

Inclusion : « Les a priori plombent l'emploi des personnes porteuses d'un handicap mental »

À 31 ans, Flore Lelièvre est à la tête de l'association "Les Extraordinaires" et de deux restaurants qui agissent pour l'insertion professionnelle des personnes porteuses de trisomie 21. L'entrepreneuse raconte son combat à Maddyness.

Mise à jour d'un article publié le 30 mars 2021

Partie pour devenir architecte d'intérieur, c'est un tout autre chemin qu'a finalement pris Flore Lelièvre à la sortie de ses études. Inspirée par son grand frère, porteur de trisomie 21, et des galères qu'il a pu rencontrer, elle a fait de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées mentales son cheval de bataille. Après avoir créé l'association « Les Extraordinaires », la trentenaire a ouvert deux restaurants, à Nantes et à Paris qui, sur 24 salariés, embauche 14 personnes trisomiques.

Animée par le sujet, Flore Lelièvre n'en reste pas là : elle remue ciel et terre pour sensibiliser tout le monde à ce sujet. En plus de conférences et de conseils qu'elle délivre aux employeurs qui veulent agir pour l'inclusion, elle a créé, pendant le confinement, une chaîne Youtube, baptisée « Chefs extraordinaires », pour aider ces profils à gagner en autonomie par la cuisine.

Les recettes en vidéo sont délivrées par et pour des personnes handicapées.

Comment est née votre association « Les Extraordinaires », qui milite pour l'inclusion professionnelle des personnes atteintes de trisomie 21 ?

Pour valider mon diplôme en école d'architecture, je devais travailler sur un projet de fin d'études de mon choix. Ayant grandi avec un grand frère trisomique et vu les difficultés auxquelles il pouvait se confronter au quotidien, la trame de mon travail était toute trouvée. Mon sujet était le suivant : comment penser l'architecture d'intérieur et le design objet pour créer un environnement professionnel inclusif pour les personnes trisomiques ? La double problématique – la création d'emploi et de lien social – m'ont poussé à me pencher sur un projet de restaurant : quel meilleur endroit pour favoriser l'inclusion dans un milieu convivial ?

Un an après, entourée d'une quinzaine de personnes enthousiasmées par mon projet, je présentais Le Reflet lors d'une première réunion en 2015. Notre association « Les Extraordinaires » a été créée pour porter le projet de ce restaurant qui embauche des personnes porteuses de trisomie 21, aussi bien en salle qu'en cuisine. Nous avons d'abord ouvert « Le Reflet Nantes » en 2016, puis « Le Reflet Paris » en 2019. Sur les deux structures, nous comptons aujourd'hui 24 salariés, dont 14 porteurs de trisomie 21. Nous doublons cette démarche sociale d'une approche durable en favorisant les circuits courts. L'objectif de l'association est d'accompagner le recrutement des salariés, des futurs encadrants, de penser l'adaptation des postes et des outils de travail, etc.

L'insertion professionnelle des personnes porteuses d'un handicap mental est encore trop peu abordée en société...

Il y a beaucoup de choses à faire, à commencer par des actions de sensibilisation. Nous sommes très souvent sollicités par des employeurs qui nous disent qu'ils aimeraient beaucoup embaucher des personnes en situation de handicap mais qu'ils ont peur de mal s'y prendre. Il y a un vrai besoin de formation de ces équipes, et c'est un sujet sur lequel on travaille avec nos

équipes.

À lire aussi

Anissa Mekrabech a fait de son handicap un atout pour lancer son entreprise

Nous allons donc régulièrement raconter notre aventure dans des associations et entreprises pour parler de l'inclusion de personnes en situation de handicap mental. Nous sommes aussi sollicités par des porteurs de projets qui, séduits par l'initiative, veulent ouvrir une structure inclusive et ont besoin de conseils. L'association accompagne donc aussi les autres entrepreneurs en faisant du partage d'expérience, en les conseillant sur leur recherche en financement ou sur les besoins d'adaptation des postes par exemple. L'idée est de montrer que c'est possible et ainsi de donner envie à d'autres employeurs de s'investir là-dedans.

L'accueil des personnes trisomiques en milieu professionnel ne s'improvise pas. Comment optimiser leurs conditions de travail ?

Au lieu de partir des attentes du client comme dans les autres restaurants, nous sommes partis des difficultés et des besoins de nos salariés porteurs de trisomie 21 pour créer un environnement adapté. Il faut prendre en compte la spécificité de ces profils. Il y a notamment une fatigabilité plus importante, il faut être vigilant sur les rythmes de travail. Nos contrats n'excèdent donc pas 20 heures par semaine et ces salariés n'enchainent pas service du midi et du soir. Hors Covid, nous fermons aussi systématiquement huit semaines par an pour que les salariés puissent se reposer. Côté management, il est évident qu'il faut faire preuve de beaucoup de bienveillance, d'écoute, de patience et d'adaptation. Mais, est-ce que ce ne sont pas des règles de base qui devraient exister pour tous les salariés après tout ?

Des aménagements physiques particuliers doivent-ils aussi être prévus ?

Il faut penser à l'ergonomie des lieux et outils de travail pour les personnes trisomiques, qui ont une motricité fine moins développée. Nous avons par exemple créé une gamme d'assiettes qui, sur le dessous, est moulée d'une empreinte de main, pour apporter de l'assurance et de la stabilité à nos serveurs. Pour les prises de commande, nos clients tamponnent directement leurs choix sur les papiers, ce qui permet une meilleure transmission des informations en cuisine et génère moins de stress pour les salariés. Ce ne sont pas de gros aménagements, mais des astuces auxquelles il faut penser pour améliorer les conditions de travail.

« Les employeurs pensent encore bien souvent que cela représentera trop de contraintes d'intégrer une personne trisomique dans ses équipes »

Mon frère Cédric m'a longtemps servi de cobaye pour tester nos produits et nos outils ergonomiques. Nous avons aussi un coin repos pour décompresser si besoin. Et ces aménagements peuvent servir à tous ! À Nantes, on s'est par exemple rendu compte que notre poste de travail assis en cuisine, prévu pour les personnes en situation de handicap, était en fait utilisé par tout le monde. On en a donc acheté un deuxième. Cela permet de se questionner sur le bien-être des salariés en général.

Quelles autres actions permettent également d'agir pour l'inclusion professionnelle des personnes handicapées mentales ?

Aujourd'hui, les personnes porteuses d'un handicap mental sont encore beaucoup trop souvent mises sur la touche. Le problème de fond reste le

regard qu'on porte sur le handicap. Beaucoup de méconnaissance et d'a priori plombent ce sujet et les employeurs pensent encore bien souvent que cela représentera trop de contraintes d'intégrer une personne trisomique dans ses équipes. Or, on oublie de voir le caractère positif de cette inclusion, comme toutes les autres formes de diversité, dans l'entreprise.

Quand on a ouvert en 2016 le restaurant à Nantes, on a fait un buzz de dingue, parce qu'on était les premiers à faire ça. On était content, mais c'est assez hallucinant quand même ce retard... Aujourd'hui, il existe des structures, les ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) qui permettent aux personnes en situation de handicap de travailler. Mais ce ne sont pas des entreprises ordinaires, c'est un milieu dit « protégé » qui n'est pas soumis au code du travail, et les salaires ne sont, eux non plus, pas ordinaires... Mon frère Cédric travaille dans une de ces structures, et il est payé 600 euros par mois pour un contrat de 32 heures par semaine. Nous étions les premiers à être une entreprise classique qui propose des CDI avec des salaires normaux à ses salariés, dans un environnement pensé pour être adapté à leurs besoins.

Les mentalités évoluent-elles quand même autour du handicap ?

Oui, des grands chefs comme Yannick Alléno (*trois étoiles au guide Michelin, NDLR*) font appel à nous. Ce dernier a d'ailleurs embauché une personne trisomique en salle au Pavillon Ledoyen. Il faut sensibiliser en masse et, une fois que les employeurs sont motivés, il faut les accompagner pour qu'ils intègrent au mieux ces profils dans leur cadre professionnel. Quelque chose se passe et les mentalités bougent, c'est super ! Nous sommes contactés au moins une fois par semaine par une personne qui veut lancer un projet d'entreprise solidaire comme la nôtre et souhaite recevoir des conseils.

À lire aussi

« Un handicap invisible » : ces salariés autistes racontent leur vie en entreprise

Comment avez-vous vécu la crise sanitaire qui plombe depuis un an le secteur de la restauration ?

Pendant le premier confinement, comme tous les restaurateurs, nous avons encaissé un arrêt brutal de nos activités. Pour maintenir ce lien essentiel entre les équipes, on s'est dit qu'il pouvait être chouette de développer un format qui permette aux personnes handicapées, et à toutes les autres, d'apprendre à faire des recettes de cuisine en autonomie, à distance. L'objectif est d'apprendre aux personnes atteintes de trisomie à cuisiner chez elles parce que certaines habitent seules et ne mangent que des plats préparés car elles ne savent pas comment procéder. On a bricolé un premier test où le chef pâtissier se filmait et où je montais les vidéos. La première recette revenait sur les traditionnels oeufs mayo : on a envoyé ça à nos employés pour avoir leurs retours sur les points bloquants et améliorations possibles. En réponse, un de nos serveur de Nantes s'est filmé en train de faire et d'expliquer la recette. On tenait là le concept de « Chefs extraordinaires » : des vidéos de recettes pour les personnes handicapées expliquées par des personnes handicapées. Ce média, via notre chaîne Youtube, propose, en plus de la vidéo, un PDF imagé et très détaillé pour s'assurer que la recette puisse être faite en autonomie par n'importe qui.

Mais le contexte compromet-il la suite de votre aventure entrepreneuriale?

Pour Paris, notre adresse, en plein coeur du Marais, a cartonné au départ. Nous avons eu une grosse couverture médiatique et des retours clients excellents, parce qu'on a beau porter le projet social le plus beau du monde, si l'adresse n'est pas bonne ou le service mauvais, les gens ne reviennent pas. Malheureusement, les grèves parisiennes en décembre 2019 couplées à la crise sanitaire ont coupé court à ce joli démarrage. Le PGE (prêt garanti par l'État, NDLR), nous a aidé, mais comme tous les restaurateurs, nous ne sommes pas sereins. Notre objectif à court terme est donc d'opérer une levée de fonds et de trouver d'autres partenaires pour être sûr de pouvoir se relever de cette crise et pérenniser nos 24 emplois.