

**Communiqué de presse • Saint-Aunès, 11 juin 2024**

## **GEDEAS porte « l'ethand'ART » du bien-être au travail**

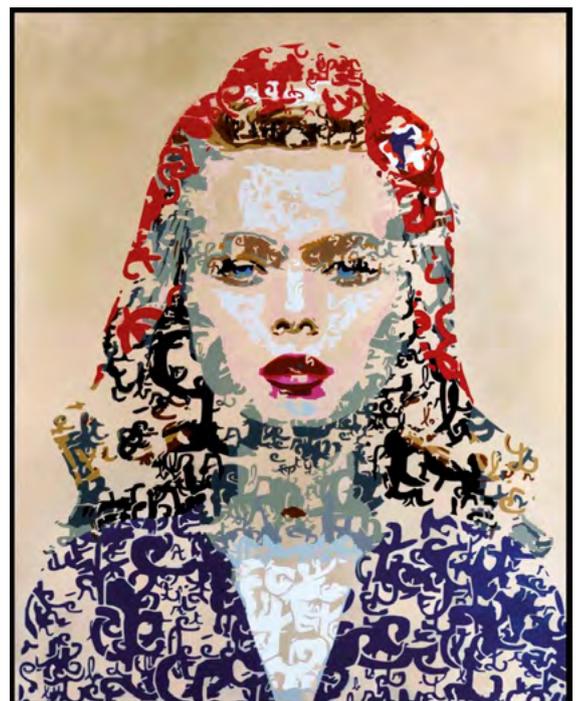
**Pour sa 15<sup>e</sup> année d'activité, l'entreprise adaptée GEDEAS (St Aunès -34) déploie en milieu professionnel son approche artistique originale Ethand'ART. Conçue à l'origine pour favoriser le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, la démarche englobe désormais la qualité de vie au travail, qui devient l'axe stratégique de développement de GEDEAS.**

Active depuis plus de 14 ans dans l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'entreprise adaptée GEDEAS développe des solutions innovantes pour accompagner les entreprises et les structures de droit public dans la mise en place et le pilotage de leur politique handicap. Elle leur propose depuis quelques mois des interventions basées sur l'art pour dépasser les préjugés sur les handicaps invisibles qui représentent 80 % des handicaps reconnus. « Beaucoup de salariés ou de dirigeants préfèrent se taire par peur des préjugés, de la stigmatisation, voire d'un licenciement pour inaptitude » souligne Lilian Pitault, dirigeant de GEDEAS. « J'ai eu l'idée de créer une exposition itinérante d'œuvres d'art puis un musée virtuel pour dispenser en entreprise la culture de la différence, et accompagner les services RH. »

### **Ethand'ART : de l'émotion à l'action, du handicap au bien-être au travail**

Pour l'équipe parisienne du cabinet d'avocat international Hogan Lovells, les collaborateurs d'Ubisoft à Montpellier, les visiteurs du salon TAF (Région Occitanie) ou encore les étudiants de Montpellier Business School (Chaire MIND), la découverte des handicaps invisibles s'est faite à travers une exposition de peintures et de sculptures d'un collectif de neuf artistes. Lilian Pitault l'accompagne d'une invitation poétique à l'unité et à la métamorphose, en atelier participatif. Les 19 œuvres ont toutes été sélectionnées par les salariés de GEDEAS après plusieurs appels à projet.

À chaque séance, l'émotion créée doit laisser place à l'action : libération de la parole, mesure pour améliorer les conditions de travail et, si besoin, mise en place de solutions pour le maintien en emploi des personnes dont les handicaps invisibles perturbent le quotidien. « Les handicaps se développent majoritairement avec l'âge, explique Lilian Pitault. Le vieillissement de la population doit donc nous alerter et nous inciter à être attentifs aux autres afin de garantir l'emploi des personnes concernées et la qualité de vie au travail. » Les personnes en situation de handicap invisible sont en effet plus exposées aux risques psychosociaux que les autres salariés : poste ou mission inadapté-e, dégradation des rapports sociaux, arrêts de travail à répétition, harcèlement ou mise à l'écart... « La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet notamment d'aménager le poste et les conditions de travail en fonction de la pathologie et, ainsi, de compenser une situation de fragilité. »



*Liberté... Égalit(H)é, aérosol sur toile, Lucie Lith*

## **Communiqué de presse • 2/2**

### **GEDEAS veut doubler le CA de son pôle Qualité de Vie au Travail**

Lilian Pitault voit dans la Qualité de Vie au Travail l'axe majeur du développement de son entreprise adaptée. D'abord parce que les entreprises rempliront plus facilement leurs obligations d'employer des travailleurs handicapés en privilégiant le maintien en emploi. Ensuite parce que GEDEAS leur propose des interventions qui vont bien au-delà du sujet du handicap pour aborder la problématique du bien-être au travail, un impératif pour les salariés. « Le vivre ensemble, c'est beau. Mais concrètement comment faire pour que vos collaborateurs créatifs certes mais hypersensibles se réalisent pleinement dans votre entreprise ? Comment intégrer celles et ceux qui ne comprennent pas les codes sociaux ou qui ne correspondent pas à la norme ? C'est sur ce point névralgique que nous voulons conseiller et accompagner nos clients. »

À ce jour, les prestations de services administratifs pour de grands groupes (banques, fournisseurs d'énergie, etc.) et des collectivités représentent 50% du CA de GEDEAS ; le pôle QVT 30%. « Notre marge de progression repose sur le conseil, commente Lilian Pitault, qui emploie 15 collaborateurs dont 12 en situation de handicap. Le département QVT peut supplanter le pôle administratif, voire doubler son CA à moyen terme. »

---

### **À propos de GEDEAS**

Gérant d'un organisme de formation professionnel (IFCL), Lilian Pitault a créé la SARL G.D.E.A.S / GEDEAS en 2010 à Saint-Aunès. L'entreprise adaptée compte cinq pôles : Prestations de services administratifs, Handicap et Qualité de Vie au Travail, Insertion, Couture, Communication par l'objet.

Salariés : 15 dont 12 en situation de handicap.

CA 2023 : 1 million €.

Principales références : ENEDIS, GRDF, ENGIE Green, Groupe BPCE, Neolait, Provimi, Département de l'Hérault, PSG, L'Occitane, SOCOTEC.



---

### **Rappels sur le handicap**

Environ 12 millions de Français seraient touchés par un handicap. Or 80% des handicaps reconnus, physiques ou mentaux, sont invisibles : troubles sensoriels, psychiques ou cognitifs, douleurs ou fatigue, maladies invalidantes... (source APF France Handicap)

Les employeurs d'entreprises de plus de 20 salariés ont pour obligation d'engager des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif (OETH, soit Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. » (Code du Travail)