

LE DÉFI DU RETOUR À L'EMPLOI

Un combat long et difficile

Les personnes séropositives se confrontent à de nombreux freins personnels, sociétaux et institutionnels quand elles veulent retrouver un emploi. Des initiatives ont vu le jour, au sein des associations sida, pour mieux les accompagner dans cette démarche. Mais seul un travail pour sensibiliser et faire pression sur tous les acteurs impliqués de près ou de loin dans l'insertion professionnelle permettra, à terme, de changer la donne.

En 2003, 95 % des personnes touchées par le VIH/sida (PVVIH) en France étaient en âge de travailler. Et parmi elles, seules 57 % avaient une activité professionnelle, selon les données de l'étude VESPA. Un niveau bien plus faible « *que dans la population générale ayant des caractéristiques sociodémographiques comparables* ».

L'enquête suggérait que, malgré les progrès thérapeutiques qui auraient dû permettre aux PVVIH de conserver ou de retrouver du travail, le VIH constituait un handicap dans la vie professionnelle, et pas seulement pour des raisons de santé. Ce constat reste malheureusement valable en 2008.

Des freins multiples

Les freins auxquels se heurtent les personnes séropositives sont nombreux. A commencer par leurs propres peurs : peur de se confronter aux autres, de ne pas être capable d'assumer le travail, peur que l'em-

ploi empêche d'être observant dans les traitements, peur de devoir se mettre en arrêt maladie, d'avoir à expliquer les trous dans le CV, perte d'estime de soi liée à la maladie et à l'inactivité... La perspective d'être discriminés dans le milieu du travail conduit aussi certains séropositifs à s'auto-discriminer, à considérer qu'ils seront de toute manière rejetés et à renoncer à l'emploi. « *Et plus la période d'inactivité est longue, plus ces freins se cumulent* », note Anthony Nedelec, conseiller professionnel à l'association Basi-liade. A ces barrières psychologiques peuvent venir s'ajouter un manque de formation, des expériences de travail faites à l'étranger souvent non transférables en France ou des représentations inadaptées d'un marché du travail qui a beaucoup changé depuis une quinzaine d'années. De nombreux candidats à l'emploi rencontrent en outre des difficultés sociales, de logement, d'endettement, de papiers ou autres, indissociables d'une stratégie de retour à l'emploi.

Enfin et surtout, beaucoup de PVVIH vivent sur l'allocation adulte handicapé et craignent de la perdre si elles se risquent à reprendre un travail (lire l'article page 16).

Une prise en charge globale

Aussi indispensable soit-elle, la prise en compte de la fatigabilité et des contre-indications médicales liées au VIH ne suffit donc pas à faire un accompagnement de qualité. C'est tout un ensemble de paramètres qui doivent pouvoir être entendus, pour permettre aux personnes de se projeter dans une stratégie professionnelle adaptée. *« On est dans une société qui voudrait des méthodes standardisées, rentables, permettant d'obtenir un produit fini: la personne insérée. Mais il n'est pas possible de raisonner comme ça sur des thématiques aussi complexes. Il faut au contraire être en mesure de proposer la plus large palette possible d'interlocuteurs, car chaque personne a des besoins différents »*, analyse Yves Dupont, chargé de projet emploi au sein de l'association montpelliéraine de lutte contre le sida, Envie. Du fait de leur connaissance de la pathologie, les associations de lutte contre le sida lui paraissent

sent bien placées pour organiser un travail en réseau autour des PVVIH, afin d'éviter le morcellement des personnes et de sensibiliser les autres structures à leurs besoins.

S'ouvrir sur l'extérieur

« La question de l'emploi oblige les associations à s'ouvrir vers l'extérieur, à créer des partenariats », renchérit la responsable de la mission emploi de Sidaction, Nathalie Pierret. La mission, après avoir lancé en 2006 un appel à projet en direction d'associations issues de la lutte contre le sida, pour promouvoir le retour et le maintien dans l'emploi, s'est ainsi mise à financer en 2007 un référent VIH dans deux associations de droits commun: une Maison de l'Emploi à Lyon – Oréa – et un organisme de formation et d'orientation en direction des travailleurs handicapés – Vivre Emergence – à Paris (lire l'article page 21). *« C'est par un aller-retour entre les associations de lutte contre le sida et le dispositif de droit commun qu'on pourra faciliter l'intégration des personnes séropositives au monde du travail et faire évoluer le regard sociétal sur le sida »*, justifie Nathalie Pierret. Parce qu'il ne sera pas possible de



Favoriser l'accès aux chantiers d'insertion

Il existe des solutions dans le droit commun pour les personnes très éloignées de l'emploi, comme peuvent l'être certains séropositifs. Parmi elles, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Ateliers et chantiers d'insertion (ACI), entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Un ensemble de structures, plus ou moins proches du monde du travail, qui permettent aux personnes, à travers une activité et un accompagnement, de reprendre confiance en elles et de se réhabituer progressivement aux contraintes professionnelles, sans être soumis à la même pression qu'en entreprise. *« C'est une solution très adaptée pour les personnes séropositives qui ont des peurs, qui sont dans la mésestime d'elles-mêmes »*, analyse Marjorie Maillant, conseillère socio-professionnelle au Tipi, une association marseillaise. *« Souvent, on se rend compte que six ou douze mois plus tard, elles trouvent un emploi pérenne, grâce au chantier d'insertion qui a constitué une étape importante »*. Malheureusement, le système actuel de financement des SIAE tend à favoriser les bénéficiaires du RMI, au détriment des autres publics et notamment des allocataires de l'AAH, qui n'y ont que peu accès. La loi du 11 février 2005 a pourtant inscrit ces derniers parmi les bénéficiaires des contrats d'avenir (contrats utilisés dans les SIAE, à côté des contrats d'accompagnement à l'emploi). *« Il faudrait que l'Agefiph débloque une enveloppe »*, suggère Marjorie Maillant. La mission emploi de Sidaction a inclus au sein de son instance de travail – le « comité d'experts emploi » – des représentants de ce secteur d'activité pour favoriser des partenariats entre associations de lutte contre le sida et SIAE et travailler sur cette question du financement.

L.D. ■



Témoignage

Vers autre chose que le travail

Yves Dupont, responsable du programme emploi à l'association Envie (Montpellier)

« Nous avons souhaité, dans le cadre de l'accompagnement à l'emploi, ouvrir à notre public la possibilité d'envisager autre chose que le travail rémunéré. Pour certains, se retrouver dans une entreprise, avec une hiérarchie, une discipline, des obligations, ne fonctionnera pas. D'où l'intérêt de voir si la personne a envie d'une activité professionnelle ou d'une activité tout court, qui lui redonne une place dans la vie. Par ailleurs, un accompagnement peut aussi consister à aider une personne à se dire que pour le moment, elle a moins besoin d'un emploi que de se poser, de se détendre, de profiter des massages qu'on propose à Envie ou d'un soutien psychologique. Arriver à ce type de conclusion n'a rien d'un échec. Cela peut permettre de mieux se lancer dans l'emploi plus tard. »

Propos recueillis par L.D. ■

» » » multiplier ce type de financements à l'infini, la mission entend favoriser toutes les initiatives de sensibilisation et de formation des conseillers sociaux-professionnels aux spécificités du VIH et aux droits des personnes séropositives. « Beaucoup ignorent par exemple la possibilité pour les PVVIH de demander une reconnaissance de la qualité travailleur handicapé (RQTH), de faire une demande de pension d'invalidité pour les personnes séropositives qui ont travaillé. Tout se passe comme s'ils n'arrivaient pas à appliquer les textes aux séropositifs », poursuit Nathalie Pierret. De même, tout un travail de lobbying local et national doit être mené pour inciter les institutions et les employeurs à prendre davantage en compte la question du retour à l'emploi des personnes séropositives. « Le combat sera très long et très difficile, reconnaît la responsable de la mission emploi, mais il faut actionner tous ces leviers en même temps, pour que les uns et les autres se préparent et qu'à un moment donné, la situation puisse se débloquer. » ■

Laetitia Darmon

Travailler pour gagner moins ?

Un flou complet règne sur les pratiques d'attribution de l'allocation adulte handicapé (AAH) et du cumul entre AAH et salaire en cas de reprise d'activité. Cette incertitude constitue un frein majeur à l'accès à l'emploi des personnes séropositives, qui craignent de perdre leur unique revenu si leur retour à l'emploi se passe mal.

La question ne devrait même pas se poser. Soucieux de favoriser le retour à l'emploi des personnes handicapées, le législateur a rendu possible le cumul entre l'allocation adulte handicapé (AAH) et un salaire. Auparavant, la reprise d'un travail équivalait à la perte immédiate de l'AAH. Avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la possibilité de ce cumul est affirmée, dans la limite de 115 % du SMIC, soit 1 135 euros par mois, et ce pendant 7 à 18 mois. Au-delà de cette période, le cumul devient partiel, l'AAH subissant un abattement de 10 % à 40 % selon le montant des revenus perçus. Malgré la clarté du texte, les pratiques administratives sont tout sauf unifiées. « On reçoit des réponses très variables de la Caisse d'allocations familiales (CAF), selon qu'on tombe sur un agent ou un autre », déplore

Yves Dupont, chargé de projet emploi à l'association Envie. L'hétérogénéité des pratiques concerne aussi l'attribution de l'AAH. Pour une première demande d'AAH, il est clairement dit dans la loi qu'il ne faut pas avoir travaillé l'année qui précède la demande, et cela semble appliqué de manière uniforme. Dans le cadre d'un renouvellement d'AAH, en revanche, certains travailleurs et assistants sociaux ont réussi à faire en sorte que des bénéficiaires de l'allocation – qui avaient travaillé puis perdu leur emploi et qui se retrouvaient sans aucun revenu – puissent obtenir ce renouvellement. « Ça s'est fait par exemple en Bretagne », précise la coordinatrice de la mission emploi de Sidaction, Nathalie Pierret, mais on n'a pas de textes précis là-dessus, l'application est extrêmement aléatoire d'un endroit à l'autre. »

Découragement

Cette confusion a des conséquences désastreuses sur les personnes séropositives, qui craignent, lorsqu'elles remettent à travailler, de perdre le seul revenu qui leur soit assuré. *« Leur première question est : si je ne réussis pas à garder mon emploi, comment est-ce que je vais faire si je perds l'AAH ? C'est la principale raison pour laquelle les personnes séropositives ne retournent pas vers l'emploi »,* note Karine Monsegu-Moulié, coordinatrice départementale d'Aides à Pau. Cette dernière souligne qu'il est de plus en plus difficile d'obtenir l'AAH. *« Alors, quand on l'abandonne et qu'il faut refaire un dossier, c'est vrai que c'est la croix et la bannière. »* Des craintes relayées parfois par les accompagnants eux-mêmes, au point que certains conseillers sociaux du droit commun et des associations de lutte contre le sida vont jusqu'à dissuader leur public de chercher du travail, estimant que *« c'est suicidaire »*. Pour Yves Dupont, s'il est vrai que l'accompagnement est complexe, il faut prendre garde à ce type de propos, qui risque de bloquer le processus de reconstruction des personnes. *« Il est nécessaire d'informer notre public sur les risques, avec des données actualisées, car tout change très vite. Mais cela doit se faire avec précaution et non avec des paroles définitives. Je pense qu'il faut permettre aux personnes concernées de faire un choix et que ce n'est pas aux associations de le faire à leur place »*. D'autant qu'avec des travailleurs sociaux prêts à monter au créneau, il a souvent été possible de surmonter ces difficultés administratives.

Sensibilisation

Tout un travail reste donc à mener pour faire avancer la question de l'AAH auprès des instances et des professionnels concernés. *« Un de nos objectifs pour 2008 est d'arriver à rencontrer la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), qui finance l'AAH, afin de clarifier cette situation »,* avance Nathalie Pierret. Elle juge également indispensable que les professionnels des associations de lutte contre le sida formés aux questions sociales mènent localement des actions de sensibilisation auprès des agents des CAF et des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) pour les pousser à unifier leur réponse. Dans le sens de l'intérêt de ceux qui veulent tenter de (re)trouver une place dans le monde du travail. ■

Laetitia Darmon

Paroles de terrain

Marjorie Maillant, conseillère socioprofessionnelle au Tipi

« Quand les personnes que je suis me posent la question du cumul, je leur dis que je pense que c'est possible. Je regarde jusqu'à quand leurs droits sont ouverts : s'ils veulent travailler en janvier et que le renouvellement de leur AAH a lieu en mars, je suis plutôt réticente ; je préfère, autant que possible, attendre que le renouvellement soit fait. Mais c'est faute de recul sur les pratiques administratives.

J'ai récemment fait renouveler l'AAH d'une femme qui occupait un poste à temps partiel depuis deux ans. J'ai pour cela écrit une lettre au médecin coordinateur de la Maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH), que je connais bien, en lui expliquant que cette personne était dans un processus de retour à l'emploi très important pour elle, et qu'il fallait qu'elle puisse continuer à toucher l'AAH pour ne pas se retrouver dans une situation financière impossible. Le dossier a reçu une écoute attentive et elle a été acceptée. Mais c'est pour l'heure la seule fois où j'ai été amenée à faire ce type de demande : je ne peux pas en tirer de conclusions générales. »

Nicolas Derche, responsable du service social d'Arcat

« Les personnes que je suis sont en général des migrants qui vivent avec l'AAH. Jusqu'ici, je n'ai pas noté de difficultés particulières à obtenir le cumul de l'AAH et du salaire. En revanche, certaines personnes arrivent en me disant qu'elles ne veulent pas travailler plus d'un certain nombre d'heures pour que leur AAH ne baisse pas dans le cadre de ce cumul. Je leur explique que c'est un mauvais calcul, qu'il est préférable, quand on le peut, d'avoir un travail à temps plein et le salaire qui va avec, car ça ouvre des droits plus intéressants à moyen terme que l'AAH (chômage, indemnités journalières en cas d'arrêt maladie...). Je leur dis aussi qu'il est toujours mieux de travailler à temps plein dans le cadre d'un renouvellement de titre de séjour ou d'une demande de regroupement familial... Souvent, l'AAH est perçue comme un droit alors qu'elle n'est qu'une allocation faite pour ceux qui n'ont pas accès à l'emploi. »

Karine Monsegu-Moulié, coordinatrice départementale d'Aides à Pau

« L'assistante sociale du service de maladies infectieuses de l'hôpital de Pau, avec laquelle nous avons l'habitude de travailler, vient de partir... et je ne sais pas encore quelle va être la démarche de la nouvelle. Mais la précédente encourageait les personnes séropositives à chercher un travail. Elle bataillait pour faire respecter le cumul de l'AAH et du salaire et elle y parvenait. C'est loin d'être le cas de toutes les assistantes sociales. Nos usagers nous racontent souvent que telle assistante sociale leur a déconseillé fortement de reprendre un emploi, en leur disant que ce serait trop compliqué, trop risqué. A Aides, on n'orientera jamais une personne désireuse de retravailler vers des professionnels aussi décourageants. »

Alain Francastel, conseiller professionnel en charge des maladies chroniques évolutives au Cap Emploi parisien UNIRH

« L'AAH est annualisée. Lorsqu'une personne qui touche l'AAH commence à travailler en août, elle continue de percevoir la totalité de son allocation jusqu'à la fin décembre, que le total de son salaire et de son allocation dépasse ou non 115 % du SMIC. Elle a donc de fortes chances d'avoir un trop perçu, donc la CAF lui demandera le remboursement en janvier. Je conseille donc toujours à mes candidats d'ouvrir un compte à part, sur lequel ils placent leur surplus d'AAH, pour éviter de se retrouver avec des dettes quelques mois après la reprise d'une activité professionnelle. » ■



Cap emploi

Entre autonomie des personnes et besoins des entreprises

Les Cap emploi sont des structures spécialisées dans l'accompagnement des personnes porteuses d'un handicap et reconnues travailleur handicapé. Elles ont, en principe, tous les outils et connaissances à leur disposition pour accompagner les personnes vers un emploi durable.

Il est incontournable. Le Cap emploi est l'équivalent de l'ANPE au service des personnes porteuses d'un handicap. A l'origine, ce sont des associations labellisées Cap emploi par une convention passée entre l'Etat et l'Agefiph. Depuis un audit des Cap emploi et une décision du conseil d'administration de l'Agefiph, un appel d'offres a été lancé afin de centraliser, en Ile-de-France, les Cap emploi sur une seule structure par département.

Remue-ménage

Actuellement, les Cap emploi (deux ou trois pouvaient cohabiter dans chaque département) fusionnent parfois, s'absorbent souvent, certains tiennent tête et se maintiennent ; nous sommes en pleine tempête. Le dispositif pourra, pour les divers intervenants, devenir de ce fait plus transparent, avec un seul interlocuteur identifié au lieu de deux trois par départements. « *C'est plus simple* », avance Alain Francastel, chargé d'insertion professionnelle au Cap emploi parisien. A Paris, peut-être, mais dans les grands départements où le Cap emploi peut se trouver éloigné de plusieurs dizaines de kilomètres du lieu de vie de la personne, cela devient tout de suite plus compliqué. Alexis Meunier, chargé d'insertion professionnelle à l'association Envol, s'attend, de ce fait, à un recours plus fréquent aux agences ANPE pourtant beaucoup moins informées et outillées pour accompagner les personnes bénéficiaires de la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH). Enfin, cette réforme entraîne une importante inter-

rogation : désormais le Cap emploi unique uniformisera-t-il son mode d'accompagnement des personnes ? C'est ce que craignent certains observateurs de la situation en Ile-de-France.

La recette de cuisine

« *Le cahier des charges, élaboré par l'Agefiph, dit : vous allez recevoir tant de personnes, les accompagner de telle façon, faire tant d'entretiens, tant de visites entreprises... Tout est qualifié et quantifié comme si nous avions désormais une superbe recette de cuisine* » déplore Alain Francastel. Il s'inquiète de voir que les Cap emploi qui se sont pliés à la règle ont gagné l'appel d'offres, les autres ont été avalés voire ont dû fermer. A ses yeux, sans un accompagnement

global des personnes en tenant compte non seulement de leur situation professionnelle mais également sociale, médicale voire psychologique : « *on va droit dans le mur* ». Or, « *désormais, on nous demande de répondre aux besoins des entreprises et non plus de partir de ceux des personnes* » analyse-t-il. Une approche qui est imposée par le cadre établi par l'Agefiph mais également par son application par les Cap emploi. Ce cadre peut être tout à fait utile à une association d'insertion à condition d'y conserver, en son sein, une certaine

« Il faut désormais faire entrer les gens dans des cases, être rentable. C'est déjà très compliqué pour n'importe qui, mais plus encore face à des accompagnements vers l'emploi de personnes séropositives. »

liberté. Dans la structure Cap emploi qui l'employait avant l'absorption, Alain Francastel obtenait cette liberté. Un mode de fonctionnement possible si la direction de l'association le permet. Or, ce n'est plus le cas dans le nouveau Cap Emploi UnirH où il travaille, qui lui demande de réaliser par semaine tant de visites entreprises, tant d'entretiens : des objectifs quantifiés qui lui semblent très loin de la réalité des personnes qu'il accompagne. Cette tendance générale est également constatée par Nathalie Pierret, chargée de mission Emploi à Sidaction : « *Il faut désormais faire entrer les gens dans des cases, être rentable. C'est déjà très compliqué pour n'importe qui, mais plus*

encore face à des accompagnements vers l'emploi de personnes séropositives». A l'Agefiph, on se positionne dans une logique de réduction des écarts entre l'employeur et la personne porteuse d'un handicap.

Devenir autonome

« Nous sommes à un point d'équilibre, entre l'intérêt des personnes à retrouver dans les meilleurs délais un emploi qui leur convient et l'intérêt de l'employeur qui souhaite, parce qu'il est assujéti à la loi, recruter une personne handicapée. Non pas en raison de son handicap, mais parce qu'elle répond à son besoin de compétences », explique Nagiba Fradin, directrice des services aux personnes handicapées de l'Agefiph. Entre ceux qu'elle décrit comme ces deux « clients » : l'entreprise et la personne, il faut réduire la distance. « Nous devons amener l'entreprise à considérer des personnes handicapées auxquelles elle n'a pas pensé pour son recrutement et, d'autre part, nous devons aussi conduire la personne à avoir une vision réaliste de l'emploi et à envisager des projets professionnels auxquels elle n'a pas songé », explique Nagiba Fradin. Dans ce but, il arrive que l'Agefiph demande à une entreprise de baisser le niveau de diplôme requis pour un poste ou de proposer à une personne de faire un stage de découverte d'un métier. Mais pour certains observateurs, cette perspective positionne l'intérêt de l'entreprise avant celui de la personne et surtout pousse les accompagnements vers l'emploi dans une logique de placement. Or, pour Alain Francastel, « notre métier est de partir de la demande de la personne, de s'appuyer sur la situation globale de la personne que nous avons photographiée dès les premiers entretiens. Il faut définir ensuite par quelles étapes nous allons passer, quels leviers nous allons utiliser pour amener la personne vers l'Emploi, avec un grand E pour marquer sa pérennité. Alphabétisation ? Formation ? Qualification ? A chacun son parcours d'insertion. » Mais dans cette approche très individualisée de l'accompagnement ne correspond pas forcément aux obligations d'emploi des entreprises. Il vise avant tout l'autonomie de la personne. Si cet accompagnement est bien fait, elle pourra ensuite seule trouver l'emploi qui lui convient. Etsurtout, le conserver. Aujourd'hui, l'objectif prioritaire est de répondre avant tout à l'obligation d'emploi des entreprises, quitte à laisser sur le carreau ceux qui ne pourront pas entrer dans les cases. ■

Marianne Langlet



Envol : une expérience pilote

L'association Envol est devenue, depuis juillet dernier, prestataire pilote des Cap emploi sur l'insertion des personnes porteuses de pathologies chroniques évolutives dans le cadre d'un appel d'offres de l'Agefiph. Elle reçoit donc désormais des personnes, envoyées par les Cap emploi et l'ANPE, bénéficiaires de la loi 2005 relative au handicap⁽¹⁾. L'association propose deux modules. Le premier est court : 33 heures réparties sur quatre semaines. Il vise à une remobilisation et une évaluation du projet professionnel. Il comprend trois entretiens individuels et des ateliers de groupe. Le deuxième module est plus long : 60 heures réparties sur sept semaines avec cette fois six entretiens individuels et l'objectif d'élaboration et de validation d'un projet professionnel. « En fin de prestation, nous retournons à nos prescripteurs, Cap emploi ou ANPE, notre diagnostic et nos préconisations, décidées bien sûr en accord avec la personne. A charge pour eux ensuite de mettre ces préconisations en pratique », explique Alexis Meunier, chargé d'insertion professionnelle. Avant, l'association recevait les personnes sans critère administratif et sans limite de durée. Le cahier des charges, fixé par l'Agefiph, a transformé en profondeur l'accompagnement proposé. Désormais, « nous sommes une étape du Cap emploi », résume Alexis Meunier. Sinda Soyah, également chargée d'insertion professionnelle à l'association, est heureuse d'avoir trouvé un cadre avec ce projet de l'Agefiph. « Avant, les personnes venaient et nous demandaient de leur trouver du travail. Or, la réalité était que nous n'en avions pas les moyens. Maintenant, le rapport s'est simplifié : nous faisons ce que nous savons faire, c'est-à-dire élaborer un projet professionnel, évaluer une situation, enseigner les techniques de recherche d'emploi, remobiliser... ». Toutefois, elle trouve dommage que tout le travail d'accès au droit en amont, qu'ils faisaient auparavant, ne soit désormais plus possible. Alexis Meunier, pour sa part, regrette l'insuffisance de temps établi par les modules. Les deux chargés d'insertion reconnaissent d'ailleurs qu'ils leur arrivent de sortir du cadre fixé pour mieux s'accorder à la réalité des personnes. ■

M. L.

(1) bénéficiaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé, d'une allocation adulte handicapé, d'une pension d'invalidité, d'une carte d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail.



Basiliade

Accompagner dans la durée

L'association Basiliade propose un accompagnement professionnel vers l'emploi. Elle accepte toute personne, quel que soit son statut administratif. Il a fallu pour cela échapper à l'Agefiph.

Elle est la dernière sur Paris. Basiliade est la seule association qui propose un accompagnement vers l'emploi et accepte toutes les personnes sans critère administratif : sans papiers et sans reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH). Mais son chargé d'insertion professionnelle, Anthony Nedelec, ne le dit pas trop fort : la demande est tellement importante qu'il ne pourrait y faire face. « J'ai déjà reçu 150 nouvelles personnes depuis le mois d'octobre », témoigne-t-il.

Toutes les autres associations parisiennes d'insertion professionnelle exigent désormais un droit de séjour et une reconnaissance en tant que travailleur handicapé. Or, beaucoup de personnes touchées par le VIH ne sont pas régularisées ou sont en attente de l'être. En outre, le parcours vers la demande de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé n'est pas si évident.

Le temps d'attente

« Nous recevons donc des personnes en attente de régularisation », explique le chargé d'insertion. L'association utilise ce temps d'attente – entre quatre mois et un an – pendant lequel la personne ne peut accéder au marché de l'emploi pour construire un projet professionnel. « Nous travaillons alors sur les outils de recherche d'emploi : curriculum vitae, lettre de motivation. Nous proposons également un groupe de parole sur les traitements, des réunions d'information avec l'ANPE, le Cap emploi, la médecine du travail... Nous essayons de leur donner toutes les informations nécessaires à leur parcours d'insertion », explique Anthony Nedelec.

Lorsque le titre de séjour arrive, il peut s'agir d'une autorisation provisoire de séjour de trois à six mois, parfois sans autorisation de travail, l'attente se prolonge. Si l'autorisation est là, la personne va s'ins-

crire à l'ANPE. « Nous avons régulièrement des refus d'inscription en raison de la durée temporaire du titre, pourtant ce n'est pas légal mais nous devons dans ce cas faire une lettre d'accompagnement avec le texte de loi, sans cet accompagnement associatif les personnes resteraient non-inscrites », précise Anthony Nedelec.

Le chargé d'insertion professionnelles'appuie ensuite beaucoup sur les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) pour permettre aux personnes de « remettre le pied à l'étrier » lorsqu'elles n'ont pas travaillé depuis longtemps ou, dans le cas des personnes étrangères, de leur offrir une première expérience professionnelle en France. Le but de l'accompagnement reste l'emploi pérenne. Afin de s'en donner tous les moyens, il faut ouvrir le champ des possibilités d'insertion réservées aux personnes handicapées ; mais pour cela, il faut s'accepter en tant que travailleur handicapé. Pas si simple...

Du temps pour accepter le handicap

« Toutes les personnes ont des représentations liées au mot handicapé : le fauteuil roulant, le handicap moteur, psychique... » explique Anthony, et beaucoup ne veulent pas se reconnaître dans ce mot-là. Il faut du temps pour l'accepter, d'autant plus que la personne n'a parfois pas d'incapacités importantes du fait de sa séropositivité. « Il est souvent difficile de leur faire comprendre que cela peut-être un atout pour elles, que cette reconnaissance va leur permettre d'accéder à un ensemble de métier par le biais de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés » avance Anthony. Des métiers qui leur seraient peut-être restés inaccessibles sans ce statut. Un accompagnement nécessaire que l'association Basiliade a à cœur de conserver.

C'est dans ce but que la direction de Basiliade n'a pas souhaité solliciter le financement de l'Agefiph, parce qu'elle juge leur cadre trop strict. Surtout, l'exemple d'autres associations montre que le recours à cette source de financement peut pousser vers la porte toutes les personnes qui n'ont pas de RQTH et encore plus celles qui n'ont pas de papiers. L'association s'est donc tournée vers d'autres financeurs comme des fonds privés, Sidaction, le Fond social européen... « Si l'association le veut, il y a d'autres pistes de financements possibles ». ■

Marianne Langlet

Vivre Emergence

L'association qui fait disparaître le VIH

Au sein de Vivre Emergence, spécialiste de la formation et de l'accompagnement à l'emploi des travailleurs handicapés, un référent VIH aide les personnes séropositives à faire entendre leurs contraintes médicales aux recruteurs sans révéler leur séropositivité.

C'est un tour de passe-passe. «*La personne arrive chez nous avec une problématique VIH et elle se présente ensuite à ses recruteurs avec une problématique générale de handicap, de fatigabilité*», explique Jean-Jacques Khalifa, directeur de l'association Vivre Emergence. Une transformation non négligeable quand on sait combien la perception du VIH reste fantasmagorique, dans les entreprises comme dans le reste de la société. Si le handicap, lui aussi, peut faire peur, «*les employeurs sont beaucoup plus sensibles à la question et beaucoup de groupes font des efforts depuis que les sanctions de l'Agefiph à l'encontre de ceux qui ne respectent pas le quota de 6% de travailleurs handicapés ont augmenté*», poursuit le directeur. Vivre Emergence, qui contacte en permanence des entreprises pour les sensibiliser au handicap et répertorier leurs besoins en compétences, a donc de plus en plus de facilités à étoffer son fichier employeurs.

Pour faire bénéficier les personnes séropositives de ce réseau et de cette expertise du handicap, la mission emploi de Sidaction finance depuis 2007 un référent VIH au sein de Vivre Emergence. Un professionnel de l'association, qui a par ailleurs longtemps été volontaire à Aides. «*Le référent est identifié pour recevoir, quatre demi-journées par semaine⁽¹⁾, des personnes en provenance des associations de lutte contre le sida, lorsque les professionnels de ces associations sentent qu'ils sont allés au bout de leur accompagnement et qu'ils veulent passer le relais. Ça peut aider certaines personnes à rejouer d'autres cartes avec un professionnel qu'elles ne connaissent pas*», explique Nathalie Pierret, responsable de la mission emploi. Vivre Emergence ne propose donc pas un accompagnement global, mais revendique de se situer en bout de chaîne : le référent, Mariano Munoz, accompagne des personnes dont le projet professionnel est déjà bien défini, en gardant le lien avec l'association d'origine. Ensemble, ils construisent un parcours vers l'emploi, qui peut éventuellement inclure de la for-

mation, des stages, de l'insertion par l'activité économique, des centres de rééducation professionnelle (CRP), avant une recherche d'emploi plus classique. «*Je demande toujours aux personnes ce qu'elles diraient à un employeur qui voudrait connaître leur handicap*», raconte Mariano Munoz. «*Quelques militants souhaitent parler de leur séropositivité et je le respecte, même si je m'interdis de prononcer moi-même le nom de la pathologie. D'autres me répondent: "j'expliquerai que j'ai le diabète"*. Il faut alors leur faire comprendre que mentir risque de leur nuire tôt ou tard et qu'il vaut mieux parler en termes de restrictions fonctionnelles». Restrictions fonctionnelles : VIH ou pas, stage ou emploi, c'est sur cette base que travaillent tous les conseillers d'Emergence. Les entreprises sont au courant, en passant par l'association, qu'elles vont recevoir un travailleur handicapé dont elles ne connaîtront pas la pathologie. Le principe d'Emergence est que les candidats se présentent en mettant d'abord en avant leurs compétences – puisque c'est là ce qui intéresse un employeur – mais en signalant aussi leurs «*restrictions fonctionnelles*», c'est-à-dire leurs contraintes vis-à-vis du travail. «*Le public séropositif est souvent fatigable. Il faut que le patron puisse comprendre qu'un retard est dû à des diarrhées matinales, et qu'on fonctionne parfois au ralenti*», poursuit Mariano Munoz. Cette mise à plat des compétences et des contraintes permet d'éviter que l'embauche ne tourne au fiasco pour la personne séropositive et pour l'entreprise. «*Quand on présente les choses correctement, dignement, à l'employeur, ça change tout. On ne lui fait pas un cadeau empoisonné, il sait que la personne a des restrictions. En échange, quand il embauche le candidat en CDI ou en CDD d'au moins un an, il touche la prime à l'insertion de l'Agefiph. Tout le monde y gagne*». ■

Laetitia Darmon

(1) En 2007, ce financement concernait deux demi-journées par semaine.