ; vous voyez ?

ils me sollicitent beaucoup d'ailleurs. Ils ont besoin d'être assurés, c'est bien.

Et surtout, je leur demande de ne rien me cacher. Au début, oui, ils me cachaient des choses, par peur de se faire gronder.

Je leur dit de ne pas avoir peur, que l'erreur est complètement humaine. Mais dites le moi, vous serez pas pénalisés, au contraire !

Malheureusement, ils ne sont pas tous polyvalents

Surtout sur le câblage. On va repartir sur des nouveaux coffrets avec plus de points de contrôle. Le problème c'est que si je mets un opérateur en lui expliquant, au bout de peut être une vingtaine de coffrets, il va l'assimiler. Mais je vais devoir ensuite changer et repasser sur d'autres coffrets, il va falloir recommencer, c'est ça qui est compliqué, c'est le changement.

Le plus difficile, c'est de trouver des opérateurs adaptés aux différentes commandes. Ce qui est important pour moi c'est l'humeur du jour pour chaque opérateur. J'ai besoin d'aller vers eux pour leur demander. Toujours sans rentrer dans leur vie, avec discrétion, mais j'ai besoin. C'est par rapport au travail à donner, forcément, il y aura des conséquences si la personne ne va pas bien.

Ce qui est le plus difficile dans le travail ?

Je dirais peut-être, devoir répéter des choses sur l'hygiène. Et c'est compliqué. Par exemple : se laver les mains après chaque repas, quand on va aux toilettes, on laisse « place nette »... je trouve que ça manque d'hygiène.

Malheureusement il y a de temps en temps des accidents. C'est pour ça qu'il faut rabâcher, rabâcher, rabâcher. Il n'y a pas que l'hygiène, y a aussi la sécurité au travail. Et c'est compliqué

Les clients

Je suis en contact direct avec le client, le donneur d'ordre. Je le souhaite et c'est ma volonté. Ce sont soit des responsables des responsables de production directement, soit des acheteurs.

Je travaille avec des anciens clients je ne démarcher pas. Mais j'en ai parlé justement à Eric lors de mon entretien individuel, ça me plairait énormément

Ce qui me chagrine un petit peu, c'est que les prestations elles arrivent au fil de l'eau. Je n'ai pas le temps de mettre en place que déjà il faut que ce soit sorti. Donc, je n'ai pas eu le temps d'étudier la chose, d'aménager les postes de travail. Je n'aime pas être pris comme ça au dernier moment, j'aime anticiper,

Vous travaillez pour combien de clients dans votre équipe ?

C'est aléatoire. Je dirais 4 ou 5 prestations.

J'ai du CAMELEON. Ils sont basés sur Saint-Herblain, c'est de la PLV pour du rayonnage de grande surface, du merchandising. C'est de la constitution de kits pour la publicité. Essentiellement du PVC ou du carton, ça dépend.

TECHNIDIL pour le câblage. C'est récent. Ça fait bien 2 mois, on a commencé les technidial. Je l'ai en direct, pas par Lannion, On sous-traite juste la préparation de fil.

Nous avons SERCEL. Ils sont basés également sur Nantes. C'est du nettoyage et de la recharge de bornes terrestres pour voir les mouvements du sol. C'est comme des bornes de cadastres sauf que là elles identifient les mouvements terrestres. Nous faisons le nettoyage et la recharge de ces bornes

CLEMESS. C'est du défilage de profilé alu ; différents clips de profilés qui après sont posés dans les paquebots niveau cuisine. C'est du défilage : ça arrive avec, un film bleu. Donc il faut défilmer pour gagner du temps à la pose..

C'est ponctuel, donc.

Les prestataires et le handicap ?

Le handicap, bah ils sont là pour la « réduction » entre guillemets. Et après sur les contrôles, les qualités, les points de retour, j'essaye de leur expliquer que c'est quand même un profil sensible. C'est toujours facile de leur faire comprendre qu'en termes de cadence et de délai quelquefois on ne peut pas faire autrement.

Les contraintes du client, je les connais aussitôt. À l'heure où la commande, je me, dis ça va être très très tendu. C'est une compétence qui s'apprend. C'est une compétence industrielle comme , n'importe quel sous-traitant. Sauf qu'en plus, il faut adapter le travail aux personnes qui sont là.

La qualité

Personnellement je n'ai pas eu de gros problèmes de qualité. Il y a des petits délais qui n'ont pas été toujours respectés, mais en accord toujours avec le client.

Mais je sais que c'est arrivé ailleurs. Je n'ai pas à juger, mais il faut quand même se poser la question, pourquoi ça revient ? C'est plein de choses autour qui ont fait que. ... c'est pas étonnant, voilà c'est tout.

En fait, mon défaut – et Christophe Laborde Boy le dit « Karine, tu es trop dans la rigueur ». Mais je pense qu'on ne l'est jamais assez.

Je suis peut-être trop dans le détail, c'est vrai que je ne lâche pas, même pendant mes vacances !

Ca rumine ... je n'arrive pas à déconnecter, Je suis à fond !.

Des rencontres qui vous ont marqué ?

Oui, mais sur le côté négatif, donc je ne veux pas en parler. C'est sur du harcèlement

C'était au début, quand je me suis dit : je ne vais pas tenir.

Quand je suis rentrée, il y a eu de la jalousie. On pensait que je voulais prendre la place de personnes. Certaines personnes se sont imaginées que... ça n'a pas été facile.

Mais je me suis accroché. Et on m'a aidé à tenir.

Auparavant, j'avais quand même été 2 ans au chômage. Je me suis dit Karine accroche toi, je ne peux pas repartir au chômage. Mais, oui, ça a été très très dur. Ça a duré une bonne année.

Et impliquant aussi les OP, qui sont des personnes quand même relativement vulnérables, et qui sont rentrées aussi dans ce jeu-là. Oui ça a été très loin.

Et cette personne est partie d'elle-même. Enfin, il y avait 2 personnes qui sont parties, d'elle-même donc tant mieux.

Comment gérez vous les situations délicates

Ah, ça c'est tous les jours. Et j'appréhende toujours parce que nous travaillons quand même avec des outils et un jour, ça peut être dramatique. Ils ont tous des cutters.

Je ne connais pas leur notion du degré de colère. Le degré de colère avec lequel ça peut partir.

Ce qui cause la colère ? C'est la psychologie, c'est les faire sortir de leur zone de confort. Ça les fragilise, et là ils partent en cacahouète : « Pourquoi moi ? », « Pourquoi tu dis ça à moi ? », « il y a pas que moi. ». Un sentiment d'injustice. Et ça on le retrouve dans différents établissements.

Par exemple, je demande à un opérateur : « est-ce que tu peux aller chercher des fournitures, des EPI, J'ai une liste. Tu prends le camion, bien sûr, »

« Pourquoi moi ? »

Je dis « parce que c'est toi, tu es disponible. »

« Oui, mais il y en a d'autres, il y en a qui ne font rien... »

Et c'est reparti.....Alors, ça part en levant les bras, ça revient et on remet encore une couche et voilà.

Ça peut être contagieux et ça peut dégénérer en conflit.

Ça, c'est fatigant, et c'est fréquent.

Mais je tiens toujours compte du handicap, je sais que cette personne là justement qui me fait ça a subi un traumatisme.

Même si ce n'est pas une obligation j'essaye de savoir ce qu'il a. Pour moi c'est important de savoir.

Par exemple, au câblage, j'ai une personne qui est schizo. C'est dur. On ne nous le dit pas, mais j'arrive quand même à déceler. J'ai un besoin d'échanger. Sans rien demander ; juste « voilà quelles sont tes contraintes ? As-tu des contraintes ? le dos, les portes de charge et tout et tout.

Et ça vient doucement, enfin naturellement. Je ne rentre pas et je ne veux pas du tout rentrer dans leur vie, ça ne me regarde pas.

Ce n'est pas facile de deviner, c'est la maladie la plus complexe.

Dans mon équipe, il y a beaucoup de psy.

Et ça je l'ai appris complètement sur le tas. Mais en coiffure, notamment sur La Baule, j'avais quelques patients « handicapés » entre guillemets, donc ça m'a peut-être appris à gérer. Les gens parlent beaucoup chez le coiffeur, trop quelque fois !

Je sais qu'un incident peut arriver à tout moment, mais j'essaye de pas y penser. Ça fait partie du métier. Mais il ne faut surtout pas allumer la flamme ! On peut blaguer, y a pas de soucis, bien au contraire ! Mais il faut faire attention. Il y a des choses à ne pas dire. Faut pas être porté sur la chose, faut pas allumer le feu !.

A propos de L'ANRH

Les autres établissements

Je suis allé à Lannion pour le câblage. C'est une prestation qu'on commence, donc Lannion nous aide beaucoup et je trouve ça sympathique. Donc j'ai pu visiter les lieux. Ca n'a rien à voir avec Saint Nazaire, c'est propre. c'est beau !

Je vais à Nantes pour des formations, enfin pas vraiment des formations, ce qu'on appelle des ateliers pratiques, pour la visite du psychologue tous les 2 mois.

On a une réunion, nous les encadrants avec un psychologue, ça permet de se « décharger » entre guillemets, de se libérer de certaines choses, savoir à qui parler et à des personnes forcément de confiance.

C'est un groupe avec les chefs d'équipe de Nantes plus le psychologue. Mais ça fait 2 mois que je n'ai pas pu y être parce que il y avait une charge de travail et ça manque. Ca permet d'échanger avec les autres, c'est important je trouve.

Au siège je rencontre d'autres encadrants quand je pars en formation. Donc au siège. J'y suis allé en février pour la formation sur les entretiens individuels et professionnels, pour conduire ces entretiens.

C'est vraiment bien de rencontrer d'autres encadrants, ça permet d'échanger, c'est top. On échange beaucoup et on se rejoint, même si on est dans des prestations différentes. Dans le tertiaire, en fait c'est pareil. Et on se rejoint.

On se rejoint sur plein de petites choses. Sur des OP en général, sur le handicap.

Le seul souci que j'ai avec l'ANRH, c'est le manque de moyens, de moyens techniques, de moyens pour travailler correctement. Et même en termes d'outillage, on n'a pas forcément les bons outils adaptés.

Pour les nouvelles activités, il faut sans cesse essayer de chercher des méthodes. Par exemple, les gabarits, c'est à nous de les faire.

Quelque fois, c'est assez archaïque. C'est ce que je reproche quoi.

Votre avenir ?

Je ne pense pas à l'avenir. Je vis au jour le jour.

J'ai grandement envie de continuer. Je suis très fière de ce que je fais, et j'adore !.

Derrière un bureau, moi ça ne me convient pas. Dans un bureau fermé, sur un ordinateur, non, je ne peux pas. J'ai besoin de terrain, il me faut du terrain.

En dehors de l'ANRH

Est ce que vous ramenez vos problèmes la maison.

Non, jamais...par contre, la petite réflexion que j'ai le soir, c'est : « à quoi tu penses ? » Et hop, je me ressaisi, je réponds « a rien ». «Si tu penses ! ». Ou la nuit ; je parle. On me dit que je parle sur des cadences. Je raconte ma journée, donc avec des mots peut être plus techniques, et mon conjoint me dit « Karine, tu es sur du câblage ? ». C'est amusant !

Comment faites-vous pour déconnecter ?

Je ne déconnecte pas. !

Je n'arrive pas à décompresser. Même au niveau respiration, je suis sans cesse en apnée, je bloque ma respiration.

Vraiment je n'arrive pas à lâcher prise. Je le sais, je connais mes faiblesses. Ça a toujours été comme ça. Ce n'est même pas une question de pression. C'est en moi cette rigueur, je suis dure envers moi. C'est en moi, je suis comme ça.

Mais ça me pèse, parce que mes collègues ne sont pas comme moi. Ce sont des hommes « c'est cool cool » « ça va s'arranger... » « On verra ». Ca je n'aime pas, le « on verra », comme je n'aime pas l'à peu près non plus, vous voyez ?

Je suis entière. Mais j'en suis consciente, c'est déjà ça. Et ici, on s'en moque !

Je sais que je suis un cas. Et c'est pour ça que je m'appelle Karine..avec un cas ! Car je suis un cas.

Les vacances

Nous fermons 2 semaines en août, puisque les Chantiers de l'Atlantique ferment également. Donc on en profite. Ça permet à tout le monde de prendre tes vacances.

J'avais l'habitude de partir au Maroc, au mois d'août, à Marrakech.

Mais cette année, on fait construire avec mon conjoint donc il n'y aura pas de vacances. On va travailler à l'aménagement d'extérieur, l'embellissement.

J'étais sur Saint Marc sur mer et là on s'en va en Brière, dans les terres, c'est sympa.

Décrire votre métier en un mot ?

Aider

Marie ZAYA, EA de Nanterre

*Transcription de l'entretien avec Pierre-Henri de la Marandais
le 1 juillet 2024.*

Avant l'ANRH

À la base je suis anglaise, donc je suis venu ici en France en 2013. Et j'ai fait 3 années d'hôpital de jour et après ça 6 ans en Esat..

C'était l'Esat Jean Caurant à Bagneux

Mon premier travail, c'est avec l'Esat. Et c'était le meilleur ! Je faisais de la mise sous pli. Donc, j'étais assise, juste à mettre des documents dans des enveloppes. C'était vraiment calme, j'étais autonome. J'ai trop aimé.

Mais c'était dans une entreprise, c'est le même système qu'une entreprise adaptée, il y a des gens sur site, il y a des gens en mission. Moi j'étais en mission. C'était chez Bolloré, à la Défense. Pour la logistique.

J'ai toujours des contacts avec cet Esat. J'habite 10 mn à pied. C'était un bon point de départ pour moi. Là-bas à l'Esat, j'ai fait mise sous pli, standardiste, aide-comptable, agent administratif... j'étais formateur en anglais, je donnais des cours à mes collègues. Gratuitement en plus !

Donc vous êtes anglaise ?

Yes. ! Je viens de Londres, dans l'Eastend. Yes, I am an Eastender !. Je ne sais pas si vous connaissez le site des Jeux Olympiques ? Moi c'est juste à côté,

Pourquoi êtes-vous arrivée en France ? Si vous voulez me le dire.

Oui, ça fait partie de mon histoire. En fait, ma mère et moi on est venu en France. En décembre 2013, elle est décédée ici en France. Ma famille c'est ici en France. Depuis je ne suis jamais retournée à la maison.

Mais je suis toujours anglaise, Yes UK ! British passport !

À l'ANRH

A partir de l'Esat j'ai rencontré l'ANRH. Avec l'entreprise adaptée, il y a plus d'avantages, on des salariés.

Comment avez-vous connu l'ANRH ?

C'est moi qui ait postulé. J'étais vraiment motivée à aller dans l'environnement adapté. C'est moi toute seule qui ai fait les recherches. Et c'est le service RH, avant Nathalie qui n'est plus là, je sais pas si vous connaissez Cynthia ? C'est Cynthia et elle qui m'ont fait un entretien. Et j'ai été prise, mais au niveau de mes dossiers, c'était trop juste pour faire leur orientation. Donc on me propose des formations. Et à partir de là, j'ai fait la formation technicien d'assistance informatique

Je me suis dit : OK on va essayer. J'ai essayé, j'ai eu les titres et après ça ils m'ont proposé d'être agent d'accueil et voilà, je suis ici, je travaille en tant qu'agent d'accueil et aussi office manager

Ça vous avait plu la formation TAI ?

C'était intéressant.

Si je me souviens bien, ça fait presque un an. C'est plutôt le help line. Donc si quelqu'un vous appelle pour une assistance, sur leur ordinateur, c'est vous qui va aider le dépanneur avec le

souci technique. Et aussi on peut installer les programmes, le dépannage du système informatique.

Oui, c'était très intéressant, j'étais la seule femme. Ça me plaît beaucoup en fait ça a ouvert plus de portes pour moi. Parce qu'à partir de là, je suis ici maintenant. C'est grâce à ça en fait.

La formation était à l'ANRH, au siège. Et aussi à Nanterre. En fait, les 6 premier mois, on était dans les locaux de l'école, web Fox, et après on a déménagé sur le site de l'ANRH. C'était la première formation qu'ils ont fait, c'était l'année dernière, entre avril et novembre 2023

C'est une formation de CDD tremplin ?

Oui, c'est ça. Le CDD c'est compris avec la formation, donc là je vais faire 8 mois . Parce que c'est normalement 24 mois. Si je comprends bien, il me reste encore 2 mois. Mais au lieu d'être technicien informatique je fais agent d'accueil et office management. Et ça fait depuis 3 mois.

Mon travail d'agent d'accueil, c'est un peu de tout.

Je réceptionne des appels, des colis, des réservations de salles, des mails.

On a un système pour faire des badges pour les visiteurs.

Aussi, l'arrangement de salles de réunion. Il y a une boardroom, mais c'est occupé. Aussi le rangement de la cuisine. Avant midi comme ça c'est propre pour les gens.

Et aussi les commandes du lait .On a les petits spécules, c'est moi qui ai commencé ce système parce que ça fait du bien pour prendre votre café. Donc, on a des commandes de speculos, des commandes de café...

Je pense que c'est tout.

Votre journée de travail ?

Ah OK, on 08h30 donc dès que j'arrive, j'envoie un message à Pierre pour la prise de poste.

Je fais le tour des étages, donc je mets du lait, du sucre, du café et je vois qu'est ce qu'il manque, s'il y a des travaux à faire, s'il y a des choses cassés. Et je note dans mon téléphone aussi. Je vous montre... C'est tout ça qu'il faut que je fasse. C'est ma check-list.

Tous les lundis il y a un nouveau code de Wifi, donc tous les lundis je mets une carte avec le nouveau code de Wifi.

A partir de 09h00 je suis en bas, parce qu'à partir de 9h il y a des visiteurs qui vont venir.

Il y a beaucoup de visiteurs ?

Ça dépend des semaines. Soit y a beaucoup, soit y a pas beaucoup. Par exemple, la semaine dernière, on a eu des partenaires qui venaient de Londres. Mais c'était très compliqué parce que personne ne nous a dit qu'ils vont venir. Donc tout le monde était surpris. Et ils voulaient la board room, alors il fallait vite fait que je la prépare.

Donc 9h, je suis en bas. Je vais recevoir des colis, des visiteurs. Il y a des courriers qui viennent juste avant 11 h.

Avant, à 10h30, j'ai l'alarme pour ranger la cuisine, pour être prête pour 12h00.

Les gens déjeunent ici, ou là-bas dans la terrasse. C'est comme ils veulent, il y a plein de restaurants à côté, ils se font livrer.

L'après-midi, c'est plutôt calme. Très calme, mais il y a plein de courriers, de colis qui vient. Parce que, en fait, avant, les gens à l'accueil ils étaient pas sérieux et motivé. Donc vu que je suis là avec Tony, on peut recevoir des colis maintenant et ça va être livré, il y aura pas de soucis. Donc tout le monde profite.

Vous avez une des pauses ?

Oui, 10h 30 et 15 h -15h15, mais ça dépend.

Pour manger c'est 12h30 à 13h15. Avant c'était que 30 minutes. J'ai dit : non je ne peux pas, il faut que je mange, que je digère. Donc j'ai négocié 45 Min c'est bon.

Ça dépend des jours. Déjà, si je ramène mon plat à manger, je mange. Sinon je sors, je prends à manger.

Et à 16h15, je pars

Mon collègue Tony, lui, vu qu'il n'est pas avec l'ANRH, il est officiellement embauché par l'entreprise. Lui il est là 09h – 18h.

Qui est votre interlocuteur principal ici ?

Le truc c'est qu'elle n'est pas physiquement tout le temps ici. Elle est à Bruxelles. Donc elle voit pas comment je travaille. Elle était ici la semaine dernière, avant ça elle était ici il y a 2 ou 3 semaines. Mais je l'ai par téléphone ou par teams souvent, quand il y a besoin. Au début c'était tout le temps. *

Les gens viennent me voir quand il y a un problème. Je prends pris l'initiative à faire moi-même parce que si j'attends quelqu'un, je vais pas avancer, ça bloque. En fait je suis autonome.

Que fait un office manager ?

En fait, jusqu' ici on loue les locaux, à un bailleur, si on a des soucis, par exemple il y a des travaux à faire. il y a un truc qui est cassé ou des choses qui manquent, ou juste des petits soucis, il faut qu'on fasse un report avec le bailleur.

Donc dans toutes les semaines avec moi et mon collègue Tony là-bas, on fait un bilan avec eux pour dire quel souci on a pour quelle société. Qu'est-ce qu'on peut faire, est-ce qu'on peut nous aider ?

C'est tout neuf les locaux, il y a quand même des problèmes ?

Les fontaines, là, ça marche plus. Les portes, ça casse. Les sèche-mains dans les toilettes ça bugue tout le temps. Dans l'ascenseur, la barre pour se tenir, c'est cassé. Les fontaines, là, ça marche plus. Les portes, ça casse. Les sèche-mains dans les toilettes ça bugue tout le temps. Dans l'ascenseur, la barre pour se tenir, c'est cassé. Des fois dans les étages, il y a des fuites. Même le store, c'est déjà cassé. Ils ont réparé la semaine dernière, mais je suis sûre que ça va casser encore !

Il y a plein, plein, plein de choses. Par exemple ici quand il y a des after work, il faut les prévenir. Le bailleur va prévenir tous les étages parce que moi et mon collègue on n'a pas tous les contacts avec les autres entreprises. Donc c'est le bailleur qui va le contacter pour dire OK, on va avoir des events ce soir, désolé pour le bruit !

Il y a beaucoup d'after work ?.

Ah oui ! Moi j'étais pas là jeudi, vendredi. Apparemment ils sont bien gérés. Jusqu'à 3 heures du matin ! C'est la fête ici. Des jeunes, des vieux, un mélange.

Ça vous plaît ?

Je ne suis pas trop fête ! je n'y vais pas. Mais le travail, ça me plaît beaucoup.

Qu'est-ce qui vous plaît le plus ?

C'est l'anglais, je parle anglais. Tous les jours. Vraiment tous les jours. J'ai jamais parlé autant anglais depuis que je suis ici. Avec Tony, on parle en anglais.

C'est bien parce que des fois on a des appels qui viennent de Londres. Et dès que ils savent que je suis anglaise, ça passe direct.

Vous vous souvenez de notre première journée ici ? et ce qui vous a surpris ?

C'est le bâtiment, et aussi on peut ouvrir la porte avec notre téléphone. Et même pour accéder les étages, vous avez votre téléphone au poste et vous touchez comme ça et voilà. Ça j'avais jamais vu !.

Qu'est-ce que vous n'aimez pas faire?

Moi c'est le service courrier. En fait, vu qu'on a pas encore un système en place pour le courrier, il faut que je me déplace pour aller sur les étages, mais quand je suis en haut, des fois il y a des colis en bas qui va venir et il y a personne qui peut réceptionner, mais je suis pas là donc c'est ça qui c'est le seul truc qui m'énerve.

Comment sont les gens avec vous ?

Ils sont très cool, oui, franchement, très cool.

Vraiment, on rigole. On a une collègue. Sophie, elle remarque que je porte tout le temps du noir. Elle, elle ne porte jamais du noir. Donc elle me dit, Marie, aujourd'hui, pas de noir, Je lui dis « I can't promise you »...et le lendemain je viens en noir. encore premier

C'est quoi votre principale qualité au travail ?

Mon sourire ...et mon rire !

Est-ce que vous avez fait des belles rencontres ?

Je pense à mon collègue Tony. On a juste le feeling. On a le même âge, on est des bébés !

Et aussi Sophie , elle travaille ici, au 3°, celle qui ne voulait pas que je m'habille en noir.

Connaissez des gens à l'ANRH?

Oui parce que j'ai fait de la formation avec eux aussi, donc j'ai fait des contacts.

Pierre vient me voir, il me fait des surprises tout le temps. Il ne me dit pas quand il vient.

J'ai un peu travaillé à Nanterre, après la formation qui finissait en novembre. En décembre, j'étais backup agent d'accueil. J'ai aussi travaillé sur site avec les gens qui travaillent en bas.

Mais j'ai surtout travaillé à l'extérieur.

Quelle est la plus grande différence pour vous entre l'ANRH et l'Esat où vous étiez ?

Je pense c'est l'autonomie. Parce que à l'Esat, vous êtes suivi, mais comme si vous êtes des enfants. À l'ANRH, c'est pas comme si vous faites ce que vous voulez, mais vous êtes libre d'être autonome, d'apprendre ce que vous vous sentez faire. Et vous dites aussi quand ça va pas . Donc je pense qu'avec l'ANRH on est des adultes. À l'Esat, c'est pas les adultes, c'est ça la différence.

Est-ce que on a adapté pour vous votre poste de travail ou on prend en compte votre handicap ?

Vu que mon handicap c'est pas physique, il faut que je me repose. Quand je fais ma pause, je me repose. Quand je sens que il faut que je mette en pause pour 5 Min à part je repose et après je reprends.

Et pendant ma pause, j'écoute de la musique. Un peu de tout, ça dépend. Je suis dans ma zone.

L'avenir

Vous savez combien de temps vous allez rester ici ?

Je sais que normalement le contrat avec l'ANRH c'est pour un an. Mais après ça, honnêtement je sais pas.

Vous avez une idée pour votre évolution ? des envies ?

Juste continuer à bosser.

Toujours, toujours bosser...

En dehors de l'ANRH

Vous habitez loin ?

Non, 40 minutes. Pour Paris, franchement ça va. Je viens en métro ligne 4 puis ligne 12

En dehors du travail qu'est-ce que vous aimez faire ?

La danse. À l'époque j'étais danseuse. En fait, mon père, c'est un musicien. Quand j'étais plus jeune, il m'a montré comment chanter et danser. Donc ça m'a suivi jusqu'à maintenant ? Donc je chante, je danse, c'est ça qui me détend. Je fais ça à la maison, pas dans un club.

Ca fait 10 ans que vous êtes en France. Vous parlez français parfaitement.

Histoire drôle. Ma mère, quand j'étais petite, elle me forçait d'apprendre français. Elle me dit : un jour, tu vas rester en France . j'ai dit : Non Maman, non ! ..

Et comme par hasard je suis ici... En plus mon cœur est Paris, j'aime trop.

Ce qui me plaît le plus ici, c'est les gens. Je pense que quand vous vous êtes ouverte avec eux, eux-mêmes ils s'ouvrent et c'est fluide. Vous communiquez plus vite. Tout le monde rigole, tout le monde est à l'aise.

Je sais qu'à Paris, tout le monde est fermé. Il y a les stéréotypes. Oui, tout le monde est fermé. Mais quand vous commencez à être ouverte, ça aide déjà je pense.

Un dernier mot ?

Si y a un mot pour vous qui résume votre travail ? In a word ?

Finaly

C'est jamais trop tard !

Voulez-vous ajouter quelque chose ?

Merci.

Merci tout court.

Thank you. Thank you very much from London Eastend.

That's it !

Maxime BURON, ESAT de Corbeil

Transcription de l'entretien réalisé le 11 juillet 2024

Avant l'ANRH

Vous pouvez me raconter ce que vous avez fait avant ?

Avant, c'était à l'IMP Pro pour apprendre à travailler

Jusqu'en 2007. et après je suis venu ici à Corbeil. J'avais 18 ans

Ça fait 17 ans.

Qu'est-ce que vous avez fait à l'IM Pro comme métier ?

Et fait à l'école : espaces verts, peinture, bois et cuisine,

Qu'est-ce que vous préférez ?

Espaces verts

Et qu'est-ce que vous faisiez en espace vert ?

J'ai fait la tonte. Des fois le mercredi, en face de la gare tailler les haies.

À l'ANRH

Et ici à l'Esat ?

Je fais un peu le ménage, ici,

Mais c'est pas mon truc.

Pourquoi vous n'aimez pas ?

C'est dur, c'est fatiguant.

Et en ce moment, que faites-vous ?

Les espaces verts.

Ce matin, j'ai nettoyé les machines, les taille-haies

Comment vous les nettoyez ?

Avec des produits. Et une brosse métallique.

Et vous allez dehors ?

A côté de l'entrepôt, à « maison à nous » (NB :: local de l'équipe espace vert dans la cour)

Je vais vous montrer tout à l'heure

Vous êtes nombreux ?

Non, 3 personnes

Il y a Cyril, Wakim et Alexandre.

Que des garçons, il y a pas de filles aux espaces verts.

Si avant, mais pas là.

Vous y allez avec un moniteur ?

Oui. Didier

Et le chef espace vert, c'est Albert.

Qu'est ce que vous faites d'autre en espaces verts ?

Un autre jour, je vais tailler la haie chez un client

On fait VAB à la gare.

On travaille pour la mairie de Saint Germain de Corbeil.

Alors qu'est ce que vous faites comme travail ?

Un peu la tonte, le rotofil, binette.

Et vous aimez bien faire ça ?

Oui.

Et l'hiver, vous faites aussi des espaces verts ?

Ah non, quand il fait trop froid, on nettoie les machines, on nettoie le camion, on nettoie la tondeuse.

Et aussi on ramasse les feuilles.

Didier, un jour, il a demandé à faire de la peinture à maison à nous, sur les murs.

Quel est l'outil que vous préférez ?

La tronçonneuse !

Je fais de la tronçonneuse à côté du chef. Pas tout seul ;

C'est bien ça.

Pourquoi c'est bien ?

Ça coupe et ça fait du bruit. J'ai un casque pour les oreilles., Ah.

Le taille haie, c'est électrique. Mais c'est pas mon truc.

Je préfère le moteur, c'est plus nerveux ?

Qu'est-ce que vous avez pris de nouveau ?

Conduire la tondeuse autoportée

Y a deux tracteurs. Un petit et un gros. Un avec un volant, l'autre avec une poignée.

Et vous avez des outils à main ?

La cisaille pour faire les haies. Au début on fait ça au taille haies et après on fait ça à la cisaille. On passe un coup pour que ça soit propre

Est-ce que vous faites des plantations ?

Oui, avant. Dans une maison de retraite. On plantait des fleurs, les gens là bas ils avaient demandé ça.

Vous aimez bien planter ?

Oui, ça va, c'est tranquille.

On a aussi planté des arbres à St Germain de Corbeil

Mais on n'y travaille plus, le contrat c'est fini.

Vous pouvez me raconter une journée ?

Mon train est à 7h, La gare est à la Ferté-Alais

Quand j'arrive, un bon café. Après on va sur le chantier en camion.

Vous êtes toujours avec les mêmes ?

Ah non, des fois ça change d'équipe.

Est-ce que vous avez des pauses ?

Oui, à 10h00.

Quand vous êtes en dehors, vous revenez pour déjeuner.

Oui, on va à la cantine

Vous terminez à quelle heure l'après midi

Je finis à 04h30. Et je rentre.

Qu'est-ce que vous préférez ici ?

Ça fait une bonne ambiance, oui.

Vous avez des amis ?

Oui. Des fois on va au cinéma. Des fois on va au restaurant

Vous avez les mêmes amis depuis le début ?

Ouais, des fois ils sont partis. Des fois ils sont parti la haut. .Au ciel

Vous n'avez jamais travaillé à l'atelier ?

Si un peu, au début. J'aime pas trop l'atelier.

C'est vous qui avez demandé à aller aux espaces verts ?

Oui.

Avez-vous envie de changer, de faire autre chose ?

Non

Quand vous ne travaillez pas, qu'est-ce que vous faites ?

Des fois ici, quand il fait trop chaud, on fait des batailles d'eau.

Vous l'avez fait cette année ?

Non

En dehors de l'ANRH

J'habite à Baulne, avec ma mère.

Dès fois, je viens en bécane, une MBK. Pas tous les jours, quand il fait beau.

Aujourd'hui, vous êtes venu avec ?

Oui.

Et vous mettez combien de temps ?

C'est beaucoup plus rapide que le train.

J'ai quitté la maison à 6h40 et ici à 7h12

Est-ce que vous avez d'autres activités que le travail ici ?

J'ai arrêté le sport. J'allais à la salle faire de la muscu. C'est à côté, c'est à Corbeil.

Pourquoi vous avez arrêté ?

Ça me fait chier.

Votre travail c'est physique.

Oui, mais c'est l'habitude après.

Vous allez prendre des vacances ?

Oui. Mais les vacances c'est pas mon truc.

Je préfère travailler ici

Est-ce que vous avez rencontré des gens ici en 17 ans ?

Non...

Ah si, Romain Hic (?) , c'était un chef des espaces verts, il,est parti.

Vous n'avez pas eu de mauvais souvenirs ?

Oh, ça change des fois les personnes. Des fois, après un mois, ils s'en vont.

.

Miguel NAPOL, EA de Nogent sur Oise

Transcription de l'entretien réalisé le mercredi 24 juillet 2024

Avant l'ANRH

Juste avant, je travaillais à Feu Vert, à Saint Maximin. J'étais employé comme mécanicien, je faisais de l'entretien automobile. J'ai travaillé à Feu Vert durant 10 ans. En milieu de parcours, ils m'ont proposé un poste d'électricien automobile que j'ai accepté. Et ensuite, j'ai eu un accident professionnel. Donc, je me suis retrouvé en situation de handicap.

Avant Feu Vert, j'ai travaillé dans une clinique à Bagnolet. J'étais au service technique et je faisais aussi de l'impression offset. J'imprimais toutes les feuilles qu'ils utilisaient : relevés de température, etc. En parallèle ils avaient aussi un laboratoire d'analyse et j'ai imprimé également les feuilles. Donc là je suis resté aussi 10 ans.

Avant ça, j'étais en Martinique, j'étais mécano, je faisais de la réparation de matériel agricole, tondeuse, tracteur, tout le matériel. Là, je vais rester 5 ans.

Et à part ça, j'ai fait mon service militaire à Luxeuil-Les-Bains, toujours en tant que mécano, j'ai travaillé sur les groupes d'électrogènes qui servaient à démarrer. C'était la base aérienne BA 116. On avait le choix de faire notre service en Martinique ou en métropole.

Chez Feu Vert, après mon accident j'ai continué à travailler quelques mois et puis après on s'est séparés. En 2013, j'ai eu la RQTH et j'étais en arrêt maladie.

Après ça, j'ai eu des formations, j'ai fait une formation en tant que technicien de l'assistance en informatique. Je l'ai faite à Belle Alliance en 2017. C'est un centre pour handicapés à Groslay dans le 95

Après ça, en 2022 donc, j'ai passé un titre de d'électricien du bâtiment, que j'ai eu également.

À la Martinique, j'ai aussi passé un CAP de mécanicien réparateur auto en 86.

À l'ANRH

Comment êtes-vous arrivé à l'ANRH ?

Par le CapEmploi. Ils m'en ont parlé, ça avait l'air intéressant donc j'ai postulé directement.

Vous n'aviez pas retravaillé depuis votre accident ?

J'ai eu des stages, en électricité du bâtiment et aussi en tant que technicien informatique.

Cap Emploi m'avait proposé des trucs, mais qui n'étaient pas vraiment adaptés à ma situation parce que j'ai un souci au genou donc c'était pas adapté. Donc là quand ils m'ont parlé de ce poste et que c'était une position assise, c'était tout à fait adéquat dans la situation.

C'était en septembre 2022, ça va faire 2 ans. C'était quelques mois après ma formation d'électricien du bâtiment.

Vous vous souvenez de votre premier jour ici ?

Très bien hein, il y a eu un bel accueil.

J'ai été pris directement en tant que stagiaire, j'ai fait 15 jours de stage et ensuite ils m'ont proposé un CDD directement qui a duré 6 mois et ensuite je suis passé en CDI.

C'était pour quelle activité ?

C'était tout de suite Hoover, les aspirateurs. Ils avaient besoin du monde sur le coup. Il y avait eu un départ en 2022, donc il fallait que je le remplace. L'activité avait déjà commencé depuis pas très longtemps, peut-être moins d'un an.

Ca a été compliqué pour vous ?

Non, parce que je suis quand même un bon bricoleur, enfin je pense. En général, tout ce qu'il y a chez moi, je répare, donc ce n'était pas vraiment compliqué pour moi,

Pouvez-vous me décrire votre travail ?

On reçoit les colis le matin. On fait le check, c'est à dire on a un bordereau de livraison et on regarde si on a reçu tous les colis. En général, c'est pas moi qui le fait, mais là on est en sous effectif.

Et donc ensuite je passe au diag. Donc le client, admettons qu'il ait mis : « n'aspire pas », donc je vérifie, je fais les tests. Si c'est un problème de filtre, on le mentionne qu'il faut nettoyer les filtres.

Si c'est plus grave, si c'est un problème de moteur, là on commande les pièces. Et ensuite la machine, elle est stockée, comme vous a montré là-bas.

Une fois qu'on a reçu les pièces, moi ou mes collègues on va remonter les pièces, faire des tests. Si tout fonctionne, on renvoie au client.

Vous n'avez pas de stock de pièces détachées?

Non, on évite. On peut avoir des pièces parce qu'on a un délai pour réparer l'appareil. Si le délai est dépassé, les pièces qu'on aura commandées, elles seront stockées. On pourra les réutiliser sur un autre appareil. Mais sinon, on n'a pas de vraiment de stock.

Les pièces mettent combien de temps à venir?

En moyenne, on est 4 à 5 jours. C'est assez rapide parce qu'on a un délai de 14 jours pour réparer l'appareil.

Au-delà, l'appareil part en destruction. Et l'appareil, il est remboursé au client s'il est sous garantie.

On fait aussi du hors garantie. Bien sûr, là, c'est le client qui paye. On propose un devis. Si le client accepte, pareil, on commande la pièce. Par contre, on n'a pas vraiment de délais.

Ce sont principalement des aspirateurs sans fil et traîneau. Tout confondu, on a peut-être 20 à 25 modèles. Et les pièces sont toutes différentes.

Sauf pour la gamme sans fil, où c'est la couleur qui diffère. Mais sinon toutes les pièces sont pareilles. V

Vous avez reçu une formation ?

Pas besoin, non, pas besoin.

Vous êtes combien à travailler sur cette activité ?

En tant que technicien, en ce moment, nous sommes 2. L'autre il est en déplacement parce qu'on fait aussi du Orange, on fait du câblage pour eux. Moi je le fais pas à cause de mon problème.

Donc vous travaillez toujours assis ?

Oui, majoritairement assis, j'évite de trop me mettre debout. Sinon, après j'ai des douleurs.

Mais le problème, c'est que rester assis, ça nous donne aussi des douleurs au dos. Donc, il faut alterner parfois.

Vous avez un suivi médical pour votre handicap ?

Non, pas du tout.

Donc c'est la première fois que vous travaillez dans une entreprise adaptée ?

Moi j'ai toujours aimé réparer les choses, donc c'était une continuité si vous voulez. Donc non, ça ne m'a pas gêné. Sauf que c'est moins sale par rapport à la mécanique, il y a moins de graisse.

Vous en faites combien par semaine en moyenne ?

Par jour, je vais en faire une quinzaine. Pour les réparations, les pièces on n'en reçoit pas tous les jours donc en réparation, je peux en faire peut être 4 à 5, si on a des pièces. En plus du diagnostic. Je peux en traiter une quinzaine dans la journée ou parfois plus. Ça dépend de de l'appareil et du problème.

Vous avez des diagnostics qui peuvent prendre 2 Min, je sais tout de suite ce que c'est, on a l'habitude. Ou alors, vous en avez d'autres comme les aspirateurs traîneaux où il faut démonter et tester certains composants, et ça prend plus de temps, ça coûte. On peut passer peut-être 10 Min ou 15 Min.

La réparation, si c'est un traîneau, si on a un moteur à changer, on peut passer 10 Min à 1/4 d'heure. Sur un aspirateur sans fil, vous avez quand même pas mal de petites pièces à démonter, donc pareil, c'est fonction de la pièce à changer

Est-ce qu'il arrive que des appareils reviennent une seconde fois ?

En général, ça ne revient pas. Ça peut revenir si en cours de route, quand on emballe l'appareil, on met par exemple la brosse, le flexible et par exemple le tube. Donc durant le transport si le tube a été perdu ça vous revient et on est obligé de le remplacer.

Vous avez des contacts avec l'entreprise Hoover ?

On a notre commercial qui vient parfois, c'est quelqu'un d'assez sympa. Il vient sur place.

Les commandes de pièces, on les fait sur leur système informatique, Winsav. Quand on reçoit un appareil, on rentre toutes les informations, donc numéro de série, la date d'entrée. Et ensuite, toujours sur le même logiciel Winsav, on va mettre les pièces à commander. Une fois qu'on a mis toutes les pièces, on valide. Donc c'est une pré validation et pour valider pour passer la commande, on passe après sur Agora.

Parfois les clients ou le magasin nous appelle pour savoir où ça en est. C'est le magasin qui nous envoie les aspirateurs, s'ils sont trop débordés, ils donnent le numéro et le client appelle directement.

Quels sont vos horaires de travail ?

Donc on fait 8 h, 12h30, on a la pause et à 13h20 -16 H,

Moi, j'arrive ici vers 7h00 alors que je commence à 08h00. Je ne travaille pas, mais je suis sur le site. On est quand même assez nombreux à arriver plus tôt.

Et le soir, vous restez plus tard ?

Non, pas le soir. Parfois quand il y a une demande, quand il y a une suractivité. Oui, ils peuvent nous demander à rester un peu plus.

Vous n'avez pas fait d'autres activités de l'établissement ?

Si, quand ils sont en manque de personnel, là-bas à Legrand, donc on fait aussi de l'étiquetage. Sinon, j'ai aussi fait aussi un peu de câblage quand ils sont en manque.

Mais mon activité, c'est principalement diagnostic Hoover.

Qu'est ce que vous aimez moins faire ?

Je dirais quand on fait l'activité Legrand étiquetage. Ce n'est pas vraiment plaisant. Je préfère quand même réparer, toucher, c'est quand même le plus agréable à faire pour moi

Comment voyez vous votre futur ?

En fin d'année donc, j'aurai 57. Il y a encore quelques années.

J'espère finir ma carrière ici mais bon. Le problème c'est le salaire, c'est le SMIC, donc si je trouve mieux ailleurs, je pense pas que je vais réfléchir. C'est le nerf de la guerre !

Ben je suis inscrit sur plusieurs sites, donc de temps en temps je regarde s'il y a des trucs qui m'intéressent, j'appelle ou j'envoie des mails.

Comment est l'ambiance ici?

Très bonne, franchement très bonne. Tout le monde s'entend. Aucun souci vraiment aucun souci.

Vous connaissez tout le monde ici?

Ceux de l'activité jardinage, ; espaces verts, eux ils partent très tôt. Surtout en ce moment parce qu'il fait chaud. Je pense qu'ils sont peut-être une dizaine ou un peu plus.

Et vous avez fait des rencontres de collègues ici ?

Oui, je m'entends très bien avec les collègues. Ceux qui sont au câblage par exemple, et à Legrand aussi. J'ai aussi quelqu'un que j'apprécie aux espaces verts.

Franchement, c'est vraiment sympa de travailler ici.

Vous voyez en dehors ?

Non, c'est uniquement professionnel.

En dehors de l'ANRH

J'habite à côté, Monchy Saint Eloi, à 10 mn en voiture.

En dehors du travail, qu'est ce que vous aimez faire ?

Bricoler, Aussi je fais du jardinage à la maison.

Mais surtout là, en ce moment, je suis sur une activité en électronique, je fabrique des circuits imprimés. J'ai acheté le matériel, tous les produits chimiques, j'arrive à en faire.

Je suis en train de retaper des enceintes, des anciennes Bose, et il faut un égaliseur graphique. Donc comme on n'en trouve plus, j'essaie d'en fabriquer un.

Ca c'était assez plaisant parce que c'est quelque chose que j'ai ramené des Antilles qui appartenait à mon oncle qui est décédé. Et ça avait été mangé par les mites donc j'ai dû tout refaire. Et pareil, les haut-parleurs aussi, j'ai changé les membranes.

J'adore la musique. J'écoute un peu de tout, surtout du jazz, de la salsa bien sûr, du Zouk et un peu de variété française.

Vous rentrez en Martinique de temps en temps ?.

J'y vais là en octobre, en vacances, je pars un mois. J'y vais tous les 2 ans, ça coûte

Est ce qu'il vous arrive de parler de l'ANRH à vos amis ou à votre famille?

Non, pas vraiment sauf quand ils me demandent où est ce que je travaille donc j'explique un peu, mais bon, en général, les gens ils connaissent pas.

Est-ce que vous verriez autre chose à dire ?

Enfin, je sais pas pour les autres, mais ici c'est quand même agréable de venir travailler, on vient pas à reculons. Donc c'est agréable, mis à part le salaire .

En fait, c'est la première fois que je vois une entreprise où c'est agréable de travailler. Dans les autres entreprises, vous aviez la pression. Je ne dis pas que Grégory met pas la pression, mais c'est pas pareil. C'est pas vraiment une relation directeur vraiment stricte, vous voyez, il y a quand même quelqu'un d'assez humain. Et comme je disais, on vient pas à reculons.

Mohamed KRIFA, ESRP de Saint-Ouen

Transcription de l'entretien réalisé le mercredi 17 juillet 2024

Avant l'ANRH

J'ai commencé en France en 98. J'étais en Normandie pour travailler dans la maçonnerie. J'ai fait 5 ans et j'ai fait d'un seul coup un accident de travail en 2003. J'ai pris un an et quelques en arrêt de maladie en accident de travail. Après j'ai vu le médecin, il m'a dit qu'il faut pas que je retourne travailler pour les maçons. J'ai venu à Paris, j'ai installé à Paris.

Voilà, il m'a proposé pour faire une formation, pour commencer une autre vie. C'est très dur pour moi parce que j'étais un bon maçon, je gagnais bien ma vie en Normandie.

Vous aviez appris la maçonnerie en Tunisie ?

J'étais un commerçant au début. J'ai fait 15 ans de commerce. Moi j'ai pas fait l'école Depuis 12 ans, j'ai fait un petit commerce pour moi. Mon père il m'a aidé. Je vendais tout ce qui est nourriture pour les animaux, tout ce qui est vache, mouton

J'ai resté 15 ans après je suis ici pour faire grandir le commerce. J'achète un camion pour faire mon business tout seul. Mais mon commerce il est parti en l'air.

Alors je suis resté ici et j'ai travaillé là-bas comme ouvrier. J'ai fait 2 ans, de 98 à 99. C'était à Caen, Hérouville Saint Clair.

Et vous avez quitté la Normandie pour venir à Paris ?

J'ai pas le choix. Parce que les seuls centres que j'ai trouvés étaient à Paris.

Stagiaire au CRP Robert Buron

Après j'ai cherché, j'étais à Belleville, j'ai appelé, j'ai pris un rendez-vous, c'est le premier rendez-vous, c'est en 2004 avec Madame Cicéron, à l'époque elle fait secrétaire/ Alors j'ai fait l'entretien avec elle. C'est vrai, c'est dur parce que je parle pas bien le Français.

Grâce à Robert Buron, maintenant, je parle et je travaille. Voilà, j'ai un autre métier. Ça fait 20 ans que je suis là. Grâce à eux, grâce au Centre Robert Buron

J'ai commencé une formation en 2004, j'ai fait TREIFLE jusqu'à 2005. 2005 à 2006, je fais une autre formation sur place là-bas d'agent d'exploitation des parkings

Voilà j'ai fait 2 formations et après j'étais délégué des stagiaires malgré je parle pas beaucoup de français, c'est eux qui m'ont choisi parce que voilà je suis tranquille avec tout le monde, je respecte tout le monde, voilà et c'est mon habitude comme ça. Voilà c'est je respecte tout le monde.

Moi, j'ai un moment à Belleville. Franchement, malgré les anciens bâtiments, il y a des personnels compétents., ils sont motivés, ils travaillent bien avec les stagiaires,

À l'ANRH

Et voilà, après, quand j'ai parti de la formation, c'était au mois de décembre ou septembre, je sais pas, j'ai oublié parce que ça fait 20 ans, Madame Cicéron elle m'a appelé. Elle m'a dit : Monsieur Docet, on a fait une réunion, il a besoin de quelqu'un pour commencer avec nous. Pour faire tout ce qui est les petits restaurants, tout ce qui est maintenance, tout ça quoi. Et j'acceptais la proposition parce que à l'époque j'étais au chômage. J'ai pris un rendez-vous et j'étais là-bas. Il m'a proposé un poste, une demi-journée. Le matin, je fais un peu le bricolage s'il y a des choses à faire. Et midi, je fais la cantine jusqu'à 14 h.

J'ai accepté le poste. Tellement il a confiance en moi, il m'a proposé un CDI pendant même pas un an.

Après, je suis resté quelques années avec lui. Ça s'est bien passé.

J'ai vécu 10 ans à Belleville. 2 ans stagiaire et après 8 ans comme travailleur. Ca c'est bien passé jusqu'à on est arrivé ici en 2014.

Belleville

Belleville moi j'adore. Parce que tu es à Paris. Quand tu as besoin des choses pour le centre, on trouve tout de suite. Alors qu'ici, il faut partir très loin. Là bas, il y a tout : les magasins, les boulangeries, les magasins de bricolages. Quand tu as besoin de quelque chose, tu trouves sur place. Ici, il faut organiser du début de semaine pour amener en fin de semaine.

Le bâtiment de Belleville, c'est un ancien bâtiment, mais il y a le charme. Dommage, qu'on soit pas resté là bas.

Mais à l'époque, il n'y avait pas assez de stagiaires. C'était pas adapté du tout.

On est parti en 2014. Maintenant c'est devenu une auberge, avec un bar en bas et après il y a des chambres pour les étudiants.

Moi quand je pense à l'ancien temps, surtout quand j'étais à Belleville, il y a des moments où j'ai envie de pleurer.

NB : Au 59 boulevard de Belleville, auberge de jeunesse « hostel » The People – Paris Belleville (ex Les Piaules)

Vous êtes occupé du déménagement ?

Effectivement, en 2014, on a pris beaucoup de charges, moi et Madame Cicéron – à l'époque, c'est pas mon responsable.

On a fait un déménagement nickel ; zéro objets cassés, tout le monde, ils sont contents, même les personnels ici, ils on retrouvés leurs affaires. Mais malheureusement, moi comme même Joséphine, on n'a pas eu de remerciements du siège, ça ça fait mal au cœur.

Le déménagement a duré une semaine. On a chargé là-bas on a amené ici.

À déménagé dans un joli bâtiment tout neuf.

L'accident

Il est arrivé un accident à l'époque, dans le centre. Je peux parler de ça ?

Quelqu'un il a suicidé au centre. Un stagiaire c'est un vendredi et tout le monde il mange, il y a pas des stagiaires qui mangent. J'ai oublié quelle l'année 2007, 2008.

Voilà un vendredi, les collègues ils mangent, après j'ai entendu quelqu'un qui rentre aux toilettes. Après, il est resté longtemps, pour moi c'est gênant. J'ai été taper la porte personne il répond. Après j'ai retourné encore, j'ai insisté sur la porte. Personne il répond. J'ai monté direct voir Monsieur Docet. Et il a descendu tout de suite avec moi et avec une dame responsable. Il m'a dit, il faut ouvrir la porte. On a pris un tournevis parce que on peut ouvrir quand il y a accident. Quand j'ai ouvert la porte, on l'a trouvé C'était un homme, il est à côté entre les murs et les toilettes. Il est mort, voilà. Avec un pistolet silencieux.

J'ai été convoqué presque toute la journée au commissariat.

Une journée de travail

Le matin je commence à 08h30, j'ouvre le centre parce que je remplace la secrétaire jusqu'à 9h. Je prends l'accueil jusqu'à ce qu'arrive Nadine la secrétaire.

Après, moi je prends le registre, je vais voir la responsable Madame Cicéron. On discute : qu'est ce qu'on fait pour la semaine, ou des fois pour la journée. Si c'est urgent ou pas urgent. On organise bien sur la semaine.

Après je commence la journée s'il y a des bricolages, s'il y a des courses à faire. Je prépare, j'organise.

À 11 h, je prends ma pause jusqu'à 11h30. Après je prends le 2e service pour la cantine, je me change. Je fais la restauration jusqu'à 3 h.

Je chauffe le plat et j'organise. Je prépare les plats correctement, je prends la température le matin pour les plats en froid et je note. Après, quand je sors les plats, je prends une autre température, voilà et après je mets dans le four. Après, je mets dans l'armoire et je la prends température à la fin de service. Voilà, il faut que prenne 3 fois la température.

Les plats viennent d'une société Sager, Ça fait des années qu'on travaille ensemble, depuis Belleville. Ils envoient les menus. Nous, on propose pour les stagiaires, chacun choisit. Dans les menus, il y a 3 entrées, des plats du jour, des légumes plat de jour, 5 laitages, yaourt fromage et 2 desserts. Il y a 17 choses en choix, c'est largement suffisant

C'est moi, je passe la commande. Ils choisissent toutes les semaines. Chacun prend une fiche et il choisit, et moi mercredi après midi, je passe la commande pour la semaine suivante.

Je travaille jusqu'à 16 h. Quand j'ai fini la cantine à 3 h, je monte voir Nadine s'il y a quelque chose à faire aujourd'hui. Mais de toute façon, il y a des choses à faire, toujours

Moi je travaille beaucoup avec des collègues aussi.

Votre accident ne vous gêne plus ?

Je fais attention. Ils sont très très gentil avec moi : tu cours pas, fais attention.

Mon directeur, toujours il fait attention et quand j'ai besoin des choses, par exemple tout ce qui est sécurité, pantalon, chaussure, lunettes .. J'ai aucun souci depuis que j'ai commencé.

Qu'est ce que vous préférez dans votre métier ?

Quand j'arrive le matin par exemple, je commence à voir s'il y a des choses bricolage. Moi j'aime bien bricoler. Tout ce qui est informatique. Je suis un peu moins. voilà, non, je suis pas informatique.

Les moments de restauration aussi, de 11h30 jusqu'à 3 h aussi parce que je le fais bien. Et quand les gens ils sont là, tout le monde ils sont contents. Même y a des visiteurs du siège qui font des formations ici. Ils m'ont sur place, ils sont toujours contents et moi j'aime bien faire mon service.

Les stagiaires, rien à dire. Depuis que j'ai commencé ici 2006 comme salarié, j'ai eu aucun souci avec ni avec les salariés, ni avec les stagiaires.

Pour moi, il me reste 4 ans ici et après il faut que je parte.

Qu'est ce qui a le plus changé ?

Le peuple ils sont changé. C'est-à-dire avant, c'est pas comme aujourd'hui. C'est pas qu'ils sont méchants ou non. À Belleville, ils venaient pour apprendre quelque chose, pour chercher du travail. Et ici, c'est pas pour apprendre, je le vois

Et en bricolage. Ce que vous aimez, vous faites le mieux ?

Tous les bricolages, par exemple, une armoire est cassée, je peux la réparer. Je peux mettre des tableaux, par exemple cassée, si je peux le je peux le réparer, il y a les poignées cassées, je peux, il y a le bricolage, mettre des tableaux. Voilà, tout ce qui est bricolage, j'adore

J'installe des meubles aussi, j'installe tout quoi.

Et les gros travaux ?

Non, quand il y a des peintures, il prend des grandes sociétés parce que moi je peux pas. Par exemple je commence les peintures, après j'arrête parce qu'il y a le restaurant. Impossible,

Tout ce qui est petit maintenance.

Plomberie ? Non plomberie. Si je peux changer un petit joint ? Ouais.

L'électricité. Oui, je change par exemple une prise ou une lampe.

Mais après, il y a les bonnes choses qu'on fait avec les stagiaires. On fait beaucoup de fêtes. Dans les formations, ils font beaucoup d'événements par rapport à leurs stages. ça veut dire ça rentre dans les dans les stages quoi.

Les collègues, les rencontres

Monsieur Docet. C'est un bon directeur pour moi. Ça veut dire depuis que j'ai commencé j'ai vécu 10 ou 12 directeurs. Et il y a des directeurs qui restent un an. Il y a des directeurs même pas.

Monsieur Docet, il m'a aidé beaucoup dans ma vie parce que à l'époque j'étais divorcé, voilà et il m'a aidé beaucoup. Il est parti même à la mairie de Garges les Gonesse avec moi. Il m'a donné franchement une autre vie et grâce à lui j'ai pris un autre logement et j'ai commencé ma vie presque à 0. Voilà. Et ça fait très dur, hein ?

Voilà, après il est parti, on a travaillé ensemble 2 ans, 3 ans. Après il est parti, il y a beaucoup de directeurs qui sont arrivés et qui sont partis.

Et maintenant je travaille avec Monsieur Guilloteau

Et j'ai appris beaucoup de choses avec lui aussi. Lui, il aime bien bricoler. On parle, on discute, c'est ce que j'aime bien. On parle, on discute, on organise des choses et y a même des fois on travaille ensemble.

Il a fait plein de travaux. Depuis qu'il est venu, il arrête pas à faire des choses bien, il adore ça regarde son bureau par exemple.

Il aime bien les plantes, il aime bien les paysages aussi, les plantes. Les jardins, c'est lui qui l'a planté. Même au sous-sol il a fait les peintures, il a fait le carrelage, c'est tout neuf.

Ça c'est dur pour trouver un directeur comme ça !

On travaille beaucoup ensemble et Madame Cicéron. Maintenant, c'est mon responsable. C'est mon collègue préféré.

Nadine, tous les 15 jours on fait des réunions avec Madame Cicéron et moi et Nadine. On travaille ensemble depuis 8 ans. On travaille correctement, sérieusement. Nadine tu peut compter sur elle, sur Joséphine et moi je peux compter sur les deux .

J'ai connu beaucoup de personnes qui sont parties. Des formateurs, des medico-sociaux. Il y a toujours eu des medico-sociaux : médecin, assistante sociale, psychologue,

Quand je travaillais à Belleville tous les semaines, j'allais au siège pour apporter les factures, les enveloppes, tous les courriers là-bas. Tous les vendredis je fais aller-retour. Je voilà tout le monde. Ils sont sympas. À l'époque, il y a Monsieur Joachim. Il y a aussi Madame Cohen. J'ai connu la Présidente aussi.

Monsieur Montès, vous l'avez connu un peu ?

Bah oui, Il a beaucoup d'âge le pauvre. Il commençait à vieillir, il était malade. Mais il m'aime bien, il me dit vient on prend le café.

En dehors de l'ANRH

Vous vivez toujours à Garges les Gonesse ?

Depuis 98. Si tout va bien je mets 40 45 Min pour venir.

Je prends le bus numéro 11 jusqu'à St Denis Université. Après il y a 4 stations et 5 pour 6 Min à pied, ça veut dire 40 45 mn. C'est correct

Et voilà, et ça fait maintenant 18 ans.

Quels sont vos loisirs ?

Moi le loisir c'est le foot. Soit je joue au foot, soit je regarde le foot chez moi

Je suis un ancien joueur là bas. Je jouais en Tunisie. Mon rêve c'était d'être joueur professionnel. Malheureusement il n'y a pas de moyen en Tunisie pour jouer le foot.

J'ai 57 ans maintenant à l'âge de 17 16 j'ai pas trouvé une équipe qui te propose un contrat.

Et en Tunisie, vous étiez où ?

À Mahdia, à coté de Sousse, Monastir.

J'y vais presque tous les ans. Non pas tous les ans. Pendant le Corona j'ai resté 3 ans sans y aller.

Vendredi soir, je pars. Je reviens le 11 aout. 3 semaines. Tranquille.

Vous avez encore de la famille ?

J'ai encore mon père, il a 88 ans. Ma mère, elle est partie. Ça fait un moment. Mon père, il a fait un autre mariage. Moi et sa femme, on n'est pas d'accord toujours, mais voilà tout va bien,

Et vous, vous avez une maison à Mahdia ?

J'ai ma maison depuis 18 ans. Parce que, quand j'ai fais le commerce, la première choses que j'ai fait, j'ai fait ma maison. Il y a 2 ans, j'ai cassé tout, j'ai laissé que les cadres, j'ai fait un style loft, tout vide. 3 chambres avec un grand salon, 2 salles de bain, 2 toilettes, une cuisine meublée, j'ai fait tout.

J'ai payé à peu près 50000 dinars,

Un dernier mot ?

Je remercie tout le monde depuis que j'ai commencé ici. Du grand au petit, parce que j'étais respecté à tout moment.

Tout le monde il me respecte, tout le monde il m'aime,

Voilà, c'est pas facile. Moi j'ai passé un moment un peu et tout le monde il m'a aidé.

Robert Buron, il m'a donné un autre vie, il m'a donné beaucoup de choses agréables.

Mohamed YOUSSEUFI, EA Montauban

Transcription de l'entretien réalisé le 2 juillet 2024

Avant l'ANRH

Bonjour, je m'appelle Monsieur Yousseufi Mohamed. Je suis à l'ANRH depuis 2019, ça fait à peu près 5 ans. Et je suis dans l'association du fait que j'ai fait plein de boulot avant et à un certain moment, je suis tombé dans une maladie, j'ai eu une maladie due à un truc agricole parce que j'étais dans l'agriculture là. Donc à partir de là, je cherchais du boulot pour changer de situation et j'ai pas pu accéder à quoi que ce soit. À chaque fois j'en avais marre un. Un certain moment, j'ai vu les responsables de l'ANRH venir à Cap Emploi. La dessus on a discuté pendant un moment et ils m'ont expliqué ce qu'ils faisaient ici et je suis venu pendant 15 jours faire un essai et regarder ce qu'ils en font. A un certain moment ils m'ont proposé si je voulais de rester avec eux. Et là j'ai répondu oui et c'est à partir de là que je bosse avec eux dans l'assoc.

Vous avez quel âge si je peux être indiscret ?

En fait, je sais même pas. Sur ma carte d'identité je suis né en 1969, je n'ai pas de date de naissance, c'est écrit «vers 1969».

En fait je suis né en 1963. Le problème c'est qu'à Mayotte avant, il n'y avait pas de registre de naissance donc tous les gens qui étaient nés dans les années 60 où Mayotte était encore avec Madagascar, en fait il était pas encore français. Ces gens-là n'ont pas été enregistrés.

Et moi, pour pouvoir aller apprendre, on m'a amené chez un médecin dentiste. On ouvrait la bouche et il comptabilisait les dents. Comme nos parents savaient pas lire ni écrire, il leur demandait « Quand est-ce que le gamin était né ? C'était la saison des mangues. Comme il savait que les mangues c'est aux alentours du mois de décembre quand est la saison des pluies. Donc, il a écrit « vers décembre 1964 » à, à peu près l'année quoi. Et c'était comme ça. Et il y a beaucoup de gens de là-bas pour qui ça devient problématique.

Oui, mais j'avais 2 extraits de naissance. En fait, ils faisaient un peu de la triche les parents. Ils ont pris un petit frère et qui était en 69 et ils ont-ils ont fait 2 extraits de naissance.

J'arrive ici c'est écrit « vers 1969 ». Mais dans l'ordinateur, ça rentre pas. Alors, ils font quoi ? Dans certains endroits,

Quel est l'ordinateur ? Ça rentre pas, ils font quoi ? Certains endroits ils mettaient 0, 0, ça passe. J'arrive à la sécu, ils me mettent à 31 - 12 et alors, tout le monde suit : Du coup, pour la retraite, je vais être dans la ***** !

À l'ANRH

Vous vous souvenez de votre premier jour ?

Le premier jour j'ai été accueilli à Cap Emploi. Tout s'est bien passé, j'ai été bien accueilli. Il y avait rien de nouveau pour moi puisque j'étais déjà dans le monde du travail. Donc il y avait rien qui allait pas. Quand je suis rentré, j'ai vu, tout était normal, tout le monde était souriant donc du coup j'y suis resté. Parce que je leur ai dit « je vous donne juste 15 jours pour faire un essai, si ça ne va pas je me barre. Je signe jamais les papiers comme ça moi ! »

Au bout de 15 jours, j'ai vu, c'est bon, Donnez-moi le contrat je signe.

Mon métier

Moi je m'occupe des vitrages afin de nettoyage des vitres avec le système d'eau pure. C'est ça mon boulot de en général. Mais je suis un peu multiservice en quelque sorte ? Je fais de l'espace vert, je fais un peu de tout, donc ça aide l'assoc.

Donc à partir de là, c'est ce que je fais habituellement quoi comme boulot ici.

Moi je suis bien entouré parce que tous les responsables y en a pas un avec qui je m'entends pas, voire même avec le directeur. C'est quelqu'un de super bien donc lui il est bien accueillant avec tout le monde et il s'adapte avec tout notre handicap en fait.

Parce que j'ai travaillé dans un truc d'handicapés et j'ai démissionné parce que ça correspondait pas à mon handicap le truc de prendre quelque chose. Donc c'était un peu je forcing donc on te faisait faire travailler des trucs que c'était les gens valides qui devaient le faire. Donc quand j'ai vu que ça allait pas par rapport à ma maladie, j'ai tout stoppé, j'ai dit au gars « je fais pas ton truc ». Moi je suis quelqu'un de bien gentil, mais quand ça me va pas, je dis les choses en face, c'est à dire : « ça va pas, je dis non. Garde ton truc, moi je suis pas là pour les sous moi, non je suis là pour ma santé. » D'abord ça passe pas comme ça. Quand je vois que ça me va pas, j'arrête, je fais pas.

Ça se passe comment une journée ?

On arrive ici le matin, on a notre planning qui est affiché en bas, et on sait ce qu'on à faire. En tout cas moi je suis autonome, j'ai pas besoin de chef moi, parce que j'étais déjà encadrant dans une association.

C'était une association où il y avait des gens de toutes catégories, des gens qui sortaient de prison, des gens drogués, tout ce que vous voulez. C'est moi qui faisait l'encadrant, c'est moi qui m'occupais d'eux du matin au soir. C'était à Montauban, mais le nom m'échappe. Mais dès que je suis parti, l'association est partie aussi. C'était pour faire le maraîchage. La directrice elle ne connaissait rien du tout là-dedans. Donc on était 2 ou 3 personnes. Il y avait moi qui était encadrant avec une fille qui était chef d'exploitation. Ça c'est bien passé au départ, puis à un certain moment pour une histoire simple parce que moi je suis bien gentil, mais quand ça va, ça va pas. Je suis quelqu'un de direct. Là, c'était pour une histoire de ma fille était malade. Comme dès fois je travaillais jusqu'à 22h00 23 h au boulot, j'avais demandé de prendre ma journée pour ramener ma fille. Et ils m'ont dit « Non, vous, vous restez là ». Alors j'ai dit « Non, y a toutes les heures que vous me devez déjà. Je vous fait ça gracieusement et là-dessus, n'iet ». Le lendemain matin je ne me suis plus présenté. Moi j'ai dit « les sous, tu peux les garder ». Je ne suis pas venu chercher le pognon.

Moi, quand je suis un peu fâché, tout le monde s'écarte !

Vous commencez le matin à quelle heure ?

À 08h00. Le planning, il est affiché en bas. Donc on vient, on prend notre camion, on charge de tous les matériaux qu'on a besoin. On sait qu'on va à tel chantier, on prend notre camion. S'il y a pas d'essence, on met de l'essence. Si on a tout, on part directement au chantier et on bosse jusqu'à ...ça dépend des chantiers. Si on est à Toulouse, normalement on doit se pointer ici à 4h10 donc on part de là-bas à 03h30 à peu près parce que faut une demi-heure d'autoroute pour arriver là quoi donc le temps qu'on arrive et une décharge le camion et on part. Et le lendemain matin, on fait le même circuit.

Vous y allez avec des collègues ?

Oui, avec des collègues tout le temps on est. On est à 2 ou à 3, ça dépend du chantier.

Vous pouvez me décrire vos chantiers ? le nom des clients ?

On a des fois des beaux chantiers. On peut être à 3 ou à 4, à 2 ou 3 voitures par exemple. On a Agence Pro, c'est un grand bâtiment où il y a que des bureaux et c'est vitré. On fait que des vitres. Là, c'est une entreprise de vente d'immeubles.

On à CEAC à Toulouse, on le MIN. Par exemple, là je viens du MIN, le marché d'intérêt national. Là-bas on fait les vitres. Mais ces vitres-là, c'est un peu exceptionnel parce que avant de faire ces vitres-là, on est obligé de faire la formation sur la sécurité parce que on monte sur le toit et il nous faut nous attacher avec des harnais et des trucs quoi. Sans ça on peut pas faire le chantier.

Cette formation-là, on l' a fait avant de partir, chaque fois qu'on va la bas. Parce qu'on l'oublie. Après, à un certain moment, vous oubliez comment vous faites le truc. Donc le mieux, c'est de reprendre un peu les bases que vous avez.

Moi je fais que des vitres. J'ai un autre chantier qui est le vendredi, c'est une entreprise qui est un sous-traitant d'Airbus. Je suis là-bas pour faire le nettoyage des bureaux, faire le ménage, nettoyer un peu les tables et tout le reste quoi.

Comment ça se passe, le déjeuner, les pauses ?

Entre midi et 13h on a une heure de pause obligatoire et après on a des tranches de repos. À 10h00 on fait une pause de 20 Min et après, suivant la maladie de la personne, il fait des pauses de 10 Min, mais il a droit à 3 ou 4 pauses si il voit selon sa santé. C'est la santé qui prime ici, c'est comme ça. On nous a toujours dit : quand vous voyez que vous êtes un peu fatigué, vous avez le corps qui tire quelque part, vous arrêtez 5 à 10 Min, c'est pas le boulot qui qui passe avant.

C'est fatigant comme activité ?

Ah oui, oui, oui. C'est pour ça qu'on fait des pauses. Le plus fatigant pour moi dans ma situation, c'est de porter des charges ou des trucs répétitifs.

Mais comme ce que je fais, je sais ce que je fais. Et les chantiers, en quelque sorte, c'est des chantiers tournant. Des fois, il y a les vitres ici, des petites magasins, les boulangeries Mauranes qui sont dans la région de Montauban, c'est des petites baies vitrées, mais on est jamais tout seul. Donc comme c'est un roulement, chaque fois tous les 15 jours, on fait à peu près la même chose. Donc à partir d'un moment, on sait qu'il y a à faire, on n'a plus beaucoup d'effort à faire.

Les vitres, c'est simple. Si vous le faites maintes fois, à un certain moment, vous n' avez plus besoin de le faire. Il n'y a pas beaucoup de pollution, il y a pas beaucoup de poussière. Mais les endroits où on est c'est en plein ville ou dans des magasins où tout le monde rentre, des fois il y a des traces de main, .

Vous pouvez me parler du système de nettoyage à l'eau propre.

On a une machine qui branchée sur l'arrivée d'eau de la maison. Sur cette machine, il y a 4 filtres à charbon à l'intérieur qui filtrent l'eau. Et vous avez à la sortie de la machine de l'eau pure qui a un PH neutre de 7. C'est comme de l'eau déminéralisée, mais en plus intense. ça enlève toutes les traces et ça ne laisse pas les calcaires sur les vitres. Alors que les vitres quand vous le faites avec le produit qu'ils vendent au magasin, ils blanchissent ou il y a des traces là-dessus. Mais avec le système à eau propre, il n'y a pas du tout de traces.

On n'utilise pas de produits, vous voyez ? C'est justement par rapport à ce que tout le monde parle de l'écologie, il y a tout de même des inconvénients. On a un problème d'eau. Bon, ça date pas d'aujourd'hui. Le problème d'eau dans ce monde, c'est parce que on pollue la nature, on a tué la nature et tout vient de là.

Certains vont dire qu'avec ce système là on gaspille l'eau. Il y a une petite pression au bout d'une perche avec une brosse dessus. Vous avez la pression et en même temps vous frottez sur la vitre avec la brosse et vous évacuez toutes les saletés qui tombent par terre. Mais le reste d'eau là, on l'insère dans le système. Justement, on peut s'en servir pour arroser les plantes. Donc, en quelque sorte, il y a rien de perdu.

Ça fait longtemps que vous vous servez de ce système ?

Quand je suis rentré dans la boîte, j'ai vu ce système qui m'intéressait. Je l'ai regardé faire, je suis quelqu'un qui pose beaucoup de questions. Et quand j'ai vu que c'était intéressant j'ai dit « je reste, mais je fais ça » En fait, j'ai choisi ce que je voulais faire !.

Comme ils sont avec vous, les clients ?.

Les clients, ils sont bien avec nous. Ils parlent et ils posent beaucoup de questions par rapport au système qu'on fait. Au début on n'avait pas beaucoup de clients, on avait 2 ou 3 personnes et

chaque fois ils venaient, ils voyaient comment la vitre elle brillait ? Ils posaient la question : comment vous nettoyez les vitres ? Ils arrivent devant vous. Des fois je bosse, mais j'arrête tout, je pose la perche, je suis obligé d'expliquer. Et là je lui dis, voilà, ça se passe comme ça. Le lendemain matin, je lui laisse les cartes avec le numéro de l'ANRH. Et il y en a qui appellent et qui disent venez chez nous.

La carte elle est dans la voiture. Quand les clients demandent on leur dit « voilà, vous appelez tel et ils vous expliquent. Et puis vous allez vous en parler avec lui »

Les clients ils nous demandent : « Vous êtes de quelle entreprise ? » Donc on leur donne la carte et il y a le nom du responsable.

Qu'est-ce qui vous plaît le plus ici?

C'est la mentalité des gens dans l'assoc. Le fait que tout le monde s'entend entre nous, il n'y a pas de problème entre nous. Même quand on est à l'extérieur, des fois nous on est qu'entre nous et les chefs, ils viennent de temps en temps nous dire voilà, vous faites ça, tout est tout se passe bien. Y a pas d'engueulades. Y a pas de bousculade. Y a pas des insultes entre nous.

Et moi j'ai vu que quand je suis là en fait, je suis comme un aimant en quelque sorte. J'attire tout le monde et même si quelqu'un a un problème, c'est toujours il vient vers moi et ça s'arrête le problème ou pas s'il y en a.

Petits soucis, ça arrive à tout le monde, des petits engueulades pour rien du tout, pour une histoire de tasses de café par exemple, des trucs comme ça, mais c'est pas problèmes, ça pour moi.

Donc vous êtes fiers de votre travail ?

Oui oui oui beaucoup. Je me plais bien. Quand je sors du boulot, je ne suis pas stressé, je suis normal. Parce que il y a certains endroits, quand tu sors du boulot, t'es stressé à gauche et à droite ou quand tu arrives, le patron ou les autres qui te disent : « mais pourquoi t'as pas fait ça ?

Ici, y a pas de pression. Là je sors du boulot, je viens du MIN, mais je suis normal, c'est comme si venais d'arriver le matin. quoi. Donc y a des endroits où quand vous arrivez, vous vous énervez, vous n'êtes pas bien, votre chef d'équipe n'est pas bien non plus.

J'ai vu même ici, je crois, c'était le directeur qui était venu me voir de Paris. Il a vu ce qu'on faisait., Il était bien content, il m'a posé quelques questions, je lui ai posé des questions Et il m'a dit «mais c'est bon ».

Et après au ménage c'est pareil. Nous on utilise des produits comme les gens font les ménages normalement, mais pas trop, donc on a notre doseur de produits. Certains produits, nous on les utilise pas. Quand on voit que le produit il est agressif par rapport à notre santé, on s'en sert pas.

Quelle est votre principale qualité dans le travail ? ce que vous faites le mieux ?

Mais en fait, tout ce que je fait, c'est mieux. Je fais tout dans de bonnes conditions. Je peux faire l'espace vert, je peux faire couper le gazon. Avant, nous on était une petite équipe. Après, quand l'équipe a grandi, ils ont fait 2 blocs. Mais avant, moi et les autres, on faisait l'espace vert, on faisait de l'entretien... j'étais un peu partout, quoi.

C'est à dire qu'au début, vous faisiez tout ?

Oui, parce qu'on n'était pas nombreux. Même ceux qui étaient là-bas aussi faisaient la même chose ici Et même notre chef d'équipe, il était tout le temps dans le chantier avec nous puisque on était une dizaine. Maintenant, on est 60 dans l'équipe ici. Mais les 60 ne font pas la même chose. Il y en a qui sont dans les bureaux ici.

Est-ce qu'il y a quelque chose que vous aimez moins faire ?

Ça va vous paraître bizarre, mais y en a pas.

Moi, quand quelque chose ça me va pas, je leur dis : ça je le fais pas et ils comprennent de suite. Ils savent que si moi je peux pas le faire c'est que personne pourra le faire et ils arrêtent.

Une rencontre en particulier qui vous a marqué?

Dans l'équipe, on s'entend tous bien.

Un souvenir particuliers qui vous a marqué ? Comment s'est passé le COVID ?

Ça s'est passé très bien, ça s'est passé comme ça s'est passé ailleurs, hein ? Le premier jour de COVID, personne ne savait ce que c'était. Donc eux ils ont pas voulu prendre le risque, c'est tout à fait normal. Il avait un seul endroit qui voulait qu'on aille faire les traitements. Mais le chef d'équipe, il a la possibilité de faire ce genre de boulot. A ce moment-là, il y avait la consigne qu'il fallait pas que quelqu'un parte tout seul. Du coup ils ont regardé dans toute l'équipe. La seule personne qui pouvait partir c'était moi. Parce que même mon directeur il pouvait pas partir par rapport à sa maladie. S'il attrape ça, on sait pas ce que c'est. Donc du coup, je me suis un peu lancé. Je me suis dit : j'y vais. Je suis venu ici, on s'est habillé avec les habits de sécurité et on est parti là-bas pour désinfecter. C'était juste une journée parce que le client avait demandé ça aux sous-traitants d'Airbus. Là donc je suis allé pour désinfecter. J'étais habillé du pied à la tête, comme un cosmonaute !

Est-ce que vous voulez me dire quelque chose d'autre ?

Oui donc moi, moi je vais bien. Mais pour que le monde change, tout seul, je pourrais pas. Et personne ne pourra le faire tout seul.

Pour changer ça, c'est simple, il y a besoin juste qu'on oublie un peu l'histoire du pognon. On a l'argent, mais on est mort, on ne se rend pas compte que tout est pollué.

Quand on travaille dans une entreprise, c'est donnant donnant. Parce que le bas de l'échelle s'il fait pas ce qu'il fait, l'entreprise ne fonctionnera pas. Déjà, il faut regarder celui du bas de l'échelle. Sans lui, il y a rien qui marche. C'est comme une voiture, une voiture sans roue, elle va rouler comment ?

Les gens comme nous sont un peu écartés des systèmes de travail par rapport à nos handicaps. Il y a beaucoup de handicapés maintenant, quand ils vont se présenter dans une entreprise, ils sont en quelque sorte rejetés de suite. Pourtant ces gars-là, ils peuvent servir plus que les valides. C'est pour cela, quand j'ai vu cette association ; l'ANRH, je me suis dit, mince ! ça existe ça ?

Ça faisait un an que j'allais à Cap Emploi. J'ai dit au directeur : pourquoi vous me convoquez là tous les 2 mois ou tous les mois pour que je vous raconte ma vie. Ne me convoquez plus : trouvez-moi quelque chose, si ça existe ?

Et c'est là que je les ai vus venir se présenter là. J'ai dit, tiens, je vais tenter ma chance. Et quand je suis rentré, je me suis dit la personne qui a créé ça, il a créé un bon truc.

La plupart des gens qui sont ici, mes collègues et qui sont avec moi, ils me racontent leurs histoires, j'ai dit, mince !, comment ça se fait ? T'as bien fait de de laisser tout plaquer et venir ici parce que c'est ce que j'appelle de l'esclavage ! Y a des handicapés qu'on fait travailler comme des esclaves,

Mon avenir

Mon projet pour l'instant, je l'ai mis un peu en suspension. Je veux revenir en agriculture, mais pas ici. Donc pour l'instant c'est en suspension. J'y reste pendant un bon bout de temps. C'est pas pour me faire de l'argent, mais c'est par rapport à l'éducation de mes enfants, tout bêtement. C'est comme tout le monde. Alors, c'est les enfants qui priment après le reste il viendra tout seul. J'ai 4 enfants, Le dernier, il a 15 ans. Les autres ils sont plus grands. Il y en a certains qui travaillent, ils ont tous été à la fac. Il y a pas un qui est en échec

En quelque sorte, c'est ça ma vie

Je veux m'installer. Pas dans la région, chez moi, à 12000 bornes d'ici.

Avant j'ai fait 5 ans dans l'exploitation agricole et j'ai passé le diplôme de BPRA dans une agriculture pour l'installation. J'ai toutes mes diplômes, tout ce qu'il faut. Mais j'attends que ce soit le moment. J'attends que mes enfants puissent s'en sortir pour aller là puisqu'ils sont nés ici. Je vais pas les déplacer pour reprendre tout à 0. Donc j'aurai pas le temps en quelque sorte. Quand vous allez dans les champs, vous avez pas le temps de trainer les gamins à l'école, c'est compréhensible.

(plus de détail en fin de document)

En dehors de l'ANRH

En dehors du travail, quels sont vos loisirs ?

Moi avant j'étais sportif. Je courais beaucoup, je jouais au foot, je faisais de l'athlétisme. Mais après un certain moment, quand on prend de l'âge, j'ai commencé à diminuer. Maintenant je marche plutôt, je marche beaucoup. Déjà au boulot, je fait des kilomètres sur les chantiers.

Vous habitez loin ?

Non, j'habite à 15 Min d'ici de chez moi. Mais vu que la population de Montauban a augmenté et que les infrastructures ne sont pas adaptées, parce que c'était pas prévu que la ville grandit aussi vite, il y a pas de route et avec quelques embouteillages et on arrive toujours en retard. Pas comme à Paris quand même !.

Vous venez en vélo ou en voiture ?

En voiture, puisqu'il n'y a aucune piste cyclable. Il y en 2 ou 3 et demi qui sont fabriquées maintenant. Ce n'est pas non plus une ville desservie par des bus. Y a une ligne de bus, mais le bus y a qu'une seule ligne. Si je prends le bus de chez moi, j'arriverai toujours aussi en retard et comme disent certaines personnes, le temps, c'est de l'argent, mais il fallait penser autrement !

C'est cause de ça qu'il y a plein d'accidents au travail, parce que on fait courir tout le monde. Il vaut mieux arriver 1 h de retard que de mourir sur la route. Tu sais le gars ?, il est mort sur la route. Pourquoi il est mort ? Parce qu'il a couru, il était en retard, il a cogné une voiture pour rattraper son retard : ça sert à quoi ? Rien

Vous retournez à Mayotte ?.

J'y retourne quand j'ai économisé un peu d'argent. Les enfants, je les avais amenés là-bas, ils avaient 3, 4 ans. Je préfère les amener là maintenant, en grandissant comme ça, il voit la différence quand ils étaient petits et là.

Annexe

Mayotte : l'agriculture et les enjeux environnementaux

L'agriculture c'est le métier de mon grand-père et de mon père. Mais dans la famille, personne ne veut prendre l'héritage. Ils veulent tous être dans les bureaux...

Et moi je me suis dit, je dois pas perdre ce truc là, il faut que je reprends la relève et je redonne à mes enfants. Donc il faut qu'il y ait une continuité parce que sans ça on serait pas là.

C'est pour cela ici et mon père m'a toujours demandé. Au début, je voulais pas du tout en entendre parler. Je vous le dis franchement, je suis venu ici, j'ai été envoyé en métropole pour les études dans les années 80. J'étais parti pour l'électricité, pour autre chose.

Après en redescendant là quand j'ai vu mon père, il s'est dit voilà, c'est sur moi qu'il comptait, et puis quand je le regardais bien, là, je me suis dit : non, change d'avis, plus tard. Fais quand même ton truc, mais plus tard change d'avis.

Quand j'ai grandi, je vois ce qui se passe, ce qu'on bouffe parce que on nous raconte n'importe quoi, que il y a le bio, pas bio. Je peux vous le garantir que par exemple ici, dans le monde, en quelque sorte, il n'y a rien de bio, c'est tout simple. Pourquoi ? Parce que la terre, elle est morte. Donc avec rien que la pollution là-haut.

Moi j'ai posé une question simple comme bonjour à la chambre d'agriculture là-bas. J'ai dit : « mais vous dites par exemple dans un truc au fin fond d'Amazonie là-bas les gars qui voient jamais la route, ils cultivent le truc. Ben je dis. Mais non, parlez-moi de semi bio pas de bio ». Il me demande « pourquoi tu dis ça ? » J'ai dit : « mais les avions quand ils volent, leur dégazage, ça tombe où ? » Et le mec n'a plus rien dit. Il a compris ce que je voulais lui expliquer.

Le vent, la voiture qui est ici quand il y a le vent et le truc d'échappement devant que le vent a mené la fumée sur l'échappement, ça va où ? ça tombe pas par terre hein ? C'est parti à 200000 km quelque part. S'il pleut, ça va tomber et ça va s'infiltrer là-bas,

Et donc il m'a regardé pendant un moment, il a dit « Non, on peut pas discuter avec vous Monsieur Youssoufi parce que vous avez toujours des réponses »

Qu'est-ce qu'il fait comme production votre père ?

Lui, il fait du maraîchage et de l'arboriculture. Des plantes, des fruits. Des ananas, des oranges, plein de fruits exotiques en fait.

Et après, il a son cheptel d'animaux. Il a des vaches et quelques brebis et brebis et des chèvres

Et moi je voulais faire un transfert de quelques fruits d'ici et les envoyer là-bas. Parce que je fais des remarques quand je vais quelque part. J'observe tout ce qui se passe. J'ai vu qu'ici, par exemple, les abricots, ça ne pousse jamais en hiver. Ça pousse qu'en été. Pourquoi ne pas essayer dans ces pays-là au lieu d'exporter avec des avions, avec des bateaux. Peut-être que ça fonctionnera?

J'en ai planté un petit pied que j'ai amené, mais je me suis un peu bagarré parce que c'est interdit d'amener ça. J'ai triché un peu. J'ai amené que le noyau. J'ai foutu quelque part, je l'ai amené là-bas, j'ai planté là bas.

Le monde est simple maintenant. Il faut comprendre ce qui se qui se passe, c'est que on nous dit, il faut arrêter de polluer, il faut manger local. Mais on laisse pas les gens produire localement pour pouvoir le manger ou s'adapter.

Au départ, quand je suis sorti de chez moi là-bas. On n'arrosait jamais avec des pesticides. Maintenant il y a plus de pesticides là-bas qu'ici.

Je prends l'exemple de l'eau, chez moi, à Mayotte.

Je suis toujours en bagarre avec ça avec l'État français. Pourtant je ne rentre pas dans la politique, mais le jour où j'y rentre et ça va faire le ménage.

C'est à dire, à Mayotte, il pleut 6 mois dans l'année. Il y a des rivières partout. Ils ont fait un barrage pour 260000 personnes. Sur ce barrage, ils disent que il y a des fuites d'eau comme ici,

Avant d'aller dans mon agriculture, j'ai oublié de vous dire que moi j'ai fait de la formation en assistance technique d'eau et déchets. Je voulais partir travailler chez Veolia pour l'eau potable et l'eau qu'on rejette des toilettes. J'ai le diplôme bac +5 de l'équivalent que j'ai passé à Albi. Pendant 2 ans, j'étais à Albi

Pourquoi je l'ai fait ? C'est tout simplement parce ça a un rapport avec l'agriculture. L'agriculture, il faut de l'eau, il faut que je sache comment ça fonctionne l'eau, comment on traite l'eau.

Donc quand j'ai vu que là-bas, pendant 6 mois, on n'a pas d'eau, le barrage, c'est très simple. Pourquoi ne pas agrandir le barrage, mettre à peu près 7 M de haut et prendre tout le long des rivières. Vous canalisez jusqu'au bout. Pendant 6 mois de pluie, vous avez l'eau, gratuitement.

Ils ont fait quoi là ? Maintenant, il y a un problème d'eau. Ils ont envoyé des bateaux militaires remplis de bouteilles d'eau. Mais le problème est resté. C'est toujours un cercle vicieux. Ces bouteilles, ils en font quoi ? Il n'y a aucune usine de traitement là bas. Des milliards de bouteilles sont rejetées dans l'océan Indien, là, et tout le monde ferme les yeux.

Et vous allez me parler d'écologie, là arrêtez de me faire mentir. L'écologie c'est votre poche plutôt quand vous parlez à la télé. Et c'est pour ça je rentre pas dans des histoires là.

Des Milliards de bouteilles d'eau qui sont rejetées à la nature. Ils les ont pas pris pour les recycler, ils en ont recyclé quelques unes mais la moitié de là-bas puisqu'il y a aucune usine, même une déchetterie, il y en a pas là-bas comme ici

Moussa LANABI, EA de Lyon

Transcription de l'entretien réalisé le jeudi 18 juillet 2024

Avant l'ANRH

Donc moi, je suis venu d'Algérie en 2000.

Et mon expérience professionnelle, j'ai fait des études sur le sport, j'ai une licence en éducation physique et sportive et j'ai travaillé pendant 9 ans en Algérie en tant que professeur d'EPS au lycée

Arrivé en France, l'idée c'était de poursuivre mes études et ce que j'ai fait, j'ai fait à Paris entre les années 2000 - 2002. À Paris, j'étais installé à Colombes. Je suis intégré à l'université pour faire l'équivalence du diplôme de STAPS.

Et bon, après ça a échoué et en même temps, j'étais marié. Et vu la situation qui n'était pas au top, donc j'étais obligé de me rabattre sur le travail.

Et donc on va dire, j'ai ouvert une nouvelle page dans ma vie. C'est d'essayer de rester toujours en contact avec mon domaine préféré, où j'ai plus de travail, où j'ai plus d'expérience. Ce que je faisais en tant que bénévole dans un club. Je me suis installé au début à Vaux en Velin, près de Lyon.

Et en même temps, donc j'étais obligé de commencer le travail proprement dit. Au début c'était pas évident parce que j'ai, on va dire, enchaîné des tâches qui n'ont rien à voir avec mon diplôme, avec mon premier travail.

J'ai fait de l'interim en usine, j'ai fait le montage de câblage pendant presque 8 mois. J'ai travaillé comme agent de sécurité aussi. J'ai fait aussi des tâches administratives dans la Ligue du football, ça m'a permis de reprendre un petit peu le milieu sportif. J'ai travaillé pour la préparation des licences des sportifs, c'était un poste saisonnier.

Voilà globalement ce que j'ai fait avant de commencer avec l'ANRH.

À l'ANRH

Et alors, comment vous êtes arrivés à l'ANRH ?

On va dire que c'est simple hasard parce que l'ANRH auparavant était pas installé à Lyon et quand ils sont venus sur Lyon on a été contacté par pôle emploi, pour les handicapés, c'est par Cap Emploi à l'époque. Donc on nous a demandé si on est intéressé et j'ai répondu à la convocation. On était une quinzaine de candidats. On a passé des tests. Et après les entretiens et j'ai été contacté le lendemain, C'était en 2012.

Vous avez une reconnaissance de travailleur handicapé ?

Oui, d'accord, c'était plus par rapport à mes poignets. J'ai un problème, surtout le canal carpien des deux côtés. Et ça, c'est l'effet du travail à l'usine tellement il y avait des tâches un peu difficiles et répétitives. Donc j'ai craqué, Oui, accident de travail et maladie professionnelle, et après ça s'est enchaîné. Et donc j'ai été orienté vers le travail plus administratif que les charges et tout ça.

J'ai été le premier recruté à l'ANRH à Lyon. Parce qu'on est parti à deux, mais le collègue, ils l'ont pas gardé

Vous êtes venus pour faire quoi ?

Premièrement, déjà tourner la page de travail on va dire surtout des fonctions, on va dire un peu, un peu lourdes, répétitives et tout ça. Deuxièmement vu que c'était pour un travail administratif dans une équipe ouverte, ça m'a intéressé. La preuve, juste après le premier mois de période

d'essai, j'étais vraiment très content en se comparant par rapport à ce que j'ai fait auparavant donc je me suis dit là ça me va bien.

Matmut

Vous étiez combien à travailler?

On a commencé une prestation sur le site de la Matmut à Saint Priest.

J'ai commencé seul, après, au fur et à mesure, il y en avait deux qui arrivaient chaque semaine, chaque 10 jour. Donc on était 8, 10. Et ça a duré de 2012 jusqu'à fin 2017.

Et donc vous étiez toujours là bas ?

Chez eux, toujours là-bas. Notre mission, c'était surtout par rapport au courrier, parce que avant il y avait le courrier et la presta elle s'est arrêtée vu que il y avait plus de courrier, tout passe par Internet.

Pouvez vous me raconter ce que c'était la mission à l'époque ?

La prestation ça consiste à faire, on va dire, l'intermédiaire entre ce qu'on reçoit comme courrier ou mail et le distribuer aux autres employés de la Matmut pour qu'ils les traitent.

Et avant c'était des dossiers, des classeurs pour chaque client, il y avait des armoires. Donc, quand on arrive le matin, on descend en salle courrier, on fait le tri du courrier, chacun prend son courrier et on va chercher les dossiers, on met les courriers dedans et après on dispatche sur les employés de la Matmut qui les traitent. Une fois qu'ils l'ont fait, on reprend les dossiers pareil et on les reclasse dans les armoires.

L'après-midi c'est la même tâche, sauf que c'est des agendas au lieu de courrier. Donc on va sur internet et on voit s'il y a des agendas. On reprend, pareil, la même opération, on reprend les dossiers et on note sur du post-it comme quoi il y a un agenda à telle date et on les repasse pareil pour les employés de la Matmut.

Une fois le traitement fini, on reprend les dossiers, on les replace.

Et de temps en temps, on a d'autres missions aussi, de faire des contrôles des dossiers, s'il y a des dossiers qui sont à clôturer. Surtout sur l'archivage.

Oui, c'était toujours cette mission-là pendant 5 ans.

Quelles étaient vos relations avec les gens de la Mamut ?

Très bien, une très bonne ambiance, très très bonne ambiance parce qu'on travaille en, comment on appelle ça en exactement ? En Openspace. Et donc il y avait des échanges et on a créé vraiment des relations vraiment très amicales. Et même les responsables là-bas, ils étaient vraiment au top. C'était une belle ambiance, ouais.

Ils savaient que vous étiez handicapés.

On ne dirait pas. On ne le ressent pas. Mais sinon, on échange du café et manger ensemble.

Alors, vous étiez organisé comment les 8 ou 10 ? Il y avait un responsable. Il y avait.

On a un chef d'équipe, c'était le seul site à l'époque. Nous on est dispatchés sur 4, 5 équipes, d'accord, on était des fois 2, des fois 3 ça dépend de l'effectif de des équipes.

C'était quel type d'assurance ?

La Matmut, c'était plus pour l'assurance habitat et voiture

Gérald Viquelin, c'est lui qui nous a montré qu'il nous a formé tout. Je me rappelle de lui, c'est un type très bien. Justement, ils ont copié parce que il y avait cette presta ailleurs à Rouen et du coup ils l'ont copié dans 5 endroits. .

Quand je pense qu'au début on était 2 et maintenant on est 40.

C'est Gérard m'a recruté avec le directeur de l'époque.

Donc vous faites ça pendant 5 ans ? Et qu'est-ce qui se passe en 2017 ?

Matmut, ils ont dit qu'on met fin au contrat parce que c'était renouvelable je crois sur 2 ans. Alors là, ils nous ont prévenu 6 mois à l'avance. On avait largement le temps pour pouvoir retrouver quelque chose ailleurs. Ça c'est bien passé parce que Jérôme Adami avait été recruté à l'époque et lui était tombé en plein dedans pour retrouver d'autres prestations à l'extérieur pour faire ce challenge.

Il a vécu avec nous une année ou deux à la Matmut. Il y avait un bureau à Lyon 3 à côté de la préfecture. Et après ils ont créé ce bureau. Il y avait Romuald notre chef et une secrétaire Isabelle. Et quand il est arrivé, il était installé là-bas, et c'est lui qui s'est chargé pour trouver d'autres activités.

On a commencé à partir l'un après l'autre, ça s'est fait progressivement, pas d'un coup. On remarquait qu'il y avait de moins en moins de courrier.

Je suis resté parmi les derniers. Premier, dernier !

Ça vous a fait quelque chose ?

Bien sûr, c'est juste par rapport à l'ambiance, le groupe, parce qu'on a ses repères et tout ça. Après il faut découvrir un autre milieu, il faut s'adapter et on ne sait pas ce que le temps nous réserve.

Ligne Claire

Qu'est-ce que vous avez fait après ?

Après directement, heureusement, il y a une des collègues elle avait la tâche de chercher s'il y a des nouveaux prestataires et elle est tombée sur Ligne Claire. Eux ils travaillent avec les assurances maladie. C'est une mutuelle. Et donc ma collègue, elle a pris le premier contact et ils étaient partants pour donner la prestation. Ça a discuté et quand je suis arrivé, il y avait 4 de mes collègues. C'était au bureau de l'ANRH, on travaille à distance.

C'est une nouvelle étape. Au début on était chez le client. Après on devient, comment dire, prestataire à distance. Et l'autre étape qui est résulté par rapport au COVID, c'est le télétravail. C'est incroyable dans un laps de temps, ce n'est pas un siècle hein, c'est quelques années.

Exactement. On envoie des devis pour les clients. Et pareil, c'était le même problème aussi. Avec l'avancement et la progression de la technologie, Ligne Claire va fermer après quelques années aussi parce que le client, il n'a plus besoin de faire une demande, de passer par nous. Il peut faire la simulation automatiquement sur son compte.

Et c'est exactement, on va dire, le même film qui se répète. ça s'est passé vraiment dans un temps court. Ligne Claire on va commencer on va dire fin 2017 parce que mes collègues ils ont commencé avant, mais moi on va dire 2018 jusqu'à 2021.

Depuis 2021, qu'est ce que vous faites ?

Pendant le COVID, on travaillait chez nous la plupart. Nous, heureusement, on avait cette option. De toute façon c'est des tâches administratives. On avait déjà des ordinateurs portables et des connexions. On a commencé pour quelques-uns et après on a vu que ça marche et on a généralisé un petit peu.

Alors, on a continué à faire du Ligne Claire en télétravail. Et en même temps, c'était la période où ça a basculé. Il y avait d'autres collègues qui sont déjà partis sur notre prestation chez Alstom. On avait à l'époque 3 personnes qui travaillent sur site, Alstom

Donc en 2021, pendant la période du COVID, on a changé de local et on est venu ici. Il y a plusieurs entreprises qui sont là et on partage les locaux.

Quand il y a eu l'inauguration des locaux, j'étais pas, j'étais en télétravail. Et en revenant, il y avait une nouvelle prestation qui s'était rajoutée, c'était AG2R. On m'a proposé de rejoindre le groupe d'Alstom en même temps. Mes collègues ils travaillaient plus sur site et donc ils ont commencé à travailler dans le nouveau local.

Mon travail actuel : Alstom

Pouvez-vous me raconter ce que vous faites pour eux ?

Ils ont 4 sites. Au début on a commencé avec celui de Villeurbanne et après on a tenté l'expérience avec d'autres sites à Belfort et au Creusot.

Et moi, dès le début, je travaillais sur Belfort. Donc c'était vraiment une 2e ouverture parce que mes collègues, ils ont commencé à Villeurbanne. Et vu que c'était presque le même travail, on s'est rabattu sur Belfort. Et moi on m'a donné cette mission de travail sur Belfort à distance. D'autres collègues travaillent sur Le Creusot.

Entre-temps, on a arrêté avec Le Creusot et ça a été remplacé avec Saint Ouen. Donc on a toujours 3 sites Alstom en France.

Le travail proprement dit, c'est une assistance pour les achats Alstom. Quand les acheteurs ils veulent commander une presta ou du matériel, ils passent par nous et c'est nous qui font la demande auprès des fournisseurs. Au début, on travaillait sur une plateforme qui s'appelle GSI, tout le monde l'utilisait dans les achats. Après ils ont basculé sur une nouvelle plateforme. Ça s'appelle Ariba. Et là actuellement on travaille sur les deux

Vous achetez quoi ?

Soit du matériel pour les TGV, pour les trams, soit des prestations, des constructions de bâtiments, pas mal de tâches.

C'est eux qui font des appels d'offres. Une fois que c'est réglé, ils ont choisi leurs fournisseurs. Ils passent par nous pour faire la commande. Et c'est nous qui suit la commande, du départ jusqu'à la réception.

On travaille par mail. On a les acheteurs qui donnent leur avis et après il y a d'autres employés de Alstom qui nous envoient les informations nécessaires pour déclencher la demande. Une fois qu'on a fait la demande, on fait le suivi de la commande qui passe par une DAOPR. Une fois validé par le circuit de validation de Alstom, ça passe en commande. Une fois que la commande est faite, le fournisseur il envoie soit la prestation, soit le matériel. Après on fait la réception et on clôture l'opération.

Vous avez des interlocuteurs réguliers chez Alstom ?

Oui, il y a plusieurs moyens de communiquer il y a le mail et sur teams aussi. Et c'est vraiment très pratique Teams. On peut même échanger des écrans et on peut même donner l'autorisation pour que l'autre il peut manipuler votre écran

Avant il y avait l'expérience d'échanger avec des personnes réelles et là maintenant on échange en virtuel, on s'adapte !

Vous n'avez jamais été à Belfort ?

Non, jamais. La dernière fois, ma collègue a été en formation, elle a trouvé une des responsables de Belfort. Et ils ont dit, c'est vrai on n'a jamais visité Belfort et ça serait bien de prendre un rendez-vous et venir voir comment ça se passe. Ça serait intéressant.

Avant nous, Alstom, ils faisaient eux-mêmes. Ce qui est sûr c'est qu'ils sont contents et qu'ils renouvellent à chaque fois. Et en plus on a d'autres sites,

Et je fais ça depuis 3 ans maintenant.

Une journée ordinaire, ça se passe comment ?

Il y a deux types de journées : la journée où je viens au bureau et une journée où je suis en télétravail.

Donc pour le bureau, je commence mon travail à 08h00. Je fais une journée de 7 heures donc de 08h00 à 13h00 on a 1 h de pause et je reprends vers 14h00 jusqu'à 16.

Sinon arrivé au poste, je prends mon PC, je commence par l'email s'il y a du nouveau.

Alors, vous êtes combien à travailler pour Alstom ici ?

Actuellement, si on rajoute les 2 chefs, on est 9

Vous avez vos PC avec vous ou vous les laissez ici ?

Ils sont ici, quand on est en télétravail, on les prend avec nous. Et en plus, l'ANRH nous a donné des écrans. Parce que là on travaille sur 3 écrans. Et donc un écran à la maison ça facilite un petit peu la tâche.

c'est vrai, c'est l'expérience du travail. Le télétravail, c'est vraiment très bénéfique.

Vous avez fait du télétravail pendant le COVID. Mais depuis ce moment-là vous travaillez en télétravail ?

Oui. On a gardé cette option et ça fait pas longtemps qu'ils ont cadré les choses. Avant, c'était pas défini : par exemple combien de jours par semaine et là maintenant tout est cadré et on a le droit à 2 jours maximum.

Si on travaille tout le temps en télétravail, c'est vraiment un isolement et c'est pas bon quoi. Mais je suis volontaire, et ça m'arrange aussi. Je fais 2 jours en télétravail 3 au bureau. Là, actuellement, je fais lundi, mercredi au bureau, jeudi vendredi en télétravail.

Est ce que vous habitez loin ?

Non, j'habite ici, mais c'est vrai en terme de transport je fais presque 45 Min.

Changer de rythme, c'est fatigant aussi.

Oui Je me suis retrouvé en faisant un rythme. Par exemple les 3 premiers jours de la semaine je suis au bureau normal, je bouge. Après télétravail. Après c'est le weekend. Et ça redémarre.

Il manque juste un peu de sport. Et en tant que sportif, je regrette vraiment ça. Mais bon après c'est une question d'organisation hein ?.

En télétravail, on reste toujours les mêmes heures de travail. On prend notre pause pareil.

Vous avez un ou une responsable chez Alstom, un contact direct ?

Oui, on a un responsable chez le client. Et ça arrive aussi d'y aller à Alstom pour des réparations, par exemple de maintenance d'ordinateur, des formations, des réunions. Surtout la formation. Quand il y avait le basculement de GSI sur Ariba, on est obligé d'avoir une formation. La formation, on l'a faite à Villeurbanne.

Vous travaillez pour Belfort, mais les formations ont lieu à Villeurbanne.

Moi poste, il a été lié directement sur Belfort. Mon c'est un ordinateur Alstom, j'ai une adresse mail Alstom.

En télétravail, c'est vraiment le même rythme ?

C'est pas le même style, mais les tâches, ça change rien du tout à part que c'est vrai hein, on gère bien le temps. Et même avec les chefs parce que j'ai une chef à Belfort avec qui travaille directement. Des fois, elle aussi elle est en télétravail donc on sait plus où sont les gens !

J'ai même proposé à mon chef, puis que je pars en vacances, est-ce que je peux travailler en Algérie ?

Ce travail vous plaît ?

Oui. Certes c'est pas mon domaine, on va dire, mais ce que je fais, ça me plaît.

Qu'est-ce que vous avez préféré faire ?

La première des choses c'est la polyvalence. À chaque fois on arrive au bout d'une presta, il faut se préparer une nouvelle presta. Et donc le fait qu'on arrive à répondre c'est déjà pas mal, parce que c'est pas le même travail, mais c'est vrai avec un peu de temps de formation et d'adaptation, dès qu'on a ses repères, à mon avis c'est parti

Et le fait que ça continue, ça prouve que les résultats sont bons

Et sinon, ce qui me tient le plus, c'est, on va dire, l'esprit d'équipe.

Au début, comme je vous ai dit, on était une seule équipe à la Matmut. Là, dans ce bâtiment, il y a 4 prestas différentes. Il y a Alstom, AG2R, il y a aussi Malakoff. Et EDF

Et donc il y a une belle ambiance et surtout l'entraide, les formations en interne.

Avant on avait un, responsable, c'était Romuald, lui il s'occupait plus de tout ce qui est presta externe, sur le site du client. Et là maintenant, vu que ça commence à s'élargir, on a créé un 2e poste de chef pour les prestas en interne, c'est à dire à distance. Et c'est elle qui chapeaute toutes les presta dans ce bâtiment là.

C'est quoi votre principale qualité dans le travail ?

Eh bien, on va dire, je suis un peu calme.

C'est une de mes qualités. L'adaptation aussi. Je m'adapte, on va dire facilement par rapport à ce que j'ai vécu jusqu'à présent.

Mais sinon je suis plus dans tout ce qui est cadré. J'aime bien les choses qui sont cadrées et organisées.

Qu'est ce que vous aimeriez faire dans l'avenir ?

Moralement, je suis prêt à tout !.

En dehors de l'ANRH

Vous êtes bien installés chez vous pour travailler ?

Moi c'est vrai, les enfants quand ils étaient petits, c'est un peu gênant. Quand il y a l'école, y a pas de souci. Pendant les vacances, c'est un peu gênant, mais là maintenant, ils ont grandi. Ils sont à la fac donc ça pose aucun problème.

Si on reparlait de sport ?

Si on ouvre la page du sport, on peut parler toute la journée. !

Je suis toujours l'actualité. La pratique ? J'ai quand je suis arrivé à Lyon, j'étais bénévole dans un club pendant 10 ans. *(suite en annexe)*

Vous habitez toujours à Vaulx-En-Velin ?

Non, on a déménagé le mois d'août passé, ça va faire une année maintenant. Je suis à Décines là où il y a le stade Groupama de l'OL, Groupama Stadium ;

Et là, maintenant, on assiste à tous les spectacles, on voit la foule qui passe à Décines et le jour des matchs ou le jour du spectacle, c'est incroyable.

Et vous avez été bénévole dans un club ?

Là, actuellement où j'habite il y a presque un complexe sportif à 5 Min de chez moi. Et là, j'envisage de reprendre du service en bénévolat.

La dernière fois que j'ai joué, j'étais en Algérie. J'ai joué avec mes anciens amis et j'ai même assisté à un match Derby. là-bas.

Je suis adepte à la marche, je marche tout le temps, je suis à 57 ans ;Je le dis à mes enfants, il faut bouger.

Mon problème c'est pas pour moi, c'est plus vers mes enfants. J'ai un petit-là qui est en collège, mais qui passe 7 8 h sur l'écran ? Vraiment je vois mal l'avenir, surtout pour les enfants. Nous, on a passé notre temps, mais eux, que ce soit la vision, que ce soit pour bouger.

Quel âge ont vos enfants ?

J'en ai 3 qui sont à la fac. 18, 19 et 21 et l'autre il va commencer au lycée l'année prochaine. Le petit dernier qui fait des jeux de vidéos

Les aînés étaient différents. J'en ai un qui est déjà arbitre. Et l'autre prépare son diplôme d'animateur. Mais il a toujours joué au football.

Et vos vacances ?

J'ai déjà pris les vacances. J'étais en Algérie le mois de mai. J'y vais presque tous les ans. Au début c'est avec les enfants et maintenant vu que ils ont grandi, donc on n'a pas le même programme donc des fois avec ma femme, des fois tout seul. Cette fois-ci, c'était seul. Ouais, j'ai passé 3 semaines là-bas

Et là peut-être le mois d'août aussi, j'aurai 2 semaines vu que Alstom ils ferment.

Un dernier mot à propos de l'ANRH ?

En résumé, par rapport à mes vœux, on va dire que je les ai laissés un peu de côté parce que je suis venu en France. Au début, c'était vraiment mon chemin était tracé pour le sport et tout ça, mais vu que ça n'a pas marché.

Je me suis tourné vers le domaine du travail. Et c'est vrai, au début c'était très très difficile. Quand j'ai commencé à l'ANRH, ça m'a un peu apaisé et je me suis retrouvé et ça m'a donné l'espoir de revivre. Parce ce que je faisais avant, c'était vraiment des tâches différentes, mais c'était pas vraiment quelque chose qui m'inspirait.

À l'ANRH, j'ai gagné côté stabilité, coté avenir professionnel et surtout la diversité des expériences et l'échange avec mes amis, mes collègues, mes responsables et tout ça, oui.

Et en plus, par rapport à ce que j'ai vécu au début de l'ANRH et maintenant, je dirais que l'ANRH est sur la bonne voie et a de beaux jours devant elle !

Annexe

Ma passion : le foot

Je suis toujours attentif à ce qui se passe dans le football. C'est mon domaine. On avait fait des recherches, j'ai fait des correspondances avec la FIFA, j'ai proposé des nouveaux règlements dans le football. J'étais vraiment en plein dedans.

Parmi mes projets que j'ai proposés, c'était d'arrêter la série des tirs au but en cas de match nul. J'ai donné une autre idée. Au début, c'était par rapport au nombre de corner, parce que le nombre de corner, ça détermine un petit peu la domination. Un peu comme à la boxe quand on compte en points. Mais ça n'a pas abouti parce que j'étais mal tombé. Il y avait l'idée en concurrence, l'idée des buts en or à l'époque. C'était Platini qui l'avait inventé. C'est fini aujourd'hui, mais ça a marché je crois. 5 6 ans. Et comme par hasard, j'ai eu le privilège de

rencontrer Platini ici. Il est passé à Paris dans une conférence et à la fin ils ont ouvert le débat, questions réponses, et j'ai demandé la parole. Je lui ai posé la question. Je lui ai dit « M. Platini, je sais que vous êtes derrière l'idée du but en or et moi j'ai une autre idée à proposer. Moi, ce que je propose c'est de rembourser tous les spectateurs en cas de match nul vierge, sans but, 0 à 0. Il a explosé de rire. Il m'a dit, : tu sais, il y a des bons nuls aussi, hein. Je dis je sais, mais le football sans but, pour moi, c'est un autre sport.

En Algérie maintenant, il y a une nouvelle politique parce qu'avant il y avait pas ces infrastructures là. Ils ont mis le paquet comme le Qatar. Là on a au moins 5 à 6 terrains neufs. Ils ont vraiment mis le paquet.

Vous vous voyez rentrer en Algérie ?

Actuellement la question se pose pas tant que les enfants sont avec moi. Mais moi je commence à m'approcher un peu plus vers la sortie, mais je laisse toujours la porte ouverte.

Je suis déjà parti spécialement pour ça au Qatar pour proposer un nouveau système de compétition. Parce que, avant la Coupe du monde du Qatar, il y avait une polémique. S'ils veulent augmenter le nombre des équipes participants de 32 à 48, ils savaient pas quoi faire et moi j'avais deux idées. .

Pour rester sur le même nombre de stades, même avec 48 équipes, le système de compétition avec le programme ensemble des matchs et tout ça et je l'ai proposé aux dirigeants du Qatar. On était sur une table, on a discuté. Pour lancer la communication et échanger, moi j'étais obligé de parler en français. Quelqu'un traduisait en anglais pour le qatari et lui il peut parler même en arabe avec moi !.

C'était juste avant la Coupe du monde, en 2021. J'étais vraiment impressionné.

Et comment vous avez eu les contacts avec le Qatar ?

Je suis allé à l'aveuglette, sans rendez-vous, sans rien du tout. J'ai été à la fédération. Et toc toc, j'ai forcé les portes pour avoir un rendez-vous. J'ai eu un rendez-vous. Malheureusement le grand boss qui était en charge de la Coupe du monde était en voyage et donc il a délégué quelqu'un pour me réceptionner et on a discuté ensemble.

Et finalement ils ont resté sur 32 équipes au lieu de 48.

Et l'arbitrage, ça vous a tenté ?

Non. J'ai mon fils qui fait arbitre, mais moi non. C'est difficile. Surtout en statut amateur. Ils sont vraiment dans un contexte très difficile et le risque aussi, le risque d'être maltraité. Dès fois je me dépasse avec lui. Quand je vois les gens gueuler je me dis : Vous vous rendez pas compte, vous voyez les marches sur la télé ? Il y a un arbitre, tu as 2 assistants pour le hors-jeu, tu as un pour les remplaçants, t'as la VAR qui voit : une dizaine d'arbitre pour gérer un match. Lui, il est jeune, tout seul contre les 2 équipes, contre le public. C'est vraiment très très difficile. Oui, mais d'un autre côté aussi, ça le mûrit. Parce que des fois il s'énervait à la maison, alors je lui dit attends, tu gères un stade avec public et tout ! .

Nadège GENTIL, EA d'Orléans

Transcription de l'entretien avec réalisé le jeudi 25 juillet 2024

Avant l'ANRH

J'ai travaillé 22 ans à Stock alliance, c'était une usine de d'aliments pour chiens et chats. À Boigny, pas loin de chez Dior. J'ai commencé d'abord en 82 à Neuville aux Bois ; il y avait une petite usine. Après, on est venu sur Fleury à côté de Leclerc. Et puis après à Boigny-sur-Bionne

J'ai été licenciée pour inaptitude suite à un accident de fenwick. En fait, je passais ma licence, et dans l'entrepôt il y avait une ligne de chemin de fer. Ils m'ont donnée un vieux fenwick et je me suis couché avec. Ça m'a abîmé tout le côté droit du dos. J'ai été hospitalisée pendant pratiquement 3 semaines. Et j'ai été reconnue par la suite en MDPH comme travailleur handicapé.

Donc suite à ça, j'ai eu du mi-temps thérapeutique pendant presque 3 mois. Après la boîte a changé de nom. Elle a été rachetée par Norbert Dentressangle et du coup, ça les gênait que je sois en mi-temps thérapeutique. Ils m'avaient proposé un reclassement, mais dans une petite cabine pour appuyer sur un bouton pour ouvrir une barrière, ça m'intéressait pas. Moi je suis très manuel, j'ai besoin de bouger donc j'ai été licencié pour inaptitude après 22 ans de boîte. En 2004.

Qu'est-ce que vous faisiez chez Stock alliance ?

C'était de la manutention. En fait, il y avait des machines, c'était des fours, on prenait des sachets de produits, on les passait par 4 ou par 6, ça passait au four et ça soudait en fait les produits et après fallait mettre sur palette, en carton sur palette.

C'était fatigant ?

Oui, assez, c'était assez physique en fait.

Après il y avait pas que des sachets, il y avait des boîtes aussi presque d'un kilo, ça arrivait par 12 sur une barquette, il fallait porter et mettre sur ligne, c'était assez physique.

J'ai fait le même travail pendant 22 ans.

Après, je suis restée pratiquement 6 mois au chômage, j'ai fait de l'intérim après. Ça a été plus dans le cosmétique, j'ai fait 2 ou 3 usines, j'ai fait TPC, les deux autres noms, j'ai plus de souvenirs.

Après, en 2010, j'ai travaillé à la CECAF, pareil, c'est une usine de cosmétiques, un peu du genre comme ici, pendant presque 11 ans.

C'est une entreprise ordinaire, la CECAF ?

C'était un sous-traitant de Dior. En fait, on travaillait pour plusieurs enseignes de cosmétiques. Mais c'était pas une entreprise adaptée.

Ils prenaient en compte votre RQTH ?

Oui et non. En fait, je soulevais quand même des charges assez lourdes alors que j'avais des restrictions dans la médecine du travail. Mais, j'ai fait 11 ans, j'ai pas trop peiné.

Après cette boîte, la CECAF a coulé, donc j'ai été licenciée, cette fois ci économique. Et le patron de la CECAF connaissait Monsieur Sanchez, qui était le directeur ici de l'ANRH à Orléans. C'était en 2018, j'ai été licenciée en décembre 2018.

Et il y a eu un arrangement suite à ça, les personnes de la CECAF pouvaient venir ici pour une embauche ou un contrat et j'ai été prise ici en février 2019.

Grace à ça j'ai eu ma prime de reclassement. Ils m'avaient fait un contrat de 6 mois, donc j'avais droit à une prime de reclassement. J'ai fait mes 6 mois et suite à ça, ils m'ont embauché en CDI.

Et ça fait 5 ans et demi que je suis à l'ANRH.

À l'ANRH

Vous vous souvenez du premier jour à l'ANRH.?

Oui, je me souviens. Par rapport à là où j'étais avant, c'était un peu plus petit ici, il y avait moins de personnel.

Mais c'était à peu près dans le même style de conditionnement, en fait, ça restait dans le cosmétique. Et c'est ce qui m'a plu.

En 5 ans ici, sur quels produits avez-vous travaillé ?

Un peu tout. Du cosmétique, du Michelin, là je suis sur les billes Dior et moi ça me plaît.

Ça dépend des commandes en fait, ça varie, on fait jamais la même chose. C'est ce que j'aime bien, j'aime bien changer aussi.

Il y a des semaines où on va avoir le même programme pendant un mois, deux mois après ça va changer et ainsi de suite.

Là, les produits Yves Rocher par contre on en a pour entre 3 et 4 mois, c'est un gros client et tous les étés on a pas mal de charge. Yves Rocher j'en ai fait à la CECAF, mais c'était pas dans le même style. Là c'est des coffrets. Nous c'était plus les flacons à passer sur ligne.

Mon activité actuelle

Pouvez vous me raconter ce que vous faites actuellement avec les tubes.

En fait, c'est des tubes qui arrivent, y a des petites billes en verre. Il y a des grammages, faut les peser. Y a du 2 g, 5 g, 9 g et 25 g. Et selon la commande, on les met en carton et après ça repart chez Dior.

Vous manipulez combien de tubes par jour ?

Là, il y avait une commande de 2100, on l'a fait en 2 jours et demi. Ça nous fait du mille quelque chose par jour à peu près.

Ça fait longtemps que vous faites cette activité ?

ça fait pas très longtemps, c'était une autre personne qui faisait avant. Et, je suis assez rapide donc je pense que c'est pour ça qu'ils me laissent sur ce poste.

Comment ça se passe une journée ?

On commence à 08h00. Déjà, on arrive, on a une gym à faire, peut-être 5 bonnes minutes. C'est des mouvements qu'on fait : les bras, la tête, tourner la tête, les jambes, le torse et tout. Ils appellent ça le réveil musculaire.

Ça fait bientôt 2 ans qu'on fait ça. Ça fait du bien, ça réveille un peu les muscles pour la matinée.

Ensuite, ça dépend du planning. À quel poste on va être. Ça peut changer tous les jours ça, des fois ça varie. On peut être 2 jours sur le même poste, changer le lendemain ou ainsi de suite.

On a une pause le matin à 10h de 10 mn. Le midi, 45 mn et l'après-midi 10 mn. Et on termine à 16h25.

Pour le déjeuner, c'est l'été, donc on mange dehors, il y a des tables, des bancs, sinon on a une cantine. On ramène notre gamelle tous les jours.

Avant, il y avait une cantine, et avec le CE, ils se sont arrangés pour qu'on puisse avoir les tickets restaurants. Bon du coup ils ont enlevé la cantine.

Et le vendredi on finit à 13h05.

Ça peut arriver, quand il y a des gros programmes et que c'est assez pressé, qu'on fasse des heures supplémentaires le vendredi. Au lieu de finir à 13h05, on finit à 16h25. C'est pas une obligation, c'est les gens qui veulent ou pas. On n'est pas payé en heures supplémentaires, c'est des heures de récup.

De tous les produits que vous avez pu manipuler, lesquels vous avez préféré ?

J'ai pas de préférence. J'aime bien toucher à tout,

A l'inverse, il y en a que vous n'aimez pas ?

En fait, c'est surtout les cartons assez lourds que je peine assez, que j'évite.

Sinon dans l'ensemble j'aime bien. Tout ce qui est nouveau aussi, j'aime bien.

Quand il y a quelque chose de nouveau, comment on vous forme ?

Il y a l'assistante de production, Stéphanie, qui nous fait voir le démarrage du programme, ce qu'il faut faire. Y a des papiers à remplir. Ça, y a pas de soucis, je fais aussi, Mais, je suis pas du tout ordinateur. Je n'en ai pas besoin pour mon travail. Et heureusement parce que je suis pas calée du tout.

Vous avez connu combien de directeurs ?

Alors, il y a eu Monsieur Sanchez et Monsieur Plomdeur. Il est arrivé il y a un an et demi

Vous avez des contacts avec les gens à la blanchisserie ?

Oui, on arrive à se croiser pendant les pauses et, mais sinon, non.

Ça, vous aurez plu de faire la blanchisserie ?

J'y ai été à un moment. Il y avait un petit creux au conditionnement, des fois c'est arrivé. Mais non, c'est un autre métier. C'est physique aussi, porter des affaires mouillées, c'est lourd.

Ça vous est arrivé qu'il y ait des gros creux dans l'activité ?

Des gros creux, non, mais c'est arrivé qu'il y a des semaines où c'était calme. Alors pour ceux qui leur reste des vacances. Ils leur demandent de les prendre, mais c'est pas une obligation non plus. Après on peut aller à la blanchisserie, on peut aller aux RG

Les RG, c'est les cartes grises pour remplir des recommandés. J'y ai été pendant 2 semaines, ça me changeait en fait.

Là je vous dis, on est même plus surchargé. Il y a plus d'activités l'été. C'est peut-être plus vers l'hiver, novembre, décembre, où il y a un petit creux.

Qu'est-ce qui vous plaît le plus ici ?

Déjà, j'aime mon travail. L'ambiance ça va, y a pas à se plaindre.

Et puis, pareil, je m'entends bien avec tout le monde, autant les chefs que les collègues. Il n'y a pas de souci.

Est-ce qu'il y a des choses où vous aimez moins ?

Des fois, quand y a des embrouilles j'aime pas.

Mes collègues

Et travailler avec des gens qui ont des handicaps différents, c'est comment ?

Moi ça me dérange pas.

J'ai travaillé à TPC et il y a beaucoup plus d'handicaps à TPC qu'ici. C'est une usine qui est reconnue pour le handicap. J'avais fait de l'interim pendant 3, 4 mois. Ils voulaient m'embaucher, mais j'ai pas voulu. A cause de l'ambiance. Ça me gênait un petit peu, c'était des handicaps assez lourds.

Est ce que vous avez un souvenir marquant ici, quelque chose qui vous a marqué ?

Je vois des gens tous les ans qui parlent à la retraite, j'attends mon tour.

Et ce que vous avez fait des rencontres ici qui vont marqué?

Il y a eu des collègues avec qui je m'entends mieux ou qu'on se voit à l'extérieur. Il y a eu les 50 ans de Stéphanie justement. On l'a fait au restaurant avec plusieurs.

Stéphanie, c'est ma demi sœur. On a la même maman, mais pas le même papa. Elle est plus jeune que moi, on a 10 ans d'écart, moi j'ai pris 60, elle a pris 50.

À l'ANRH, je suis arrivée la première. Enfin, à quelques mois près. Moi, je suis arrivée en février. Elle est arrivée en mai ou en juin. On travaillait ensemble à la CECAF. Du coup, de la CECAF, on est 4. Attendez : Stéphanie et moi, Maria, Annabelle et Anna, on est 5. Là-bas, c'était que des femmes, il y avait que 2 hommes, mais au magasin, enfin, au stock.

Votre avenir ?

Et ce qu'on vous a proposé d'évoluer ?

Oui, mais moi j'ai dit non, il me reste très peu de temps et ça m'intéresse pas.

Et puis là, je suis à un an et demi de la retraite. Je suis de 64. Du coup, avec leur nouvelle réforme, je vais partir en avril 2026, Et ça m'a repoussé d'un an et demi parce j'ai commencé à 16 ans. Donc là j'ai fait une demande de retraite anticipée et j'attends de voir si j'y ai droit ou pas.

En dehors de l'ANRH

Vous mettez combien de temps pour venir ? vous habitez loin ?

Non, je suis à 4 km je mets à peine 10 Min pour venir. Sans les feux, je mets 4 Min.

Alors en dehors de votre travail, vous avez le temps pour des loisirs ?

J'ai bientôt 8 petits enfants donc j'ai de l'occupation. J'ai été grand-mère à 46 ans. Mon ainée attend un petit garçon qui est prévu pour le mois d'octobre et ce sera le 8e.

Ils sont tous dans la région. Quand les parents ont besoin de mamie, mamie, elle garde les petits enfants. Oui, ça occupe bien !

Surtout les enfants d'aujourd'hui. Faut avoir de la patience. Ça n'a rien à voir avec nos 3 enfants. Après, il y a peut-être l'âge aussi qui fait qu'on a moins de patience. Je trouve que les enfants d'aujourd'hui sont assez turbulents.

Donc il y a des weekends où j'en ai 4 à garder, je peux vous dire que j'ai hâte que la maman revienne !

En général, quand je les garde, c'est chez ma fille. Parce que chez moi c'est qu'un T2, c'est tout petit.

Et vous arrivez à prendre un peu de temps pour vous ?

Sinon, moi j'aime bien aller danser. Un peu moins maintenant parce que il y a l'âge qui fait que. Mais je vais danser, je vais au cinéma, entre copines, on sort.

Et quand vous arrivez chez vous après le travail?

C'est rare que je sorte après mon travail, ça arrive, mais c'est très rare. Par contre, je me rattrape le weekend, je reste pas enfermée.

Et vos vacances ?

Les vacances c'est le 30 aout. J'ai pris 3 semaines en septembre. Oui, parce que, à la base, je prenais 15 jours, mais je trouvais que ça faisait court.

Donc maintenant c'est 3 semaines et c'est tout le temps en septembre parce que je trouve que, déjà. Il y a moins de monde quand on veut partir, et c'est un peu moins cher parce que moi je pars beaucoup à l'étranger. :

Là, je cherche en Sardaigne ou la Sicile. L'année dernière, j'ai fait la Crète. J'ai fait la Turquie, le Maroc, la Tunisie, l'Espagne, Portugal. Moi j'adore le soleil. Je pars en tout inclus comme ça, c'est vraiment des vacances. Repos relax.

Là je ça fait 2 weekends de suite ce que je cherche, mais je trouve que les prix c'est cher. Même le Maroc et la Tunisie par rapport à il y a 3 ans, c'est impressionnant le prix. Avant, les bagages étaient inclus, mais voilà, il y a à rajouter des bagages.

J'ai regardé le weekend dernier pour la Sardaigne pour une semaine en tout inclus. Il fallait que je compte 1600 presque. La Sicile, j'ai regardé, c'est à peu près les mêmes prix que la Sardaigne. Quand on part en couple, ça fait un peu moins, mais moi je pars toute seule.

En résumé, qu'est-ce que ça vous a apporté l'ANRH ?

D'abord, ça apporte la paye tous les mois !

C'est un boulot que j'aime bien donc je viens avec le sourire.

À la TPC, c'était assez strict, déjà on n'avait pas trop le droit de parler, moi je suis quelqu'un qui aime bien blaguer. Et je vois encore aujourd'hui, c'est devenu encore plus strict, plus de bijoux, plus de maquillage, pour le cosmétique.

Pas ici ?

Ici, apparemment, on va avoir une remplisseuse là, fin août début septembre, Cofatech. Ils ont été visités la dernière fois, avec la personne du CE, ils disaient que on va être obligé d'enlever les bijoux. C'est pour la salle propre. Après c'est un peu partout, le cosmétique maintenant c'est ça

Voulez-vous dire un dernier mot ?

C'est intéressant de parler avec vous, de me confier un petit peu.

Là, je commence à sentir la fatigue. Depuis que j'ai pris mes 60 ans, je sais pas pourquoi, mais plus ça va et plus le matin j'ai beaucoup de mal à me lever. Je suis quelqu'un déjà qui dort pas beaucoup. Je dors 4, 5 h par nuit, malgré que je prends des somnifères en plus.

Mais là je sens vraiment la fatigue, les courbatures le matin, la fatigue en fait. Quand le réveil il sonne, c'est dur.

Océane AUVRAY, EA d'Ivry

Transcription de l'entretien réalisé le 25 juin 2024.

Avant l'ANRH

Quand je suis arrivée en France, j'ai fait une remise à niveau, j'ai fait l'équivalent du brevet de collègue, le CFG. Je l'ai obtenu. Je voulais faire l'aide à la personne, mais bon avec ma pathologie c'était pas trop évident. Tout ceux que je rencontrais me disaient que c'était trop physique. Physiquement je ne peux pas le faire.

Pendant que je suivais la remise à niveau, j'ai fait un stage dans une maison de retraite. Ma mère travaillait dans ce milieu-là. Donc quand elle était en congé de maternité, j'allais la remplacer.

Après, j'ai déposé mon CV à Brétigny dans un pressing industriel. C'était trop physique. Là, tous les mois je perdais 1 kilo ! J'ai fait 7 mois et demi et j'ai déposé mon dossier à la MDPH pour avoir la reconnaissance du travail handicapé.

Ensuite, je suis rentrée à Jean Moulin ; un CRP à Fleury. À la base j'étais partie pour faire agent administratif. À l'époque, j'avais la carte de séjour pour un an. Un des formateurs m'a dit : quand vous allez finir, après 24 mois de formation, vous n'allez pas avoir de boulot.

J'ai essayé de regarder dans le centre, peut-être qu'il y a quelque chose qui va m'intéresser.

Je vais vers le câblage. Je n'avais jamais touché un fer à souder. Ils me font faire un test et le formateur dit : « C'est bon, manuellement, elle arrive à le faire ».

Mon dossier repart à la MDPH et on réétudie le dossier. En même temps, je suis toujours en formation. On nous donnait des trucs de remise à niveau le temps que le dossier soit passé en commission à la MDPH.

Je fais ma formation de câblage ; il restait 10 mois pour finir. J'étais enceinte. J'ai arrêté, je suis aller accoucher, je me suis mariée entre-temps. Je suis revenue terminer ma formation et à la fin de la formation il faut 2 mois du stage et c'est là que je suis rentrée à l'ANR pour faire mes 2 mois de stage en 2014. Ici à Ivry.

Après mes 2 mois de stage ils m'ont gardé et voilà ! Le 2 septembre 2024, ça fera 10 ans.

À l'ANRH

Vous vous souvenez de votre premier jour à l'ANRH ? Est-ce que c'était différent du CRP ?

C'était à peu près pareil que le CRP parce que en formation, on a des formateurs, mais le plus souvent on est en autonomie. Ici aussi, il y a des responsables, mais tu apprends à ne pas rester derrière comme un enfant. Donc voilà on nous surveille, mais il y a la confiance, on te donne quelque chose à faire que tu es capable de faire. Donc le chef il va pas être toujours derrière toi, tu es responsable et puis tu es autonome.

Quand vous êtes arrivés, vous saviez déjà faire du câblage ?

Oui, je savais déjà, j'avais fait 18 mois de formation, mais ici j'ai approfondi. J'ai vu autre chose que ce qu'on faisait en formation. J'ai fait du câblage en électronique, que je n'avais pas fait en formation.

On nous avait mis dans 2 groupes. Quand on arrivait, on faisait la remise à niveau. Après on partait en qualifiant. En qualifiant, on fait 6 mois de tronc commun. Il y en a qui font du filaire et il y en a d'autres qui font les composants.

Le filaire, c'est tout ce qui concerne par exemple les armoires électriques ou c'est que du câble pas de composants électriques.

Donc qu'est ce qui s'est passé pendant ces 10 dernières années ?

On a changé les directions plusieurs fois ! ça a commencé avec Monsieur Léger, après Monsieur Devillers, Monsieur Belkacem et maintenant Monsieur Bonneroy. Franchement, c'est agréable de travailler avec eux. :

Mais même quand ça change on ne voit pas le changement, on se dit que ça reste toujours pareil.

J'ai commencé avec Sylvain. Et puis il est parti à la retraite avec Eric Roy. Une année après l'autre. Après, c'est Aminata qui est là. Donc ça va, ça se passe bien

Je suis toujours restée ici à Ivry. Je suis sortie une fois, j'ai été à l'aéroport d'Orly pour remplacer un collègue. J'ai fait un peu de tout, soit s'il fallait faire du ménage ou soit il fallait intervenir dans des bureaux. On recevait des mails qu'il fallait traiter, on dispatchait les tâches au multi-technicien qui était là.

J'ai fait ça pendant une année, mais pas continuellement. Quand la personne était soit en vacances, soit malade, j'allais remplacer la personne.

À Orly c'était fatigant parce que de 91 à 91, le transport, c'était en voiture. J'arrivais à l'heure, mais il fallait traverser les pistes d'atterrissage pour aller dans le bureau et surtout lundi, vendredi, c'était pas possible !

C'était intéressant, mais après ils ont mis quelqu'un d'autre dessus. Et puis, on n'a, pas reconduit le contrat. On sous traitait pour Bouygues et Bouygues sous traitait chez Air France

Mon métier

En ce moment, c'est quoi votre activité ?

En ce moment je fais du conditionnement, du câblage.

Vu qu'il y a une partie du câblage qui est encore là, c'est moi qui le fais et il y a le conditionnement que je fais aussi avec mes collègues.

Je reçois les mails le lundi. Je les traite. Je vois ce qu'il faut faire partir dans la fin de la semaine donc je me mets sur le câblage.

Après je reviens, je traite les mails du conditionnement, je sors les colis. Je traite les mails sur les colis. Mes collègues les amènent à la poste.

Et la formation vélo ?

À la base, le vélo c'est technique. Moi je fais du câblage. Ils m'ont proposé : est-ce que vous voulez faire la formation vélo . J'ai dit, pourquoi pas ? . Je vais essayer de voir d'autres choses aussi. En soit, le vélo, je ne connais rien, je sais que le vélo a deux roues, c'est tout ! Je ne sais même pas en faire d'ailleurs, mais bon c'est intéressant. Du coup, j'ai acheté un vélo pour ma fille, Voilà je peux réparer celui de ma fille s'il y a un souci. Avant la formation je n'aurais pas su le faire.

La formation a eu lieu ici, le formateur venait de Saint Denis. Ça a duré 8 semaines du 19 mars au 16 avril.

Donc vous allez ensuite réparer des vélos ?

Pour l'instant moi, quand j'ai fini la formation, je ne suis pas remis dessus vu que j'avais d'autres choses à faire. Mais, si je n'ai rien à faire je vais y aller.

Je ne pourrais pas réparer un vélo toute seule parce que j'ai pas la notion : est-ce que c'est bon ? est ce que c'est pas bon ? Je peux donner un coup de main à mes collègues, on peut le réparer à deux. Je peux le démonter, je l'ai fait en formation, la potence, le guidon, tout ça... Après, pour le remonter, il faut que je demande à quelqu'un de vérifier si c'est bien réglé ?

Vous avez été formée?

Oui, à chaque activité, le responsable nous expliquait comment il fallait faire.

Sur celui que je suis présentement, en fait le client sous traite chez un autre client et la personne qui le faisait est partie. Donc il est embêté avec personne pour le faire. Alors le chef est parti récupérer un plan, mais j'ai pas utilisé le plan. C'était une vidéo, j'ai regardé, je me suis assise à côté de lui pendant une demi-journée, j'ai fait un modèle, il l'a amené au client qui l'a validé.

Dans tout ce que vous avez fait, qu'est ce que vous avez préféré ?

Je me sens à l'aise dans tout.

En 10 ans, j'ai fait plusieurs actions. Tout est agréable de faire. Tu ne restes pas sur une seule tâche, ta connaissance se développe.

Même dans le câblage, je n'ai pas fait les mêmes choses. Il y a d'autres trucs que j'ai fait pendant 10 ans jusque-là, mais à chaque fois il y avait de nouveaux produits.

J'aime quand c'est varié.

Et qu'est ce qui vous plaît le moins ?

Normalement le câblage ça devait partir à Corbeil. Moi j'habite dans le 91, c'est la même ligne ; le RER D, pour aller là. Mais j'ai préféré rester ici parce j'ai peur de l'inconnu et ça fait 10 ans que je suis là. C'est l'activité qui part et ce n'est pas le personnel qui part. C'est pas grave. Je m'adapte. Je vais m'adapter à la nouvelle activité qu'il va y avoir.

Je connais Ivry, je me suis habituée, donc je vais rester là.

Et ce qu'on a adapté votre le travail à votre handicap.

Oui, je peux alterner, m'arrêter pour m'asseoir. Dans la journée, je peux m'arrêter peut être pour faire un petit truc et puis revenir m'asseoir.

Ça se passe comment une journée ?

Je commence à 08h00, j'arrive peut-être à 07h40. J'habite à Vigneux juste à côté de la gare, C'est la ligne D: une demi-heure, maxi 40 Min.

Je prends le train de 7h01 ou le 07h10, mais je préfère partir à 07h01 pour être large. J'arrive ici à 07h35 si tout roule bien.

Moi je ne prends pas de café donc quand j'arrive, le plus souvent, je commence à travailler, je travaille avant l'heure. Des fois, je ne prends pas de pause.

Avant de venir ici, au pressing industriel, c'était non stop avec 30 Min de pause à peine. Donc je me dis, le rythme du travail ici, il est un peu plus relax, je ne vois même pas la pause passer !.

Si je suis levée et que j'ai envie d'aller boire, je vais boire, je vais m'asseoir et je me dis peut-être que je suis en pause pendant que je travaille.

La pause déjeuner c'est 12h00 à 12h50. On déjeune ici. Je mange à la cuisine. J'amène ma gamelle.

Les pauses c'est 10h – 10h10. Et aussi 15h. 10 minutes aussi.

Et on finit à 17h. Un vendredi sur 2 on ne travaille pas et quand on travaille, on finit à 14h55.

Sinon, ça va, c'est agréable.

Et ce qu'il y a un objet en particulier que vous utilisez souvent ?

Oui, la soufflette, je l'utilise beaucoup quand je fais du câblage. C'est pour rétracter les gaines. C'est comme un sèche-cheveux. Je l'utilise franchement souvent. Ça chauffe plus fort qu'un sèche-cheveux. En été, je le fais souvent le matin, pas l'après. Midi. Enfin, ça chauffe le doigt, mais ça ne brûle pas.

Vous parlez de votre travail dans votre famille ?

Ma fille, elle me demande souvent : « tu fais quoi comme travail » ?

Elle est rentrée en 6^e, elle a 12 ans. Quand elle finit à 12h00, ou quand elle a fini le cours ; elle m'appelle. Des fois, je mets la vidéo. «Maman, aujourd'hui tu fais du maquillage !» Ce jour-là, je fais du maquillage : on fait du conditionnement on fait du Sisley, des fois on fait des rouges à lèvres ou soit des crayons

Un autre jour, je ne fais pas du maquillage je fais du câblage ou je suis sur l'ordinateur donc elle me demande ce que je fais. Alors j'essaye de lui expliquer.

Quelle est votre principale qualité dans le travail ?

Aminata pourrait répondre...ou peut être le chef !

Je suis constante dans mon travail, je peux plaisanter, je peux déconner, je peux être en train de faire plusieurs choses, je peux être en train de discuter, mais ça me m'empêche pas de faire ce dont je suis payé pour.

Mais ça dépend de quelle activité que je suis en train de faire. D'autres ont besoin de concentration et d'autres n'ont pas besoin de concentration.

Il y a des choses que vous savez pas bien faire ?

Oui, le vélo que pour l'instant je ne maîtrise pas bien

Mes collègues, les rencontres

Vous travaillez avec d'autres collègues ou vous êtes toute seule ?

Le plus souvent toute seule. Il m'arrive de travailler avec des collègues quand on fait le conditionnement. Mais sinon je travaille seule.

Des fois, j'ai des collègues qui me donnent des coups de main vu qu'il y a plusieurs petites pièces à monter

Quand ça se passe bien avec les collègues, tout va bien, t'es détendu, tu fais ton truc.

Même si ça se passe moins bien, en fait quand t'es dans le travail, tu pars sur le principe que, peut être moi je peux m'embrouiller avec une personne, mais c'est pas avec tout le monde donc tu relativises et tu fais ton travail.

Quelle rencontre vous a le plus marqué ?

Je ne suis pas trop compliquée, je m'attache à tout le monde !

Ce sont nos collègues, je les aime bien, ça fait 8 h de ta vie par jour, c'est comme si t'étais chez toi à la maison.

Ici, il y a 4 personnes qui sont plus anciens que moi maintenant. Après, à l'extérieur je ne les connais pas tous.

Comment sont intégrés les jeunes, les nouveaux qui arrivent ici ?

Oh, tout de suite tu arrives, tu es en famille. C'est pas compliqué, on accueille tout le monde. Tu arrives, t'es chez toi.

Je ne sais pas comment c'est ailleurs, mais franchement, avec les 4 directeurs que j'ai travaillé, on a eu cette chance-là.

Les clients viennent vous voir ?

Oui, CTF, Cablo-speed. C'était le chef d'atelier qui partait là-bas pour livrer, j'étais plus en contact avec lui. Mais étant donné qu'il est parti à la retraite, c'est avec moi que le client est le plus en contact.

Et pour le conditionnement, c'est la responsable Aminata qui est en contact, mais moi aussi. Le client, c'est une association en fait. Ils ont plusieurs adhérents avec plusieurs activités. Il y a paysagiste, entretien, administratif, bricolage. Nous, on fait des kits. On reçoit des mails et on doit envoyer des kits à leurs clients. Et quand les clients reçoivent ces boîtes-là, après ils ont d'autres demandes. Si ce qu'il y a à l'intérieur ne leur suffit pas, ils nous font une autre demande.

Un souvenir particulier qui vous a le plus marqué ?

Le décès d'un de mes collègues, Olivier.

J'ai perdu des gens vraiment proches, mais à pleurer comme j'ai pleuré au décès de ce monsieur-là, ce n'est jamais arrivé.

Olivier, il a travaillé avec nous 2 ans. Il allait au travail, je crois qu'il a été renversé. Puis, après coma, il a été opéré.

Il était bien ce mec.

Je crois qu'il ne lui restait qu'une année pour aller à la retraite. C'était agréable de travailler avec lui. Il discutait beaucoup, mais pas des trucs inutiles, Je crois qu'il était parti au Canada, qu'il a travaillé, et qu'il est rentré à l'ANR pour finir sa carrière.

L'accident est arrivé au début du covid. Sa photo est affichée dans la cuisine. J'ai sa photo chez moi aussi. Celle quand on est allé à la levée de corps. Je pleurais tout le temps.

Il était agréable. Des fois dans le bus, je le croisais le matin, j'avais la tête baissée parce que je regardais mon téléphone. Et il disait «est ce qu'elle va finir par soulever la tête pour me regarder ? », et on discutait.

Je ne le voyais qu'au travail, mais il avait quelque chose. C'était quelqu'un de vraiment bien. Il était serviable. Un bon père de famille. J'ai vu ses enfants.

je n'ai jamais pleuré autant. Monsieur Devillers m'a appelé, il m'a dit « Océane, tu veux voir un psychologue ? »

Mais moi je ne vais pas voir le psychologue, ni l'assistante sociale.

Comment s'est passé le COVID pour vous ?

Le covid ? c'était dur.

J'ai un autre collègue qui est tombé malade. Avec lui on fait tout, on part à la maison ensemble ; on mange ensemble, on fait tout ensemble.

Et il est tombé malade. On a mangé la veille. On était face à face on mangeait tranquille. Il m'a donné des bonbons. On arrivait à l'arrêt de bus, il n'était pas bien, Quand il venait, il était endormi. Il n'était pas bien.

Il avait le COVID, mais on ne savait pas. Quand il est rentré à la maison, Sa fille a appelé les pompiers qui viennent le chercher.

Je l'appelle de temps en temps pour prendre les nouvelles. Mais pendant une semaine, le chef d'atelier essaye d'appeler, mais on n'a pas de nouvelles. C'est un peu bizarre. Je dis ça ce n'est pas normal, j'appelle l'hôpital. Mais l'hôpital ne veut pas me donner des nouvelles par téléphone. Alors, je trouve sur Facebook, l'association des Ghanéens en France. Et c'est grâce à ça qu'on a pu avoir des nouvelles. Il est resté 2 mois dans le coma, mais il s'en est sorti.

Moi, après le confinement, je n'ai pas repris vu que je me sentais fragile. Je suis restée à la maison. Je n'ai pas été malade...mais quand j'entends quelqu'un de malade, j'ai des symptômes. C'est psychologique !

Après, on a commencé à reprendre progressivement l'atelier. Mais moi, je n'ai pas repris, j'ai repris au mois de mai.

C'était une période compliquée, mais on a géré.

Vous voyez comment votre avenir à l'association ?

Comme l'activité de câblage est partie à Corbeil, leur chef d'équipe était passé ici. Il m'a dit : «on m'a dit que vous savez trop bien câbler, est ce que vous voulez pas venir chez nous ?C'est à côté de chez toi ».

C'est vrai que c'est sur la ligne D, c'est le même trajet. J'ai regardé. Mais ça fait 10 ans ici. J'ai peur de l'inconnu, donc je n'ai pas envie de m'emmerder. Je préfère rester là où je suis, Et puis je me sens bien.

Vous êtes aussi déléguée du personnel ?

Oui, mais mon mandat vient de se terminer, je ne me suis pas représentée.

Ça a duré 2 ans J'étais suppléante. On avait des réunions avec le directeur et le médecin de travail.

Lui, le délégué, il était plus avec le directeur pour les réunions tous mois. Moi, je pense que c'était tous les 3 mois avec le médecin de travail. Il nous faisait son rapport

Le délégué, il n'est pas souvent à l'atelier. Donc, si mes collègues avaient des besoins, ils venaient m'en parler et après on remontait au directeur.

À Ivry, on n'est pas loin de 40 personnes, 39 je crois. La plupart sont à l'extérieur, chez le client. Il y en a qui sont chez Axa, chez Leroy Merlin, Ikea.

Moi je suis toujours ici. Je ne suis sorti qu'une fois à Orly.

Qu'est ce que vous savez de l'ANRH ? Vous avez été voir d'autres établissements ?

Non. Tout ce que je sais de l'ANR c'est ce que je vois ici.

On avait déjà fait je crois les 50 ans de l'ANRH ? C'était au moment où j'avais commencé. Non c'était les 60 ans. Ça fait 10 ans, c'était au temps de Monsieur Léger. La directrice était venue ici. Je crois que ça, ça s'est fait dans chaque établissement.

L'ANR donne l'opportunité de s'insérer dans le milieu professionnel. Des fois, on peut être jeune et ne pas avoir du boulot. Quand tu arrives à l'ANR, ça t'ouvre des portes pour pouvoir arriver à ce que tu veux.

Ou il y a des personnes qui sont âgées et qui n'arrivent pas à trouver du boulot, ils arrivent à l'ANR et ils trouvent leur compte pour s'insérer dans le boulot.

Alors... que l'ANR reste comme ça. Elle peut changer aussi. Elle change positivement pour les salariés.

Tout ça s'est bien passé. Elle continuera comme ça j'espère !J'ai vu ce que j'ai fait en milieu ordinaire. Ici c'est pas pareil, c'est le jour et la nuit.

Ce qui ce vous rend le plus fier dans votre travail ?

C'est quand c'est bien fait et que le client est content.

Comme ce que je suis en train de faire. La dame qui le faisait, elle est partie. Le client, il a eu peur de perdre son contrat. L'ancien client il est décédé. Le nouveau c'est celui qui a racheté la boîte et qui continue. Il m'a dit « Oh là là, personne ne sait le faire à part Océane », ça m'a fait plaisir.

Et en plus si la responsable et Monsieur Bonneroy aussi ils sont satisfaits du retour des clients, moi ça me fait plaisir.

Je me dis quelque part, en fait, je suis utile à quelque chose.

En dehors de l'ANRH

Vous avez un loisir, une passion ?

Le ménage. J'adore faire le ménage. J'aime que tout soit propre donc du coup je passe tout mon temps sur mon repassage. Je nettoie tout. Je peux nettoyer, je sors, je reviens, je repasse derrière !

Après, je fais un peu de couture. Et la cuisine aussi. J'adore les deux.

Et pendant vos vacances ?

On va en Normandie, à Granville. Mon mari vient de Normandie.

Je viens de Côte d'Ivoire, Je suis arrivée en 2005. Je suis née à Abidjan même. J'ai grandi là-bas. Mais j'ai mon village est dans le Nord de la Côte d'Ivoire.

J'y suis retourné en 2010 et en 2013, mais comme ma mère est en France, je n'y vais pas trop souvent.

Voulez vous ajouter quelque chose ?

Voilà, je pourrais partir sur la base d'avoir beaucoup d'argent et mon état de santé je m'en fout. Mais moi je privilégie plus mon état de santé et la vie familiale.

Ce que j'ai c'est suffisant, mais je ne vais pas bousiller mon état de santé et arriver à la retraite en prenant des cachets.

Votre santé va bien ?

Oui, ça va, il y a des hauts et des bas, mais ça va, elle est stable.

Elle peut rester stable des années. Des fois je peux avoir peut-être un petit virus qui fait basculer mes résultats

Au début, c'est des prises de sang tous les 3 mois, après ç'est passé à 6 mois après un an.

C'est au mois de décembre. Le médecin m'a dit, Vous êtes tombé malade, vous avez eu quelque chose. Mais après un mois, c'est redevenu normal.

Après, c'est à moi de faire attention de respecter tout ce qu'on me dit de faire.

Vous avez beaucoup de restrictions ?

J'avais fait une fausse couche en 2009. En fait j'ai eu une hépatite médicamenteuse j'avais trop de médicaments dans le corps donc ça touche le foie. Donc ça, plus le cholestérol et puis la pathologie donc faut vraiment faire attention aux médicaments. Et tout ce que tout ce que je mange aussi.

Sinon après ça va.

Un dernier mot ?

Tout va bien.

Ça fait plaisir de travailler. !

Rébecca DELHUVENNE, EA de Blois

Transcription de l'entretien réalisé le mardi 23 juillet 2024

Avant l'ANRH

Je suis une ancienne sportive de haut niveau en handball, ça m'a emmené assez loin de l'âge de 7 ans jusqu'à l'âge de 20 ans. Ce qui m'a donné certainement un esprit de compétition aussi qui me suit et qui m'a beaucoup habité aussi.

Après, j'ai commencé ma vie professionnelle au sein d'une blanchisserie industrielle, ANETT. J'étais là pour un remplacement en congé maternité. J'ai réalisé ce que l'on appelle du suivi clientèle, sur un portefeuille qui était plutôt limité au démarrage et puis après ils ont vu que j'avais quelques compétences donc ils m'ont proposé de prendre un portefeuille plus important et de m'orienter vers la santé puisque dans la blanchisserie industrielle l'avantage c'est qu'on travaille avec tous les secteurs d'activité. De ce fait, je suis passé sur un portefeuille de plus de 5 millions à gérer en suivi clientèle.

C'est pendant cette période que j'ai obtenu la certification des accréditations. J'ai créé une « Bible santé », les bonnes pratiques du linge ; qui permettait d'accompagner les établissements, que ce soit l'établissement hospitalier, la clinique privée ; les EHPAD, dans ces démarches d'accréditation. Donc j'ai été formée à l'audit interne et externe et j'ai rédigé l'ensemble du document.

A la suite de cette période qui a duré quelques années, on m'a proposé de prendre en charge le poste de responsable commercial sur toute la région Centre Val de Loire et parisienne et avec une équipe à manager, toujours chez le même employeur.

J'ai dit : OK, mais moi je ne suis pas sûre de pouvoir développer le chiffre d'affaires comme ça. Donc j'ai demandé une période d'essai de 6 mois, renouvelable une 2e fois. Et en fait, ça a très bien fonctionné. Et j'ai été élue à plusieurs reprises, le top service commercial de l'ensemble du groupe.

A la suite de ça, j'ai fait un bilan de compétences parce que je me posais des questions sur mon avenir professionnel et on commençait un peu à me chasser pour des postes à responsabilité ; de direction de centre de profit. Le bilan de compétences ne m'a rien appris de particulier sur moi-même, il n'a fait que conforter en fait ce que je pensais au fond de moi.

Avant que je ne parte de l'entreprise, mon directeur m'a dit, écoute Rébecca, j'ai un projet à te proposer : peut-être que l'on pourrait créer une entreprise adaptée ensemble. J'ai dit OK .

Avec tout le parcours sportif que j'ai eu, j'ai eu des soucis de santé qui m'ont valu une inaptitude temporaire à l'âge de 25 ans. Donc c'était compliqué à prendre ça en charge, le handicap, l'invalidité donc il a fallu que je gère. Et que je puisse continuer à travailler parce que moi, le travail c'est ma vie en fait.

J'ai donc pris directement la gérance d'une société du haut de mes 32 ans et il a fallu que j'apprenne tout sur le terrain. J'avais fait des études pour ça, mais il fallait que je mette en pratique sur le terrain.

Il a fallu construire une usine entière, toujours dans le milieu de la blanchisserie. C'était en 2012.

Et puis après, il y a une divergence avec mon associé. Je trouvais que le développement qu'il voulait donner était trop rapide pour pouvoir stabiliser l'entreprise. Donc d'un commun accord, je me suis séparé de ces sociétés, puisqu'il y avait différentes sociétés.

J'ai ensuite créé une société de Conseil en stratégie et développement d'entreprise, et c'est à cette époque que j'ai rencontrée l'ANRH. Marc Joachim m'a dit : « Rébecca, pour l'ANRH de Tremblay, j'aurais besoin de réaliser un audit sur le mode de fonctionnement, est ce que l'usine est bien organisée, sur les indicateurs, et cetera

Donc avec mes associés, on va sur Tremblay, et on commence une analyse. Et on fait la même chose également sur l'ANRH d'Orléans pour la petite blanchisserie. On aide aussi au recrutement de certains collaborateurs.

C'était en 2017. Et puis Marc Joachim me dit « Ecoutez Rébecca, il y aurait un poste à prendre à l'ANRH d'Orléans à la direction de l'établissement parce que le directeur qui était en place part à la retraite » C'était Alain LARFOUILLOUX (*directeur depuis 1998*),

Donc là je me pose des questions. J'avais 2 autres associés sur le Conseil stratégie de développement, et moi j'avais une avancée très particulière dans l'entrepreneuriat. Eux débutaient. On ne se retrouvait pas forcément dans les avancées que je voulais donner à l'entreprise. Donc j'ai mûrement réfléchi parce que retourner dans le côté salarié, ça peut être perturbant.

Après mure réflexion, j'ai pris la décision de rejoindre l'ANRH pour Orléans. Et pour éviter un conflit d'intérêts, j'ai cédé mes parts de l'entreprise.

À l'ANRH

Donc j'ai rejoint Orléans en 2017, j'ai fait un mois d'immersion en juillet, après je suis parti en congé et je suis arrivée fin août 2017. Et c'est là où ça devient très drôle.

Donc fin août 2017, le directeur part et je prends ma place. En novembre 2017, on me dit l'entreprise adaptée - celle que j'avais créée et que j'avais quittée pour divergence d'opinion, - va très mal.

Je le savais bien sûr. En un an et demi, mon ancien associé avait cramé tout l'argent de la boîte. Par soif de pouvoir et de grandir trop vite. Toutes les choses à laquelle je ne voulais pas participer parce que je savais que c'était fragile.

Et on me dit : écoute, va faire un audit à Blois donc pour voir ce que ça donne et voir si l'on rachète. Je n'avais pas forcément très, très envie d'y retourner. Quand les salariés m'ont vu, puisqu'il y avait beaucoup de collaborateurs que j'avais recrutés, ils m'ont dit : Waouh, super Rébecca, tu rachètes l'entreprise. J'ai dit non, non, je viens en tant qu'auditeur, je viens pour le compte d'une société pour voir ce que ça peut éventuellement valoir.

Et là, j'ai vu un établissement dans un état lamentable tant psychologiquement au niveau du personnel que, mais du côté matériel. Tout avait été laissé à l'abandon, la clientèle aussi.

Donc, je fais 22 jours d'audit et puis, le 23 décembre, le liquidateur appelle en disant : c'est bon, vous reprenez. Début janvier vous êtes à Blois. Donc tout ça en une semaine. En fait, on a géré deux rachats avec l'ANRH. Un au 1 janvier 2018 pour la société Valoria service qui était l'entreprise adaptée et un second au 1 février 2018 pour une annexe, Le comptoir du linge, qui gérait des pressings.

De ce fait, le 8 janvier, je me retrouve en poste sur Blois. Je faisais un peu le transit entre Orléans et Blois le temps qu'ils puissent recruter quelqu'un. Je leur ai même proposé de garder en fait la gestion d'Orléans s'ils le souhaitaient, je pouvais faire les 2 sans problème, mais la stratégie n'en était pas encore là.

Et c'est comme ça que je suis revenue dans les locaux de l'entreprise que j'avais créée.

Valoria

L'entreprise Valoria avait été créée en 2012, je l'avais quittée fin 2015. Début 2016, toutes mes parts avaient été vendues. Il y avait une quarantaine de personnes entre 35 et 40 personnes.

C'était une entreprise adaptée au statut de SARL, ce n'était pas une association

L'activité de pressing n'était pas une entreprise adaptée. Elle n'avait pas d'agrément en fait d'emploi de personnes en situation de handicap. Néanmoins, la volonté était d'employer des personnes en situation de handicap autant que possible.

Connaissiez vous l'ANRH quand vous étiez vous-même dans une entreprise adaptée ?

Non, je ne connaissais pas du tout l'ANRH, j'avais plus tendance à connaître le marché et le réseau national des blanchisseurs, mais pas celui de l'entreprise adaptée. J'ai dû apprendre tout le langage, tous les codes. C'était du Chinois pour moi au début, Mais néanmoins, ça a été très, très instructif.

Pour quelles raisons avez-vous décidé de créer votre blanchisserie sous la forme d'une entreprise adaptée ?

Parce que déjà j'étais en situation de handicap. Et je pense qu'on avait un attrait tous les deux très particulier aussi les collaborateurs. On voyait surtout aussi que dans le métier de la blanchisserie, qui est un métier difficile ce métier, on abîme les gens et donc l'objectif était de créer une plus petite structure. Là je vais vous parler en tonnage. Moi avant, j'étais sur une usine qui faisait 20 tonnes/jours, ici on est sur à peine 5 tonnes/jours et avec du matériel beaucoup plus simple, et je dirais, moins de productivité.

Nous nous sommes rendus compte que le métier de la blanchisserie est difficile et en plus on avait de plus en plus de personnes en situation de handicap. Eh bien, celà devenait en fait une évidence.

Il y aussi mon parcours personnel. J'ai deux petits frères qui sont en situation de handicap aussi, mais qui réussissent très bien leur vie professionnelle puisque j'ai un autre frère qui est entrepreneur également.

Et puis voilà, après, je pense que c'est l'amour des personnes aussi, que l'on peut avoir.

Ceci dit, je me dis toujours que dans toute entreprise ça devrait être comme ça quoi, on doit prendre soin des gens ?.

Ça fait quoi de se retrouver à la tête d'une entreprise qu'on a quittée 2 ans avant ?

Ça fait mal de la voir dans un état comme ça. Néanmoins, j'étais très contente de pouvoir sauver en fait les emplois grâce à l'ANRH et redonner une vie et une âme à cette entreprise qui avait beaucoup de mérite.

En 2018, il a fallu stabiliser le matériel bien sûr, le personnel. C'est-à-dire redonner confiance au personnel et remettre le matériel d'aplomb. Et aussi, leur faire intégrer le fait qu'ils allaient faire partie d'un groupe. Et ça, c'était compliqué et très long.

Donc, 2018, on pose les bases, on refait tous les contrôles réglementaires, sécuritaires, on remet le matériel à niveau, on redonne confiance aux personnes et la clientèle. Et 2019, c'est un développement commercial important. En 2020, il se passe ce qu'il se passe donc on a redémarré plutôt fin 2021. 2022 : très beau développement et 2023 on stabilise les choses. En 2024 aussi on se stabilise parce qu'il y a beaucoup de travaux, notamment ces changements d'implantation de lignes et des transferts de matériel entre les différents sites.

Vous n'avez pas eu de casse sociale ? Vous avez réussi à maintenir les effectifs sans licenciements ?

Avant la reprise, quand j'ai eu la liste du personnel qui m'a été transmise, j'ai conseillé l'ANRH déjà sur le prix du rachat et ensuite donc sur la liste. Il n'y a que 2 personnes que je n'ai pas reprises notamment 2 personnes encadrantes qui avaient mis en souffrance les collaborateurs.

J'avais conservé des contacts avec les anciens collaborateurs que je dirigeais, qui n'en pouvaient plus et donc ces 2 personnes-là ont été licenciés, en fait, n'ont pas été reprises dans le plan, donc il a fallu reconstruire l'équipe encadrante.

Aujourd'hui à la tête de l'EA de Blois

Aujourd'hui, on est une cinquantaine et puis en pleine saison, comme nous sommes très saisonniers, avec l'activité de tourisme, on va passer à 60 personnes sur Blois. Sur Orléans, en blanchisserie, j'ai entre 12 à 15 personnes, mais on va augmenter les effectifs puisqu'on leur transfère de l'activité qui vient de Blois.

Les recrutements saisonniers que vous mentionnez, ce sont des travailleurs handicapés également ?

Ce sont principalement des personnes en situation de handicap . Je fais aussi appel aux enfants disponibles en contrat étudiant parce que parce que quand on se retrouve avec 6 arrêts maladies d'un coup, on n'a pas d'autre choix.

Alors pour se faire en fait, on organise des informations collectives en début d'année et en fin d'année, pendant les périodes creuses de la blanchisserie, pour justement préparer notre recrutement saisonnier.

On a des acteurs de l'emploi dans le département qui sont très présents, avec qui on a créé de très bons liens depuis quelques années et de ce fait, donc on arrive en effet à trouver du personnel en situation de handicap.

Quel type de blanchisserie faites-vous ?

Tout type de linge en fait : linge plat, vêtements professionnel, et pour tous secteurs d'activité. Ça va être du linge hôtelier, du linge de santé, du linge de restauration, ça va être de l'ehpad : aussi bien les vêtements professionnels que le linge de lit. Ça va être également tout ce qui est vêtement professionnel pour, par exemple, la métropole de Blois. Et, ça peut être le garage du coin, le restaurateur du coin ou les boulangers.

Quel type d'équipement avez-vous ?

On a des machines à laver, des tunnels de lavage, on a de l'aqua nettoyage également qui remplace le nettoyage à sec. Ça, c'est pour le pressing, mais sinon on lave à l'eau. Ce que vous avez vu à Tremblay est dédié uniquement pour Air France et ici, on va devenir le plan de continuité d'Air France sur une partie. C'est pour ça que je transforme l'usine de Blois qui devient uniquement un pôle linge plat et Orléans devient un pôle uniquement vêtements. Donc, tout ce que j'ai en vêtement, je le transfère à Orléans que je dirige en opérationnel également. Ça c'est déjà effectif. Pour le plan de continuité de Tremblay, c'est en cours, je suis en train d'installer du matériel. J'ai besoin de faire de la place, de supprimer des lignes pour installer de nouvelles lignes de production.

C'est intéressant ce que vous dites : métier de blanchisserie est un métier très dur et pourtant vous l'adaptez à des personnes qui elles-mêmes ont des difficultés.

Oui, tout à fait parce qu'en fait ce métier ne requiert pas, quand on est en production pure de compétences particulières. Donc en fait, on peut recevoir du public sans aucune expérience pour travailler du linge. Bizarrement, avec toute l'expérience que j'ai acquise, je me suis rendu compte que les personnes, une fois qu'elles ont commencé à goûter à toucher le linge, ne peuvent plus s'en séparer et j'ai des collaborateurs qui restent là les années. Et j'ai aussi une parité femme – homme qui est exactement 50 50, donc c'est top.

La blanchisserie, c'est un métier industriel, avec beaucoup d'équipements et qui est relativement récent pour l'ANRH

Oui, et ça demande des compétences et des connaissances techniques très pointues, donc on n'a pas le droit à l'erreur.

Comment commercialisez vous vos services ?

Je ne « vends » pas le handicap. C'est le bouche-à-oreille, c'est la qualité de service, c'est la qualité de prestation que l'on va vendre qui va faire notre réputation. Et j'ai toujours fonctionné comme ça avec mes équipes. Donc, même quand je fais visiter l'usine, j'oublie parfois de préciser

que c'est une entreprise adaptée et ce sont les clients qui m'interpellent en me disant : mais au fait, vous n'employez pas des personnes en situation de handicap ? Et je dis : si si . Mais ils me disent : mais ça ne se voit pas du tout. Je leur dis : non, c'est pas marqué sur le front de chaque personne parce que déjà, il n'y a pas besoin que ça se sache, mais après on est tous en situation de handicap. Et souvent, les gens ne savent pas que moi je suis en situation de handicap, donc c'était assez drôle !

Je garde cette dernière carte là si vraiment c'est nécessaire, mais non, ce n'est pas ce que l'on met en avant en premier, c'est vraiment la qualité de prestation et de service.

Et quelles sont vos conditions financières ?

On est aligné sur le marché. Bien sûr, les clients ont droit à leur à leur attestation. Mais en revanche, quand il nous consulte, il nous consulte comme si nous étions une laverie tout à fait traditionnelle.

Ils sont très contents de faire travailler une entreprise adaptée. Mais on doit travailler comme les autres

Quand vous êtes arrivée en 2018, est-ce qu'on parlait déjà de travail en commun entre établissements ?

Non, on n'en parlait pas, chaque établissement était indépendant. On a commencé à parler de synergie quand David est arrivé, il a vraiment insisté là dessus. Puis le COVID a fait que nous, les activités de lingerie ont dû continuer, parce qu'on a une obligation de service et donc de ce fait là on a renforcé la synergie. Et je n'avais pas la direction opérationnelle de d'Orléans jusqu'à l'année 2022. Je l'ai prise à partir de 2023.

La mise en place d'une communauté de production , c'est donc nouveau

C'est une transition qui se fait quand même sur quelques années. Mais le discours est plutôt bien passé et bien entendu par tout le monde, donc y a de plus en plus de partage et ça c'est bien. Alors certes, on a des spécialités métiers, mais néanmoins on travaille pour l'ensemble de l'association, voilà

Pour l'ANRH, ça a dû être quand même un gros investissement, vous savez comment il a été financé ?

Le coût du rachat, ça a été 145000€.

C'est compliqué de concilier à la fois les enjeux de productivité et le travail des handicapés?.

Non, je ne trouve pas que ça soit une difficulté en fait. Enfin, moi, je ne le vis pas comme ça. J'ai toujours basé en fait mon management sur de l'échange avec mes collaborateurs. Leur faire voir aussi que je sais faire, que je peux les accompagner. Tous mes encadrants sont formés à pouvoir accompagner les collaborateurs.

C'est à dire que il faut faire voir que nous savons faire pour justement gagner la crédibilité et que les gens se donnent

C'est important qu'on installe et qu'on instaure un climat de confiance. Ma porte est toujours ouverte, vous pouvez venir me parler. Si vraiment je ne vous réponds pas, c'est que je suis occupée.

Quand il y a des coups durs, moi je vais en production, toutes les équipes vont en production si vraiment y a besoin, on gagne la confiance des gens et donc le handicap, en fait n'est plus un frein parce que alors moi étant en situation de handicap, on se moque de notre handicap et donc je pense ça permet de peut être, assouplir, arrondir un peu les angles parce que chacun prend soin de tous. En disant par exemple « attention doucement, là tu vas te faire mal. » , « pensez à votre dos, pensez à ceci ».

Et donc, c'est comme ça qu'on s'entraide.

De ce fait, je ne considère pas ça du tout le handicap comme un frein. Comme je vous l'ai déjà dit, on en revient au même : c'est la bienveillance envers chacun. Et ça devrait être comme ça dans chaque entreprise, handicap ou pas ?

Alors, quand on a ça et quand on a la confiance de ses équipes, je peux vous dire que les gens donnent beaucoup, donnent, mais énormément et au-delà même de ce que l'on peut espérer.

Vous avez tout type de handicap dans vos équipes ?

Oui, je vais avoir des gens qui étaient valides et qui sont devenus travailleurs en situation de handicap après un accident professionnel. Ou un parcours de vie qui a fait que on va avoir du handicap physique et quelques handicaps cognitifs légers. Et quelques handicaps de naissance par exemple la surdité.

On a un peu de tout, mais le tout combiné fonctionne bien.

Après je ne vous cache pas que, comme je l'ai dit, que le métier de la blanchisserie est difficile. Le but n'est pas de mettre en difficulté encore plus les personnes. Donc il y a tout un dispositif qui existe pour faire tester.

Les gens maintenant osent dire ce qui ne va pas. Quand ils sont en difficulté, ils nous le disent et nous on le dit aussi, c'est très important parce que ça fait partie de la relation de confiance.

On reste des êtres humains, nous sommes des êtres humains avec nos qualités et nos défauts, avec nos petits problèmes.

En dehors de l'ANRH

Vous arrivez à vous détendre et vous changer les idées avec votre activité aussi prenante ?

La semaine, je ne décomprime pas. Il a fallu que j'apprenne à décompresser. Quand j'arrive à la maison, j'essaye de fermer la porte parce que je sais que la prod est finie.

Maintenant, je ne vous cache pas qu'à partir du moment où je suis en week-end et que je sais que la production ne travaille pas le samedi, j'arrive à lâcher prise. Enfin ce n'est pas facile, non franchement c'est pas facile. Mais quand arrive le week-end, je coupe complètement et j'ai heureusement ma famille, mes enfants et mon mari. Ils me disent souvent : tu vas trop loin et ils ont bien eu raison puisque l'année dernière ça m'a joué des tours.

Vous arrivez à vous détendre et vous changer les idées avec votre activité aussi prenante ?

La semaine, je ne décomprime pas. Il a fallu que j'apprenne à décompresser. Quand j'arrive à la maison, j'essaye de fermer la porte parce que je sais que la prod est finie.

Maintenant, je ne vous cache pas qu'à partir du moment où je suis en week-end et que je sais que la production ne travaille pas le samedi, j'arrive à lâcher prise. Enfin ce n'est pas facile, non franchement c'est pas facile. Mais quand arrive le week-end, je coupe complètement et j'ai heureusement ma famille, mes enfants et mon mari. Ils me disent souvent : tu vas trop loin et ils ont bien eu raison puisque l'année dernière ça m'a joué des tours.

Vous n'avez pas chômé ces dernières années, mais comment voyez-vous votre avenir ?

Bon je ne cache pas que j'ai beaucoup de problèmes de santé en ce moment et qui s'aggravent. J'ai 47 ans, et je me rends compte que je ne peux plus faire tout ce que je pouvais faire avant.

Mais ce qui est bien c'est que tout le monde prend soin de moi. Comme je disais, on prend tous soin de nous,

Je me pose la question de savoir si j'avais encore l'énergie de créer autre chose. Parce que ça demande de l'énergie, beaucoup d'énergie. Et je ne sais pas si j'ai encore cette énergie de vouloir créer autre chose.

En France ou à l'étranger. J'ai mes parents qui se sont expatriés en Espagne, ça fait plusieurs années que j'y vais, j'aime beaucoup. Je me demande si je ne vais pas partir, peut être au chaud, mais en même temps j'aime l'association.

Donc voilà, je suis en train de réfléchir à tout ça. En tout cas, je suis toujours à l'écoute de ce qui peut se faire ailleurs parce que c'est important et c'est intéressant de regarder ce qui se passe sur le marché.

Néanmoins, j'ai beaucoup d'affection pour l'association. Elle est belle cette association.

Justement, qu'est-ce qui pour vous fait l'originalité de l'association ?

Alors déjà, c'est la liberté de pouvoir gérer son entreprise comme on le souhaite, ça c'est important. En tant que directeur, on gère notre établissement comme on le souhaite, donc on a une indépendance et moi j'ai besoin de cette indépendance, donc ça c'est très très important. Ça, c'est vraiment le premier critère.

Ensuite, il y a vraiment une bienveillance dans l'association, à tous les niveaux. Si on est en difficulté, on sait qu'on peut s'appuyer sur quelqu'un, sans jugement. L'année dernière, j'ai dû m'absenter quelques mois parce que mon petit cœur, mon petit palpitant, s'est emballé un petit peu, ce qui m'a valu un petit arrêt. C'est une des reconnaissances que j'ai eu de l'ANRH, c'est que l'on a mis quelqu'un pour me remplacer en directeur adjoint. Je ne m'attendais pas ça et c'est important.

Voilà, il y a une vraie entraide et ça fait du bien, on peut parler. On peut dire les choses.

David, depuis qu'il est arrivé, a vraiment apporté un nouveau souffle ; plus moderne, plus jeune, même , avec le Conseil d'administration, il doit défendre les intérêts de l'ANRH et il le fait très bien.

Je pense que beaucoup de monde le ressent et ce qui fait que voilà, nous restons fidèles au poste !

Postface : Retour sur 25 rencontres

Chaque destinée est singulière, chaque rencontre a été particulière.

Les paragraphes qui suivent n'ont pas la prétention d'être une synthèse sociologique des entretiens. Il ne s'agit que d'une sélection nécessairement subjective et personnelle des propos qui m'ont particulièrement intéressé, étonné, amusé ou ému.

Avant l'ANRH

Pourquoi ont-ils intégré l'association ?

La nature du handicap n'a pas été abordée directement au cours des entretiens. Quelques informations avaient été obtenues au cours des entretiens préparatoires avec les encadrants.

Certains sont à l'ANRH depuis très longtemps, voire y ont accompli toute leur carrière. C'est notamment le cas des personnes malentendantes. Isabelle à Rouen, entrée à l'âge de 23 ans, détient le record avec 35 ans d'ancienneté. Gregory et Maxime ont intégré un ESAT à, respectivement, 20 ans et 18 ans après avoir fréquenté un IME et un IM Pro.

La grande majorité a rejoint l'ANRH après avoir travaillé dans le « milieu ordinaire », jusqu'à la reconnaissance officielle de leur handicap (RQTH). La plupart d'entre eux ont été victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles conduisant au licenciement pour inaptitude.

D'autres ont subi des accidents de la vie comme Jean-Noël, victime d'une chute provoquée par un chien trop affectueux

Tous ont dû faire le deuil de leur vie de valide et, pour certains, d'une profession qu'ils aimaient (la coiffure pour Karine, la carrosserie pour Cédric).

La reconversion a été souvent longue. Succession de convalescence, de rééducation, de réorientations ; de phases de découragement, de crainte pour l'avenir, parfois de dépression

Comment ?

Seule Isabelle connaissait l'ANRH avant de rejoindre l'association parce que son frère y travaillait déjà (il fut victime du plan social de Rouen en 2002)

Assetou et Mohammed ont commencé par être stagiaires au CRP Robert Buron. Mary a débuté par une formation TAI (Technicien Assistance Informatique) en contrat CDD Tremplin.

Tous les autres ont été orientés par Pôle Emploi ou Cap Emploi au bout de délais parfois assez longs :

J'ai reçu un appel de Pôle Emploi, il y a une conseillère qui m'a dit : Tiens, on va aller faire un tour à l'ANR. Tu vas voir, c'est une entreprise adaptée par rapport à des cas comme toi (Boualem)

Ma femme a trouvé l'offre de l'ANRH sur Pôle emploi. C'est d'ailleurs la première fois que je trouve un travail grâce à eux. (Cédric)

Travailler à l'ANRH

Raconter et décrire les savoir-faire

L'essentiel des entretiens a été consacré à décrire dans le détail les différentes étapes de leur métier, les gestes accomplis, l'outillage utilisé. Et ce quelle que soit l'activité : la confection

d'une quiche, la détection d'une panne sur un appareil électroménager, le nettoyage de vitre avec le procédé à l'eau propre...

Aminata m'a expliqué toutes les étapes de nettoyage des couvertures Air France depuis la réception jusqu'à l'expédition : tunnel de lavage, séchage, pliage.

Jérémy et Nadège apprécient le travail en équipe du conditionnement : le contrôle, le tri, la mise en carton, en palette ; être sur une ligne ou en bout de ligne. Manipuler des marques prestigieuses de cosmétiques de luxe (qui ne veulent pas que leurs noms soient cités).

Le câblage est en revanche un métier plus individuel avec des tâches techniques : le dénudage ; le sertissage.. *Il y en a qui font du filaire et il y en a d'autres qui font les composants. Le filaire, c'est tout ce qui concerne par exemple les armoires électrique (Océane). L'objectif de Catherine c'est de pouvoir travailler sur les grandes armoires électriques. La soudure ça me plaisait bien. Même l'odeur de la soudure.*(Isabelle)

La finalité et l'utilité du travail

Je connais les conséquences de mon travail. Ce n'est pas une saisie bête, c'est une décision. Donc, on est obligé de se concentrer, de donner beaucoup d'attention et de savoir ce qu'on fait exactement. (Assetou CNP)

La salle blanche, c'est très sérieux, c'est très strict. C'est un travail médical. C'est hygiénique, il faut faire très attention. C'est la santé des gens. Donc tu sens que tu as des responsabilités (Aziza)

J'aime le conditionnement. Parce que ça sert à quelque chose et ça sert aux autres aussi. Et comme j'aime bien quand c'est carré, quand c'est bien fait., j'aime bien faire ça. J'aime travailler. (Jean-Noël)

Satisfactions, reconnaissance, fierté

La recherche de la qualité est une valeur commune :

Vraiment, on travaille ici comme des gens normaux, même plus. Des fois on fait 30 000 trousses d'étiquetage en conditionnement. Vraiment ils sont handicapés, ils arrivent même pas à marcher, mais ils bossent. Ils travaillent très très bien. (Aziza)

Je ne « vends » pas le handicap. C'est le bouche-à-oreille, c'est la qualité de service, c'est la qualité de prestation que l'on va vendre qui va faire notre réputation (....) Ils sont très contents de faire travailler une entreprise adaptée. Mais on doit travailler comme les autres (Rebecca)

Pour les experts du SAV, la réparation des différentes machines qui passent entre leurs mains est source d'une profonde satisfaction : Boualem évoque avec fierté la visite de la famille Richard venue assister à sa réparation des machines à café. Pour Cédric, spécialiste des robots aspirateurs *la recherche de panne, l'analyse, c'est ultra kiffant*. Hassam, réparateur hors pair devenu formateur, a conçu pendant son temps libre le logiciel Diagsav primé à Handiformel.

Le travail sur site client

Cinq personnes travaillent chez un client. Elles sont donc insérées dans le milieu ordinaire, et cela se passe bien :

Au CSTB c'est pareil, l'accueil est toujours excellent. Pour eux, on n'est pas la personne handicapée de l'accueil. (Hélène)

Le directeur du service était très humain parce qu'il ne faisait pas de différence entre le handicapé et ses propres salariés. Il nous invitait tout le temps quand il faisait une réception.-(Assetou CNP)

On a tissé de liens super. Et ici, je vous assure, le handicap ici est très bien compris – (Isabelle Matmut)

« Adapter le travail à l'humain »

Tous soulignent l'absence de pression et de cadences intenable. Ils apprécient que l'on cherche à prendre en compte leurs propres contraintes :

Vu que mon handicap c'est pas physique, il faut que je me repose. Quand je fais ma pause, je me repose. Quand je sens qu'il faut que je mette en pause pour 5 Min à part je repose et après je reprends. (Mary)

Aujourd'hui, je suis fatigué. J'aimerais ne pas aller en bout de ligne. Parce que, en bout de ligne, il faut suivre la cadence du tapis, d'accord, et donc ça demande de l'énergie. J'ai pu en parler et on m'a remplacé (Jérémy)

Jacob a choisi de partager son temps entre les PPM et l'atelier C'est un rythme que j'ai choisi pour essayer d'être un peu plus relâché, essayer d'être un peu plus épanoui dans mon travail.

Ceux qui ont exercé leur activité professionnelle avant la survenue de leur handicap mesurent la différence :

Avant de venir ici, au pressing industriel, c'était non-stop avec 30 Min de pause à peine. Donc je me dis, le rythme du travail ici, il est un peu plus relax, Dans la journée, je peux m'arrêter peut-être pour faire un petit truc et puis revenir m'asseoir. (Océane)

Quand je sors du boulot, je ne suis pas stressé, je suis normal. Parce que il y a certains endroits, quand tu sors du boulot, t'es stressé à gauche et à droite ou quand tu arrives, le patron ou les autres qui te disent : « mais pourquoi t'as pas fait ça ? (Mohamed Montauban)

Pour autant, il faut prendre en compte les enjeux économiques et les contraintes à respecter

Jérémy : je pense qu'il y a des délais à respecter, mais je ne les connais pas.

Son chef d'équipe : Oui, mais ils ne le voient pas. On ne veut pas mettre de productivité ou de contrainte particulière. On se débrouille avec le client pour parer d'éventuels retards.

Les rapports humains

Vivre ensemble le handicap au travail

L'ANRH est un cadre qui permet de vivre et travailler avec son handicap sans redouter le regard des autres :

Quand j'étais plus jeune, j'osais pas parler de mon handicap. J'avais un peu honte. Parce que les gens sont tellement méchants. Ça fait une vraie différence, parce qu'on se sent mieux dans sa tête. Parce qu'on ne travaille plus qu'avec des handicapés. (Baya)

Les gens ici ils vont comprendre si je suis un peu stressé, ils ne vont pas se moquer. (Jérémy)

Un lieu d'entraide et de solidarité

On se moque de notre handicap et donc je pense ça permet de peut-être, assouplir, arrondir un peu les angles parce que chacun prend soin de tous. En disant par exemple « attention doucement, là tu vas te faire mal. » , « pensez à votre dos, pensez à ceci ». Et donc, c'est comme ça qu'on s'entraide. (Rebecca)

Si n'importe quelle personne a un problème, on est tous là derrière, on est vraiment une équipe soudée au SAV. On est vraiment une équipe soudée, s'il y en a un qui a un souci, on y va. (Cédric)

Cependant certains handicaps sont plus difficiles à vivre

Des fois, il y a des collègues qui s'énervent. Les chefs essaient de contrôler la personne. Oui, franchement, faut être patient parce que il y en a ici on dirait des enfants, et pourtant ils sont plus âgés. Vous leur dites un truc qui est pas méchant, mais ils se sentent persécutés. C'est ça qui part vite en histoire. C'est ça qui est bizarre. (Baya)

Y en a un, quand il commence à crier, c'est parti toute la journée. Et il parle pas de son travail, il parle hors sujet, ce qu'il vient dans sa tête. On dirait qu'il parle avec quelqu'un, mais y a personne. (Boualem)

Par exemple, au câblage, j'ai une personne qui est schizo. C'est dur. On ne nous le dit pas, mais j'arrive quand même à déceler. J'ai un besoin d'échanger. Sans rien demander ; juste « voilà quelles sont tes contraintes ? As-tu des contraintes ? le dos, les portes de charge et tout et tout. (Karine)

Il n'y a pas d'interprète non plus tout le temps à l'atelier. Donc voilà, il y a des moments où je ne comprends pas du tout. (Catherine)

À plusieurs reprises, le sujet de la rémunération a été abordé :

Maintenant, c'est pas le même salaire, c'est beaucoup moins par rapport à avant, mais au moins, je suis à côté de chez moi. Et c'est tranquille au niveau du boulot, y a personne qui va te casser la tête. (Boualem)

C'est pas le bonheur, le SMIC, mais c'est mieux. Moralement, matériellement, financièrement (Aziza)

Le problème c'est le salaire, c'est le SMIC, donc si je trouve mieux ailleurs, je pense que je vais réfléchir (Miguel)

Les nouveaux arrivants depuis 1 ou 2 ans, encore en phase de découverte, ont été recrutés en CDD après avoir fait un premier stage. L'obtention d'un CDI est pour eux une étape importante, aux enjeux autant matériels que symboliques (Aziza, Jeremy).

Les plus seniors, Aminta, Nadege, Assetou ou Catherine, évoquent la retraite avec sérénité ou inquiétude

Globalement tous apprécient l'ambiance au travail,

Je m'entends bien avec tout le monde, autant les chefs que les collègues. Il n'y a pas de souci. (Nadège)

Franchement, c'est vraiment sympa de travailler ici. C'est quand même agréable de venir travailler, on vient pas à reculons. (Miguel)

En dehors de l'activité professionnelle, certains entretiennent des relations avec leurs collègues. Sorties au cinéma ou au restaurant pour Nadège et Maxime. Grégory et Jacob font partie d'une équipe de foot. Jérémie apprécie les barbecues organisés le vendredi après-midi. Les réseaux sociaux permettent aussi de maintenir le lien. *On s'envoie des messages, des petits texto, on s'appelle : comment, ça va ? On se tient au courant quoi. (Cédric)*

D'autres sont moins sociables. Boualem ou Miguel apprécient l'ambiance, mais ne fréquentent pas leurs collègues en dehors de l'entreprise « *c'est des collègues, mais j'ai jamais bu un café avec un dehors.* » , « *c'est uniquement professionnel* »

Encadrement et handicap

Près de la moitié des personnes interrogées exercent des fonctions d'encadrement à différents niveaux. Les ORP – Opérateurs Responsable de Production – organisent le travail de leurs collègues, mais n'ont pas de relations hiérarchiques avec eux contrairement aux chefs d'équipe ou aux directeurs d'établissements.

Comment ont-ils été formés ?

D'abord sur le tas :

J'ai appris sur le tas. Sinon, moi je m'adapte. Je m'adapte à chaque personne (-Hassan)

On ne m'a pas formé à encadrer des travailleurs handicapés. J'ai appris sur le tas (Karine).

On connaît pas le handicap des collègues. Non, ils en parlent pas et on n'a pas le droit de lui poser des questions. Voilà, après, il y a une façon de vous poser la question pour qu'il dise qu'est ce qui est comme maladie (Boualem)

Puis en participant aux formations mises en place par le siège. Celles-ci sont appréciées à la fois pour leur contenu et pour les occasions de rencontre avec des collègues d'autres établissements.

Donc en étant là, avec toutes les formations que j'ai fait de sensibilisation au handicap, j'ai appris quand même un petit peu plus sur le handicap (Hassan)

J'ai fait une « formation pour travailler avec le handicap ». J'ai appris beaucoup, beaucoup de choses. Par exemple, il y a des gens qui parlent trop, qui crient, c'est pas de sa faute, c'est sa maladie. (Boualem)

C'est également le cas des groupes de pratique

On le fait justement avec ces petites analyses de pratique : on nous donne des points, on nous donne des bases. Et tous les ans, on fait une grande analyse de pratiques aussi au siège à Paris. On choisit les thèmes : que peut-on en faire face à un handicap. On voit aussi les handicaps psychiques, les paranoïaques, les schizophrènes. (Isabelle)

Comment assument-ils leur rôle ?

en maintenant un climat de confiance et d'écoute

Les gens maintenant osent dire ce qui ne va pas. Quand ils sont en difficulté, ils nous le disent et nous on le dit aussi, c'est très important parce que ça fait partie de la relation de confiance. (Rebecca)

On passe beaucoup de temps ici, presque autant qu'à la maison. S'il y a une bonne ambiance comme ça, le travail est bien fait.(Aminata)

Après, à la longue, tout doucement, je dis aux gens, gentiment, si un jour tu es disposé à me parler, si tu as un souci, n'hésite pas, je suis là, c'est confidentiel, ça restera entre nous. Je dis tout simplement : si tu veux m'en parler, moi, ça m'aiderait mieux à te comprendre, à te cerner, à te connaître. Après on ne peut pas les obliger, mais c'est vrai que si on peut, c'est un bien. (Isabelle)

En gérant les difficultés

Ce qui cause la colère ? C'est la psychologie, c'est les faire sortir de leur zone de confort. Ça les fragilise, et là ils partent en cacahouète : « Pourquoi moi ? », « Pourquoi tu dis ça à moi ? », « il y a pas que moi. ». Un sentiment d'injustice. Et ça on le retrouve dans différents établissements. (Karine)

Il y a des handicaps qui sont plus ou moins lourds. On a eu aussi quelques handicaps psychiques. Ça, c'est encore plus difficile. Y a des gens qui sont un peu paranoïaques, C'est pas toujours évident. (Isabelle)

En maintenant des limites

Je me suis beaucoup posée de questions. Et on me disait « Karine, attention, ce sont des collègues de travail, c'est pas des copains », mais je disais !; il n'y a pas de souci. La barrière je me la mets. (Karine)

Et puis, il y en a qui ont des problèmes comme tout le monde à la maison. Donc des fois ils ont envie de parler. Même s'il n'y a pas d'assistante sociale, il faut les écouter un peu. Même si c'est pas beaucoup parce que ici c'est un lieu de travail. (Aminata)

Conclusion : Que vous apporte l'ANRH ?

Épanouissement

Je peux dire le bonheur ? Le bonheur, le confort psychique, le confort matériel, financier. Tout ce que j'aime bien (Aziza)

Avant qu'on détecte ma maladie, j'ai eu plus de 20 ans d'errance médicale. Le jour, où on a diagnostiqué la pathologie ça a été un vrai soulagement. Enfin, je ne suis pas folle, c'était pas dans ma tête. Et je suis apparue plus ouverte, peut-être plus sympa, moins agressive. Et maintenant, je m'épanouis dans mon travail (Hélène)

Respect

Le respect aussi je dirais, parce que j'aime les respecter et ils me respectent. Et moi je respecte les responsables (Aminata)

Moi je n'ai pas changé. Je suis restée la même que j'étais quand je suis arrivée en tant que opératrice de prod.. Il y a toujours eu ce respect, ils ont toujours eu ce respect envers moi dès le début (Karine).

Je remercie tout le monde depuis que j'ai commencé ici. Du grand au petit, parce que j'étais respecté à tout moment. Tout le monde il me respecte, tout le monde il m'aime (Mohamed K):

Autonomie

À l'ANRH, c'est pas comme si vous faites ce que vous voulez, mais vous êtes libre d'être autonome, d'apprendre ce que vous vous sentez faire. Et vous dites aussi quand ça va pas . Donc je pense qu'avec l'ANRH on est des adultes.(Mary)

¹ Pyramide des âges

moins de 25	1
26 à 35	2
36 à 45	7
46 à 55	6
56 à 60	8
plus de 60	1

Ancienneté

1 à 4	6
5 à 10	8
11 à 15	3
16 à 20	4
21 à 25	3
plus de 25	1

- ³³ **Prestations industrielles :10 (40%)**
 - Logistique et e-commerce : Baya TAHIRI (Kuehne-Nagel)
 - Conditionnement : Jérémie MARCANTONI, Aziza BAIDA, Nadège GENTIL, Grégory LEDRU
 - Câblage filaire et boîtier : Hassan MEDOUANI, Catherine KERMOAL
 - Assemblage : Karine HERVIEUX
 - Blanchisserie et location de linge : Rébecca DELHUVENNE, Aminata KEITA
- **Multi-services : 5 (20%)**
 - Accueil physique et téléphonique Mary ZAYA, Hélène PIALLOUX
 - Espaces paysagers : Maxime BURON
 - Propreté et vitrerie : Mohamed YOUSSEUFFI
 - Factotum : Mohamed KRIFA,
- **Économie circulaire : 4 (16%)**
 - Service Après-Vente (SAV) : Cédric FARNET, Miguel NAPO Bacha Boualem ,
 - Entretien et réparation de cycle : Océane AUVRAY
- **Office & numérique : 3 (12%)**
 - Gestion de données Moussa LANABI
 - Complétude de dossiers : Assetou ADJA (CNP), Isabelle MORAND (Matmut)
- **Autres : 3 (12%)**
 - Restaurant/Atelier : Jacob AW
 - Chargée d'insertion : Emilie HANS
 - Vente de produits en vrac Jean Noel TREZEBRE
- **4 Sites clients**
 - Accueil physique et téléphonique Mary ZAYA, Hélène PIALLOUX
 - Espaces paysagers : Maxime BURON
 - Propreté et vitrerie : Mohamed YOUSSEUFFI
 - Complétude de dossiers : Assetou ADJA (CNP), Isabelle MORAND (Matmut)
 - Logistique et e-commerce : Baya TAHIRI (Kuehne-Nagel)

⁵ Contrat de communicabilité relatif au témoignage oral collecté par l'ANRH

Je soussigné(e).....
domicilié(e) à.....
tél....., ai accordé à Pierre-Henri DE LA MARANDAIS un entretien qui a été enregistré le.....,
concernant mon expérience de travail au sein de l'ANRH.

I. Objet de l'autorisation d'exploitation

J'autorise l'ANRH à conserver cet enregistrement, à le transcrire sur tout type de support, notamment sur le livre des 70 ans, et à l'utiliser pour enrichir la collection d'archives orales de l'ANRH.

Je cède à l'ANRH l'intégralité de mes droits d'auteur sur cet enregistrement en cas d'exploitation gratuite de celui-ci.

En cas de publication de mon vivant, j'autorise la citation nominative d'extraits de cet enregistrement ainsi que l'exploitation anonyme.

II. Durée de l'autorisation d'exploitation

Cette autorisation est valable pendant une durée de 50 ans.

Fait à Paris, le

Signature du témoin :

Signature du collecteur du témoignage oral :