

Des entreprises comme les autres

► Certains les appellent encore des ateliers protégés. Et pourtant on en est bien loin.

► Les ETA se sont professionnalisées.

Ce que j'aime bien, c'est travailler seule", explique Bérénice, ouvrière polyvalente chez Axedis, une Entreprise de travail adapté (ETA) du Brabant wallon. "J'aime ce qui demande de la réflexion et de l'organisation. Mais il ne faut pas venir me déranger." Ancienne caissière, Bérénice a arrêté de travailler une dizaine d'années avant de rejoindre Axedis en 2006, où elle s'occupe notamment de la préparation de commandes. "Aujourd'hui, je fais du comptage. Pour demain, je ne sais pas encore. Je n'étais plus capable de travailler comme caissière à cause de la maladie. A un moment, j'ai eu envie de recommencer à travailler, mais pas dans le circuit classique. Ici, on tient compte des problèmes qu'on a."

Comme plus de 20000 autres personnes handicapées, Bérénice a choisi de travailler dans l'une des 121 ETA que compte la Belgique. "Il s'agit de véritables entreprises, même si la finalité n'est pas de maximiser les profits", note Dominique Nothomb, directrice de l'Eweta (Entente wallonne des Entreprises de travail adapté). "Le secteur se

professionnalise de plus en plus. Toute la législation du travail s'applique aussi aux ETA."

Avant 1995, les ETA n'avaient pas vraiment de statut. "Les travailleurs étaient payés selon les résultats de l'entreprise", note Dany Drion, de l'ETA Jean Del'Cour. Depuis, tout travailleur handicapé bénéficie du revenu minimum moyen mensuel garanti, comme n'importe quel autre travailleur. Il était de 9,65 euros au 1er juin 2016.

Les ETA, qui comptent au moins 70 % de travailleurs handicapés, regroupent une grande variété de profils : handicap physique, sensoriel, social, mental, des personnes souffrant de maladies orphelines... "Certains souffrent aussi d'une combinaison de plusieurs handicaps", constate Anne Falier, directrice d'Axedis. Certains travailleurs sont handicapés de naissance, d'autres le deviennent au cours de leur vie. "Mais on ne sait pas toujours qui souffre de quoi. Pour certains, l'handicap est évident, pour d'autres moins. Et si certains parlent de leur situation, d'autres non...", précise Anne Falier qui ajoute : "Pour nous, ces handicaps sont une richesse. Notamment parce que les personnes handicapées ont souvent développé une compétence par compensation ou ont d'autres compétences. Des exemples : des personnes sourdes peuvent occuper des postes bruyants, certains profils sont rassurés par un travail

répétitif mais qui ne conviendrait pas à un travailleur "ordinaire",..."

La gestion au quotidien n'est pas toujours facile. "Certains cas sont plus difficiles à appréhender. Mais nous suivons des formations pour gérer les conflits dans les équipes", explique Didier, responsable de section chez Axedis depuis 2002. "Et puis il faut savoir ce que l'on peut demander à l'un et à l'autre. Tout le monde n'est pas capable de tout faire. On prend le temps avec chaque travailleur. Pour voir ses erreurs, lui expliquer comment s'améliorer. Et si cela ne va pas, on essaye de lui trouver un autre travail adapté", précise cet ancien travailleur de la Sabena et du Parc des expositions de Bruxelles. "Nous essayons toujours de trouver des solutions pour le bien-être de notre personnel", note Anne Falier. "Le plus difficile, c'est de garder l'équilibre entre le social et l'économique. L'objectif est humain mais les moyens sont économiques. Nous mettons au travail des personnes moins valides dans un environnement adapté en valorisant leurs compétences. Mais pour leur permettre de travailler encore dans cinq ans, il faut que l'entreprise survive... Ce n'est pas facile car les subsides diminuent et la concurrence augmente. Et puis on doit souvent travailler en urgence."

Il faut alors s'adapter. "On va, par exemple, plus saucissonner les tâches que dans une entreprise classique", précise Anne Falier. "Nous avons, à un mo-

Trait d'Union

Se diversifier

Situé à Mouscron, le Trait d'Union propose de l'emballage, du tri, du pliage, de l'impression textile,... Créé en 1969 par le CPAS de Mouscron, il occupe aujourd'hui 250 personnes. L'ETA est en plein développement. "En 2002, quand je suis arrivé, nous étions 100. Aujourd'hui, nous sommes 250. Avec 100 % de notre personnel de production reconnu comme handicapé, explique son directeur Jean-François Declercq, qui a travaillé notamment pour une intercommunale et pour le

CPAS, pour développer des projets et s'occuper des subsides européens. J'ai postulé au Trait d'Union pour le côté à la fois social et industriel. Travailler dans une ETA c'est plus fatigant que dans une entreprise classique car je ne dois pas juste aller chercher des clients. La législation est plus complexe, tout comme le volet administratif et réglementaire. Mais c'est plus gratifiant."

Jean-François Declercq a travaillé à diversifier les activités de son ETA. "Cela nous permet de ne pas dépendre d'un seul secteur et d'avoir ainsi du boulot toute l'année." Ses clients : de grosses entreprises de la région.

"Nous avons une vingtaine de clients qui travaillent avec nous depuis plus de vingt ans."

Mais le recrutement du personnel n'est pas toujours simple. "Surtout pour des questions géographiques. Nous sommes situés à un carrefour Wallonie-Flandre-France. Pour engager un travailleur de Flandre, il faut une dérogation s'il existe une autre ETA entre son domicile et nous. Engager un Français, ce n'est pas possible car nous ne recevons pas de subsides."

ment, des pièces qui manquaient dans les boîtes que nous compositions. Nous avons alors donné à chacun une photo avec tous les objets à mettre dans la boîte pour qu'il n'en oublie plus. Tout prend plus de temps que pour d'autres travailleurs."

Les subsides perçus le sont en fonction du handicap. Ils compensent le temps qui peut être perdu. "Il faut parfois à nos travailleurs une étape supplémentaire. Ou le travail leur prend deux fois plus de temps qu'un travailleur 'ordinaire'."

Accusé parfois de concurrence déloyale, le secteur réagit. "Certes nous bénéficions de subsides, mais nous avons aussi des coûts plus importants", note Dany Drion. "Il faut, par exemple, un encadrant pour dix travailleurs. Et tout prend plus de temps. Les entreprises classiques peuvent aussi avoir accès aux subsides si elles engagent des personnes handicapées... Cette compétitivité permet de garder dans les pays des opérations relativement simples. On se retrouve parfois en compétition avec des entreprises qui pratiquent des prix moindres car elles font faire le travail en Afrique."

"Près de 95 % des entreprises viennent chez nous car notre coût de production est inférieur à celui d'un intérimaire. Mais aucune autre entreprise de la région ne fait du conditionnement...", souligne Jean-François Declercq, du Trait d'Union. "Nous sommes en concurrence avec d'autres ETA, les prisons, la délocalisation... Nous avons dû nous recentrer sur des activités bien plus réactives. Nous faisons beaucoup de travail manuel qui ne peut pas être automatisé." "La plupart des ETA proposent des travaux que les entreprises traditionnelles ne veulent plus faire, parce qu'elles sont trop chronophages notamment", précise Dominique Nothomb.

Et puis gérer une ETA, avec toute sa diversité, n'est pas facile tous les jours. "C'est fatiguant émotionnellement, mais enrichissant et gratifiant", estime Jean-François Declercq. "L'avantage, c'est la motivation des travailleurs", note Anne Falier. "Elle n'est pas aussi importante dans une entreprise ordinaire. Nos travailleurs veulent prouver qu'ils ont leur place dans la société et que leur entreprise est une véritable entreprise. Que leur travail est un travail et non une occupation."

La demande des personnes handicapées qui souhaitent travailler est importante. "Nous recevons beaucoup de CV. Notre responsable des ressources humaines essaye de rencontrer tous les candidats car un CV ne veut pas dire grand-chose", note Anne Falier. "On fonctionne d'abord avec des contrats à durée déterminée pour voir si la personne correspond pour le poste. Mais toujours avec un objectif de pouvoir proposer un contrat à durée indéterminée. On constate un véritable attachement à l'entreprise. Et toutes les personnes valides qui travaillent ici ont un idéal. L'émotionnel est très important pour eux."

Axedis

"La différence, c'est un atout"

Née de la fusion de L'Entraide par le Travail et de Kennedy et Amitié, deux ateliers protégés créés en 1967, Axedis propose notamment du conditionnement, du mailling, du montage mécanique et électrique ou

encore l'entretien de jardins. L'ETA occupe quelque 160 travailleurs sur trois sites (Braine-l'Alleud, Jodoigne et Limal), dont 88 % ont un handicap.

"Dès le début de l'année prochaine, nous rassemblons les trois sites sur un nouvel emplacement près de la gare de Limal", raconte Anne Falier, à la tête d'Axedis depuis avril 2015. "Assurer la direction de cette ETA fut un changement radical dans ma carrière, explique

cette ingénier de formation qui travaillait chez Siemens. Je connaissais le monde du handicap par les activités de bénévolat. Quand j'ai appris qu'on cherchait quelqu'un chez Axedis, je l'ai vu comme une opportunité de faire le saut. Je ne voulais plus d'une grosse structure multinationale où je ne voyais pas l'impact réel de mon travail. Je voulais me réveiller le matin en sachant pourquoi je me lève."

Ateliers Jean Del'Cour

Valeur ajoutée

Les origines de l'ETA Jean Del'Cour remontent à 1965. C'est cette année-là que la famille Englebert, active dans les pneus du côté de Liège, crée un atelier protégé en collaboration avec une association liégeoise s'occupant de personnes handicapées. L'atelier s'installe place Jean Del'Cour - d'où son nom - et compte une dizaine de travailleurs, dont une fille Englebert. "Cette pratique est assez courante : une famille aisée qui crée un atelier protégé pour un de ses enfants handicapés et d'autres personnes de la région, explique Dany Drion, directeur depuis 2008. J'ai travaillé pendant vingt-huit ans dans une société liégeoise qui faisait partie

d'un grand groupe international. J'étais beaucoup à l'étranger. Pour retrouver un équilibre familial et personnel, j'ai décidé de changer d'orientation à 51 ans. Ici l'humain a plus de place que l'économique, même s'il faut toujours bien balancer le social et l'économique. Le secteur des ETA se professionnalise. C'est bien d'avoir à la tête des personnes qui peuvent apporter leur expérience." Aujourd'hui l'ETA, qui a fusionné en 2014 avec une autre ETA située à Verviers, occupe 451 travailleurs. Actifs notamment dans les services d'emballage, de conditionnement et de reconditionnement de produits issus de la fabrication du client, les Ateliers Jean Del'Cour se sont au fur et à mesure développés dans des activités plus technologiques qui

apportent plus de valeur ajoutée, comme l'assemblage d'armoires électriques "pour de gros clients comme la Sonaca", précise Dany Drion. "Nous essayons de nous diversifier. Par exemple, nous indexons des films qui font partie des archives de la RTBF. Pour se faire nous avons engagé une dizaine de travailleurs et notamment des personnes qui souffrent de sclérose en plaques." Pour faire face aux demandes, l'ETA propose des formations à ses travailleurs. Des formations de développement personnel (apprendre à lire et écrire, se sensibiliser à l'hygiène, à l'endettement,...) ou orientées métiers. "Ce n'est pas parce qu'une personne est handicapée qu'elle ne peut pas acquérir de compétences supplémentaires."