



Un collaborateur comme les autres : Nico Schneider, 37 ans, est atteint du syndrome d'Asperger, ce qui n'a pas dissuadé la société Keller Recycling de lui proposer un contrat de travail fixe.

Keller Recycling

La société Keller Recycling le prouve tous les jours : l'inclusion professionnelle ne dépend pas de la taille de l'entreprise mais de la mentalité qui y règne. Chez Keller Recycling, à Hinwil, les personnes avec handicap contribuent au même titre que les autres au succès de l'entreprise.

Quand on veut, on peut!

Souvent, les personnes avec handicap intégrées dans le marché du travail primaire font figure d'exception. Mais pas chez Keller Recycling. Sur les 30 collaborateurs de ce centre de collecte des déchets recyclables, huit ont un trouble physique ou psychique. Un esprit d'ouverture pratiqué depuis des années par cette entreprise familiale : « Mon père s'engageait déjà pour les personnes handicapées. Je ne fais que perpétuer cette tradition », déclare Joel Keller, 35 ans, directeur de la société.

Pourquoi automatiser quand on peut créer des postes

« L'être humain avant la machine ». Telle est la devise de Joel Keller dans la conduite de sa société. Plutôt que d'automatiser les processus en acquérant des machines de tri, il crée des places de travail. Et le succès est au rendez-vous : en dix ans, il a quadruplé ses effectifs. L'entreprise s'agrandit et, avec

elle, les aptitudes des collaborateurs : « Nos employés développent leurs compétences sociales au contact de leurs collègues avec handicap. Les apprentis surtout, qui évoluent énormément à ce niveau-là durant leur cursus. »

Boulangier-pâtissier de formation, Nico Schneider a été l'un des premiers collaborateurs avec handicap engagés chez Keller Recycling. Durant 14 ans, son syndrome d'Asperger a représenté un obstacle dans sa recherche d'emploi, avant qu'il trouve un emploi stimulant dans l'entreprise de Hinwil. Désormais âgé de 37 ans, il touche une rente partielle de l'AI. Son travail est la base de son indépendance, tout en étant utile pour la société : « Il faut bien que quelqu'un ramasse la saleté des autres ! » Au premier abord, impossible de détecter les difficultés de Nico Schneider au niveau des interactions sociales, typiques du syndrome d'Asperger. Mais il avoue



Un + pour tous : le directeur Joel Keller, 35 ans, constate que ses collaborateurs développent leurs compétences sociales au contact de leurs collègues avec handicap.

néanmoins préférer travailler seul : « J'aime bien être mon propre chef. »

Des responsables engagés

Ce que Willy Kuster, le chef de Nico Schneider, apprécie chez ce dernier ? Qu'il soit très motivé, extrêmement ordonné et s'exprime de façon franche et directe. Âgé de 51 ans, Willy Kuster a appris à gérer le caractère de son collaborateur : « Nico réagit de façon épidermique aux consignes données sur un ton autoritaire. Le mode collaboratif, sur un ton amical, fonctionne mieux. Il faut aussi présenter clairement le déroulement de la journée. Les personnes avec Asperger sont souvent déstabilisées par les changements brusques ».

Aux postes de cadre, la société Keller Recycling n'embauche que des personnes possédant le tact et la patience nécessaires pour diriger des personnes avec handicap. « Sinon ça ne marche pas », déclare Joel Keller. Toute la direction doit être convaincue par la culture inclusive – une condition beaucoup plus importante que d'avoir de l'expérience avec les personnes handicapées : « Ce ne sont pas les connaissances qui comptent, mais la volonté. »

Un apprentissage par la pratique

Son expertise dans l'emploi des personnes avec handicap, Joel Keller l'a acquise « sur le tas ». Le directeur tient à souligner que la collaboration avec l'AI se passe beaucoup mieux que certains l'imaginent. Les employeurs ne se trouvent pas du tout en position de faiblesse : « Il faut juste oser poser clairement les choses. » Ainsi, Joel Keller a pu négocier une prolongation de trois mois pour une personne à l'essai, car il n'était pas certain de pouvoir lui proposer un contrat de longue durée. L'attente s'est révélée payante : la collaboratrice en question, qui a une névrose obsessionnelle, a récemment signé un contrat à durée indéterminée.

En 2016, la société Keller Recycling s'est vu décerner le This-Priis, un prix distinguant les employeurs



Le rituel de la pause de midi : le directeur Joel Keller partage le repas avec sa famille et ses collaborateurs.

qui s'investissent particulièrement en matière sociale. Depuis lors, l'entreprise familiale reçoit régulièrement des offres de service de personnes avec handicap, y compris des candidatures spontanées qui ne sont pas passées par un service d'intégration professionnelle. C'est cette culture d'ouverture et d'accessibilité qui a décidé Barbara Wänninger, 56 ans, à proposer ses services chez Keller Recycling. Atteinte du syndrome de Goldenhar, une maladie congénitale affectant le squelette, cette comptable ne peut pas travailler à plus de 25 % : « Dans mes anciens postes, je n'étais pas prise au sérieux car je travaillais à temps partiel. Ici, c'est différent. Je me sens valorisée et intégrée à l'équipe. »

Des employeurs soutenus

Joel Keller en est convaincu : plus l'entreprise est petite, plus il est facile d'y implanter une culture inclusive : « La proximité à tous les niveaux simplifie grandement les choses. » Pourtant, nombreuses sont les PME qui hésitent à s'engager, soit qu'elles craignent la paperasserie administrative, soit qu'elles aient des appréhensions vis-à-vis des personnes concernées. Joel Keller est bien placé pour affirmer que ces préjugés n'ont pas lieu d'être : « Lorsqu'on s'engage, on est soutenu avec bienveillance. »

En effet, en plus d'être encadrés par des coaches spécialisés, les employeurs perçoivent aussi d'intéressantes prestations financières de l'AI. Ainsi, lorsqu'un collaborateur avec handicap est en incapacité de travail partielle, la part de son salaire correspondant à la baisse de prestations peut être compensée. En cas d'incapacité à 50 % pour un emploi à 80 % par exemple, l'employeur ne verse le salaire qu'à hauteur d'un taux de 40 %. « Là aussi, l'employeur ne doit pas se gêner de demander ce à quoi il a droit. » La société Keller Recycling le prouve tous les jours : rentabilité et engagement social peuvent faire bon ménage.