

PORTRAIT D'UNE ETA

Village n°1 Entreprises - par Paul Damas

Portrait d'une ETA, Entreprise de Travail Adapté

Parents d'un enfant différent, nous nous posons tous, un jour ou l'autre, la question : que fera-t-il plus tard ? Pourra-t-il trouver un job comme tout le monde ? Pourra-t-il trouver une place dans le monde du travail, afin d'assurer son autonomie ? Nous abordons ici ce sujet sensible par un reportage sur une piste possible.

Qui n'a pas entendu un jour parler du village n°1 Reine Fabiola d'Ophain ? Depuis plus de 50 ans, il héberge dans un cadre agréable quelques 220 adultes porteurs d'un handicap, tout en leur offrant des possibilités d'activités occupationnelles. Ce que l'on sait moins, c'est que ce village a été à la base d'une Entreprise de Travail Adapté (ETA), aujourd'hui intégrée dans Village n°1 Entreprises. Celle-ci est depuis cette année distincte et autonome de l'institution résidentielle et occupationnelle.

Qu'est-ce qu'une Entreprise de Travail Adapté (ETA) ? Une Entreprise de Travail Adapté est une entreprise d'économie sociale, dont la spécificité est d'employer majoritairement des personnes handicapées (handicap physique, mental ou psychique). Leur fonctionnement est régi par le Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé (plus particulièrement le livre V, titre IX, chapitre IV dudit code).

Outre cette ETA, Village n°1 Entreprises (www.levillage1.be) regroupe en effet également trois entreprises d'insertion. L'ETA accueille évidemment

des personnes porteuses d'un handicap, les autres entreprises des personnes précarisées, exclues du circuit traditionnel du travail. Toutes ces personnes trouvent au sein de Village n°1 Entreprises un emploi de qualité et un accompagnement adapté, visant à leur épanouissement dans le travail, au développement de leur autonomie et, si possible, à leur réinsertion dans le circuit traditionnel.

Le groupe Village n°1 Entreprises est actif depuis plus de 30 ans dans divers domaines, au service tant des entreprises que des particuliers. Pour les entreprises : conditionnement et emballage, services « back office » (scanning de documents, call-center, ...), nettoyage, horticulture, rénovation de bâtiment (maçonnerie, électricité, plomberie, peinture, etc.) ; pour les particuliers : entretien de jardin, rénovation, repassage et aides ménagères, taxi social. Certaines activités sont réalisées sur le site de Noucelles, à Wauthier-Braine, ou à Braine-l'Alleud, d'autres peuvent être effectuées sur place, en entreprise ou chez le particulier concerné.



Village n°1 Entreprises offre aujourd'hui un travail stable à quelques 600 travailleurs, dont certains à temps partiel, encadrés par quelques 80 personnes. 60% sont porteurs d'un handicap mental ou physique, tandis que 12% sont des personnes précarisées.

La plupart des travailleurs viennent du Brabant Wallon ou de la région de Charleroi. Outre la voiture, l'accès à l'entreprise se fait par bus, au départ de la gare de Braine-l'Alleud.

La diversité des activités exercées dans l'entreprise permet de mettre au travail un large éventail de personnes porteuses d'un handicap. L'emploi proposé sera en adéquation avec les compétences de la personne, sa qualification et son expérience professionnelle. Ainsi une personne avec un

handicap physique pourra trouver sa place au call center, par exemple, tandis qu'à une personne porteuse d'une déficience intellectuelle, on proposera plutôt des activités relativement répétitives ne demandant pas beaucoup de réflexion. Par exemple dans les activités de production (assemblage et emballage) ou d'horticulture et certains chantiers de nettoyage. Dans ces cas, on veille à donner au travailleur un travail avec un processus clair, simple et répétitif. Le travail est décomposé en différentes phases simples, à la portée de la personne. Le responsable distribue les tâches en fonction des restrictions médicales et des capacités des personnes.

Dans tous les cas, la personne doit évidemment avoir une capacité de travailler et montrer de la motivation. Quelques conditions minimales sont aussi exigées. Le travailleur doit pouvoir arriver sur le lieu de travail ; il doit pouvoir respecter des horaires et des procédures administratives, des consignes de sécurité et des consignes de travail. Il doit savoir respecter les autres et ne pas se mettre en danger.

Le recrutement se fait via des annonces au Forem et sur le site internet de l'entreprise. Les candidats peuvent postuler en ligne. Toutes les candidatures, même spontanées, sont examinées. Le candidat est d'abord invité à compléter son dossier administratif, si nécessaire, avant d'avoir un entretien avec le responsable du recrutement. Si cet entretien est positif, il est versé dans la réserve de recrutement, à moins qu'il n'y ait un poste directement disponible qui lui convienne. Dans ce cas, il sera invité à rencontrer son futur responsable qui lui proposera un petit essai de quelques heures. Si celui-ci est positif, le candidat est alors vu par le médecin du travail qui décide de son aptitude. Pour certains postes, le candidat est soumis à un test de sécurité, consistant à visionner un film puis à répondre à un questionnaire. Si toutes ces étapes sont concluantes, alors un contrat de travail (CDD) est conclu.

Chaque nouveau travailleur est convié à une séance d'accueil où on lui présente les accompagnateurs du service psycho-social et leur rôle. On l'informe également des différentes activités de l'entreprise, ses valeurs et la diversité des profils (personnes porteuses d'un handicap ou non) au sein de la société. Un point sur la sécurité et un rappel des droits et des devoirs des travailleurs sont également au programme.



L'horaire de travail dépend du secteur de travail : il est généralement de 7h59 (sic !) – 16h30 sauf dans les secteurs où le travail est en 2 pauses (6h00 – 14h05 et 13h55 – 22h00). Pour le temps de midi, il y a un réfectoire avec distributeurs payants de boissons, friandises et soupe lyophilisée, fours à micro-ondes et machines à café gratuit. De novembre à février de la soupe fraîche est distribuée tous les jours.

Il existe au sein de l'entreprise un service d'accompagnement social comportant 5 accompagnateurs : son rôle est d'apporter une aide au quotidien aux travailleurs qui en ont besoin (aide administrative, aide au

logement, médiation de dettes, ...), de sorte que le travailleur soit serein au travail. L'entreprise veille aussi à ce que l'environnement de travail soit adapté à la personne : siège adapté à la morphologie du travailleur, matériel informatique adapté aux non-voyants, environnement du stock de production adapté pour les travailleurs malentendants (gyrophares, miroirs), etc.

L'ETA dispose de locaux spacieux : par exemple un atelier de 3.000 m² et un espace de stockage de 10.000 m² pour les activités d'emballage et de conditionnement.

Nous avons eu l'occasion de voir une chaîne de production d'emballage au travail. Des palettes de boîtes à conserve, disposées par groupe de 12 dans un carton, doivent être reconditionnées par regroupement des boîtes 3 par 3 sous un film plastique. Un travailleur amène les palettes à reconditionner en début de chaîne ; il enlève le film plastique qui enveloppe le tout et veille à évacuer les déchets. Un deuxième travailleur prend les boîtes à conserve 3 par 3 et les dispose en ligne sur un tapis

roulant où ces boîtes sont enveloppées de deux films plastiques, un par-dessous, un par-dessus. La machine coupe et soude ensemble ces deux films automatiquement, le tout passe sous un four dont la chaleur a pour effet de contracter le film plastique. A la sortie de ce four, un troisième travailleur appose une étiquette avec code-barres. Un quatrième range les packs sur un carton. Un cinquième travailleur range le carton de 4 packs sur la palette. Tout ceci au rythme de 20 packs de 3 boîtes par minute environ. Il y a évidemment parfois des ratés, comme par exemple lorsqu'une boîte mal positionnée bascule. Dans ce cas, les boîtes concernées sont rassemblées par le cinquième travailleur et renvoyées en début de chaîne ... Tout se déroule sans un mot, dans une ambiance quasi monacale. Un bel exemple de travail d'équipe !

Une grande diversité d'activités. Les ETA couvrent un large éventail d'activités. Selon le site de l'EWETA (Entente wallonne des Entreprises de Travail Adapté), les activités des ETA peuvent se classer dans des secteurs très divers, comme l'alimentation, les animaux, l'artisanat, le bâtiment, le bois, l'électricité, l'électronique, l'emballage, l'horticulture, l'imprimerie, la location, la mécanique, les métaux, le nettoyage, le papier, le plastique, la restauration, le textile et le verre. Voir à ce propos leur moteur de recherche <http://www.leseta.be/index.php>.

Au fil du temps, le travailleur peut être amené à évoluer. Il peut changer de fonction ou de type d'activité, selon l'évolution de ses capacités et ses ambitions.

Un équilibre délicat à trouver. Les ETA sont des entreprises comme les autres, en ce sens qu'elles doivent en permanence veiller à répondre aux besoins de leurs clients et à se maintenir à la pointe pour ne pas perdre de part de marché face à la concurrence. Mais elles sont aussi des entreprises *différentes*, en ce sens qu'elles emploient du personnel précaire, dont la productivité n'est sans doute pas toujours la plus élevée ou dont les aménagements de postes de travail grèvent les coûts. La différence de productivité est comblée par une subvention de l'AViQ, dépendant du niveau de handicap du travailleur. Cette perte de rendement est évaluée par un inspecteur de l'AViQ, préalablement à l'engagement du travailleur.

A noter que le budget de ces subventions est limité par la Région wallonne depuis plusieurs années, de sorte que chaque ETA ne peut dépasser un certain quota. Si un travailleur est engagé hors quota, la perte de rendement est à charge de l'ETA. On comprend qu'une telle situation est rare et que, dans ces conditions, le nombre de travailleurs avec handicap en ETA est limité. Une revendication des associations représentatives des personnes handicapées est de voir ce budget et ces quotas revus à la hausse. Mais les temps actuels de pénurie budgétaire ne sont guère favorables à une telle évolution ...

Un grand merci à Anne Lemestré, responsable communication et développement RH, ainsi qu'à Jean-Luc Pirnay et Hélène Renier, accompagnateurs sociaux, pour leur accueil et leurs explications, sans lesquelles la rédaction de cet article n'aurait pas été possible.

© Photos de Village N°1 Entreprises