l'entreprise & l'homme

Revue de l'ADIC Association Chrétienne des Dirigeants et Cadres

ANNÉE 2008 | DEUXIÈME TRIMESTRE | TRIMESTRIEL | 85e ANNÉE

NUMÉRO D'AGRÉMENT P0301151 - AVENUE KONRAD ADENAUER 8 - 1200 BRUXELLES - BUREAU DE DÉPÔT : CHARLEROI X

DOSSIER

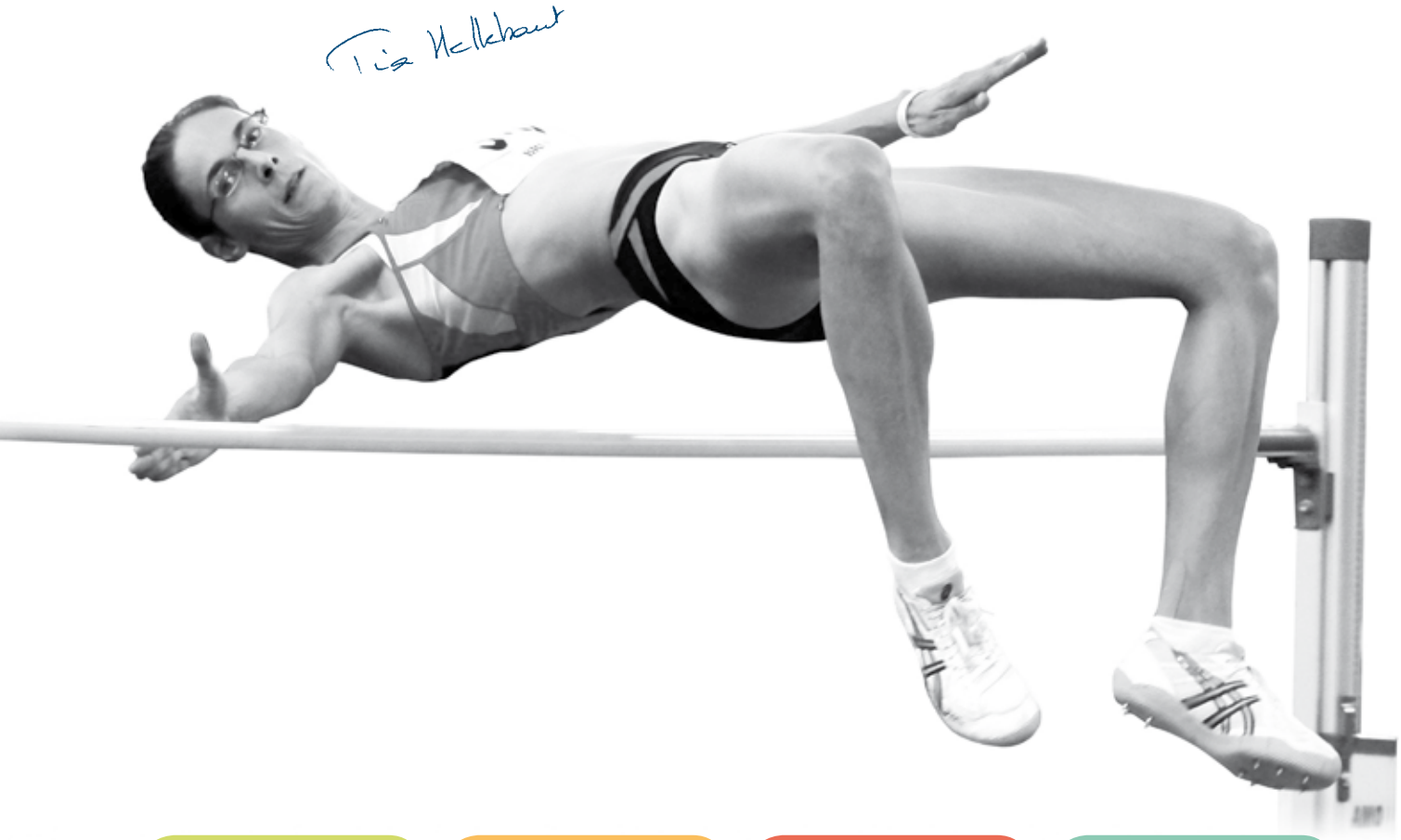
L'insertion professionnelle des handicapés : un pari réussi ?

2/2008

fautlefaire.be

A quelle hauteur placez-vous la barre ?

"Huit centimètres. Cela semble peu. En 2004, j'ai franchi 1m95 à Plovdiv. Aux championnats d'Europe à Göteborg, j'ai passé 2m03. Trois années d'entraînement intensif, de suivi, de coaching et de travail d'équipe. Trois années de progrès personnels qui m'ont fait gagner huit centimètres. Cela semble peu, mais ces huit centimètres m'ont permis d'atteindre le top européen. Et vous, à quelle hauteur placez-vous la barre ?"



STARTERS

INDÉPENDANTS

PME

MANAGERS RH

Prioritealhumain.be

Quels que soient vos défis professionnels, ils reposent en priorité sur le facteur humain. C'est celui-ci qui détermine à quelle hauteur vous placez la barre. Prenez donc soin de votre capital humain et valorisez-le de façon optimale. Comment ? Cliquez sur www.prioritealhumain.be et découvrez des solutions pratiques, un soutien pragmatique et des conseils sur mesure.

En tant que groupe de services RH intégré, Acerta est votre partenaire privilégié pour le guichet d'entreprises, la caisse d'assurances sociales, le secrétariat social, la caisse d'allocations familiales et le consulting. Et nous disposons d'un réseau d'agences qui couvre toute la Belgique. Cela signifie que vous pouvez compter sur nous dès que vos collaborateurs et vous-même souhaitez franchir un nouveau palier.

www.acerta.be

acerta

Priorité à l'humain.

SOMMAIRE 1

EDITO 1
Marc Van Ossel

DOSSIER
L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPÉS : UN PARI RÉUSSI ?

Emploi et Handicap
Anne Mikolajczak 2

Allier responsabilité sociétale et efficacité économique
Anne Mikolajczak 3-4

Une entreprise de travail adapté qui a des projets
Brigitte De Wolf-Cambier 5-7

Grain de vie, un modèle à suivre
Anne Mikolajczak 8-10

Entreprendre avec sa différence
Anne Mikolajczak 12-13

« J'ai eu de la chance ! »
Marianne Vanhecke 14-15

Garantir le respect des droits des personnes handicapées
Brigitte De Wolf-Cambier 16-17

Des chances égales sur le marché de l'emploi grâce à l'AWIPH
Marianne Vanhecke 18-19

Vers l'égalité des droits et des chances
Marianne Vanhecke 20-21

UNIAPAC
La Valeur des Valeurs 23
Homélie du Père Edouard Herr sj à Notre-Dame de Paris 24-25

ZOOM
Habitat et Humanisme 26-27
Brigitte De Wolf-Cambier

VIE DES ÉQUIPES
Conférence de Rudy Aernoudt 31

AGENDA 32

ÉDITORIAL

Marc Van Ossel, président de l'ADIC
Photo Archives

EDITORIAL

Voir les handicapés comme des personnes qui apportent une valeur ajoutée pour l'entreprise et non pas comme un groupe pour lequel il y a « un quota à respecter », faire comprendre aux personnes qui souffrent d'un handicap qu'elles doivent se prendre en main de manière proactive, sensibiliser les entreprises à la bonne intégration des personnes handicapées en veillant, par exemple, à l'accessibilité du poste de travail, voilà quelques uns des défis que nous, dirigeants et cadres, devons relever si nous voulons vraiment œuvrer pour une société fraternelle.

C'est la raison pour laquelle nous avons participé au salon Autonomies 2008 qui s'est tenu à Liège en février. Cet événement regroupe l'ensemble des partenaires du monde du handicap. L'ADIC y a animé une table ronde sur le thème « Entreprendre et travailler : opportunités et perspectives pour les personnes handicapées ». Des intervenants, entrepreneurs handicapés, professeurs d'université et responsables d'organismes et associations qui s'occupent des handicapés y ont donné des témoignages très personnels et interpellants, que vous découvrirez dans ce numéro.

J'espère qu'après l'avoir lu, vous vous joindrez, si ce n'est déjà le cas, à ceux qui travaillent au sein des entreprises pour une véritable intégration des handicapés.

Emploi et Handicap

Anne MIKOLAJCZAK

De gauche à droite : M. Mercier, V. Ghesquières, O. Toussaint, Y. Veulliet, J. Adam, B. Gillon, A. Klinkenberg
Photo : Archives

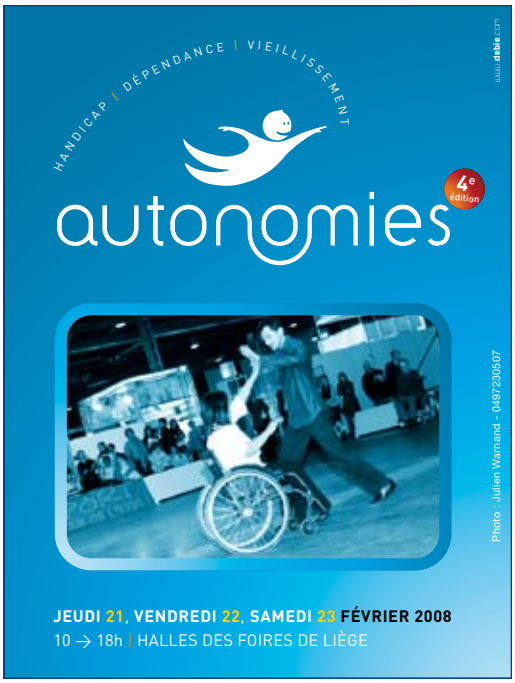
L'ADIC a tenu à être présente au salon Autonomies qui s'est tenu à Liège du 21 au 23 février dernier, en y organisant une table ronde sur le thème « Entreprendre et travailler : opportunités et perspectives pour les personnes handicapées ». Un titre pour une approche qui se voulait d'emblée positive et ouverte.

Nos invités, qu'ils soient handicapés ou non, ont prouvé par leur témoignage que travail, handicap et entreprise n'étaient pas incompatibles, au contraire. Jérôme Adam, aveugle depuis ses 15 ans, a lancé sa propre entreprise dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Yves Veulliet, paraplégique suite à un accident de moto, mène une carrière chez IBM comme n'importe qui d'autre. Olivier Toussaint, atteint d'une forme de myopathie, dirige une équipe de chercheurs en biologie aux Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur et a créé une spin off. Michel Mercier, malgré sa cécité, est directeur du département de Psychologie des mêmes facultés. Les Ateliers du Monceau emploient essentiellement des malentendants et l'asbl Grain de Vie fait travailler une vingtaine de jeunes inadaptés dans une boulangerie. Les uns ont trouvé en eux les ressources nécessaires pour avancer et développer leurs talents, les autres les ont découvertes, avec l'aide de personnalités généreuses et entreprenantes comme Alain Klinkenberg ou Vittorio De Santis. Cela ne veut pas dire que c'est facile, car les obstacles, les barrières et les réticences ne manquent pas. Il faut de l'énergie, de la volonté, de la persévérance. Et aussi, disent certains, de la chance !

Si nos invités nous ont parlé de leur expérience, ils le faisaient au nom de tous les handicapés, en plaidant pour un regard plus positif de la société à leur égard, une ouverture plus grande de la part des employeurs, une plus grande confiance dans leur potentiel. « Que l'on arrête d'assimiler handicap et incapacité » a demandé Jérôme Adam, qui était aussi l'invité d'honneur du Salon Autonomies. Nos invités se sont aussi adressés directement aux personnes handicapées : « Votre place dans le monde du travail dépend de la société, mais aussi de vous-même. Il n'y a pas de fatalité. On peut apprendre de ses échecs », témoigne Yves Veulliet, membre de l'équipe Diversité et Inclusion d'IBM.

Le travail est une source d'intégration sociale pour tout le monde, mais peut-être encore plus pour les personnes handicapées qui ont besoin de se sentir utiles à la société malgré leur handicap. Pour les y aider, si des progrès ont été réalisés, si des formules se développent comme les entreprises de travail adapté ou les entreprises d'insertion par le travail, il reste encore des choses à faire : sur le plan des représentations et de l'image, de l'accessibilité et de l'aménagement du poste de travail, de la formation, professionnelle et supérieure... « Il ne suffit pas de traiter le handicapé comme les autres, mais de l'insérer de manière adaptée », a insisté Véronique Ghesquière du Centre pour l'égalité des chances, qui a rappelé utilement la législation en vigueur en matière de discrimination non raciale. Il a été question également de la politique des quotas jugée diversement : si elle a le mérite de susciter une prise de conscience, d'attirer l'attention sur la situation des handicapés, elle montre ses limites et ne règle pas tous les problèmes.

Nos invités nous ont convaincus, entre autres, de deux choses importantes : la diversité est source de créativité et d'innovation et sa dimension humaine est essentielle. Pour prolonger la table ronde, pour aller plus loin, nous avons rencontré personnellement chacun de nos invités, comme vous le découvrirez dans ce numéro.



Allier responsabilité sociétale et efficacité économique

Yves Veulliet, paraplégique suite à un accident de moto à l'âge de 21 ans, est entré chez IBM en 1992. Depuis 2005, il fait partie de l'équipe Diversité et Inclusion de l'entreprise. Il y gère les programmes destinés à faciliter l'intégration des membres du personnel avec un handicap et travaille à l'élaboration de projets innovants leur permettant de vivre une expérience professionnelle harmonieuse.

Yves Veulliet
Photo : Archives

Anne MIKOLAJCZAK

E&H. : Vous éties le modérateur de la table ronde organisée par l'ADIC. Quelle impression vous laissent les témoignages et les échanges ?

Yves Veulliet : L'ADIC avait réuni des personnes de valeur qui, par leur témoignage, ont beaucoup apporté au débat sur le thème travail et handicap. Ils ont montré qu'il y avait bel et bien, au-delà des obstacles en tout genre, des opportunités et des perspectives pour les personnes handicapées, qu'elles pouvaient avoir un rôle dans la société. Ce que je regrette, c'est le petit nombre de personnes handicapées présentes dans la salle parmi le public. Je pense qu'elles ont toujours du mal à être confrontées à la curiosité et au regard des autres et redoutent des situations sources d'inconfort et de malaise. Si je comprends cette dimension psychologique, je crois cependant que le problème de perception est plus chez elles que chez les autres. Trop souvent ce sont elles-mêmes qui mettent les barrières. La société est plus ouverte et plus patiente qu'elles ne le pensent.

Regarder devant

E&H. : De votre accident à la fonction que vous occupez aujourd'hui chez IBM, comment avez-vous apprivoisé votre handicap ?

Y.V. : Après l'accident, on se réveille à l'hôpital et qu'est-ce qu'on se dit ? « Moi, paraplégique ? Pas possible ! Je suis jeune et sportif et, vous allez voir, à force d'exercices de rééducation, dans trois mois, je recommence à marcher ». Dans un premier temps, je ne voulais pas y croire et puis j'ai bien été forcé de me rendre compte que je ne pouvais plus bouger mes jambes. Après cette période de révolte vient alors une période d'acceptation, avec toutes les questions inévitables que l'on se pose à 21 ans : comment vais-je continuer mes études ? Comment vais-je sortir et rencontrer des filles ? Qu'est-ce que je vais faire dans la vie, bloqué dans une chaise roulante ? Cette phase peut être plus ou moins longue, cela dépend de votre personnalité et de l'aide que vous trouvez dans votre entourage familial. Plutôt que de me résigner et de me replier sur moi, j'ai choisi de voir ce que je pouvais faire et pas ce que j'avais perdu, de regarder devant et pas derrière, de ne pas comparer les deux vies, celle d'avant l'accident et celle d'après, de reconstruire. Mes questions étaient : que faire dans un monde qui me devenait en partie inaccessible ? A quoi consacrer l'énergie que j'avais en moi ? Comment trouver un travail, une place dans la société ?

E&H. : Vous avez alors entamé un vrai parcours professionnel chez IBM, comme tout le monde ?

Y.V. : J'étudiais l'histoire et la littérature à l'Ecole Normale de Mons quand

j'ai eu mon accident et j'ai dû arrêter car c'était devenu trop compliqué pour moi. Je me suis tourné vers autre chose. A l'hôpital, il y avait des ordinateurs à la disposition des patients pour s'exercer. J'en ai profité et j'ai acquis un petit bagage qui m'a permis d'occuper la fonction d'administrateur informatique de l'école primaire Saint Michel à mi-temps pendant deux ans. Fin 1991, j'ai présenté ma candidature chez IBM pour un poste d'assistant administratif dans un service de marketing et j'ai été retenu, malgré mon handicap. Il faut se rappeler qu'IBM est une société américaine et que les Etats-Unis, sensibilisés par le retour des nombreux invalides de la guerre du Vietnam, sont devenus un modèle pour faciliter l'intégration de la personne handicapée dans la société. Après 5 ans, je suis passé dans le service Public Affairs, et ensuite dans le département Business Consulting Services. C'est en 2005 que j'ai intégré l'équipe Diversité et Inclusion d'IBM Europe-Moyen-Orient-Afrique. Je coordonne aujourd'hui, au niveau international, les activités ayant trait à la diversité du personnel.

La diversité, du simple bon sens économique

E&H. : Parmi les programmes que vous développez, quel est celui que vous estimez le plus important ?

Y.V. : Un des programmes les plus importants dont je suis responsable est le "Partenariat Académique" dont le but est de faciliter l'intégration professionnelle des étudiants avec un handicap, provenant de diverses universités en Europe. Il est difficile pour IBM de trouver des personnes handicapées ayant le niveau de formation adéquat parce qu'il est difficile pour ces personnes de mener de longues études universitaires, en raison d'une série d'obstacles liés à l'accessibilité physique et virtuelle. Ma mission est de négocier des partenariats avec des universités par lesquels IBM fournit son expertise dans le domaine informatique et les technologies en général et en échange demande aux universités de lui fournir une liste de candidats en fin d'étude, prêts à venir faire un stage chez IBM. Pour ces étudiants, c'est une façon de se rendre compte si, oui ou non, ils sont faits pour travailler dans un environnement commercial et pour IBM, c'est une manière de créer une sorte de pipeline de talents qu'elle pourra engager plus tard. Pour IBM, la diversité relève du simple bon sens économique. Avoir un personnel qui reflète la diversité de la société permet de mieux comprendre et d'anticiper les besoins de cette société. Par ailleurs, pour des entreprises comme IBM, il est essentiel de dénicher les talents et d'engager les bonnes personnes. Or il y en a dans toutes les catégories de la population. Il faut donc absolument aller les chercher là où elles se trouvent.

E&H. : Combien de personnes handicapées compte IBM ? Que pensez-vous de la formule des quotas ?

Y.V. : Les personnes handicapées représentent 3% du personnel d'IBM. Ceci dit, la formule des quotas n'est pas la solution idéale. Elle apporte certes un éclairage sur les handicapés, mais elle est négative pour le patron parce que coercitive, et négative pour la personne handicapée parce que non valorisante pour elle. Il faut plutôt parier sur le bon sens de l'entreprise, la bonne volonté de la personne handicapée, sa valeur ajoutée.

E&H. : Quels sont les résultats des actions menées ? Même si cela marche chez IBM, ne rencontrez-vous pas certains problèmes ?

Y.V. : C'est très lent. Même chez IBM, qui a la structure adéquate, tout n'est pas parfait. Il y a aussi comme ailleurs des tensions, des inhibitions, des craintes. Soyons concrets. Je suis chef de vente et je n'ai jamais eu de personne handicapée dans mon équipe et l'on vient me dire : dorénavant, tu auras un paraplégique parmi tes vendeurs. Responsable de huit vendeurs qui se déplacent, circulent en voiture, vont en clientèle, je vais bien sûr me poser des questions : que vais-je faire avec lui ? Va-t-il aller chez les clients ? Si le client se trouve au 3e étage sans ascenseur, comment va faire le paraplégique ? Quelle perception le client va-t-il avoir de mon vendeur ? Cela ne va-t-il pas créer un malaise ? Est-ce que je ne risque pas de perdre du business ? Je suis prêt à prendre la personne handicapée mais elle doit me prouver qu'elle sera valable dans mon équipe. Il faut que la personne handicapée connaisse ses possibilités et ses limites, qu'elle les exprime clairement et qu'ensuite elle soit honnête avec son patron et l'informe s'il y a un problème. A ce moment-là, on peut trouver des ressources en interne. On a créé des programmes qui aident à résoudre ce genre de problème. Car il y a toujours une solution. Simplement, il faut la chercher, et encourager la personne handicapée à la proposer elle-même, à être pro-active.

C'est moi qui suis le chef de la rampe

E&H. : Vous travaillez alors étroitement avec le service des ressources humaines ?

Y.V. : Oui, tout à fait. La plupart du temps, on parle du rôle du monde de l'éducation, des pouvoirs publics, des employeurs et très peu du rôle des personnes handicapées elles-mêmes. Nous avons mis au point un cours qui les aide à prendre conscience qu'elles sont aussi acteurs de leur vie. Il ne faut pas se contenter par exemple d'envoyer son CV à une société commerciale et de simplement attendre qu'elle appelle. Parce qu'elle ne va pas rappeler, le mot handicap va lui faire peur. Si l'on n'a pas de réponse, il faut être proactif, prendre contact avec la société et oser poser la question : est-ce mon handicap qui pose problème ? Si la réponse est oui, demander pourquoi et proposer d'en discuter. Ce sera plus constructif. L'échec est vécu de manière dramatique par la personne handicapée car l'échec la remet face à son handicap. Elle doit arriver à se dire qu'il y a toujours moyen d'apprendre quelque chose, même d'un échec. Le cours en question est donné par deux personnes qui sont elles-mêmes handicapées et vise trois objectifs : faire prendre conscience aux personnes handicapées que l'évolution de leur carrière dépend aussi d'elles, de leur état psychologique, leur donner des astuces pour enlever le plus de barrières possible et leur faire perdre la crainte de l'échec.

E&H. : Quel serait votre principal message aux employeurs ?

Y.V. : Je voudrais leur dire avant tout : soyez ouverts. Prenez conscience de la valeur ajoutée des personnes handicapées, ne vous accrochez pas à une mauvaise expérience, n'ayez pas peur et soyez patients. Une relation de travail est aussi une relation humaine.

yves_veuillet@be.ibm.com

Une entreprise de travail adapté qui a des projets

Enthousiaste et déterminé, Alain Klinkenberg dirige l'asbl Ateliers du Monceau. Spécialisée dans les activités liées au secteur du bois, cette entreprise attentive aux particularités des malentendants a connu au cours de ces dernières années une croissance significative. Il nous parle de cet atelier « bilingue » et de ses futurs projets.

Alain Klinkenberg
Photo : Archives

Brigitte DE WOLF-CAMBIER

E&H. : Quel est l'objectif principal poursuivi par l'asbl Ateliers du Monceau ?

Alain Klinkenberg : Au cœur du zoning industriel de Grâce-Hollogne s'est développée, depuis quelques années, l'asbl Ateliers du Monceau. Cette entreprise de travail adapté a été créée en 1985, à Méry-Tilff, à l'initiative de membres de l'APEDAF (Association des Parents d'Enfants Déficients Auditifs). Elle a pour objectif social l'intégration des personnes handicapées, prioritairement les personnes sourdes et malentendantes, en leur procurant un emploi lucratif et un accès à une certaine autonomie.

E&H. : Comment avez-vous rejoint les Ateliers du Monceau ? Pouvez-vous nous expliquer votre parcours ?

A.K. : Je suis fils de parents sourds. Depuis tout petit, je pratique la langue des signes et j'ai été imprégné de la culture sourde. Il m'a fallu plusieurs années avant de me rendre compte de l'ampleur des difficultés d'intégration que les personnes sourdes rencontrent. Pour elles, j'ai officié plusieurs années comme interprète bénévole, notamment lorsque j'enseignais les mathématiques à l'Institut Saint Laurent. En parallèle à cette qualification scientifique, j'ai suivi une formation en sciences économiques. Ces diverses compétences et ma connaissance des personnes sourdes ont probablement poussé les administrateurs fondateurs à me demander de diriger les premiers travailleurs de l'asbl en août 1985. J'ai ensuite eu la grande chance d'être guidé par une équipe d'administrateurs compétents, avec une mention particulière à Albert Ghysens, ancien directeur général de la S.A. Vieille Montagne - Union Minière qui fut mon principal formateur.

E&H. : La cible des travailleurs actifs dans l'entreprise de travail adapté a-t-elle été élargie ?

A.K. : Rapidement la nécessité d'élargir l'accès à d'autres travailleurs s'est fait sentir pour éviter de cantonner les personnes sourdes dans un ghetto. Des personnes malentendantes ont rejoint la petite équipe de départ. Un peu plus tard, des personnes présentant un handicap mental léger ou de type caractériel ont aussi été intégrées.

Ateliers du Monceau
Photo : Archives

E&H. : Est-il difficile pour une personne malentendante de s'insérer dans le circuit du travail ?

A.K. : La plupart des travailleurs sourds éprouvent de grandes difficultés à s'intégrer dans le circuit du travail. Souvent sous-qualifiés, parfois profondément découragés par des expériences d'échecs et de rejets dans des entreprises « normales ». Aux Ateliers du Monceau, ils s'intègrent dans une entreprise qui est vraiment **LEUR** entreprise.

Atelier bilingue

E&H. : L'originalité des Ateliers du Monceau est de se profiler comme un atelier bilingue ?

A.K. : En effet, l'asbl Ateliers du Monceau est, en Europe, le premier atelier bilingue langue des signes - français. La langue des signes y est utilisée à tous les niveaux, afin de faciliter l'apprentissage et la communication interne. La « culture » et la psychologie des sourds sont également prises en compte. Je suis enfant de parents sourds et parfait bilingue. Le personnel d'encadrement et des ouvriers entendants sont formés à la langue des signes. Cette structure spécifique permet, au travailleur sourd ou malentendant, de recevoir facilement toute information utile à la réalisation et à la finalité de son travail et garantit une atmosphère propice à la communication, à l'échange et à la collaboration.

E&H. : Le bois est votre secteur d'activité ?

A.K. : A l'origine, la petite équipe de Tilff a démarré ses activités dans le domaine du bois. Ce matériau reste encore actuellement le point commun de l'ensemble des productions.

- Le démarrage de l'atelier a été assuré par une activité neuve à l'époque dans notre région : *le triage et la réparation des palettes*. Ce secteur d'activité s'est considérablement développé : les Ateliers du Monceau sont le leader du domaine en Wallonie et occupent la deuxième place dans le Benelux. Ce métier nécessite des aptitudes plus physiques, particulièrement adaptées aux personnes caractérielles.

- Cette activité a débouché sur une voie nouvelle prometteuse à long terme qui est le *broyage des déchets* de bois avec valorisation de l'énergie. L'ensemble de nos locaux est chauffé grâce à deux chaudières à bois alimentées par un broyeur. Des projets de plus grande envergure dans ce domaine sont en voie de réalisation.

- Le secteur de *la caisserie - paletterie* propose à la clientèle un service complet dans la réalisation de caisses, pallox's (caisses destinées au stockage de fruits) et palettes de toutes dimensions. La mise en caisse du matériel sur site, de même que la réparation des caisses et pallox's, peuvent être également assurées par une équipe mobile. Un contrat d'exclusivité de fourniture de l'ensemble des emballages en bois pour le groupe Arcelor-Mittal en Belgique vient d'être signé.

- Des installations de *rabotage et tronçonnage* permettent la préparation du bois pour la production propre et pour les utilisateurs de bois, avec rapidité et flexibilité.

- Une section de *petite menuiserie* où sont réalisés essentiellement des panneaux acoustiques a pu se développer en s'appuyant sur les progrès réalisés par le personnel grâce aux formations. Ce métier convient particulièrement bien aux personnes sourdes, toujours très méticuleuses, soucieuses d'un travail bien fait. La construction de maisons en bois est envisagée dans les prochaines années. Dans le cadre du prolongement du Plan Marshall, un projet basé sur l'éco-construction pourrait être développé en synergie avec d'autres entreprises commerciales classiques.

E&H. : Combien de personnes travaillent dans l'atelier ?

A.K. : La petite équipe de sept travailleurs qui occupait une partie d'une usine à Tilff s'est élargie progressivement mais considérablement : actuellement, le personnel compte environ 89 personnes, dont plus de la moitié sont malentendantes. L'entreprise génère un chiffre d'affaires de plus de 5,2 millions d'euros. Le site actuel de Grâce-Hollogne s'étend sur 6 ha où s'étalent de vastes locaux neufs, entourés de zones de stockage.

Cette progression constante a pu se réaliser grâce au courage, à l'assiduité et à l'esprit d'équipe des travailleurs et du staff d'encadrement, grâce aussi à la priorité accordée à la relation humaine : prendre le temps d'écouter, d'expliquer, de comprendre et de se faire comprendre. L'asbl s'appuie également sur un groupe d'administrateurs bénévoles et dynamiques. Les pouvoirs publics ont aussi assuré le développement de l'entreprise au travers des subsides de l'AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration de la personne handicapée).
La progression de l'entreprise s'est basée sur un vaste programme de formation, proposant à chaque membre

Ateliers du Monceau
Photo : Archives

du personnel plusieurs possibilités d'apprentissage dans des domaines variés (techniques diverses du bois - chauffeur - cariste - sécurité et hygiène - informatique - langue des signes…).

Promouvoir les talents

E&H. : Une expérience, selon vous, positive ?

A.K. : Malgré tous les obstacles à franchir aussi bien pour les travailleurs que pour les initiateurs de projets, l'expérience des Ateliers du Monceau apporte un message très positif : chacun apporte sa pierre à l'édifice, chacun a une qualité qui peut servir au bien commun. Cela change notre regard et cela change la position du travailleur handicapé par rapport à la maîtrise qu'il peut avoir de son existence : le travailleur handicapé n'est plus un bénéficiaire passif, mais un acteur à part entière de sa progression personnelle et de la progression commune de l'entreprise.
Tous les jours, je salue individuellement les personnes handicapées occupées au sein des Ateliers du Monceau et elles me regardent avec un large sourire. Souvent, elles me font une tape amicale sur l'épaule en me disant « J'espère que tu vas bien ». Elles ont un handicap et elles savent que demain il leur faudra vivre avec celui-ci. Cela ne les empêche pas de sourire, d'avoir de l'humour et d'envisager l'avenir positivement, en étant considérées comme membres à part entière de la société et constructeurs de leur avenir.
Nous avons la chance de ne pas connaître les restrictions qu'elles subissent au quotidien. Chaque jour, par leur sourire, elles me le rappellent et je leur en suis très reconnaissant.
Chacun doit comprendre que les talents, certes inégaux, que toute personne possède doivent être détectés et mis en valeur. L'égalité des chances que l'on doit accorder n'est pas celle des contributions, elle est celle des possibilités de participer à l'œuvre commune, à la mesure de ce que l'on a reçu et pu développer. Pour les personnes que les circonstances ont dotées de plus d'aptitudes, le devoir de contribution est plus fort et plus exigeant. Qu'elles sachent que cette ouverture à autrui leur ouvrira le cœur et qu'elles seront davantage elles-mêmes parce qu'elles auront fraternellement partagé.

E&H. : L'atelier bénéfice aujourd'hui de subsides. A terme, vous souhaiteriez qu'il soit le plus autonome possible. Pouvez-vous nous expliquer comment ?

A.K. : Les Ateliers du Monceau essaient de tendre vers un maximum d'autonomie. Les clients ont les mêmes exigences avec notre entreprise qu'avec les autres entreprises commerciales. Afin de répondre au cahier des charges, nous devons posséder une infrastructure composée d'équipements modernes et adaptés. La formation du personnel doit être une préoccupation permanente. Suite aux restrictions budgétaires, les pouvoirs publics interviennent proportionnellement de moins en moins dans les frais de personnel. A la création de l'asbl, les subsides pour les salaires représentaient +/-70% du chiffre d'affaires, soit un peu plus de 40% des recettes. En 2007, ces subsides représentent ± 24% du chiffre d'affaires, soit moins de 20% des recettes. Ce n'est pas beaucoup mais c'est indispensable. La diminution des subsides impose une gestion de plus en plus industrielle et économique. L'être est toujours privilégié par rapport à l'avoir, mais les ateliers protégés ont disparu pour laisser place aux entreprises de travail adapté.

L'être est toujours privilégié par rapport à l'avoir, mais les ateliers protégés ont disparu pour laisser place aux entreprises de travail adapté.

www.dumonceau.be

AGV
Agence Générale du Verre
LE VERRE CINTRÉ
Vitrage simple
Vitrage feuilleté
Vitrage trempé
Vitrage Isolant
Notre équipe est à votre disposition.
S.A. AGV A.G.
Agence Générale du Verre
Euregiostraße 12
B - 4700 Eupen
Tél. ++32 87 56 12 53
Fax ++32 87 56 12 54
E-mail info@agv.be
Web www.agv.be

Grain de vie, un modèle à suivre

L'asbl Grain de Vie produit du pain avec des jeunes inadaptés, handicapés ou psychiquement fragiles. Son objectif est de leur trouver une place valorisante dans la société. Baudouin Gillon, administrateur trésorier, y consacre une grande partie de son temps et ses compétences et lui insuffle, avec beaucoup d'autres, son énergie et son enthousiasme. Il faut dire que les progrès réalisés par les jeunes sont encourageants et ont poussé l'association à transformer une maison en atelier de boulangerie pour en augmenter la capacité d'accueil.

Baudouin Gillon
Photo : Archives

Anne MIKOLAJCZAK

E&H. : Quel est l'historique du projet Grain de Vie ? Qui en sont les initiateurs ?

Baudouin Gillon : L'association Grain de Vie est née en 1997, à l'initiative de Bernadette et Vittorio De Santis. Ayant eux-mêmes connu des difficultés personnelles sur le plan professionnel, Bernadette et Vittorio se sont rendu compte que les personnes en situation de fragilité devaient vraiment être mieux aidées pour s'insérer dans la société. Vittorio travaillait dans une société de consultance, active auprès de l'Union européenne dans le domaine agricole, qui a dû licencier en une fois 50 personnes dont lui. Il avait 53 ans. En même temps, son épouse a connu des problèmes de surdité qui l'ont obligée à quitter l'école où elle enseignait à de jeunes handicapés. Cela a été un choc émotionnel important pour eux. Ils ont cherché comment rebondir et sont tombés, en France, sur des personnes qui avaient monté une boulangerie artisanale où ils faisaient travailler des personnes handicapées. Ils ont été séduits et sont rentrés en Belgique avec l'idée de lancer le même genre d'initiative, mais sans un franc devant eux. Ils ont trouvé un boulanger par hasard qui a tout de suite adhéré à leur projet et leur a proposé d'occuper son atelier pour commencer. C'était au départ un projet complètement fou mais à chaque étape, des solutions se sont présentées.

Boulangerie Grain de Vie
Photo : Archives

Valoriser les capacités de chacun

E&H. : On présente Grain de Vie un peu comme un modèle. Quels sont ses objectifs, les aspects novateurs de son projet ?

B.G. : Au départ, il y a un constat : une fois que les jeunes en situation de fragilité sortent du système scolaire, il n'y a plus rien pour les faire grandir. Des structures les accueillent et les occupent mais

Boulangerie Grain de Vie
Photo : Archives

on n'essaye pas de les intégrer, de les mener plus loin que leurs soi-disant limites. Grain de Vie veut contribuer à combler ce manque. Elle prend en charge des jeunes inadaptés, en difficulté d'intégration sociale, et valorise leurs capacités personnelles afin de mieux les insérer dans la vie de la société. L'objectif poursuivi s'appuie sur la conviction profonde que toute personne, même la plus démunie, possède en elle d'innombrables ressources. En permettant aux personnes éprouvées par la vie de développer les leurs, on les aide à s'épanouir et à grandir. Grain de Vie concentre son action principalement sur trois aspects : la (re)socialisation, la (re)structuration et la thérapie par le travail du pain. En effet, s'il est indéniable que le travail peut participer à forger une image sociale positive, il peut également contribuer à se structurer personnellement. Quant à la fabrication du pain, grâce à la mobilisation des cinq sens, l'apprentissage du travail en équipe et la participation à un travail utile dont le produit s'insère dans le circuit commercial, elle engendre rapidement des résultats. (Voir l'encadré « La bonne odeur du pain ! »)

E&H. : Concrètement, où et comment êtes-vous installés, quelles sont les activités de la boulangerie, ses produits, ses clients ?

B.G. : Nous sommes aujourd'hui installés dans une maison, non loin de la gare de Waterloo, que nous avons achetée et transformée entre fin 2001 et juillet 2005. Le bâtiment ancien qui a été agrandi fait 300 m². Il comprend un atelier de boulangerie, un point de vente des produits fabriqués par nos jeunes, un atelier cuisine/salle à manger qui permet aussi d'accueillir les parents et amis des jeunes, un lieu de relaxation, un bureau administratif, une petite chapelle et un sous-sol avec installations sanitaires adéquates. Outre la fabrication du pain et de ses dérivés, on prépare dans nos locaux des repas pour l'ensemble des personnes présentes, des sandwichs fourrés pour les écoles que nous livrons nous-mêmes avec une petite camionnette acquise entre autres avec l'aide de Cap 48, et tout ce que l'on nous commande : tartes, pains surprises, pizzas, quiches etc.
Nous assurons aussi des livraisons de pain à deux centres de réfugiés, aux Petites Sœurs des Pauvres de la rue Haute, qui ont une clientèle sociale et une maison de repos, et bientôt à une autre association des Marolles. Pour pouvoir assurer ces livraisons qui nous procurent du travail pour nos jeunes, nous nous faisons sponsoriser. Des gens ont besoin d'être aidés, nous avons besoin d'avoir du travail pour les jeunes. Faisons d'une pierre deux coups. L'idéal, c'est de trouver des personnes prêtes à sponsoriser la vente de pain à prix réduit et même gratuit à ceux qui en ont vraiment besoin. Ainsi les jeunes que nous aidons aident d'autres personnes qui ont besoin d'être aidées. Et ils en sont fiers. C'est le cercle vertueux de la solidarité avec et entre les plus faibles.

L'indispensable bénévolat

E&H. : Tout ce que vous faites représente pas mal d'efforts, du temps, des ressources financières, humaines. Comment faites-vous ?

B.G. : Le projet immobilier (600.000 euros) a été financé par un prêt bancaire, par fonds propres et par des dons (entre autres CAP48 pour 20.000,00 € en 2003, ce qui nous a permis d'acheter un four) et divers prêts sans intérêts octroyés par des personnes sympathisantes. Vu la productivité différente par rapport à une boulangerie traditionnelle, la vente de nos produits ne permet de couvrir que les frais variables et nous avons donc à financer tous les investissements par des dons et l'organisation d'événements, afin de pouvoir assurer la pérennité de l'association. Nous avons le soutien de la Fondation Roi Baudouin et de différentes organisations qui nous aident de manière ponctuelle, comme Cap48 ou la Fondation Reine Paola, sans compter de nombreux clubs services. Le seul subside que nous recevons est un subside du Forem qui représente environ un tiers de la rémunération de notre boulanger.

Boulangerie Grain de Vie
Photo : Archives

Les jeunes que nous accueillons sont encadrés par 42 volontaires (nous comptons un bénévole pour deux jeunes handicapés). Les équipes se relayent chaque semaine dans l'atelier boulangerie, la cuisine et le magasin. Nous avons un comité de direction composé de cinq administrateurs et deux membres dont Stéphan Tosberg, notre boulanger, et un conseil d'administration qui se réunit au moins deux fois par an, le tout contrôlé par une assemblée générale composée de 34 membres. Tout ce monde est nécessaire pour l'accompagnement des jeunes, la gestion administrative, la recherche de fonds, les démarches et les contacts, l'organisation d'événements…

E&H. : Vous avez d'autres projets ?

B.G. : Oui, un de nos objectifs est de permettre à ceux qui sont un plus avancés de travailler à un rythme différent et de faire des choses plus difficiles à réaliser, avec l'idée de les remettre un jour dans le circuit normal du travail. Comme nous avons aujourd'hui l'infrastructure, nous étudions le projet de créer, à côté de l'asbl, une entreprise d'insertion, à but social. Cette entreprise d'insertion permettrait de suivre ceux qui n'ont plus besoin de Grain de Vie et d'assurer la transition entre l'accueil de jour qu'ils ont aujourd'hui et le milieu du travail. Le temps de leur apprendre à arriver à l'heure, à avoir un minimum de discipline, de les rendre petit à petit capables d'être engagés un jour dans n'importe quelle boulangerie, de s'intégrer dans un environnement de travail normal. Ce n'est pas simple, il faut trouver les bonnes personnes, faire de nombreuses démarches… mais on y croit vraiment.

Grain de Vie
Rue de la Station, 122 • 1410 Waterloo • Tél. 02353 20 66
graindevie@skynet.be

COMPAGNIE DU
BOIS SAUVAGE

COMPAGNIE DU
BOIS SAUVAGE

Rue du Bois Sauvage, 17

B-1000 Bruxelles

0032-2-227.54.50

www.bois-sauvage.be

Par sympathie

La bonne odeur du pain !

En préambule à notre visite, Jean-Marc apporte des petits sandwichs. L'accueil est sympathique. Il explique qu'il a eu la grippe. Au début, il ne voulait rien faire d'autre que brosser et puis, petit à petit, il s'est débloqué et a accepté de travailler dans l'atelier. « Ces jeunes peuvent faire beaucoup plus que ce que l'on croit, mais il faut du temps, explique Baudouin Gillon. Après un an, la différence est à peine perceptible. Après trois ans par contre, elle est énorme.»

Séverine, Grégory, Isaline, Jean-Marc, Ariane, Naomi, Christopher, Dominique, Mélanie, Léopold, Sophie, Alexis, Pascaline, Elisabeth, Geoffroy et Françoise. Ils sont 17 jeunes accueillis par Grain de Vie, sur la base d'une demande personnelle.

Travailler dans une boulangerie est une activité physique, équilibrante et valorisante. Ecoutons Stéphane, le maître boulanger. « Les huit à dix jeunes qui travaillent, chaque jour, dans notre atelier se découvrent par la manipulation de la pâte qui est une matière vivante, tiède et molle. Travailler la pâte, c'est doux, ce n'est pas agressif, ce n'est pas frustrant, comme pourrait l'être le travail du fer ou du bois. La pâte est aussi un produit qui évolue, qui change. On part de la matière première - l'eau, la farine- et l'on voit leur transformation. La manipulation de la pâte a un effet apaisant. En la travaillant, les jeunes se concentrent sur autre chose que leurs problèmes. Ils doivent aussi collaborer avec les autres, travailler en équipe, apprendre à avoir un peu de rigueur. Mais il faut être attentifs. Les objectifs sont adaptés à la capacité de chacun. Ainsi, si j'ai besoin de faire un travail de précision, je fais appel à Dominique. »

« Un des grands atouts de notre atelier de boulangerie, c'est que l'on commence à 9 heures, poursuit-il. En trois heures, les jeunes constatent le résultat du travail auquel ils ont participé, et découvrent à 11h30 la bonne odeur du pain qui cuit. Ils peuvent repartir chez eux en ramenant le fruit de leur travail. Certains vont même vendre leur pain dans le magasin, avec la fierté de pouvoir servir quelque chose qu'ils ont fait eux-mêmes. Aujourd'hui, c'est le tour de Léopold. La démarche n'est pas toujours facile car il faut affronter le regard d'un inconnu, être précis, calculer. De nombreux clients viennent d'une manière régulière pour la qualité de notre pain et s'attachent à la rencontre avec les jeunes qui les reconnaissent. De toute manière, il y a toujours un bénévole pour les épauler ».

Pour éviter la monotonie et favoriser l'apprentissage, un programme d'activité variées (cuisine, vaisselle, préparation du pain, des sandwichs, magasin,…) est mis en place. « Nous travaillons en deux phases. La pâte est conservée dans un frigo puis cuite au four le lendemain matin à 6 heures. Il n'est pas possible de demander aux jeunes de venir si tôt. L'atmosphère tropicale qui règne dans l'atelier fatigue. Il faut les aider à se mettre dans de bonnes conditions ». Cela sent bon le pain. Au programme aujourd'hui, les baguettes !

Que préférez-vous recevoir de votre banque : un sac de sport, un agenda ou un monde meilleur ?

Votre choix est déjà fait?

Ou peut-être voulez-vous d'abord savoir de quel sac de sport il s'agit ? Est-ce un de ces sacs bon marché dans une couleur criarde ou en faux cuir qui vous permettra de briller dans les meilleurs clubs de fitness de Londres et Milan ? Si c'est à vos petits-enfants que vous pensez en premier lieu, mieux vaut éliminer immédiatement l'agenda. Mais comme rien ne dit que vos chers petits aimeront le sport, leur laisser un monde meilleur semble à priori le meilleur choix. Mais avant de vous décider, lisez plutôt la suite...

C'est possible.

Une banque qui croit en un monde meilleur? Certains diront: quand les poules auront des dents... Et pourtant, la Banque Triodos est entièrement construite autour de cette philosophie: investir dans le durable, tout le durable et rien que le durable. Votre épargne et vos placements seront uniquement investis dans des entreprises et des projets qui répondent à des critères sociaux, éthiques ou écologiques très précis. Un exemple? Pour ses fonds de placements, Triodos a engagé des spécialistes qui passent toutes les entreprises à la loupe. Et ne retiennent que celles qui leur paraissent véritablement durables. Cette page ne serait pas assez longue pour vous faire la liste des critères qu'ils utilisent. Mais vous pouvez les découvrir en détail sur le site triodos.be.

Si l'argent est l'origine de tous les maux, il en est aussi la fin.

Le monde tourne autour de l'argent. Ce n'est certainement pas la Banque Triodos qui dira le contraire. Une banque reste évidemment une banque. Mais ce qui compte vraiment c'est ce que cette banque fait avec cet argent. Il suffit d'écouter les manifestants rue de la Loi ou les clients du café du commerce: "Tout ça, c'est la faute du capitalisme". C'est une opinion certes peu nuancée, mais qui n'est pas forcément fausse. En rassemblant l'épargne de millions de petits et grands épargnants, on obtient évidemment des moyens très importants. Mais le vrai problème, c'est que vous ignorez très souvent comment sont utilisés ces moyens. Imaginez un instant que votre épargne serve à financer une entreprise peu scrupuleuse ou polluante. À exploiter des travailleurs dans un coin reculé du Tiers-Monde. Ou pire encore, que votre argent deviennent finalement le nerf d'une guerre peu glorieuse. Et oui, l'argent est la source de bien des injustices. Mais s'il est l'origine de bien des problèmes, l'argent peut aussi être une solution à ces problèmes. Voilà l'alternative que vous propose la Banque Triodos. Une réelle opportunité de contribuer à ces solutions en épargnant et en investissant de façon 100% durable.

Une alternative professionnelle.

La Banque Triodos prend votre épargne très au sérieux. Chez nous, les particuliers comme les professionnels peuvent compter sur un service soigné, des gestionnaires professionnels et un système internet banking très convivial. Et nous ne sommes pas peu fiers de pouvoir vous proposer une large palette de solutions pour votre épargne et vos placements. Et de vous garantir que ces produits financiers vous rapportent autant que dans une autre grande banque.

Un monde meilleur avec votre épargne.

Voilà. Maintenant que vous savez que vous pouvez désormais investir votre épargne de façon 100% durable avec le même rendement et le même service, c'est à vous de décider.

Optez pour un monde meilleur: visitez notre site triodos.be ou téléphonez au 02 548 28 52

Banque Triodos
La banque durable

Jérôme Adam
Photo : Archives

A 30 ans, Jérôme Adam, qui a perdu la vue à l'âge de 15 ans, ne s'attarde pas trop sur son handicap et se présente d'emblée comme un entrepreneur. Il faut dire que sa cécité ne l'a pas empêché d'avoir des projets mais lui a plutôt donné des idées et l'a poussé à se lancer dans l'aventure entrepreneuriale. Car pour le créateur de EasyLife Conseil, invité d'honneur du Salon Autonomies 2008, entreprendre, ce n'est pas seulement créer sa « boîte », c'est aussi un état d'esprit, une façon d'être.

Entreprendre avec sa différence

Anne MIKOLAJCZAK

E&H. : Quand vous avez dû vous rendre à l'évidence que vous aviez perdu la vue pour de bon, comment avez-vous réagi ? En pleine adolescence, cela a dû être vraiment dur…

Jérôme Adam : J'ai mis bien sûr du temps pour accepter mon handicap, pour le digérer. Je suis passé par des phases d'aigreur et d'agressivité. Mais mon caractère volontaire, mon désir d'être autonome ont pris le dessus et m'ont aidé à braver les obstacles. Je me suis mis à écouter/lire des livres audio, à rechercher des solutions pratiques pour me faciliter la vie. Avant tout, je voulais vivre normalement, comme tout le monde. J'ai voulu continuer à aller à des matchs de foot, au cinéma… Je ne dis pas que c'était facile mais j'avais le tempérament pour ne pas baisser les bras. Il faut réussir à continuer de s'investir pendant les phases d'acceptation de son handicap. C'est ainsi qu'après deux ans passés à l'Institut national des jeunes aveugles, je suis revenu dans mon lycée de Reims et j'ai passé mon bac. J'ai ensuite intégré Sciences Po puis l'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (ESSEC).

Le handicap, source d'innovations pour tous

E&H. : Quels sont les moments clés, les expériences et les rencontres qui vous ont amené à créer votre propre entreprise à 23 ans seulement ?

J.A. : A la fin de ma deuxième année d'études à Sciences-Po, j'ai effectué un stage dans les laboratoires Vichy de L'Oréal qui m'a beaucoup marqué. Je devais imaginer les moyens de faciliter l'accès à la cosmétique des personnes handicapées visuelles. J'ai suggéré la mise en place d'un serveur vocal pour informer et conseiller sur le choix et l'utilisation des produits, pour proposer différents services tels que la possibilité de recevoir à domicile son programme de soin du visage personnalisé. Pour moi, ce serveur pouvait aussi être utile à d'autres personnes, comme les personnes âgées, et à toutes celles qui cherchent plus d'informations. Le handicap pouvait être une source d'innovations utiles à tous.

E&H. : Vous vouliez donc développer une approche différente du handicap ?

J.A. : Oui, c'est tout à fait cela. Avec cet objectif en tête, je suis parti aux Etats-Unis, dans le cadre de mes études à l'ESSEC, pour compléter ma formation en management. J'ai pu y réaliser une « *independent study* » afin de trouver un concept permettant de rassembler tout le monde sans se focaliser sur le handicap. J'ai été aidé et soutenu dans ma recherche par mon professeur de marketing. Nous avons travaillé ensemble sur l'expression « *user friendly* » et nous l'avons déclinée en « *visual friendly* » pour l'appliquer à l'ergonomie et aux interfaces visuelles. Pour moi, il s'agissait de répondre à deux impératifs : social d'une part avec l'intégration des personnes handicapées parmi tous les citoyens, économique d'autre part

avec l'élargissement de la cible et ainsi l'optimisation du retour sur investissement. De retour en France, j'ai suivi un cours d'entrepreneuriat à l'ESSEC, affiné mon projet d'entreprise avec deux étudiantes, pour enfin me lancer dans l'aventure avec trois associés. Je n'aurais pu le faire sans l'appui de mon professeur d'entrepreneuriat qui a soutenu notre projet de jeune entreprise, en nous offrant la possibilité de rejoindre l'incubateur qu'il venait de créer. Ces rencontres avec ces deux professeurs qui m'ont encouragé et ont cru en moi ont été déterminantes dans mon parcours professionnel.

E&H. : Même si vous avez été soutenu, la création d'une entreprise, c'est tout de même un parcours du combattant ?

J.A. : Nous avions notamment pour objectif l'élaboration d'un logiciel destiné à améliorer la lisibilité des pages Web sur l'écran de l'ordinateur et d'en simplifier la navigation, le repérage. Grâce à ce logiciel, l'internaute pourrait adapter l'affichage des pages Web en fonction de ses besoins et de ses envies. L'idée était séduisante, on nous encourageait et nous étions pleins d'enthousiasme. Mais cela ne suffit pas bien sûr. Il faut avoir une bonne dose d'énergie et de persévérance pour franchir toutes les embûches mises sur votre chemin. En France, nous regorgeons de talents, de créatifs, nous formons correctement nos entrepreneurs, mais au moment de passer à l'action, on les entrave en leur proposant un parcours du combattant administratif et financier éreintant. On vante l'esprit d'entreprise et on réclame des initiatives, mais on n'aime pas le risque. Les organismes qui aident les jeunes entreprises à démarrer ou à passer un cap difficile demandent tant de garanties qu'ils finissent par tuer l'envie de créer. Ma première expérience avec Visual Friendly, créée en août 2000, a duré cinq ans. Nous avons eu des réussites mais nous n'étions pas assez outillés et pas assez rentables pour poursuivre l'activité plus avant et l'entreprise a été reprise. J'ai certes commis des erreurs mais je pense que les leçons que j'en ai tirées me sont aujourd'hui utiles.

Le plaisir d'agir

E&H. : Ce parcours vous a-t-il semblé plus difficile encore en raison de votre handicap ?

J.A. : Le handicap représente bien sûr une contrainte qu'il faut apprendre à gérer. Néanmoins, malgré la rugosité des épreuves traversées depuis la création de notre société, les deux personnes handicapées visuelles, présentes dès l'origine du projet, sont allées au bout de l'aventure. Ce n'est pas un hasard. Les épreuves ne sont pas pour nous des surprises. Notre maladie nous a dressés à les accepter comme des épisodes incontournables qui ne nous empêchent pas, quoi qu'il arrive, de dénicher du plaisir à entreprendre et à agir. Dans l'action, on se sent vivre.

E&H. : C'est ainsi qu'après Visual Friendly, vous vous êtes relancé en créant EasyLife conseil : quel type de produit développez-vous ?

J.A. : Nous avons travaillé deux ans à la mise au point d'un boîtier qui est un plan électronique du métro parisien, que nous avons appelé « easymetro ». C'est un produit que nous allons vendre à un prix bon marché. Dans un premier temps, nous le proposons aux entreprises en tant que cadeaux promotionnels ou cadeaux de fidélité. Elles peuvent mettre leur logo dessus et, plutôt que de vous offrir par exemple une calculatrice, elles vont vous offrir un plan électronique du métro. Nos premiers clients sont Microsoft, le Crédit Agricole, la fondation Caisse d'Epargne et une entreprise française d'électronique, Thalès. Microsoft va l'offrir à de jeunes Européens réunis à Paris pour une compétition informatique, dans l'idée de leur faciliter la visite d'une ville qui n'est pas la leur. Le Crédit Agricole et Thalès vont l'offrir en interne à leurs collaborateurs. Si le souci d'aider les personnes malvoyantes à se situer et s'orienter est présent au départ, le produit a été conçu pour le plus grand nombre, par exemple des touristes qui découvrent Paris, des personnes qui ne parlent pas le français, des seniors qui ont du mal à lire les indications. Pour les personnes malvoyantes, les fonctions sont adaptées.

Plaidoyer pour la diversité

E&H. : Vous avez aussi écrit un livre « Entreprendre avec sa différence », qui a reçu le prix ADVANCIA-CCIP du livre d'entrepreneuriat 2007. Ce témoignage est-il pour vous une forme d'engagement à l'égard de la société ?

J.A. : Oui, j'ai voulu témoigner de mes différentes expériences dans une société qui trop souvent entrave et décourage l'action. J'ai écrit ce livre pour partager ma conviction que entreprendre, loin de se limiter à la création d'entreprise, correspond à une véritable façon d'être, à une véritable culture : une culture de l'initiative, avec la prise de risques que cela suppose. En dehors de la gestion d'Easylife Conseil, je donne avec un ami un cours d'entrepreneuriat à Sciences Po. Dans la foulée de mon livre, je donne régulièrement des conférences sur le même thème et j'anime des séminaires professionnels sur le management de la différence dans l'entreprise. Je fais aussi partie du think tank « Renaissance numérique » qui regroupe des chercheurs, des universitaires et les principaux dirigeants de l'Internet français. Pour réduire la fracture numérique, nous avons formulé quinze mesures dont la neuvième porte sur l'accessibilité des sites Web à tous les publics. Pour résumer, mes engagements tournent à la fois autour de l'entrepreneuriat et de la diversité ou l'intégration des différences dans l'entreprise.

E&H. : Si vous deviez donner trois facteurs qui ont joué un rôle décisif dans votre parcours, quels seraient-ils ?

J.A. : Je dirais que si je suis arrivé là où je suis aujourd'hui, je le dois à mon tempérament volontaire, à l'affection de mon entourage familial et à la rencontre de personnes ouvertes et compétentes qui m'ont fait confiance.

■

Pour en savoir plus :
www.jeromeadam.com et
www.easylifeconseil.com

Docteur en sciences zoologiques, Olivier Toussaint est atteint d'une myopathie qui le condamne à la chaise roulante et réduit considérablement sa capacité de mouvements. Notre homme est également président du conseil d'administration de la spin off universitaire Straticell, créée voici trois ans et récemment implantée sur le parc scientifique Créalis de Gembloux, où elle emploie neuf personnes.

« J'ai eu de la chance ! »

Marianne VANHECKE

Oliver Toussaint
Photo : Archives

Ce qui ne l'empêche pas, en tant que chercheur qualifié du FNRS, de diriger une équipe de chercheurs aux Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur. En s'intéressant à la biologie moléculaire et cellulaire du vieillissement, cette équipe a, en effet, pu mettre au point un procédé de vieillissement prématuré des cellules de peau humaine. Une découverte de la recherche fondamentale que Straticell applique en utilisant ces modèles pour tester, à la demande d'entreprises cosmétiques, l'impact de produits de maquillage ou de soin sur le vieillissement de la peau. Les deux équipes ont ensuite élargi la problématique, si bien qu'elles sont désormais incontournables dans tous les tests *in vitro* concernant la peau.

Une multitude de facteurs

E&H : Donc beaucoup de travail et de lourdes responsabilités ! Comment êtes-vous arrivé là ?

Olivier Toussaint : La myopathie est une maladie musculaire évolutive, mais j'ai la grande chance que sa progression n'a jamais précédé mes besoins en termes de mobilité. Par exemple, je n'étais pas en fauteuil roulant quand j'étais étudiant, sans quoi j'aurais rencontré des problèmes de déplacement, de logement, d'aide journalière, qui auraient sans doute entravé ma possibilité d'étudier à l'université, de faire mon mémoire ou de poursuivre mon doctorat. J'ai eu la chance que mes parents ne me surprotègent pas lorsque j'étais enfant et qu'ils m'exposent à toutes les situations de la vie. La chance qu'ils me laissent venir étudier à Namur, à 150 km de chez eux, alors que le monde universitaire représentait un immense inconnu puisque mon père était bûcheron et ma mère femme au foyer. J'ai eu la chance d'avoir du goût pour les études et que cela marchait bien. La chance qu'après ma licence, alors que je ne savais que faire ensuite et que je m'apprêtais à prendre le train pour Virton, mon directeur de mémoire me rattrape pour me proposer un doctorat. On me dit parfois : « Ce n'est pas de la chance, c'est de l'acharnement. Ce qu'on ne peut pas obtenir en passant par la porte, on l'obtient en passant par la fenêtre ». Je n'en suis pas convaincu. Aussi courageuses soient-elles, toutes les personnes handicapées n'arrivent pas à se construire une vie épanouissante, à trouver un boulot qui leur convienne. Cela dépend de tant de facteurs ! Moi, je suis toujours passé entre les gouttes. Le handicap m'a juste empêché de me lancer dans un post-doctorat à l'étranger, comme cela se fait habituellement en sciences. Deux ans plus tard, nous aurions eu, ma compagne et moi, la possibilité de partir, mais je venais de recevoir mon premier doctorant, l'équipe commençait à se construire : c'était trop tard ! Mais bon, ce n'est pas très grave.

E&H : Le choix de la biologie a-t-il été influencé par votre handicap ?

O.T. : Pas du tout ! Jamais je ne me suis dit : « Il faut que je travaille sur les myopathies ! » Au contraire ! J'ai même tendance à cloisonner : je ne lis strictement rien sur le sujet. J'ai toujours été intéressé par beaucoup de choses, notamment l'histoire et l'astronomie, mais je suis surtout un grand contemplateur de la nature. Enfant, j'accompagnais souvent mon père bûcheron en forêt et, dans la mesure de mes moyens, je donnais des coups de main à la ferme voisine. La nature, c'est

mon univers. J'avais fait des humanités maths-sciences et, au moment de choisir, j'ai rapidement restreint mon choix à la médecine et à la biologie. Mais la médecine m'aurait contraint à des stages physiquement éreintants ! La biologie l'a donc emporté, avec d'autant plus de facilité que j'avais récemment lu un bouquin sur la cellule qui m'avait emballé. Je peux donc dire : non, je n'ai pas orienté mes études et ma carrière en fonction du handicap, mais, malgré tout, il y a des aiguillages que je ne prends pas à cause de lui. Je suis réaliste : je fais les trucs que je sais faire, pas ceux pour lesquels je risque de déclarer forfait. Heureusement, pour l'instant, la maladie n'évolue pas !

Une fatigue latente

E&H : Néanmoins, au quotidien, cela ne doit pas être facile tous les jours !

O.T. : Effectivement ! Déjà, il faut arriver jusqu'ici. Pour ce faire, j'utilise un transport adapté : des camionnettes de Handicap et mobilité, qui viennent me chercher à la maison et m'amènent à mon bureau, après avoir franchi les deux lourdes portes en bois de l'entrée, pas du tout pratiques pour les personnes en voiturette ni pour celles qui les poussent. Je dirige une équipe de seize à vingt personnes : on a donc établi une tournante, dont l'horaire est affiché, avec les différentes personnes qui peuvent m'aider le matin et le soir. J'utilise un verticalisateur pour passer de la chaise de transport à celle du bureau et vice-versa. Il n'y a pas de toilettes adaptées tout près. Donc, il faut bricoler. Comme je coordonne des projets européens, je voyage aussi beaucoup en avion. J'ai la chance (encore une !) que ma compagne accepte d'utiliser ses propres jours de congé pour m'accompagner. Cette année, elle aura mangé tous ses congés alors que je n'en aurai pas encore pris un seul. Donc, je travaillerai toute l'année : rester tout seul à la maison, ce n'est pas marrant. Je m'arrêterai juste une petite semaine. Ces jours-là, je ferai appel aux services d'une structure d'aide à la vie journalière (AVJ), voisine de mon domicile. Je le fais déjà de temps à autre quand, pour pouvoir me concentrer, je préfère travailler chez moi. Cela permet d'être aidé sans que ma compagne paie le prix de mon handicap. C'est important qu'elle ne soit pas une assistante ! Bref, de truc en truc, on avance.

E&H : Vous semblez prendre les choses du bon côté !

O. T. : C'est encore une de mes chances : j'ai le tempérament à m'adapter. On n'est pas responsable de son caractère.

E&H : Cela doit quand même être terriblement fatigant de travailler aussi intensément avec autant d'obstacles sur son chemin…

O.T. : C'est vrai : je suis perpétuellement fatigué. Ce n'est pas grave ! Une petite sieste le samedi après midi et ça repart. Je pense aussi que maintenir le système perpétuellement à la limite de ses fonctions le tient en forme. Sinon il rouillerait. Il ne faut pas brûler la chandelle par les deux bouts, mais il faut rester à 110%. Juste un peu au dessus de ses capacités. A moi de savoir à quel moment j'irais trop loin ! Je suis le seul à pouvoir le sentir.

E&H : Et si la maladie se remettait à évoluer ?

O. T. : Jusqu'à quand trouvera-t-on des solutions à tous les problèmes qui y sont liés ? Je ne sais pas. Parfois, je me dis que cette espèce de rêve éveillé va s'arrêter. Des gens me demandent : « Comment fais-tu ? » Je réponds : « Je suis Forest Gump ! » Une opportunité vient-elle à passer ? Je saute dessus. C'est aussi simple que cela. Je n'ai aucun plan de carrière, car je ne sais pas de quoi demain sera fait. Je jouerai à l'équilibriste jusqu'à ce que la corde casse. Quand ? Je ne sais pas. Il faut faire avec. De toute façon je n'ai pas le choix ! Ceci dit, bien que scientifique, je suis aussi littéraire. J'ai plein de projets d'écriture. Il faut juste que j'aie le temps. C'est peut-être la maladie qui me le donnera un jour.

Pour seulement 40 € / an, abonnez-vous à la nouvelle formule de

l'entreprise & l'homme
la revue de l'ADIC (association chrétienne des dirigeants et cadres)

Tous les trois mois un dossier complet sur une question d'actualité ou une réflexion sur un thème contemporain

Faites un cadeau, abonnez vos amis, vos collègues, des membres de votre famille !

NOM PRÉNOM

RUE N°/BOÎTE

CODE POSTAL LOCALITÉ

Belgique : 40,00 € • Europe : 60,00 € • Outre-mer : 110 € • Le numéro : 10 € • À verser au compte : n° 310-0157233-82 de « L'Entreprise & L'Homme »

A renvoyer à l'entreprise & l'homme
avenue Konrad Adenauer, 8 • 1200 BRUXELLES
Tél. : 02 771 47 31 • Fax : 02 772 46 33 • Courriel : a.d.i.c@skynet.be • www.adic.be

Véronique Ghesquière
Photo : Archives

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence. Parmi celles-ci : le handicap. *L'Entreprise & L'Homme* a demandé à Véronique Ghesquière, responsable du Département Discriminations non raciales, de nous expliquer le rôle exact de cette cellule qui se concentre notamment sur l'emploi des personnes handicapées.

Garantir le respect des droits des personnes handicapées

Brigitte DE WOLF-CAMBIER

Un rôle de levier

E&H. : Le Centre pour l'égalité des chances joue-t-il un rôle « clé » en faveur des personnes en situation de handicap ?

V.G. : Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme peut intervenir dans différentes situations liées à l'emploi des personnes handicapées. Il se veut un « levier » pour la promotion des personnes handicapées et tente de lever certains obstacles pour essayer de les intégrer, de la meilleure manière possible, dans le monde du travail. Mais il ne peut s'occuper de tout. Il ne va pas, par exemple, résoudre les problèmes d'allocations.

E&H. : Notre pays s'est doté d'une législation anti-discrimination, une matière fédérale et régionale ?

V.G. La loi fédérale du 10 mai 2007 est assez claire. Elle interdit toute discrimination sur la base d'un handicap, notamment dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle : recrutement, sélection, entretien, conditions de travail, promotions, conditions de licenciement. Cette loi abroge la loi du 25 février 2003. Elle transpose la directive européenne du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte en raison de certains motifs, dont le handicap. La Belgique, comme certains autres pays européens, a décidé d'aller plus loin en couvrant, en plus de l'emploi et de la formation professionnelle, un ensemble de biens (essentiellement le logement) et de services. Le 20 septembre 2007, un protocole d'accord relatif au concept d'aménagements raisonnables a été signé entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés en faveur des personnes en situation de handicap. Il y a donc de l'espoir, même s'il y a encore du chemin à parcourir. Toutes les Régions et Communautés ne se sont pas encore alignées sur cette législation.

Handicap ou maladie

E&H. : Comment définir le handicap ?

V.G. : Dans la loi belge, il n'y a pas de définition du handicap. On se raccroche à une définition assez large. Le terme handicap est un terme qui « crispe » encore pas mal de person-

nes. J'essaye toujours de dire qu'il faut l'employer au sens large du terme. Personnellement, si je joue dans une équipe de basket, je suis handicapée, vu ma petite taille. Déjà, si l'on pouvait dire personne handicapée, au lieu d'handicapé, comme je l'entends souvent.
En utilisant la notion de handicap, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de maladie. La Cour de justice européenne a confirmé ce point de vue dans l'affaire Sonia Chacon Navas contre Eurest Collectividades, présentée le 16 mars 2006. Mme Chacon Navas travaillait pour Eurest en Espagne. Elle avait été placée en arrêt de travail en octobre 2003 en raison d'une maladie qui ne lui permettait pas de reprendre son activité à court terme. En mai 2004, Eurest lui notifie son licenciement en lui offrant une indemnisation.
Mme Navas introduit un recours. La Cour rappelle que la notion de handicap au sens de la directive doit être entendue comme une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle. La Cour insiste sur le fait que « pour qu'une limitation relève de la notion de handicap, il doit être probable qu'elle soit de longue durée. »

Egalité de chances

E&H. : Dans la pratique, comment les personnes handicapées sont-elle intégrées ?

V.G. : La personne handicapée doit être titulaire du diplôme que l'employeur exige, doit avoir éventuellement l'expérience que l'employeur demande, disposer de certaines compétences requises selon la loi,… Si elle possède toutes ces qualités, il n'y a pas de raison, au nom de certains préjugés, de la discriminer. De plus, si la personne, pour exécuter correctement son travail, a besoin d'un aménagement, par exemple un « zoom texte » sur son ordinateur si elle est malvoyante, l'employeur ne pourra le lui refuser. Il pourra d'ailleurs bénéficier d'aides (notamment de fonds régionaux comme ceux attribués par l'AWIPH).

E&H. : Comment le Centre intervient-il concrètement sur le terrain ?

V.G. : Il reçoit et traite des plaintes, veille à sensibiliser, informer et former et donne des avis et des recommandations. La moitié de notre travail concerne le traitement des plaintes de personnes qui nous contactent par mail, téléphone, ou viennent sur place. Il ne s'agit pas, à chaque fois, de situations de discrimination. Il peut s'agir simplement d'un sentiment de discrimination. Dans ce cas, nous réorientons ou intervenons dans la mesure de nos disponibilités. Nous disposons d'une équipe pluridisciplinaire composée d'une dizaine de personnes : juristes, psychologues, sociologues… Nous organisons aussi des formations avec les syndicats, les conseillers en prévention, les employeurs.

E&H. : Pour les personnes à mobilité réduite, l'accessibilité est souvent un réel problème ?

V.G. : La loi anti-discrimination ne couvre pas le problème d'accessibilité en général mais bien celui de l'aménagement du lieu de travail. Installer une rampe, par exemple. Le Département Discriminations non raciales a publié, en 2007, une brochure intitulée : « Accessibilité des bâtiments ouverts au public par les personnes à mobilité réduite ».

Conciliation et médiation ?

E&H. N'est-il pas parfois délicat de dénoncer certaines situations ?

V.G. : Je pense qu'une telle action est plus facile à l'embauche. Quand une personne handicapée travaille déjà chez un employeur, elle n'a pas nécessairement envie d'intenter une telle procédure. Nous respectons ce choix. Beaucoup de personnes dénoncent des situations mais ne veulent pas systématiquement que l'on intervienne. Nous faisons d'abord une analyse juridique. Souvent, nous interrogeons l'employeur. Nous apprécions sa réponse et les faits. La plupart du temps d'ailleurs, nous travaillons en conciliation. Cela fonctionne bien, dans l'intérêt de toutes les parties. Très souvent, il s'agit de méconnaissance du handicap et de préjugés. Si cela ne fonctionne pas, une action au civil peut être intentée.

Secteur plus accueillant que d'autres ?

E&H. Le secteur public est-il en avance sur le secteur privé ?

V.G. : Le SPF a lancé un programme diversité avec des quotas de 3% à atteindre d'ici 2010. La personne handicapée a le choix. Elle peut se mettre sur la liste des quotas ou pas. Je pense qu'il peut être plus facile de construire des projets dans les services publics. Ce n'est pas pour rien que ce projet « diversité » a été mis en place dans ce secteur. Ces derniers ont en effet prévu d'adapter les tests à l'embauche, le budget pour les aménagements, ont mis en place une cellule diversité, prévu un comité d'accompagnement, créé un réseau de responsables diversité… Cependant, l'étude qui a précédé la mise en place de ces quotas a montré que, dans ce domaine, le secteur public n'était pas très avancé dans l'intégration des personnes handicapées (le quota n'atteignait que 0,8%). Le Centre pour l'égalité des chances n'a pas de position rigide par rapport aux quotas. Nous ne sommes ni pour, ni contre. Ils peuvent être un moyen parmi d'autres de promouvoir l'accès à l'emploi de la personne handicapée.

www.diversite.be

Edouard Descampe
Photo : AWIPH

Des chances égales sur le marché de l'emploi grâce à l'AWIPH

Avec un budget global de 550 millions d'euros et près de quatre cents salariés répartis entre le siège carolorégien et sept bureaux régionaux, l'AWIPH intervient de diverses façons pour favoriser tant l'emploi que la formation professionnelle des personnes handicapées. Nous avons rencontré son président, Edouard Descampe.

Marianne VANHECKE

Mais tout d'abord, qu'est-ce que l'AWIPH ? Héritière du Fonds 81, dit aussi Fonds Maron, l'Agence wallonne pour l'intégration de la personne handicapée est chargée des interventions qui ne relèvent pas de l'INAMI, c'est-à-dire essentiellement le financement de l'hébergement (63% des ressources), des mesures en faveur de l'emploi et de la formation (22%) et de certaines aides individuelles, par exemple pour l'équipement et l'adaptation du logement. Son équivalent bruxellois dépend de la COCOF (Commission communautaire française) et nos compatriotes germanophones disposent de leur propre structure. « Plus spécifiquement, complète Edouard Descampe, en matière d'emploi, il convient de distinguer l'aide aux entreprises de travail adapté (ETA), que l'on appelait autrefois ateliers protégés, et les actions visant la mise au travail dans les entreprises ordinaires. »

Le travail du bois est l'un des secteurs où les entreprises de travail adapté sont actives
Photo : AWIPH

Des ateliers protégés aux ETA

La Région wallonne compte actuellement 58 ETA occupant 6.859 personnes handicapées, auxquelles l'AWIPH consacre un budget annuel de 56 millions d'euros. Ceux-ci consistent essentiellement en compensations pour perte de rentabilité, laquelle est évaluée selon un système de calcul basé sur de nombreux critères. Un million d'euros est également consacré aux salaires des cadres non handicapés (30% maximum du personnel), ces entreprises nécessitant un encadrement plus important que d'ordinaire. Enfin, l'AWIPH accorde des subsides à l'entretien, à la création et à l'agrandissement des ETA. L'ensemble représente un budget annuel de 75 millions d'euros.

« Le changement de dénomination traduit clairement l'évolution du secteur, poursuit notre interlocuteur. Les ateliers protégés d'hier proposaient essentiellement des activités occupationnelles et des travaux très simples, afin éventuellement de préparer les gens à rejoindre une entreprise ordinaire. Aujourd'hui, même si leur statut juridique reste celui d'une ASBL ou d'une entreprise à finalité sociale, les ETA sont davantage centrées sur la rentabilité et, comme n'importe quelle autre entreprise, elles jouent un rôle économique non négligeable. Les subsides ne représentent d'ailleurs plus qu'un tiers de leurs recettes contre deux autrefois et cela bien que les salaires des travailleurs aient été fortement revalorisés, puisque que l'on a désormais rejoint les minima légaux. »

Les principaux secteurs d'activités des ETA sont le conditionnement (40,58%) et le travail du bois (15,38%), mais on trouve également l'assemblage d'appareils électriques ou l'horticulture. Les travailleurs sont essentiellement des personnes handicapées mentales, mais pas seulement. Ainsi, un secteur

en expansion est-il celui des centres d'appel, où les personnes en chaise roulante ont, évidemment, une rentabilité identique à celle des personnes valides, mais qui nécessitent d'importants frais d'adaptation des postes de travail.
« On peut bien sûr se demander si la recherche constante de rentabilité ne risque pas d'amener les responsables des ETA à sélectionner les travailleurs les plus rentables. C'est la raison pour laquelle l'intervention compensatoire se calcule d'après le handicap de la personne : la plus handicapée a autant de chances qu'une autre puisque la compensation sera plus importante. D'autre part, un décret wallon actuellement en discussion envisage, comme en Flandre, la création dans l'administration d'un département "Economie sociale", qui serait compétent pour les ETA aux côtés des hôpitaux, des maisons de repos, des centres pour handicapés, etc. Nous tirons la sonnette d'alarme en disant : « Attention ! Nous menons une politique globale. En nous enlevant les ETA, le risque est grand de perdre de vue les finalités sociales au profit du seul rendement économique des ETA. »

Travailler dans une entreprise ordinaire

Parce que, pour une personne handicapée, le travail représente un facteur d'intégration essentiel, l'autre mission fondamentale de l'AWIPH en matière d'emploi consiste à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées dans les entreprises ordinaires.
« Le travail dans les entreprises ordinaires peut prendre deux formes, précise Edouard Descampe : d'une part, les contrats d'entreprises passés avec les ETA qui envoient leurs travailleurs handicapés travailler dans ces entreprises sous la conduite de moniteurs (il y a actuellement 544 contrats d'entreprises de ce type, représentant 1,2 millions d'heures de travail), d'autre part, l'engagement direct par une entreprise ordinaire. »
Pour favoriser celui-ci, tout un arsenal de mesures a été mis au point, notamment :

- *le stage découverte* permet à une personne handicapée de faire un stage durant lequel elle découvre les exigences d'un métier afin d'évaluer si celui-ci lui convient, moyennant éventuellement quelques adaptations.
- *le contrat d'adaptation professionnelle* aménage une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur et le travailleur handicapé en vue d'inciter à la conclusion d'un contrat de travail ordinaire.
- *la prime au tutorat* est accordée à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accompagner et de guider un travailleur handicapé nouvellement engagé.
- *la prime à l'intégration* rembourse à l'entreprise 25% de la rémunération de la personne engagée pendant maximum un an.
- *la prime de compensation* est l'intervention financière accordée à l'employeur en vue de compenser le coût des mesures qu'il prend pour permettre au travailleur d'assumer au mieux ses fonctions. Par exemple : accorder des pauses supplémentaires, faire intervenir un collègue, expliquer par gestes, etc.
- *l'aménagement du poste de travail*

Autant de mesures qui ont montré leur efficacité et vraisemblablement contribué à l'évolution des mentalités, même si, à compétences égales, beaucoup de personnes handicapées ne trouvent pas encore à s'intégrer sur le marché de l'emploi. « Aujourd'hui, estime Edouard Descampe, d'une façon générale, on est passé d'une situation où les personnes handicapées étaient rapidement placées en institution à une valorisation de ce qu'elles peuvent apporter à la société, y compris dans le domaine du travail.

Le travail du bois est l'un des secteurs où les entreprises de travail adapté sont actives
Photo : AWIPH

Des efforts considérables sont notamment consentis en matière de mobilité et d'accessibilité des bâtiments publics et privés, mais il reste beaucoup à faire, nous en sommes conscients »

■

AWIPH
Rue de la Rivelaine, 21 • 6061 Charleroi
Tél : 071/20.57.11
www.awiph.be
nvert@awiph.be

Changer les mentalités !

Malgré les mesures visant la mise et le maintien au travail des personnes handicapées, qui représentent chaque année pour l'AWIPH quelque 15 millions d'euros, les entreprises ordinaires continuent à faire montre de nombreuses réticences.

« C'est un autre travail de fond à mener, estime Edouard Descampe. Je suis également président de Cap 48, qui récolte des fonds avec la RTBF en faveur des personnes handicapées. Là, pour sensibiliser le grand public, nous avons notamment créé le Prix de l'entreprise citoyenne, qui vise à mettre en valeur une entreprise ayant fait un effort particulier. Ainsi, l'an dernier, un grand garage de la région liégeoise avait eu l'occasion d'engager un travailleur handicapé. C'était la première fois ! Ils ont été si satisfaits qu'un second a suivi, puis un troisième... Un mouvement s'est créé. C'est ce type d'évolution que nous aimerions encourager, mais je ne pense pas que cela va se résoudre uniquement par des interventions financières : c'est plutôt une question d'état d'esprit. Beaucoup d'employeurs se disent : il y a tellement de chômeurs en quête d'un boulot, on ne va pas se compliquer la vie avec des personnes handicapées. C'est pourquoi, certains prônent les quotas, déjà en vigueur dans les services publics. Personnellement, je ne suis pas partisan de la méthode. A l'obligation légale, je préfère les incitants positifs et la sensibilisation. »

Pour permettre au plus grand nombre de personnes handicapées de s'intégrer dans la société, la Déclaration de Madrid prône l'égalité des droits par la non discrimination et l'égalité des chances par des actions permettant de compenser les difficultés propres à chaque individu

Michel Mercier
Photo : Archives

Vers l'égalité des droits et des chances

Marianne VANHECKE

Comment traduire ces principes dans la pratique ?
Directeur du département Psychologie des Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur, le professeur Michel Mercier, lui-même malvoyant depuis l'enfance, s'intéresse depuis longtemps aux problèmes psychologiques et sociaux liés à l'intégration de la personne handicapée, ce qui lui a notamment valu le Prix Jean Regniers 1999. En 2003, il participait à Rome à la Clôture de l'année européenne de la personne handicapée. Plus récemment, il menait avec son collègue Michel Grawez une recherche sur les implications économiques du handicap, prolongée par une journée d'études dont La Revue Nouvelle a publié les actes en mars dernier. Il était donc l'interlocuteur de choix pour évoquer le thème de ce dossier.

Une politique de quotas

Prof. Michel Mercier : La Déclaration de Madrid, proclamée au terme du Forum européen des personnes handicapées en mars 2002, prône de passer du système de santé au système d'intervention sociale. Les questions relatives au handicap ne dépendraient donc plus des politiques de santé mais des politiques sociales et, dans ce nouveau cadre, la Déclaration défend, d'une part, la non discrimination à l'égard des personnes handicapées, c'est-à-dire l'égalité de droits, d'autre part, la mise en œuvre d'actions positives pour compenser les difficultés qui subsisteraient, c'est-à-dire l'égalité des chances. Cela a été fait chez nous par la loi Onkelinx-Mahoux sur la non-discrimination à l'égard des personnes handicapées, qui charge le Centre pour l'égalité des chances d'agir en ce sens, comme il le faisait déjà pour les femmes et les allochtones.

E & H : Concrètement, comment combiner ces deux principes en matière d'emploi ?

M. M. : Cela signifie, d'une part, agir sur les entreprises pour qu'elles assurent l'égalité des droits en se rendant au maximum accessibles aux personnes en chaise roulante, de petite taille, sourdes, non ou malvoyantes et, d'autre part, agir sur les personnes afin de les adapter au travail par des aménagements individuels raisonnables et rétablir ainsi l'égalité des chances.

E & H : Comment agir sur les entreprises ?

M. M. : Il existe différentes façons. Les comparaisons européennes prouvent que l'une des plus efficientes, c'est-à-dire avec le meilleur rapport coût/efficacité, est la politique des quotas avec coercition telle qu'elle existe en France, en Autriche et en Allemagne. Le principe est « Si je discrimine, je paie ». En France, les entreprises de plus de vingt travailleurs sont soumises à un quota d'embauche de personnes handicapées de 6%.

Celui-ci peut être réalisé de différentes manières : en confiant du travail à un CAT (Centre d'aide par le travail), l'équivalent de nos ETA (Entreprises de travail adapté), en engageant des personnes lourdement handicapées qui comptent pour deux unités, etc. Si le quota de 6% n'est pas atteint, l'entreprise doit payer une taxe, dont l'ensemble (440 millions d'euros en 2006) est géré par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) pour faire des aménagements, des aides à l'emploi, des compensations pour perte de rendement, des recherches, etc. Dans la pratique, on observe que les entreprises de plus de vingt travailleurs paient plus volontiers la taxe compensatoire qu'ils n'engagent des personnes handicapées, alors que celles de moins de vingt travailleurs, qui n'ont aucune obligation, en engagent plus facilement.

Une efficacité limitée

M. M. : Une autre façon d'agir sur les entreprises consiste à tenter de modifier leurs représentations sociales de la personne handicapée. Les recherches montrent que les patrons estiment volontiers qu'une personne handicapée « a toujours des manques, est toujours moins productive, souvent malade, souvent absente, ne peut occuper qu'un poste peu qualifié » et autres poncifs. Mais quand une entreprise a engagé une personne handicapée, qu'elle a dépassé cette connotation négative, il n'est pas rare qu'elle en engage une deuxième voire une troisième. Donc, il faut favoriser les stages en entreprise, le coaching, etc. Il faut aussi, bien sûr, que les entreprises soient accessibles malgré le handicap, qu'elles se dotent de plans inclinés, de toilettes adaptées, de balisages pour non et malvoyants, d'ordinateurs avec sorties vocales, bien que là on soit à la limite de l'action individuelle.

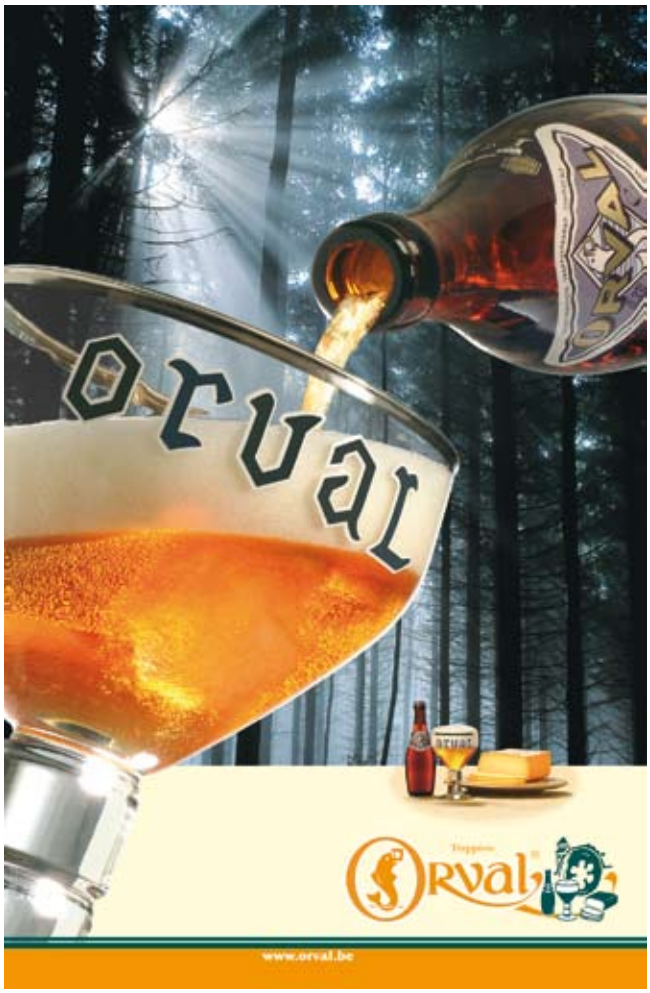
E & H : C'est-à-dire ?

M. M. : L'action positive individuelle doit intervenir quand on est allé au maximum de l'accessibilité pour tous mais qu'il reste des difficultés liées aux déficiences ou incapacités de la personne. Il peut s'agir de l'aménagement du poste de travail. Une personne non voyante qui dispose d'un ordinateur avec une sortie vocale et une barrette Braille peut travailler comme n'importe quelle autre sur l'ordinateur. Dans ce cas, l'AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration de la personne handicapée) ou la COCOF (Commission communautaire française) à Bruxelles interviennent financièrement. De même, la prime de compensation des Régions wallonne et bruxelloise versée à l'entreprise vise à compenser la perte de rendement d'une personne handicapée afin que le travailleur puisse toucher un salaire normal. Bien sûr, comme nous le soulignions dans une recherche sur les représentations sociales, il existe une certaine contradiction à vouloir convaincre les entreprises que les personnes handicapées peuvent être aussi rentables que les « valides » moyennant des aménagements de postes de travail et de leur octroyer par ailleurs des primes de perte de rendement. Il y a là matière à réflexion ! Songeons aussi au tutorat en entreprise : dans ce cadre, les services wallon et bruxellois pour la mise au travail financent une partie du salaire d'un travailleur de l'entreprise pour qu'il aide la personne handicapée quelques heures par semaine.

> *La table ronde de l'ADIC l'a encore montré : les entreprises sont réticentes aux quotas. Mais l'expérience prouve qu'ils sont efficaces.*

E & H : Ces politiques wallonne et bruxelloise sont-elles efficaces ?

M. M. : Elles sont loin d'être championnes par rapport à d'autres pays européens, en particulier ceux qui ont adopté le système des quotas. Le rapport efficacité/coût est limité : nous consacrons beaucoup d'argent pour un résultat insuffisant. Il existe bien un quota de 2,5% de personnes handicapées dans la fonction publique mais il ne semble pas atteint.



E & H : Constatez-vous cependant une évolution ?

M. M. : Lente, très lente. On a beau faire des actions positives et des campagnes de sensibilisation, les personnes handicapées ne trouvent pas de travail. Cela demandera des décennies de changer les représentations sociales et leur cortège d'idées préconçues. La table ronde de l'ADIC l'a encore montré : les entreprises sont réticentes aux quotas. Mais l'expérience prouve qu'ils sont efficaces.

■

Cadeaux ? Oui, cadeaux.

1er cadeau
Un superbe porte-clés de la Maison Delvaux.

2e cadeau
La Libre pendant 6 mois pour 99 €. Soit 53 € d'économie.*

3e cadeau
Gratuitement chaque jour, l'édition du journal en pdf.

4e cadeau
La Libre livrée chaque jour avant 7h30.

5e cadeau
Toute l'année de nombreux avantages réservés à nos abonnés.

*prix de vente au numéro.

Oui.

☐ Je désire recevoir pendant 6 mois La Libre au prix incroyable de 99 €. Soit 0,65 € par jour au lieu de 1 €. Et je recevrai après paiement un porte-clés Delvaux + mon pdf gratuit.

☐ Je désire recevoir mon journal à domicile. Je ne paye rien maintenant et j'attends votre bulletin de versement.

Vous pouvez vous abonner en ligne sur http://abo.saipm.com/libredelvaux

Nom | Prénom | Date de naissance

Rue | E-mail

Code postal | Localité | Téléphone

☐ Je souhaite recevoir mon journal via chèques-libraires.
Je paierai donc 99 € et j'attends votre bulletin de virement. Ces chèques libraires sont exclusivement valables pour 6 mois à dater du premier jour.

Je suis déjà abonné et je souhaite participer au concours réservé aux abonnés. Inscription en ligne sur www.lalibre.be/concoursabonnes

Les données fournies seront reprises dans la base de données de La Libre Belgique dans le but de vous informer sur nos produits et services. Elles peuvent être transmises à nos partenaires à des fins de prospection. La loi du 8 décembre 1992 vous confère le droit de les consulter et de les modifier. Offre valable jusqu'au 15/07/08. Offre réservée à un nouvel abonné, nouveau nom, nouvelle adresse en Belgique. Offre non cumulable. Bon de commande à renvoyer par Internet ou par courrier. Pour toute information complémentaire, contactez notre service clientèle au 02/744.44.44. Version pdf (La Libre du jour en direct sur votre ordinateur) gratuite pendant la même durée que mon abonnement papier.
Porte-clés Delvaux - gamme Turbo - coloris brun.

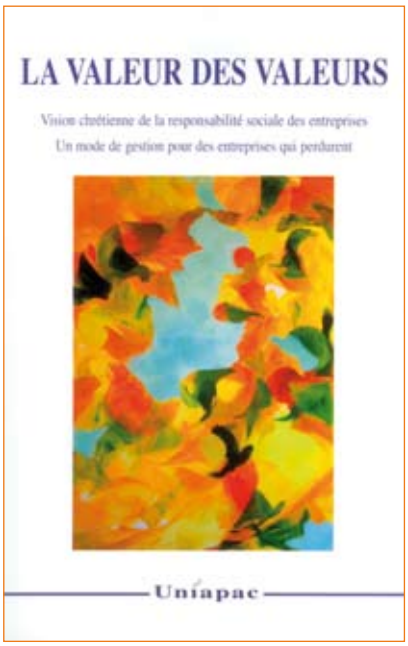
Bon à renvoyer à La Libre - service abonnements, 79 rue des Francs à 1040 Bruxelles ou par fax 02/211.31.65

La Libre BELGIQUE

La Valeur des Valeurs

La responsabilité sociale de l'entreprise est un sujet rebattu. Pourquoi un livre de plus ? Tout d'abord, les membres de l'Uniapac sont heureux de s'associer à cette dynamique qui rejoint les aspirations de l'homme à plus de justice et de vérité. Ensuite, s'appuyant sur une expertise concrète de dirigeants de tous les continents, ils veulent souligner que la RSE prend tout son sens quand elle conduit à une reconnaissance dans l'entreprise du rôle central de chaque personne orienté vers le bien commun. Cet ouvrage, rédigé par des dirigeants chrétiens de différentes cultures, propose au lecteur de découvrir les sources de son action, les principes qui en découlent, et lui ouvre un chemin novateur de mise en œuvre concrète. La prise en compte de l'intérêt de groupes pour le service du bien des personnes permet un changement de culture qui donne à la RSE toute sa pertinence et son efficacité. Des outils ont été développés pour le réaliser. L'Uniapac veut faire partager cette expérience en entreprise.

La Valeur des Valeurs, Uniapac, 2008 en vente à l'ADIC, à l'AGORA de Louvain-la-Neuve et à l'UOPC.



L'UNIAPAC a publié en début d'année un document important appelé : « Appeal by European Christian Operators for the Future of Europe ».
A lire absolument sur le site de l'ADIC :
www.adic.be → activités → événements UNIAPAC.

FAITES-VOUS MEMBRE DE L'ADIC

Lecteur régulier ou occasionnel de l'Entreprise & l'Homme,
vous avez pu découvrir au travers de cette revue quelques facettes de la vie de l'ADIC.

Voulez-vous en savoir davantage ?
Renvoyez ce talon à l'ADIC,
Avenue Konrad Adenauer, 8 – B-1200 BRUXELLES
Tél. 02 771 47 31 – www.adic.be – E-mail : a.d.i.c@skynet.be

Barème des Cotisations :

Cadres de moins de 35 ans : 70 € - Autres cadres : 140 € - Dirigeants : 280 €

A verser au n° de compte 310-0235942-27 de l'ADIC

L'abonnement à L'Entreprise & L'Homme est compris dans le montant de la cotisation

NOM _____ PRÉNOM _____

RUE _____ N° _____ BOITE N° _____

CODE POSTAL _____ LOCALITÉ _____

TÉL. _____ COURRIEL _____

Vire la somme de _____ sur le compte de l'ADIC

L'enregistrement des données ci-dessus nous permettra de vous tenir régulièrement informé de nos activités et de recevoir la revue l'Entreprise & l'Homme. Vous disposez à tout moment du droit d'accès, de correction ou de suppression de ces données. Celles-ci peuvent, sauf avis contraire de votre part, être transmises à des tiers.

Et vous, qui dites-vous que je suis ? (Mt 16, 15)

Essai de réponse à partir de l'univers économique et financier

Les conférences de carême à Notre Dame de Paris étaient organisées cette année sur le thème « Qui dites-vous que je suis ? ». Chaque dimanche, ce thème était développé par des orateurs venus de différents horizons (théologique, philosophique, économique,…). Le 24 février 2008, c'était deux représentants du monde économique et social qui avaient la parole. L'un d'eux était le père Edouard Herr sj, aumônier à l'ADIC et conseiller spirituel de l'UNIAPAC. Nous reprenons ci-dessous de larges extraits de sa conférence dont le texte intégral a été publié par « Les Conférences de Carême de Paris 2008 » présentées par le cardinal André Vingt-Trois aux éditions Parole et Silence.

Père Edouard Herr sj
Photo : Archives

« Qui dites-vous que je suis ? ». Ces paroles furent adressées par Jésus à ses disciples, mais nous pouvons considérer que spirituellement, elles s'adressent encore à nous tous aujourd'hui. Du fait de l'importance des finances dans le système économique et des remous provoqués récemment par les crises financières, je propose de concentrer notre réponse sur ce secteur. Nous allons traiter le sujet d'abord d'un point de vue personnel et puis collectivement et systémiquement.

Sans doute les réponses personnelles à la question de Jésus seraient-elles fort différenciées. Il y aurait ceux qui estiment que Jésus fut un doux rêveur et qu'il prêchait une religion pour les faibles et les perdants qui n'ont pas leur place dans un monde en compétition. D'autres feraient nettement la part des choses : l'économie et la finance sont des domaines régis par des lois propres où l'éthique et la spiritualité n'ont rien à voir. D'autres, par contre, conviendraient qu'en principe l'éthique et la spiritualité devraient pouvoir dire leur mot dans les affaires économiques et financières aussi, mais qu'en réalité la jungle financière est telle qu'il y est impossible de suivre le message de l'Evangile. Enfin, comme dans l'ensemble de notre société, le processus de sécularisation est à l'œuvre ici aussi : il y a une perte de contact avec l'Eglise et l'Evangile de Jésus, c'est l'oubli, l'indifférence, le désintérêt. Cependant le tableau serait tout à fait incomplet si on ne mentionnait pas que dans les métiers économiques et financiers il y a tout de même beaucoup de gens pour qui Jésus est une vraie référence personnelle dans la foi.

Pour l'illustrer, voici le récit d'une rencontre dans l'Evangile selon St Luc (Lc, 19,1-10). Jésus est en chemin vers Jérusalem et il traverse la ville de Jéricho. Et voilà que survient Zachée. Il est collecteur d'impôts et riche, nous dit l'évangéliste. C'est donc quelqu'un qui n'a pas les meilleures références éthiques pour entrer en contact avec Jésus, car s'il est riche, c'est parce qu'il extorque aux Juifs les taxes et impôts pour le compte des Romains, les occupants haïs. C'est un collabo de la pire espèce, donc bien plus mal placé que la plupart des personnes du secteur financier. Mais l'évangéliste a noté ces circonstances pour souligner le contraste avec la suite. En effet, l'identité profonde de Zachée, c'est qu'il

« cherchait à voir qui était Jésus ». Et Jésus levant les yeux lui adresse cette parole de vie : « Aujourd'hui, Zachée, il me faut demeurer chez toi ». Ce qui touche Zachée, c'est que Jésus le reconnaît en profondeur et se compromet avec lui. Si on demandait à Zachée qui est Jésus pour lui, il dirait sans doute « un Ami qui me respecte et me libère ». Mais au-delà de ce témoignage, l'argent, qui symbolise toute la sphère de l'économique et de la finance, occupe une place spéciale dans l'Evangile. Aussi pour répondre à la question de Jésus « pour vous qui suis-je ? », peut-il être intéressant de réfléchir sur l'argent. L'Evangile connaît l'importance et la nécessité de l'argent. Ce contre quoi Jésus met en garde, c'est que l'argent devient facilement une idole, un faux dieu. « Vous ne pouvez servir Dieu et l'Argent (Lc, 16,13) ». Pourquoi ? L'argent est une extraordinaire invention humaine comparable au langage : il est aussi de l'ordre du signe et de la communication. En outre, il permet la spécialisation dans la production et l'universalité de l'échange. Mais justement, à cause de cela, il a quelque chose de fascinant : il semble donner accès à tous les autres biens et, en ce sens, il peut apparaître comme un substitut à Jésus. En effet ce dernier est le véritable médiateur universel qui nous met en rapport avec tout le réel, et donc toutes les personnes y compris Dieu. A tort, nous croyons que l'argent constitue un médiateur du même ordre. Certes, il procure un certain genre de sécurité, de jouissance, de puissance et d'indépendance. Mais il n'instaure qu'une relation, celle de l'« avoir »: on peut acquérir, posséder toutes sortes de choses, mais jamais des personnes avec leur liberté, à moins de les réduire à des choses ou objets. Le Christ, lui, instaure une relation au niveau de « l'être ». Dès lors tout ce qui relève de cette relation est inaccessible à l'argent. Le choix entre Dieu et l'idole Argent s'impose d'une manière ou d'une autre à tout homme.

Pour en revenir maintenant à notre question initiale : « Pour vous qui suis-je ? », une autre façon de la poser serait de demander : « Qui est votre Maître ? ». Si Dieu l'est, alors il se révélera comme Père et Jésus se présentera comme Frère et Compagnon. Telle fut l'option de Zachée.

Venons-en maintenant à l'aspect collectif et systémique. On pourrait approcher la problématique comme ceci : la mondialisation, économique et financière, d'une part, et l'histoire du salut accomplie dans le Christ, d'autre part, constituent deux dynamiques vitales pour l'humanité toute entière. Ces deux mouvements se rencontrent nécessairement. En effet, la mondialisation pose d'innombrables questions éthiques, et l'histoire du salut assume l'intégralité de la condition humaine, y compris l'économique et le financier par l'intermédiaire d'exigences éthiques fortes. Le terrain de rencontre est donc l'éthique. Cette prise de conscience est importante. Beaucoup pensent en effet que l'économique et le financier sont des systèmes autonomes qui n'ont rien à voir avec la spiritualité et l'histoire du salut. Mais comment poser dans cette constellation la question de Jésus : « Pour vous qui suis-je ? ». Nous avons vu plus haut qu'on pouvait lui trouver une équivalence en demandant qui est le maître de votre vie ou de votre système, Dieu ou l'Argent ? Dès lors, si le système capitaliste se laisse encadrer et réguler par un certain nombre d'exigences éthiques et politiques qui font qu'il reste au service de l'homme et de tous les hommes, on peut supposer que l'argent n'est pas le maître en dernier ressort. Mais pour permettre un discernement en cette matière, il est nécessaire d'analyser rapidement le système financier global.

Qui est votre maître ?

Après la mise en route par les Etats-Unis d'un système de taux de change flottants (1971), les Etats et les classes moyennes ont voulu emprunter et placer leur épargne aux meilleures conditions et hors de leur pays, tandis que les firmes multinationales sont allées directement sur les marchés boursiers pour lever des capitaux. Tout cela fut rendu possible par le formidable essor des nouvelles technologies et les mesures de déréglementation. Les fameux investisseurs institutionnels (les zinzins) ont rassemblé et canalisé l'épargne des particuliers et l'ont investie dans les entreprises qu'ils ont sérieusement mises sous pression en exigeant des rendements (trop) élevés. Reconnaissons que ces marchés permettent une prise en charge et une répartition des risques liés à une fonction essentielle du capitalisme : transférer des richesses dans le temps. Le développement de ces marchés fut extraordinaire : il n'est pas étonnant dès lors qu'il y ait eu des crimes, des scandales et des abus de toutes sortes. Tout cela est grave, car cela ruine la base même de la vie économique et financière, à savoir la confiance. Mais on pourrait rétorquer : voilà effectivement des faits regrettables et négatifs, il faut certes les corriger, mais en tant que tels ils ne touchent pas le fonctionnement du système qui nous occupe ici. Continuons dès lors notre réflexion. Un premier défaut structurel réside dans les crises et instabilités à répétition qui se répercutent malheureusement sur l'ensemble de la vie économique et font des couches sociales pauvres les victimes les plus nombreuses et les plus touchées. Il y a là un besoin évident de précautions et de régulations. Un deuxième défaut, encore plus grave, est celui de la répartition des richesses et des revenus. On a l'impression que le système fonctionne comme un jeu de casino, sans finalité éthique comme celle préconisée par l'Enseignement social de l'Eglise à savoir la destination universelle des biens.

Revenons maintenant à notre question initiale, la question de Jésus : « Qui dites-vous que je suis ? » Ce n'est pas la question anxieuse d'un personnage narcissique, mais l'invitation, sous forme de question, d'engager une alliance avec Dieu en Jésus-Christ. Du point de vue plus systémique, cela suppose que le système financier est intégrable dans la dynamique de l'histoire du salut avec Dieu. Ceci est possible dans la mesure où la globalisation financière s'ouvre au bien commun.

Mais y a-t-il une manière plus concrète de formuler la question de Jésus ? Oui, car nous savons que tout au long de l'Evangile, Jésus s'identifie aux pauvres et aux petits au point d'en faire le critère du jugement dernier (Mt25). Autrement dit, la question initiale de Jésus « Qui dites-vous que je suis ? » se reformule ainsi : « Que deviennent les pauvres et les faibles dans le système financier global ? »

A la fin de cette réflexion, Jésus nous pose peut-être à nous aussi sa question « Pour toi qui suis-je par rapport à l'argent ? » Il ne m'appartient pas de donner la réponse à votre place, mais nous pouvons quand même nous rappeler les paroles de Pierre : « A qui irions-nous Seigneur, tu as les paroles de la vie éternelle » (Jn. 6,68).

ZOOM

Habitat & Humanisme : l'habitat pour tous

Trouver un logement décent est devenu, pour certains, un véritable casse-tête. Habitat & Humanisme travaille à la mise en place d'un accompagnement de qualité des familles, véritable clé d'une insertion réussie.

Brigitte DE WOLF-CAMBIER

L'Entreprise & L'Homme a rencontré Louis de Beauvoir, Président, et Julie Rondier, coordinatrice de projet, chez Habitat & Humanisme Belgique.

E&H. : Quelles sont les activités d'Habitat & Humanisme en Belgique ?

Louis de Beauvoir : C'est par le biais de mon métier que j'ai rencontré Bernard Devert, Fondateur du Mouvement Habitat & Humanisme. Un ami sentait que nous avions des sensibilités communes. J'ai été architecte pendant vingt ans. J'exerce encore à raison d'un tiers-temps mon métier d'architecte, je consacre un tiers-temps à une activité de développeur immobilier et travaille à raison d'un tiers-temps comme bénévole pour Habitat & Humanisme. Le contact humain et la connaissance des mouvances financières de la ville sont importants. C'est la raison pour laquelle Habitat & Humanisme comprend deux axes interdépendants : l'Habitat qui concerne la création de logements conventionnés et l'Humanisme qui s'occupe de l'accompagnement des personnes logées, qui ont souffert et que nous souhaitons voir se réinsérer et se réconcilier avec la ville.

Louis de Beauvoir
Photo : Archives

E&H. : Comment agissez-vous sur le terrain ?

L. de B. : Nous travaillons par petites touches. Nous sommes actifs en Belgique depuis trois ans. Il nous a fallu d'abord comprendre les mécanismes de logement à loyer modéré. Il existe de nombreux acteurs dans le domaine de l'habitat à caractère social. Il est intéressant de travailler avec eux mais sans empiéter sur leur travail.
En amont, il est évident qu'il manque d'organismes susceptibles de créer du logement. La solution idéale serait de sensibiliser l'ensemble de la collectivité humaine aux problèmes de ceux qui sont mal logés et de l'impliquer davantage. L'habitat est la base du noyau familial, de la sécurité, de la paix avec soi-même. A partir du moment où vous êtes chassé d'un cocon, d'un abri, vous vous sentez rejeté par la société et, de ce fait, il peut y avoir des phénomènes de violence, soit interne, soit externe. Les deux mouvements procèdent du désespoir. Notre recherche est de voir comment impliquer davantage de personnes dans l'assistance à la création de logements. Il s'agit d'une sorte d'assistance mutuelle. Nous pouvons aider les autres à être acceptés par la société et nous accepter nous-mêmes en travaillant dans ce partenariat avec des personnes qui sont plus démunies.
A Bruxelles, quelque 30.000 familles sont très mal logées, alors qu'il y existe de nombreux logements vides et que beaucoup d'opportunités pourraient être ouvertes. Elles ne le sont pas par peur, par paresse, par crainte économique.

E&H. : Vous travaillez essentiellement avec des bénévoles ?

L. de B. : Habitat & Humanisme intervient avec des bénévoles qui parrainent des personnes qui accèdent à un logement pour leur tendre la main et voir si elles ont des besoins pour participer à leur réinsertion. Mais il est de plus en plus difficile de trouver des bénévoles. Et le phénomène s'accentuera vraisemblablement dans le futur.

E&H. : Comment procédez-vous pour financer vos projets ?

L. de B. : Nous agissons de la manière suivante : recherche de terrains, développement du projet, recherche d'un investisseur privé et gestion confiée à une agence immobilière sociale, AIS, pendant une période de minimum vingt ans. Beaucoup d'investisseurs privés cherchent à participer d'une manière ou d'une autre à la vie sociale du pays en ayant compris qu'il s'agit de la survie de notre économie et de notre société. Une des forces d'Habitat & Humanisme en France, c'est d'avoir créé un mouvement suffisamment solide financièrement pour rassurer des investisseurs et des propriétaires privés.
Il y a d'une part l'aspect purement immobilier qui nécessite des fonds importants. Aujourd'hui, une maison unifamiliale à Bruxelles coûte au minimum 200.000 €. Nous accompagnons ainsi une famille qui a 3 enfants. Ils ont un budget de 180.000 € et ont déjà visité une dizaine de maisons, en vain. Il existe une véritable pénurie de biens suffisamment bon marché, accessibles. Il y a d'autre part, un besoin en accompagnement. Les bénévoles étant, comme nous l'avons dit, difficile à trouver, il faut travailler, au moins partiellement, avec des professionnels.

Une ville plus humaine

Bernard Devert, prêtre fondateur
Photo : Archives

« Réconcilier l'urbain et l'humain », tel est l'objectif de Bernard Devert, promoteur immobilier devenu prêtre. En 1985, il fonde Habitat et Humanisme dans la région lyonnaise. Très vite, l'association se développe en France. B. Devert entend supprimer la dichotomie entre l'économique et le social. Pour lui, l'acte économique est traversé par le souci d'une autre finalité que le profit, qui s'appelle la solidarité. Il se bat pour créer « une ville pour l'homme »[1]. « On parle beaucoup de fracture sociale, je crois qu'il faut désormais parler de déchirure… La ville est un test d'humanité. Le marché ne doit pas être l'unique régulateur de l'urbanisme »[2]

1. *Une ville pour l'homme, l'aventure d'Habitat et Humanisme, Le Cerf Editions.*
2. *La ville est un test d'humanité, Famille Chrétienne, 17/23 septembre 2005.*

E&H.: Un taux de TVA réduit applicable à ce type de logement serait-il une solution ?

L. de B. : Nous travaillons actuellement sur la réduction du taux de TVA pour les immeubles neufs. Ce taux est de 6% pour les sociétés de logements sociaux reconnues par le gouvernement. La question est de savoir s'il serait possible de créer un outil sur le marché (une sicav immobilière sociale) qui offrirait un rendement suffisant. Pour y arriver, il faudrait réduire le taux de TVA. Dans le cas d'un contrat de quartier, nous avons pu acquérir un terrain. Mais les coûts de construction ont fortement augmenté. Aujourd'hui construire du logement social à moins de 950 €/m² est devenu difficile. Nous arrivons à vendre à 1.600 €/m² offrant à l'investisseur un rendement de 3% (en tenant compte de l'inflation actuelle). Le logement à caractère social n'est donc pas aisé à financer. La Région bruxelloise garantit le loyer à raison de 80% et l'état des lieux pour autant que le bien soit loué à une AIS.

E&H. : D'autres instruments sont-ils en train de se mettre en place ?

L. de B. : Oui, il existe le groupe d'épargne solidaire mis en place par le CIRE (Coordination et initiatives pour les réfugiés et étrangers) qui propose à 25 familles de former une association de fait pendant deux ans et demi. L'objectif est de former ces familles à l'acquisition d'un bien immobilier et de leur donner aussi le coup de pouce matériel dont elles ont besoin pour le faire. L'épargne constituée par le groupe permet en effet le versement de l'acompte : les familles n'ont souvent pas de fonds propres nécessaires à cette première étape de l'achat et se retrouvent dans l'impossibilité d'acheter, bien qu'elles en aient la capacité de remboursement. Le premier groupe pilote a permis à 11 familles sur 25 d'accéder à la propriété. Le deuxième groupe est en cours de formation.
Il s'agit de leur faire suivre un cycle de formation à l'insertion économique. Il serait utile que le gouvernement accorde les moyens de multiplier cet outil, pour réduire la carence de logements à vocation sociale et alléger les charges de patrimoine immobilier du secteur public.

E&H. : Vous êtes actifs essentiellement à Bruxelles ?

L. de B. : Nous travaillons sur l'ensemble de la Belgique car nous voulons ouvrir le mouvement le plus largement possible.

E&H. : Existe-t-il des associations dans d'autres pays ?

L. de B. : Habitat & Humanisme n'a pas d'antennes dans d'autres pays mais à terme il serait intéressant d'avoir d'autres représentations en Europe. Cette sensibilisation doit remonter petit à petit vers une interpellation de l'opinion publique et vers des modifications législatives.

www.habitat-humanisme.be

Les projets en cours

Habitat & Humanisme va construire 25 logements à finalité sociale à Molenbeek-Saint-Jean. Le permis d'urbanisme va être déposé début juin. Le projet devrait démarrer au printemps 2009. Ces logements seront cédés à une fondation d'utilité publique et confiés en gestion à une AIS pour vingt ans.

Chaussée d'Anvers à Bruxelles

Les Ecoles Catholiques de la Ville de Bruxelles ont fait don d'un bâtiment situé chaussée d'Anvers à Bruxelles. Quatre logements à vocations sociale et deux commerces seront créés d'ici 2009. Deux des logements devraient accueillir des personnes SDF.

Début 2006, la congrégation des Sœurs Franciscaines, qui possède un couvent du 16ème siècle à Hautrage près de Mons, a fait appel à Habitat & Humanisme pour l'aider à restructurer son site. Plusieurs projets se sont joints à l'école fondamentale et à la Communauté des Sœurs, qui occupent toujours les locaux : groupe d'alphabétisation, centre d'accueil de jour pour jeunes polyhandicapés. Deux logements à caractère social seront construits d'ici fin 2008 et sept autres suivront d'ici fin 2009.

Willy Naessens Swimmingpools
signifie 45 ans d'expertise efficace,
et une exécution des travaux sans aucune anicroche.
Tout dans et autour de la piscine
est fourni avec une garantie d'architecte légale
de 10 ans.

Parce que chez **WILLY NAESSENS**, **la qualité** refait toujours surface...

3 locations

WILLY NAESSENS Swimming Pools

Wortegem-Petegem - Tél. +32 55 390 390
Tessenderlo - Tél. +32 55 390 390

FIL-TER-CO PISCINES - ZWEMBADEN

Overijse - Tél. +32 2 657 39 16

www.swimmingpools.be

Interprète lors du salon Autonomies
Photo : Archives

Le dire avec les mains

www.langue-des-signes.cfwb.be

Ce 20 mai 2008, la Commission consultative de la langue des signes (CCLS) du Ministère de la Communauté française a mis en ligne son tout premier site Internet.

Sous la forme de textes écrits ou de vidéos tournées en langue des signes, la Commission y présente ses différentes actions et missions en tant qu'organe consultatif pour le gouvernement de la Communauté française.

La langue des signes est définie comme une véritable langue, avec un lexique et une grammaire. Elle est la communication spontanée des personnes sourdes. A travers le monde, chaque langue des signes est porteuse de la culture propre aux personnes qui l'utilisent. En Belgique francophone, la langue des signes a été reconnue comme langue officielle et effective par le décret du 22 octobre 2003. La Commission consultative de la langue des signes, chargée de décliner cette reconnaissance dans le quotidien des personnes sourdes, a été mise en place en juin 2004.

Le profil des travailleurs en ETA

En 2006, 58 entreprises de travail adapté occupaient 7.975 travailleurs en Wallonie dont plus de 85% sont handicapés. La répartition hommes-femmes reste stable : 70% d'hommes et 30% de femmes, engagés majoritairement sous contrat à durée indéterminée (près de 84%).

La tranche d'âge la plus représentée dans le secteur est celle comprise entre 30 et 49 ans (65%). L'ancienneté moyenne dans l'entreprise s'élève à 11 ans.

La plupart des travailleurs handicapés engagés sont atteints d'un handicap mental ou assimilé et pourraient difficilement s'insérer dans les entreprises classiques.

Les travailleurs handicapés engagés après le 1er janvier 1997 bénéficient d'un nouveau système de subventionnement appliqué en fonction de la perte de rendement. 56% ont une perte de rendement évaluée à plus de 60%.

• sources : données 2006 livrées par l'EWETA et analyse sociale des ETA en 2005 - AWIPH - novembre 2006 in *En Marche*, octobre 2007

Appel à projets

CAP48 organise le Prix CAP48 de l'entreprise citoyenne avec la RTBF, la Régie Média Belge et Trends Tendance. Ce prix récompensera les initiatives des entreprises en faveur de l'intégration des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi, de l'accessibilité ou de la solidarité. Remise des dossiers jusqu'au 15 juillet.

www.CAP48.be
Tel : 02/73748 81

European Disability Forum

En quelque neuf mois, le Forum européen des personnes handicapées (FEPH) a réussi son pari de récolter un million de signatures dans toute l'Union européenne. Son objectif : sensibiliser les institutions européennes pour mettre en place une législation plus forte contre la discrimination des personnes handicapées.

www.1million4disability.eu

librairie UOPC

nouvelle adresse
14-16 Avenue Gustave Demey,
1160 Bruxelles.

un comptoir reste ouvert
218 – 220 chaussée de Wavre
1050 Bruxelles

E-mail : info@uopc.be
www.uopc.be
☎02/648 96 89
🖷02/648 61 72

Vente par correspondance.

Bruxelles, l'enfant mal aimé, par Rudy Aernoudt

Nous sommes quasiment le seul pays au monde dont la capitale est descendue en flèche au lieu d'être valorisée et promue comme enseigne internationale. Bruxelles risque de devenir le bouc émissaire d'une lutte dogmatique entre deux parents qui se déchirent. Les auteurs du « Manifeste pour une Flandre indépendante » affirment que l'enfant à problèmes doit avoir le statut de « Bruxelles DC » ou de « Condominium ». Selon R. Aernoudt, une telle décision constituerait une faute CAPITALE. Bruxelles n'est d'ailleurs pas un problème mais bien une opportunité sous-exploitée que les régions devraient saisir à deux mains.
Dans sa conclusion, l'auteur explique que Bruxelles pourrait être une *unique selling proposal* pour la Wallonie et la Flandre, qui permettrait à ces Régions de se distinguer des autres Régions européennes dans une concurrence serrée. Innovation et croissance économique se concentrent de plus en plus dans quelques grandes villes qui développent une masse critique suffisante pour attirer les talents. Bill Gates les appelle les « aimants de QI ». Selon R. Aernoudt, la meilleure façon de garantir le bien-être à tous les Belges, est de mettre en œuvre une politique visionnaire pour Bruxelles. Ceci implique une promotion proactive de Bruxelles comme aimant de QI, grâce à une synergie entre les universités et centres de recherche et en jouant pleinement la carte de la dimension européenne.

Rudy AERNOUDT, *Bruxelles, L'enfant mal aimé*, Vif Editions, Roularta Books 2007

Bruxelles et la Belgique, passé, présent et avenir

Brigitte DE WOLF-CAMBIER

Conférence organisée par l'Équipe Saint-Louis de l'ADIC

Rudy Aernoudt était l'invité de la conférence-débat organisée le 14 mai dernier dans le grand auditoire de l'EPHEC, par l'équipe Saint-Louis de l'ADIC. C'est devant un public nombreux et attentif que cet orateur économiste et philosophe, professeur, ancien chef de cabinet des ministres de l'économie wallon, fédéral et flamand, auteur de nombreux ouvrages dont *Wallonie Flandre je t'aime moi non plus* et *Bruxelles : l'enfant mal aimé* a abordé le thème de « Bruxelles et la Belgique, passé, présent et avenir », sous un angle réunificateur. R. Aernoudt a lancé récemment un nouveau mouvement « Belgique autrement », un groupe de réflexion qui entend peser sur le débat politique[1].
« Une manière, dans ces temps délicats, d'ouvrir le dialogue », a rappelé Vincent Coppieters, chef de l'équipe Saint-Louis.
« Il faut casser les clichés, a poursuivi R. Aernoudt, et ne pas oublier que nous avons eu un passé dont nous pouvons être fiers. Nous vivons un présent plutôt déplorable qui ne doit pas hypothéquer notre futur. C'est la raison pour laquelle j'estime qu'il faut que l'on essaye de travailler ensemble… Il ne faut pas revenir en arrière mais redéfinir le rôle de la Belgique ».
Son discours, basé essentiellement sur des statistiques et des chiffres, peut heurter certains mais il a le grand mérite de susciter le débat et la réflexion !

www.aernoudt.com

1. « La Belgique autrement », in Entreprendre, (magazine de Beci, Brussels Enterprises Commerce & Industry), Mai 2008.

Conférence Rudy Aernoudt - Salle
Photo : Archives

Conférence Rudy Aernoudt - L'orateur
Photo : Archives

Conférence Rudy Aernoudt - Introduction
Photo : Archives

Conférence Rudy Aernoudt - Auditoire
Photo : Archives

Conférence Rudy Aernoudt - Drink
Photo : Archives

L'Entreprise & l'Homme est édité par l'Association Chrétienne des Dirigeants et Cadres,a.s.b.l.
E-mail : a.d.i.c@skynet.be
Site internet : www.adic.be

RÉDACTION
Rédacteurs en chef : Brigitte DE WOLF-CAMBIER et Geo REGNIER
Reportages : Brigitte DE WOLF-CAMBIER, Marianne VANHECKE, Anne MIKOLAJCZAK, Marc VAN OSSEL, Geo REGNIER,
Dessinateur : VINCE

COMITÉ DE RÉDACTION
Brigitte DE WOLF-CAMBIER, Anne MIKOLAJCZAK, Geo REGNIER, Paul MALVAUX, Marianne VANHECKE, Marc VAN OSSEL, Vincent WILLOCX et Jacques ZEEGERS

ADMINISTRATION
Chantal MODERA

CORRESPONDANCE
Exclusivement à
ADIC - L'Entreprise & L'Homme
Avenue Konrad Adenauer, 8
B-1200 Bruxelles
Tél : 02 771 47 31
Fax : 02 772 46 33
E-mail : a.d.i.c@skynet.be

PUBLICITÉ
MEDIAL-M
Alain Mathieu
Rue du Prieuré, 32
B-1360 Malèves-Sainte-Marie
Tél : 010 88 94 48
Fax : 010 88 03 18
E-mail : medial@swing.be

ABONNEMENTS
Belgique : 40,00 €
Europe : 60,00 €
Outre-mer : 110,00 €
Le numéro : 10,00 €
Á verser au compte n° 310-0157233-82 de « L'Entreprise & L'Homme »

GRAPHISME
TARIATEX sprl
Rue du Bassinia, 13
B-1348 Louvain-la-Neuve
Tél : 010 45 51 13
Fax : 010 45 50 71
www.tariatex.be

IMPRIMERIE
Nouvelles Imprimeries Havaux
Rue A. Levêque, 37c - B. P. 158
B-1400 Nivelles
Tél : 067 41 19 30
Fax : 067 21 75 08
E-mail : benoit.lhost@imprimeriehavaux.be

ÉDITEUR RESPONSABLE
Marc VAN OSSEL, Président de l'ADIC,
Avenue Konrad Adenauer, 8
B-1200 Bruxelles
© Tous droits réservés, ADIC 2008, Bruxelles.
COUVERTURE
Dessin de Vince
Les articles, opinions, dessins et photos publiés dans cette revue le sont sous la seule responsabilité de leurs auteurs.

contrôle cim 2007

AGENDA

➔ Dimanche 5 octobre 2008

Journée ADIC-Jeunes à Froidmont (Rixensart)

« Transformer les conflits en entreprise à la lumière de l'évangile »

➔ Jeudi 16 octobre 2008

Conférence de Patricia Vendramin, Fondation Travail-Université

« Les générations face au travail »

➔ Dimanche 9 novembre 2008

Célébration œcuménique en la cathédrale de Tournai

Avec l'équipe ADIC Tiers-Monde et Oikocredit-be

➔ Jeudi 13 novembre 2008

Conférence d'Alexandre et Sonia Poussin

« Africa Trek »

Tous renseignements sur le site www.adic.be

Dans notre prochain numéro :

Valeur ajoutée des seniors

PRÉVENTION ET PROTECTION

TRAVAIL SUR ÉCRAN : FORMATION AUX BONNES PRATIQUES

Objectifs

L'objectif de cette formation est d'amener le personnel travaillant sur écran de visualisation à acquérir les notions élémentaires d'ergonomie leur permettant d'organiser, régler et adapter leur poste de travail afin d'éviter la survenue de pathologies musculo-squelettiques.

Contenu de la formation

La formation abordera, sur un mode interactif, les thèmes suivants :

Un rappel anatomique

- La colonne vertébrale
- Le système musculaire
- Le système nerveux

Les principaux risques du travail sur écran

- Les troubles musculo-squelettiques
- La hernie discale
- Les risques connexes : fatigue oculaire, céphalées, troubles circulatoires,...)

La posture assise

- La position assise correcte
- Les positions alternatives
- Les exercices de détente

L'aménagement ergonomique du poste de travail

- Le réglage du siège
- Le poste de travail (clavier, écran, souris,...)
- Les paramètres environnementaux

Questions-réponses sur base des problématiques individuelles

Modalités pratiques

Groupe cible

cette formation s'adresse à toute personne travaillant sur écran de visualisation.

Durée

2 h 30.

Groupe

entre 5 et 12 participants.

Lieu

- Dans votre entreprise si vous constituez un groupe de participants
- Dans un centre CESI, sur base d'une formation interentreprises

N'hésitez pas à prendre contact avec notre Département Commercial

CESI Prévention et Protection

Avenue Konrad Adenauer 8 ■ 1200 Bruxelles
Téléphone 02 761 17 88 ■ Fax 02 761 17 03
E-mail : gestiondesrisques@cesi.be ■ www.cesi.be

BANQUE DEGROOF

Diriger. Mobiliser. Valoriser.

RESPECT.

Donner des objectifs à l'entreprise. Et faire en sorte de les atteindre. C'est là le rôle que joue le dirigeant. Ses valeurs, nous les connaissons bien. C'est en les partageant que la Banque Degroof est devenue la première banque privée indépendante de Belgique. Ses performances sont reconnues partout où elle est active : gestion de patrimoine et institutionnelle, activités de marché et corporate finance, activités de crédit et de structuration. Fondée en 1871, elle compte aujourd'hui plus de 900 collaborateurs au service de ses clients dans sept pays.

En Belgique : Anvers-Bruges-Bruxelles-Charleroi-Gand-Hasselt-Knokke-Liège-Namur-Verviers-Wavre. www.degroof.be