

# Cerveau. Quel travail malgré le handicap ?

**Les troubles cognitifs, invisibles mais bien réels, sont mal pris en compte dans le monde du travail. Mais ils n'empêchent pas une activité « ordinaire », à condition d'un accompagnement qui assure à celui qui en souffre un emploi sur le long terme. Les associations se battent pour ces droits.**

**E**n France, on compte environ 150 000 accidents vasculaires cérébraux (AVC) par an et autant de victimes de traumatisme crânien. Les victimes de ces accidents – mais également de certaines maladies – conservent des lésions cérébrales plus ou moins graves qui affectent leurs capacités cognitives. « Aucune ne présente exactement les mêmes séquelles, explique Jean-Michel Laborde, administrateur de l'Association des familles des traumatisés crâniens et cérébro-lésés (AFTC) d'Île-de-France. Mais des troubles sont récurrents : vulnérabilité au stress, très grande fatigabilité, parfois une forme d'inhibition et de manque de confiance, des difficultés d'organisation, de concentration, d'élocution, un comportement qui ne colle pas aux stéréotypes... »



ISTOCK / GETTY IMAGES

## « J'AI TOUS LES DYS »

Yasmina Mana, tout juste 60 ans, vit ces difficultés depuis sa naissance. Elle est née avec une maladie congénitale empêchant une bonne irrigation de son cerveau puis, à 36 ans, elle a été victime d'un AVC. Elle était la « malade » de la famille, celle qui souffrait toujours de quelque part – la tête et le ventre, terriblement –, celle qui avait « deux mains gauches », celle qui peinait à l'école, capable de lire le matin mais ne comprenant plus rien l'après-midi. « J'ai tous les dys ! » résume-t-elle en rigolant. Dyspraxie, dysphasie... autant de troubles cognitifs engendrés par sa maladie et qui l'ont empêchée de jouir pleinement de ses capacités intellectuelles. La maladie a été découverte au cours de l'opération

**« J'aime travailler, je le fais plutôt vite et bien. Mais pas toute la journée, ni à n'importe quelle condition. C'est tout. »**

de son cerveau, après l'AVC. Mais il a fallu encore presque vingt ans pour que Yasmina bénéficie d'une prise en charge adaptée qui lui permette de reconstituer le puzzle de sa vie, de comprendre ses handicaps et finalement, depuis cinq ans, de travailler avec plaisir. Elle est rattachée à un « Esat – hors les murs » géré par l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Ladapt), qui l'envoie en mission plus ou moins longue au sein d'entreprises « ordinaires » volontaires. En amont du détachement, les activités susceptibles de

lui être confiées et les conditions de travail (environnement sonore, organisation du travail, intensité de la production, etc.) sont évaluées au regard de ses besoins afin que l'intégration dans le collectif de travail se déroule au mieux. L'étape est importante car la méconnaissance des handicaps d'ordre cognitif et psychique, invisibles à l'œil nu, peut engendrer bien des incompréhensions et des rejets. « On m'a dit une fois : "En fait, tu es une fausse malade. Tu fais cela pour toucher les aides", se rappelle Yasmina. J'ai un handicap. J'aime travailler et je le fais en

général bien et vite. Mais je ne peux pas le faire toute une journée et dans n'importe quelles conditions. Voilà tout. »

## PRÉPARER, EXPLIQUER

C'est en partant de l'expérience concluante des Esat – hors les murs que Ladapt, en partenariat avec l'AFTC, vient d'initier une nouvelle expérimentation, Jamo. « Le public est très ciblé : ce sont des personnes que les lésions cérébrales acquises, légères ou moyennes, n'empêchent pas d'envisager dès le début un emploi en milieu ordinaire, explique Manuelle Masset, directrice de Ladapt Paris. Des jeunes qui ont mené à bien leur scolarité et des personnes en recherche d'emploi après avoir déjà eu des expériences professionnelles avant et/ou après leur accident. » Ne pas s'épuiser dans des candidatures mal ciblées, étudier pour ce faire la « culture d'entreprise », son organisation, son management, préparer ses entretiens, apprendre à expliquer ses difficultés... Pour mener à bien leurs démarches, les bénéficiaires de Jamo sont accompagnés, à la carte, par un binôme composé d'un neuropsychologue et d'un « job coach ». Celui-ci est également à la disposition des employeurs. « L'objectif, insiste Jean-Michel Laborde, est de sécuriser de façon pérenne le parcours professionnel de ces personnes. Car, sans un accompagnement adapté, faute de trouver le bon champ d'activité, le bon environnement, la bonne expérience, les gens en échec finissent par sortir du marché du travail puis, en quelques années, définitivement du système. » ★

MARION ESQUERRÉ

## /// EN BREF

**FORMATION.**

L'apprentissage jusqu'à 30 ans en Occitanie et Île-de-France  
L'expérimentation initiée par la loi travail qui permet aux jeunes de conclure un contrat d'apprentissage jusqu'à 30 ans, au lieu de 25 ans dans le droit commun, vient d'être élargie aux régions Occitanie (anciennement Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon) et Île-de-France. L'expérience qui désormais concerne 9 régions est prévue pour durer jusqu'au 31 décembre 2019, avant une éventuelle généralisation.

**RECRUTEMENT.**

Hello handicap, un salon virtuel et des emplois bien réels  
Du 24 au 28 avril, en partenariat avec l'Agefiph et Pôle emploi, Handicap.fr

**DROITS.** De nouveaux avantages sociaux pour les intérimaires

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) lance, à partir du 1<sup>er</sup> avril, de nouveaux services en faveur des intérimaires. Une mutuelle intérimaires Santé offrant, selon lui, « une couverture de qualité » sera accessible pour une cotisation de 7,2 centimes d'euro de l'heure travaillée (soit un peu plus de 10 euros pour un mois de travail à plein-temps). Les intérimaires bénéficieront, en outre, d'un financement leur donnant accès à un volume de 400 heures de crèche par an et de 80 heures de garde à domicile, contre respectivement 190 heures et 80 heures auparavant. De même, l'aide à la location d'un véhicule passe de 5 euros à 10 euros par jour, dans la limite de 90 jours par an (contre 30 auparavant). Enfin, le seuil d'heures travaillées, sur les douze derniers mois, qui leur donne accès à une solution de crédit ou de logement, est abaissé de 600 heures à 414 heures.

organise un salon pour l'emploi à destination des personnes handicapées. Pendant cinq jours, les candidats à un emploi, mais également à un contrat en alternance, pourront consulter des offres et postuler depuis un écran,

puis, si leur candidature est acceptée, passer des entretiens par téléphone ou tchat, selon leur convenance. Une soixantaine d'entreprises participantes et près de 2 000 offres sont annoncées. Inscription gratuite préalable sur [hello-handicap.fr](http://hello-handicap.fr)

## /// VOS DROITS

**Congé maternité.** Le rempart contre le licenciement

Dans un arrêt du 1<sup>er</sup> février 2017, la Cour de cassation a précisé un peu plus la protection des salariées avant et après leur accouchement. La loi interdit leur licenciement au cours du congé de maternité et dix semaines après. En 2010, la Cour de cassation, sous l'influence du droit européen, a étendu cette interdiction aux « mesures préparatoires » au licenciement. Car, finalement, ces mesures traduisent le fait que le licenciement a été décidé même si la procédure en elle-même n'a pas encore été lancée. En l'espèce, l'employeur avait entamé une démarche de recrutement dans l'idée de remplacer définitivement la salariée, alors encore en congé de maternité.

**Nullité.** Avec l'arrêt du 1<sup>er</sup> février (n° 15-26250), la Cour a annulé un nouveau cas de licenciement : une DRH avait informé une salariée que, dès son retour dans l'entreprise, elle serait concernée par une procédure collective de licenciement pour motif économique. Se voulant arrangeante, la directrice lui avait conseillé d'annuler sa demande de congé

de parentalité et de demander une dispense de travail rémunérée le temps que la procédure de licenciement se déroule. Avec cet exemple, la Cour de cassation a confirmé que le fait d'avoir préparé un licenciement pendant la période de protection de la salariée était une cause de nullité du licenciement. Et elle a précisé que cette interdiction était valable y compris dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, c'est-à-dire une procédure qui ne vise pas expressément la salariée.

**Relative.** Rappelons que cette protection absolue contre le licenciement s'applique à la salariée durant la période théorique de son congé de maternité et dix semaines après (ou après des congés payés collés au congé maternité). En revanche, avant la période théorique de congé de maternité, cette protection est relative. Une grossesse ne protège pas d'un licenciement pour faute grave, ni d'un licenciement pour motif économique.

M. E.



PIERRE TROVEL

**Représentativité faussée**

Le mode de scrutin servant à la représentativité des organisations syndicales mis en place par la loi Bertrand d'août 2008 vient pour la deuxième fois de donner des résultats et ne peut pas être considéré comme satisfaisant. C'est un système étrange qui agrège les résultats des élections des institutions représentatives du personnel (IRP), dans des conditions variables. C'est le contraire d'un scrutin direct et sincère.

Il est aléatoire car les élections de CE sont prévues tous les 4 ans seulement dans 3 % des entreprises (qui regroupent 50 % des salariés). Les élections de DP sont prévues à partir de 11 salariés dans 200 000 entreprises. Dans le million de TPE existantes, il y a des élections « spéciales » par correspondance. Mais, dans la réalité, trop peu d'entreprises ont des IRP : seulement 4,923 millions de salariés ont eu l'occasion de se prononcer au moins une fois sur une ou plusieurs listes présentées par un ou des syndicats. C'est peu sur un total de 23 millions de salariés. Et le recensement national de ces élections organisées

**LA PRÉTENDUE AVANCE DE LA CFDT SUR LA CGT EST SUJETTE À CAUTION.**

par les patrons se transmet par les « DRH » au ministère : le favoritisme patronal a donc tout loisir de s'exercer.

Lors de la dernière élection nationale directe démocratiquement contrôlable, celle des prud'hommes en décembre 2009, 38 % des voix exprimées allaient à la CFDT, la CFTC et la CGC, et 62 % à la CGT et FO. Coup de théâtre : la première application de la loi Bertrand, le 31 mars 2013, abaisse le score de la CGT et FO, tandis que la CFDT, CFTC et CGC obtiennent 51,5 % des voix. A contrario, l'élection directe des TPE de décembre 2012 donne 10 points d'avance dans le privé à la CGT sur la CFDT, et c'est confirmé en décembre 2016.

La prétendue avance de la CFDT sur la CGT le 31 mars 2017, deuxième « scrutin Bertrand », est donc soumise à caution. Ne faut-il pas, comme je l'écrivais ici à l'occasion de l'ANI du 11 janvier 2013, revenir à un scrutin de représentativité globale clair et direct... comme celui des prud'hommes? ★