

# PRÉFACE

*par*

**FANNY JAFFRÈS**, ingénieure d'études à l'EHESP,  
membre du Collectif de recherche sur le handicap,  
l'autonomie et la société inclusive (CoRHASI)

*et*

**EMMANUELLE GODEAU**, enseignante-chercheuse,  
responsable de la filière des médecins de l'Éducation nationale  
à l'EHESP, membre du CoRHASI

**L**A FRANCE a adopté en février 2005 la loi pour l'égalité des droits et des chances, la citoyenneté et la participation des personnes handicapées. Avec cette loi, à la suite de nombreuses nations, notre pays s'est engagé à remplacer la logique de traitement spécifique des personnes handicapées qui avait longtemps prévalu (logique de filière) par une logique de non-discrimination, afin de (re) faire une place à toutes et à tous dans la Cité, quelles que soient leurs capacités. Cette loi a de plus donné toute son importance à l'intégration en milieu ordinaire et à la participation sociale, dès le plus jeune âge. Ainsi, pour la première fois, le droit à l'inscription à l'école de son quartier pour chaque enfant est inscrit dans la loi (article 19), ouvrant enfin le droit à une existence scolaire et donc sociale aux enfants en situation de handicap. Rappelons aussi que cette loi, dans son article 22, prévoit que « les établissements scolaires s'associent avec des centres accueillant des personnes handicapées afin de favoriser les échanges et les rencontres avec les élèves », mais aussi que « l'enseignement de l'éducation civique comporte également, à l'école primaire et au collège, une formation consacrée à la connaissance et au respect des personnes handicapées et à leur intégration dans la société ». La volonté de faire participer l'école à la construction d'une société inclusive est donc clairement affirmée, et tout élève, citoyen en devenir, doit être concerné.

Ainsi, la présence d'enfants et d'adolescents handicapés à l'école est-elle devenue incontournable, et progressive au cours des années. Pour autant, si l'on ne peut que se satisfaire des chiffres croissants, la question de la qualité de l'inclusion de ces élèves en milieu ordinaire reste entière, posant plus largement celle de

l'école inclusive et de ses finalités dans notre société. Plus précisément, quel est le sens d'une scolarité en école ordinaire, quelles que soient les aides dont l'élève ait bénéficié, si, à la sortie vers la formation et l'emploi, la mécanique ségrégative se remet en place et renvoie le jeune à son handicap ?

Si l'objectif de l'emploi en milieu ordinaire est porté par la loi et fait consensus, sa mise en œuvre continue à faire face à de nombreux obstacles. Bien que les taux d'emploi de personnes handicapées augmentent progressivement, l'accès au milieu ordinaire pour les personnes présentant des besoins spécifiques et notamment pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, cognitive ou des troubles psychiques, reste rare. Les solutions d'accompagnement en ce sens le sont aussi. Aujourd'hui, les personnes présentant une déficience et parvenant à travailler en milieu ordinaire sont essentiellement des personnes qui ne nécessitent que peu voire aucune adaptation de leurs conditions et postes de travail. Globalement, on peut dire que le monde du travail n'est pas encore prêt à la dynamique inclusive.

L'exemple de ces « restaurants extraordinaires » vient alors (re)donner vie à l'idéal d'inclusion des personnes handicapées. Ils nous donnent une illustration vivante d'application de l'obligation d'aménagement raisonnable, encore mal connue en France, bien qu'inscrite dans la loi de 2005 ainsi que dans la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées et la directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000. En effet, en aménageant l'environnement de travail (salle de repos, siège pour s'asseoir en cuisine, assiettes ergonomiques, horaires de travail repensés, système de prise de commande novateur, etc.) pour prendre en compte les besoins spécifiques des personnes porteuses de trisomie 21, et plus largement de déficiences ou de troubles cognitifs, ces restaurants peuvent intégrer des personnes souvent perçues comme éloignées des exigences du milieu de la restauration. Plus encore, ils nous montrent que les personnes présentant une déficience, quand on leur donne les moyens de s'intégrer, ne sont plus des personnes handicapées à proprement parler, c'est-à-dire empêchées de faire ce qu'elles souhaitent, mais des citoyens ordinaires, des employés au même titre que les autres.

Comme nous le montre bien la lecture des différents témoignages présentés dans cet ouvrage dans toute leur richesse, les « restaurants extraordinaires » ne sont pas seulement une opportunité pour les personnes porteuses d'une trisomie 21, ou de toute autre déficience qu'elle soit intellectuelle, cognitive ou psychique, ils sont aussi une chance pour toutes celles et tous ceux qui prennent part à ces projets, de près ou de loin, professionnels et clients. En effet, tout le monde souligne le bonheur d'y travailler et d'y manger.

Ce genre d'initiatives, à notre sens, donne précisément à voir ce que la société inclusive doit être : un monde où chacun peut prétendre à une place digne, développer ses capacités et les voir reconnues, participer à la vie de la Cité et interagir pleinement avec les autres.

# ÉDITO



par  
**Guillaume  
GOMEZ**

— Chef des cuisines de l'Élysée —  
Plus jeune Meilleur ouvrier de France 2004

# Travailler ensemble pour *vivre ensemble*

**Q**UAND FLORE LELIÈVRE m'a demandé de témoigner pour ce livre, j'ai tout de suite accepté et mesuré combien il est important de partager nos expériences afin de faire changer le regard que notre société porte sur le handicap.

Sur le handicap mental en particulier.

Comprendre pour accepter. **Accepter les différences.**

**Accepter d'apprendre et de partager nos expériences pour s'enrichir mutuellement.** Car c'est bien de cela dont il s'agit.

Le milieu du travail doit, contrairement au milieu familial, être détaché de cette part affective. Tout en travaillant dans une bonne et chaleureuse ambiance, chacun, travailleur porteur de handicap ou non, doit apporter sa pierre à l'édifice qu'est une entreprise.

Travailler ensemble pour vivre ensemble.

Peur de l'autre, peur de ne pas savoir comment réagir, peur de telles ou telles situations... Les questions que l'on se pose, ou que nos collaborateurs se posent, la première fois que l'on est confronté au fait de travailler avec une personne handicapée sont nombreuses. Il faut les aborder une à une et on se rend vite compte que rien ne justifie de telles appréhensions.

Malgré la médiatisation, la trisomie 21 reste méconnue.

Si les difficultés qu'elle engendre pour le travailleur sont réelles, les capacités d'adaptation et de motivation le sont tout autant.

Tout au long de ces pages, vivez et découvrez (ou redécouvrez) ce qu'est la trisomie 21 et comment, par le travail, l'inclusion en entreprise est possible, réelle et bénéfique pour tous !

J'aurais aimé le découvrir il y a plusieurs années...

Ce livre montre qu'il est possible de créer, entreprendre et travailler avec des personnes porteuses de handicaps et rend également hommage à celles et ceux qui, au quotidien, par leur travail, leur investissement, leur générosité et leur temps, se consacrent à faire changer les choses pour une société qui ne laisse personne de côté.

# SOMMAIRE



◦ p.9 ◦

CHAPITRE

**1**

## \* Travailler \* avec une trisomie 21

Ce premier chapitre présente la trisomie 21, les capacités de travail des personnes porteuses, les dispositifs existants et la réalité de l'emploi en milieu ordinaire.



<b>Comprendre la trisomie 21</b>	p. 11
<b>Milieu protégé / milieu ordinaire</b>	p. 14
<b>Dispositifs Agefiph</b>	p. 16
<b>Travailler avec un handicap</b>	p. 17



◦ p.19 ◦

CHAPITRE

**2**

## \* Nantes \* point de départ de l'aventure entrepreneuriale du Reflet

Partons à la rencontre des artisans du projet : l'association Trinôme 44 et sa grande équipe, les soutiens logistiques, économiques et financiers, les concepteurs et artisans du lieu et, bien sûr, les salariés du restaurant.



<b>L'association</b>	p. 20
<b>L'histoire du Reflet</b>	p. 27
<b>Avant l'ouverture</b>	p. 30
<b>Économie</b>	p. 32
<b>Architecture intérieure</b>	p. 37
<b>Co-création artistique</b>	p. 42
<b>L'équipe du Reflet</b>	p. 44
<b>Emploi</b>	p. 46
<b>En stage au Reflet</b>	p. 48
<b>Famille</b>	p. 50



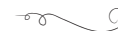
◦ p.53 ◦

CHAPITRE

**3**

## \* Tour du monde \* des initiatives extraordinaires

Découvrez des restaurateurs qui emploient, avec bonheur, des personnes avec une trisomie 21, les dispositifs d'accompagnement et les initiatives de nos cousins italiens, américains et argentins dans de magnifiques reportages graphiques.



<b>Les Trois Brasseurs</b>	p. 56
<b>Trisomie 21 Gard</b>	p. 57
<b>Le Résinier</b>	p. 58
<b>Le Café Joyeux</b>	p. 59
<b>À la Bonne Heure</b>	p. 62
<b>Trisomie 21 Côte d'Or</b>	p. 63
<b>Les Cuisines de l'Elysée</b>	p. 64
<b>Hippopotamus</b>	p. 65
<b>Le Peninsula</b>	p. 66
<b>CFA Médéric</b>	p. 67
<b>Voyage à Rome</b>	p. 72
<b>Voyage à Chicago</b>	p. 76
<b>Voyage à Buenos Aires</b>	p. 78



◦ p.81 ◦

CHAPITRE

4

**\* En cuisine \***

Une cuisine extraordinaire est-elle si différente d'une cuisine ordinaire ? Rendez-vous dans les cuisines du Reflet avec Farida, Sylvaine, Marie-Noëllie, Caroline, Paul, Pauline et Victor où l'organisation, le choix des recettes et l'ambiance présentent quelques singularités.



<b>Recettes adaptées</b>	p. 82
<b>Le Reflet côté cuisine</b>	p. 86
<b>Management</b>	p. 92



◦ p.95 ◦

CHAPITRE

5

**\* En salle \***

Immersion en salle aux côtés de Thomas, Maxime et Antoine pour découvrir le mode de fonctionnement du service et les outils adaptés, dont le système de commande et les assiettes « Empreintes ».



<b>Le Reflet côté salle</b>	p. 96
<b>Management</b>	p.102
<b>Des partenaires engagés</b>	p.104
<b>Outils adaptés</b>	p.106



◦ p.111 ◦

CHAPITRE

6

**\* Quand l'extraordinaire devient ordinaire**

En conclusion, vous comprendrez pourquoi et comment Le Reflet porte le message d'inclusion du handicap dans la société par le travail : l'importance de son implantation en centre-ville, l'implication de chefs nantais, les actions de sensibilisation et de communication et le regard porté par les médias et les clients.



<b>Inclure le handicap au cœur de la ville</b>	p. 112
<b>Partages culinaires</b>	p. 114
<b>Médias</b>	p. 118
<b>Clientèle</b>	p. 119
<b>Pour aller plus loin</b>	p.120

Directrice de la publication :  
**FLORE LELIÈVRE**

Directrice de la rédaction :  
**CLOTILDE DAMEROSE**

Conception graphique  
et direction artistique :  
**FABRICE BLOCH**

Rédactrices :  
**CLAIRE BAUDIFFIER**  
ET **CLOTILDE DAMEROSE**

Photographies :  
**BRIGITTE DELIBES,**  
**CLÉMENCE GRAS**  
ET **THOMAS LOUAPRE**

Illustratrices et illustrateurs :  
**AMELIA CAVARZAN,**  
**CLAIRE DUPOIZAT,**  
**BÉNÉDICTE GOVAERT,**  
**GENEVIÈVE MAROT,**  
**GUILLAUME REYNARD**  
ET **DAMIEN ROUDEAU**

Correctrices :  
**CLAIRE BAUDIFFIER,**  
**ISABELLE CHARRON**  
ET **CLOTILDE MARTIN**