



# Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles Gagner sa vie, gagner des années. Et après?

Bernard De Backer  
APEF asbl

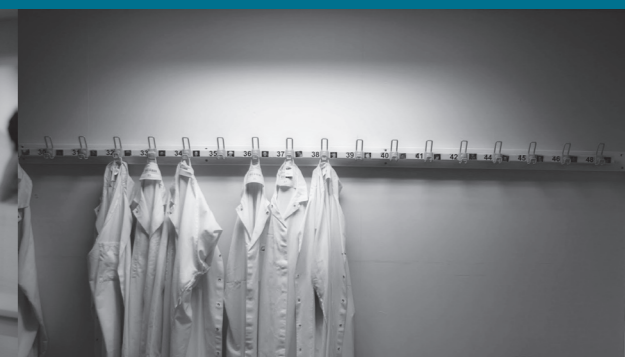
Le vieillissement des travailleurs handicapés dans les ETA bruxelloises

D/2010/11086/1

Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles Gagner sa vie, gagner des années. Et après?



Bernard De Backer



**Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles**  
Gagner sa vie, gagner des années  
Et après ?

Bernard De Backer  
APEF asbl  
Septembre 2010

Le vieillissement des travailleurs handicapés  
dans les ETA bruxelloises

Editeur responsable : Benoît Ceysens,  
48, Quai du Commerce 1000 Bruxelles



*« Moi ma retraite je ne veux pas y penser. J'espère aussi qu'il y aura du travail, que l'on ne va pas fermer. Il y en a beaucoup qui ont peur de la fin, de la retraite, ils ont peur de s'embêter, de ne pas pouvoir se débrouiller. Moi j'ai déjà besoin de quelqu'un pour mes papiers. Je connais des gens qui m'aident. Ou quand j'ai un problème je vais au Foyer où je suis et là ils ont de quoi aider. Mais je suis un peu stressée, angoissée. Je trouve que dans les ateliers protégés il devrait y avoir plus de dialogue quand ils sont à la fin de leur carrière. »*

*« Les fins de carrière cela devrait être préparé un an à l'avance au moins. Il faudrait quelqu'un avec qui parler de ça, et les gens qui ne viennent pas d'eux-mêmes, il faudrait les appeler. »*

*« Non. Je n'aime pas l'inactivité. Déjà les week-ends, je m'ennuie. Si je dois arrêter de travailler, je crois que... A ce moment là, je crois que je vais vieillir. »*

Trois travailleurs,  
Bruxelles, septembre 2009

## Remerciements

*L'auteur tient à remercier les nombreuses personnes (plus de septante!) qui ont apporté leur concours indispensable à ce projet, que ce soit par leur participation aux groupes de discussion, leurs remarques et suggestions dans le cadre du comité d'accompagnement, la transmission d'informations ou de statistiques, la relecture attentive du manuscrit.*

*Pour les groupes de discussion : les 23 travailleurs, les 25 moniteurs et les 15 personnes du groupe « direction », ainsi que Marie MERCKLING et Guy HUBERT.*

*Pour le comité d'accompagnement : Benoît CEYSENS, Dominique DUGNOILLE, Axel GODIN, Marie MERCKLING, Kaliopi LOLOS, Christiane NOËL, Dominique WAUTIER.*

*Pour la transmission des données statistiques : Christian BISSOT et Dominique DUGNOILLE du PHARE*

*Pour la fourniture et l'échange d'informations : Isabelle RENOIRD de la DG Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale, Julien BOISSON du service d'accompagnement « La Maison des Piliés ».*

*Pour la relecture attentive : Dominique WAUTIER et Kaliopi LOLOS.*

*L'auteur est cependant seul responsable des éventuelles erreurs ou lacunes de ce livre.*

# Avant-propos

« Tenir compte du vieillissement en ETA : un véritable défi ! »

En 2050, un Belge sur quatre aura plus de 65 ans.

En région bruxelloise, 160 000 personnes, dont 100 000 femmes, ont aujourd'hui plus de 65 ans.

Le vieillissement de la population est donc une question centrale qui requiert des réponses concrètes et innovantes. Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité en ce qui concerne les personnes handicapées vieillissantes. L'espérance de vie de ces personnes a considérablement augmenté, raison pour laquelle les ETA emploient un personnel de plus en plus âgé.

Cette étude sur le vieillissement des travailleurs handicapés dans les ETA bruxelloises intitulée « Gagner sa vie, gagner des années. Et après ? » découle d'une première étude descriptive, « Monographie des Entreprises de travail adapté — ETA bruxelloises », publiée en octobre 2005.

Vous avez donc en mains une étude minutieuse qui rencontre quatre objectifs : objectiver la notion de travailleur vieillissant, mesurer l'ampleur du phénomène, établir pour l'avenir des hypothèses statistiques et proposer des pistes d'actions pendant, en dehors et après le travail des personnes handicapées en ETA.

Au vu des résultats, je me réjouis que les responsables de la FEBRAP aient jugé utile de répondre à l'appel à projets lancé par la Fondation Roi Baudouin et que soit réalisée cette étude à destination du grand public, des acteurs intéressés et du pouvoir public.

Plusieurs des pistes d'actions proposées dans cet ouvrage sont d'un grand intérêt dans le cadre des travaux du futur décret « Inclusion ».

La piste de création de cellule de maintien au sein des entreprises de travail adapté est, par exemple, à explorer.

A cette fin, l'adaptation du travail aux personnes vieillissantes quand cela s'avère nécessaire est incontournable : la possibilité — si le travailleur le souhaite — de changer temporairement ou durablement de poste de travail, de changer de fonction et de réduire son temps de travail.

Je suis totalement ouverte à ce débat et à l'opérationnalité de ces pistes dans un nouveau décret.

Je conclurai en profitant de cet avant-propos pour remercier les participant(e)s des divers groupes de discussion, qui, par leur implication active et leurs témoignages, ont nourri ce travail d'analyse.

Bonne lecture!

EVELYNE HUYTEBROECK

*Ministre bruxelloise en charge de  
l'Aide aux Personnes handicapées*

# Introduction







Ce livre trouve sa source dans un appel à projet relatif au vieillissement des personnes handicapées en Entreprise de Travail Adapté, lancé par la Fondation Roi Baudouin au début 2008. Son objectif est de faire l'état de la question du vieillissement des travailleurs dans les ETA bruxelloises mais aussi de dégager des pistes d'action pendant et après la vie professionnelle des personnes concernées. Il est une version remaniée du rapport de recherche.

Cette étude constitue par ailleurs une suite à la Monographie des ETA bruxelloises, publiée en 2005<sup>1</sup>. La question du vieillissement y avait déjà été abordée comme un des défis à relever dans les années à venir, que ce soit au sein des ETA, en dehors d'elles, ou après la fin de carrière professionnelle.

Nous reprenons dès lors ici, à nouveaux frais et de manière plus approfondie que précédemment, un ensemble de questions qui avaient été abordées en 2005.

Il s'agira, dans un premier chapitre, d'explicitier la notion de « travailleur handicapé vieillissant » et de pointer les différentes variables qui peuvent entrer en ligne de compte : âge et genre, nature du handicap, activité professionnelle, environnement social, dispositions légales. Le tout dans le contexte des évolutions actuelles, dans le domaine des politiques du « vieillissement actif », de la santé ou de l'activité productive des ETA.

Le second chapitre synthétisera une série de données sur le secteur des ETA bruxelloises et de leurs travailleurs, ceci pour planter le décor du secteur qui constitue le cadre de cette étude. Ce chapitre, basé sur les travaux antérieurs, inclura une mise à jour des informations publiées dans la monographie. Nous y évoquerons une hypothèse sur les évolutions démographiques à venir.

Nous aborderons ensuite, dans le troisième chapitre, le phénomène effectif du vieillissement et de ses conséquences, positives ou négatives, sur les personnes, sur les

---

<sup>1</sup> DE BACKER Bernard, *Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles. Réalités, défis et perspectives*, FSE-APEF asbl, octobre 2005.

équipes de travail et l'activité économique des ETA. Nous nous baserons notamment sur de nombreux témoignages récoltés lors de nos rencontres avec des travailleurs, des moniteurs, des travailleurs PMS (AS, ergothérapeutes, infirmières sociales, GRH...) et des directions des ETA.

Ces mêmes données issues des rencontres seront sollicitées pour le quatrième chapitre, centré sur la fin de carrière professionnelle, la manière dont elle est envisagée et vécue par les travailleurs et l'encadrement des ETA.

Enfin le dernier chapitre contiendra les éléments qui constituent la raison d'être de cette étude, à savoir un inventaire des pistes d'actions déjà mises en oeuvre et celui d'autres, à construire, afin de favoriser le partage d'expériences entre acteurs du terrain. Ceci concernera, d'un côté, les améliorations qu'il faudrait apporter pour faire face au vieillissement des travailleurs en activité dans les ETA et, de l'autre, les propositions relatives à la préparation de la retraite et la fin de carrière professionnelle, ainsi que

l'accompagnement et l'intégration sociale des travailleurs ayant quitté leur ETA.

Le lecteur trouvera en annexe une courte synthèse de dispositions législatives en vigueur, pouvant affecter la problématique abordée ici.

**Vieillesse,**  
handicap et travail





Avant d'aborder le cadre particulier du secteur des ETA bruxelloises et de ses travailleurs, il est utile de préciser les notions utilisées et de poser quelques balises sur le contexte plus global de la problématique.

### **1.1. La notion de vieillissement**

Nous commencerons par dire quelques mots sur la notion de « vieillissement ». L'usage spontané ne doit pas masquer le caractère complexe du phénomène, les multiples dimensions et facteurs intriqués dans une vie, voire sur plusieurs générations. Le vieillissement dont nous parlons ici ne désigne pas le fait purement chronologique de gagner des années<sup>2</sup>, mais bien les changements fort variables induits chez les individus par l'avancée en âge. Il ne faut pas confondre âge, vieillesse et vieillissement. Dans son sens courant, le terme est connoté négativement, alors que, sur certains aspects, à certains moments et chez certaines personnes, il génère des effets positifs (expérience, maîtrise, recul...).

Le vieillissement est un processus de modification physique et psychique multifactoriel, lent et progressif, qui associe de nombreuses variables : biologiques, mentales et sociales. Ces variables sont en partie génétiques (intrinsèques, endogènes), en partie liées à l'histoire de vie des personnes (facteurs exogènes, acquis ou subis) et au contexte de vie de leur groupe social d'appartenance. Les caractères endogènes du vieillissement peuvent eux-mêmes être l'effet de facteurs externes acquis ou subis par les parents ou les grands-parents (conditions socio-économiques, modèles culturels, styles de vie), dans le cadre d'une transmission intergénérationnelle. Le vieillissement du corps produit des effets psychologiques divers en fonction du contexte et l'image que celui-ci renvoie aux individus. Une culture valorisant la vieillesse, comme dans les sociétés traditionnelles, n'induit pas les mêmes effets qu'une culture valorisant la jeunesse. En retour, cette image de soi agit sur le vieillissement lui-même, notamment par le style de vie qu'elle peut induire chez les personnes. Le vieillissement peut dès lors aussi être lié à la conscience du vieillissement et à la valeur attribuée à celui-ci, dans une causalité circulaire.

<sup>2</sup> On peut, de manière abstraite et hypothétique, concevoir une avancée en âge sans vieillissement (comme dans le roman d'Oscar WILDE, *Le portrait de Dorian Gray*) et un vieillissement pas ou peu lié à l'âge (comme dans le syndrome de Hutchinson-Gilford).

## 1.2. La problématique du vieillissement aujourd'hui

Si les sociétés modernes contemporaines se caractérisent par un recul régulier et spectaculaire, bien que socialement très inégalitaire, de la morbidité et de la mortalité - et donc par une croissance continue des classes d'âge supérieures en effectifs et en proportion - elles valorisent également moins la vieillesse que les sociétés traditionnelles. Pour le dire autrement : les sociétés modernes « produisent » de la vieillesse et la dévalorisent en même temps, ces deux phénomènes étant par ailleurs liés. En effet, les progrès de la science débouchant sur un accroissement de l'espérance de vie, plus particulièrement dans le domaine de la médecine, sont liés à une dévalorisation du savoir des aînés. Ce qui distingue, entre autres, la tradition de la modernité, c'est que la première situe la perfection aux origines et valorise dès lors le grand âge, alors que la modernité liée à l'idée de progrès situe la perfection dans le futur et dévalorise les savoirs anciens et, dès lors, celui des anciens.

Comme nous le savons, la croissance de l'espérance de vie et le recul de la morbidité ont été spectaculaires ces dernières années, produisant des effets individuels et sociaux dont cette étude, parmi beaucoup d'autres, est une des conséquences. Elle trouve en effet son origine dans un appel à projet de la Fondation Roi Baudouin qui est à situer parmi d'autres projets et publications soutenus par la Fondation sur le thème du vieillissement<sup>3</sup>.

Cette croissance de l'espérance de vie a des impacts sur les rapports entre actifs et inactifs et, par ce biais, sur les comptes sociaux (soins de santé, caisses de retraites par répartition), même si le recul de la morbidité a pour conséquence que les catégories d'âges supérieures sont en meilleure santé aujourd'hui qu'hier. Les jeunes vieillissent mais les vieux rajeunissent... D'où les incitations à l'augmentation du taux d'activité et, le cas échéant, à une prolongation de la vie active qui constitue un revirement par rapport aux politiques antérieures.

<sup>3</sup> « Migrants âgés, seniors de chez nous », « Vieillissement de la population et les relations intergénérationnelles », « La coopération intergénérationnelle dans le monde du travail: une réponse aux défis démographiques? », « Grey matters: quel impact auront les neurosciences sur le vieillissement à l'horizon 2025? », etc.

Les évolutions en cours des années 1970 jusqu'à la fin du siècle passé ont, en effet, vu se conjuguer deux phénomènes majeurs : un encouragement au retrait anticipé du travail et un vieillissement de la population. Le premier phénomène était la résultante de la crise économique – consécutive aux deux chocs pétroliers – et visait à combattre le chômage des jeunes au moyen de la « compression de l'offre de travail par réduction de la vie active », le second la conséquence naturelle de l'amélioration des conditions de vie et des soins de santé, associée à la diminution de la natalité. Différentes mesures publiques furent adoptées pour encourager les retraits anticipés, auxquelles s'associèrent des initiatives privées plus ou moins orthodoxes et légales. La panoplie de dispositifs légaux mis en oeuvre est connue : pension anticipée, prépension conventionnelle à plein temps ou mi-temps, statut de chômeur âgé, dispositif crédit-temps, etc.

La conséquence de toutes ces mesures publiques et privées est connue : le taux d'activité<sup>4</sup> des 50-64 ans en Belgique est un des plus

faibles d'Europe. Il était de 53,7 % pour les hommes et de 28,6 % pour les femmes en 2001, alors que la moyenne européenne se situait respectivement à 66,1 % et 42,3 %. Ces chiffres plongent vertigineusement si l'on prend la tranche d'âge au-delà de 55 ans. Ajoutons que les taux d'activité des plus de 50 ans sont liés au niveau de qualification. Les personnes ayant la qualification (mesurée par le niveau du diplôme) la plus basse ont également le taux d'activité (et a fortiori le taux d'emploi) le plus faible. Ce taux est encore plus faible chez les personnes handicapées, comme nous le verrons dans le point suivant.

Si le débat belge est aussi vif, en ce début de XXI<sup>e</sup> siècle, c'est évidemment parce que le faible taux d'activité et d'emploi des travailleurs de plus de 50 ans se conjugue au vieillissement de la population et à la baisse de la natalité, dans le contexte, du « papy boom » (retraite des cohortes nées entre 1945 et 1950).

<sup>4</sup> Le taux d'activité mesure le pourcentage de personnes qui sont « actives » (ayant un emploi ou étant au chômage et disponibles sur le marché du travail) par rapport à la population totale en âge de travailler (ou par rapport à une classe d'âge particulière à l'intérieur de cet ensemble). Il ne doit pas être confondu avec le taux d'emploi qui mesure le pourcentage de personnes ayant un emploi. Le taux d'emploi est dès lors toujours inférieur au taux d'activité – ou égal dans le cas d'un plein emploi absolu.



### 1.3. Politiques du « vieillissement actif » et handicap

Dans ce contexte, « Le Contrat de solidarité entre générations » débouchant sur la « Loi relative au pacte de solidarité entre les générations » (2005), malgré une assez forte opposition syndicale, ne vient qu'accentuer un mouvement qui avait été entamé à la fin du siècle passé. Mouvement qui avait déjà entraîné la suppression de la prépension légale (1982), la prépension spéciale (1982) et la prépension de retraite (1991), ainsi que la limitation de l'accès à la prépension conventionnelle. La politique mise en œuvre est placée sous le signe du vieillissement actif, elle-même à situer dans la dynamique globale des politiques d'activation<sup>5</sup>. Ces dernières touchent aussi les personnes handicapées<sup>6</sup>, nous y reviendrons. La visée globale des mesures touchant le vieillisse-

ment actif est d'augmenter le taux d'activité et d'emploi des plus de 50 ans, d'offrir plus de chances aux travailleurs âgés sur le marché du travail.

Un premier volet concerne le développement de nouvelles attitudes et pratiques à l'égard des travailleurs âgés, pour combattre des « attentes et des automatismes parfois erronés », ce qui suppose « d'objectiver les convictions relatives à la carrière et aux relations entre l'âge, les prestations et la productivité ». On reconnaît ici la problématique de l'effet Pygmalion<sup>7</sup>, dénoncé par un rapport de l'OCDE<sup>8</sup>, et la nécessité de combattre l'identité stigmatisante de « travailleur âgé ». Un second volet concerne la formation continue des plus de 50 ans, avec notamment l'objectif que ces derniers atteignent le même taux de participation aux formations que les autres travailleurs.

<sup>5</sup> L'expression utilisée montre bien que nous nous situons dans le cadre global des politiques d'activation et de l'Etat social actif. Comme l'écrit Th. MOULAERT dans un Courrier hebdomadaire du CRISP consacré à la fin de carrière : « Le débat actuel sur la fin de carrière s'inscrit dans la logique d'activation inscrite dans la SEE (Stratégie Européenne pour l'Emploi) et traduite, en Belgique, par le concept d'Etat social actif ».

<sup>6</sup> Voir le dossier « Le prix du handicap », publié par la *Revue nouvelle* (mars 2008). Plus particulièrement « Approches socioéconomiques du handicap » de M. MERCIER et M. GRAWEZ, et « Politiques actives et marché du travail » de P. REMAN et S. WERNERUS.

<sup>7</sup> Ou prophétie créatrice : à force d'entendre dire qu'ils sont vieux à 50 ans, les travailleurs intériorisent cette image et deviennent effectivement vieux.

<sup>8</sup> A. SONNET, *Vieillesse et politiques de l'emploi. Belgique*, OCDE, 2003.

Le troisième volet concerne les restructurations qu'il faudrait « aborder autrement ». Comme on peut s'en douter, l'objet est d'éviter qu'elles aient pour effet de bannir systématiquement les travailleurs les plus âgés du marché du travail. Le quatrième volet est relatif à l'encouragement à travailler plus longtemps, ce qui passe par l'offre de modalités de travail « plus souples » à l'intention des plus âgés, ou la possibilité de cumuler de manière plus avantageuse pension et revenu du travail pour ceux qui sont déjà retraités.

Dans le même ordre d'idée, des mesures visent à décourager les départs précoces. Elles concernent d'abord différents types d'indemnités : indemnités complémentaires aux allocations sociales et compléments au crédit-temps qui seront soumis à des cotisations plus élevées. Ensuite, des mesures concernent la prépension conventionnelle (âge et ancienneté sont relevés). Enfin, le contrat de solidarité entre générations prévoit des mesures permettant « une nouvelle opportunité pour les inactifs plus âgés »,

principalement les chômeurs de plus de 50 ans.

Ces politiques d'activation et de vieillissement actif touchent aussi les personnes handicapées. Comme le remarquent Pierre REMAN et Sabine WERNERUS en citant une étude de l'OCDE<sup>9</sup>, « la nouvelle optique consiste à « rapprocher la politique en faveur des personnes handicapées de la philosophie des programmes concernant le chômage en mettant l'accent sur l'activation, les interventions précoces personnalisées, en éliminant les facteurs qui dissuadent de travailler, en inculquant une culture d'obligations mutuelles et en impliquant les employeurs » ». Et ils ajoutent : « Au risque de la caricature, cette évolution montre que l'on passe d'une logique où l'on avait tendance à penser le chômage dans les catégories du handicap à une logique inverse par laquelle le handicap est appréhendé comme le chômage dans le cadre des politiques actives du marché du travail ».

<sup>9</sup> *Transformer le handicap en capacité*, OCDE, 2003.

Ceci débouche notamment sur une préconisation, dans la même étude de l'OCDE, de mesures « d'obligation mutuelle » qui « impliquent, pour les personnes en situation de handicap, des devoirs de participation active à la société ». Comme le souligne le rapport, « La personne handicapée doit fournir un effort pour participer au marché du travail. Ne pas le faire devrait l'exposer à des sanctions au niveau de ses prestations ». Ce qui suppose également des obligations d'embauche de travailleurs handicapés dans le chef des employeurs, ainsi qu'un contrôle de celles-ci.

Comme dans beaucoup d'autres secteurs touchés par les politiques d'activation, l'on se trouve ici au croisement de deux dynamiques liées : celle des droits revendiqués, venue « d'en bas », qui vise l'émancipation et l'intégration des personnes, celle des devoirs imposés, venue « d'en haut », qui insiste sur les obligations de participation active à la société. Revendiquer que les personnes handicapées soient considérées comme « des

citoyens à part entière » implique à la fois des droits et des devoirs, ainsi qu'une juste répartition de ceux-ci dans le contexte des personnes concernées<sup>10</sup>. L'arbitrage est loin d'être simple, car il implique également des devoirs dans le chef de la société en matière de lutte contre les discriminations.

Ceci étant posé, le taux d'emploi des personnes handicapées est, selon l'étude OCDE citée plus haut, très faible : 33,5 % pour les personnes handicapées et 61,7 % pour les personnes valides, ceci pour la population âgée de 20 à 64 ans. Mais, écrit l'OCDE, « la situation des personnes handicapées de plus de 50 ans est bien plus mauvaise. Le taux d'emploi des handicapés diminue beaucoup plus rapidement avec l'âge que ceux des personnes valides. En moyenne, il ne représente qu'un peu plus de 50 % de ceux des personnes valides ».

En Belgique, ce taux relatif d'emploi des personnes handicapées, soit le rapport entre leur taux d'emploi et celui des personnes

---

<sup>10</sup> Voir la synthèse faite par A. GUBBELS, « Nouvelles politiques publiques » dans le même dossier de la *Revue nouvelle*. L'auteur est directeur général au SPF Sécurité sociale.

valides, est de 54 % pour les personnes de 20 à 64 ans, mais de 30 % pour les 50-64 ans<sup>11</sup>.

Ces chiffres sont encore plus défavorables pour les femmes et les personnes peu qualifiées. En d'autres mots, une femme handicapée et peu qualifiée de plus de 50 ans a le moins de chance de trouver du travail, y compris en ETA où les femmes ne représentent qu'un tiers des travailleurs (à Bruxelles).

### **1.4. Le vieillissement des personnes handicapées**

Le vieillissement des personnes handicapées est un constat et une préoccupation déjà ancienne dans le secteur du handicap, même si l'attention plus particulière accordée aux travailleurs, notamment dans les ETA, est plus récente. Cette thématique est fort présente dans les organisations qui s'occupent de l'accueil, de l'hébergement et de l'accompagnement. Nous en avons eu de nombreux échos dans le cadre d'études

sur ce secteur, notamment au sujet de ses effets sur le métier d'éducateur, ceci depuis une quinzaine d'années.

La question qu'il convient de poser ici est de savoir si les personnes handicapées, ou certaines catégories d'entre elles, sont touchées de manière particulière par le vieillissement. N'étant pas un professionnel de la question, nous ne ferons que répercuter certains travaux sur le sujet qui nous serviront de balises pour la suite de cette étude<sup>12</sup>. Cette question, comme celle du vieillissement en général, concerne les facteurs endogènes (physiologiques ou psychiques) et les facteurs externes (conditions de vie matérielles, sociales et morales), ainsi que l'image de soi quand le vieillissement se surajoute au handicap. Pour certains, le cumul du handicap et du vieillissement constituerait une sorte de « double peine »<sup>13</sup>.

Le vieillissement intrinsèque des personnes handicapées<sup>14</sup>, comparé à celui des personnes qui ne le sont pas, varie en fonction du type

<sup>11</sup> OCDE, *ibidem*, p. 35 et suivantes.

<sup>12</sup> Comme A. BLANC (dir.), *Les travailleurs handicapés vieillissants*, PUG, 2008, et V. LUQUET, *Vieillesse et cessation d'activité des travailleurs handicapés en ESAT*, document de travail, Cleirppa, 2006.

<sup>13</sup> A. BLANC, *op. cit.*

<sup>14</sup> Nous parlons ici des personnes reconnues comme handicapées.

et de la gravité de la déficience génératrice d'incapacité et de handicap. Deux situations extrêmes peuvent se présenter sur ce plan : une déficience qui évolue dans le temps et accélère le processus du vieillissement sur différents plans, comparé à celui des personnes qui n'en sont pas affectées ; une déficience stable dans le temps et qui n'entraîne aucune différence avec les personnes valides. Dans le premier cas la déficience amplifie le vieillissement et donc aussi le handicap, dans le second il ne joue aucun rôle intrinsèque. Il faut aussi tenir compte de situations où la relation causale est inverse : c'est l'avancée en âge qui accroît la déficience. Si le vieillissement intrinsèque précoce des personnes handicapées serait plutôt rare selon le corps médical, il semble, selon divers travaux, que certaines déficiences mentales et handicaps moteurs peuvent entraîner un vieillissement précoce. Enfin, comme pour le vieillissement en général, le phénomène est non seulement multifactoriel mais il est aussi non-linéaire, évoluant par paliers avec des phases de stabilisation.

Cependant, les facteurs externes peuvent jouer un rôle très important, même si la déficience n'amplifie pas le phénomène du vieillissement de manière endogène ou inversement. Certaines déficiences et leurs conséquences économiques ou comportementales peuvent avoir un impact considérable sur les conditions et le style de vie, dans les domaines du logement, de l'alimentation, de l'hygiène. Conditions qui, avec l'impact de l'activité professionnelle pour ceux qui travaillent, peuvent rétroagir négativement sur la santé physique et mentale.

### **1.5. Réseau social, ancrage relationnel dans le travail**

---

Le réseau social et la « garde rapprochée » des personnes (famille, familiers) jouent très souvent un rôle de soutien, humain et matériel, plus important que chez les individus valides. Or le vieillissement peut fragiliser ce réseau, voire entraîner la disparition de certains de ses membres, comme les parents, sans que le relais, par exemple, ne soit repris par la fratrie.

Même si de nombreuses associations à l'intention de personnes handicapées ont été créées dans le domaine des loisirs et de l'activité culturelle à Bruxelles, le réseau social en dehors de la famille peut être assez faible. Le vieillissement peut contribuer à l'affaiblir encore davantage (mobilité plus réduite, diminution des ressources...). Quant aux services d'accompagnement à Bruxelles, ils ne seraient pas assez nombreux pour assumer le soutien à ces personnes.

Pour les personnes handicapées qui travaillent, et particulièrement dans les ETA<sup>15</sup>, la valeur symbolique et humaine accordée à la vie professionnelle est souvent beaucoup plus grande que pour les personnes valides. Comme l'écrit Claude HAMONET, « le travail est la clé de la participation sociale pour les personnes en situation de handicap »<sup>16</sup>.

L'entreprise apparaît comme un lieu d'ancrage relationnel très important, même si l'intensité de cet ancrage varie en fonction du handicap, de la génération d'appartenance et de la vie sociale. Un jeune travailleur

faiblement handicapé, vivant en famille et développant des activités extérieures, sera moins attaché que son collègue plus handicapé et plus âgé, vivant seul. Dans le cas où l'ancrage symbolique et relationnel est fort, l'avancée en âge peut faire planer la menace d'un déclassement par changement de poste, voire d'un licenciement, ou, plus tard, d'une cessation progressive puis définitive d'activité. Celles-ci impliqueront dès lors une coupure plus ou moins dramatique avec le lieu qui aura souvent été au centre de la vie.

Certaines ETA ont construit un réseau social qui leur permet d'accompagner les travailleurs retraités, mais d'autres en sont totalement démunies. Plusieurs expriment la crainte de voir ces anciens travailleurs ne pas trouver d'occupation lorsqu'ils seront retraités. Ceci d'autant que pour nombre de personnes, « l'après-travail » sera aussi « l'après-parents ».

<sup>15</sup> Le handicap y est en principe plus lourd que dans le circuit ordinaire de travail.

<sup>16</sup> Adaptation-réadaptation des travailleurs handicapés vieillissants, in *Les travailleurs handicapés vieillissants*, op. cit. Claude HAMONET est médecin et notamment auteur de *Les personnes handicapées*, PUF, 2006.

## 1.6. Vieillessement et « fatigabilité » chez les travailleurs handicapés

Il convient maintenant de centrer notre propos sur la problématique particulière des travailleurs handicapés, en circuit ordinaire et adapté. La question n'est plus celle, générale, du vieillissement en relation avec le handicap, mais bien celle des effets du vieillissement sur les travailleurs mais aussi celle des effets du travail et de son environnement sur les personnes handicapées vieillissantes.

Le travail, notamment en ETA, peut avoir un impact non négligeable, comme nous le verrons plus loin. Ce facteur explique peut-être en partie les divergences de points de vue, constatées en France, entre le corps médical et les professionnels qui encadrent et accompagnent les travailleurs handicapés dans des structures adaptées. Les seconds affirment, au rebours des premiers, que les personnes handicapées vieillissent (ou per-

dent leurs capacités de travail) plus vite sur le plan physique et psychique<sup>17</sup>.

L'étude réalisée récemment en France sur le vieillissement dans les ESAT<sup>18</sup> analyse les causes de ces divergences. La majeure partie de ces raisons invoquées par l'encadrement sont des facteurs externes et en partie liés au travail lui-même, ce qui explique les divergences avec le corps médical qui se centre surtout sur les facteurs médicaux, donc endogènes.

- Forte exigence de productivité par rapport aux capacités des personnes, contraintes économiques qui mettent les travailleurs sous pression.
- Investissement intense dans le travail et conscience professionnelle des travailleurs handicapés (attachement au travail, importance du statut de travailleur...) qui arrivent très tôt au travail, s'investissent « à 100 % » pendant de longues années.

<sup>17</sup> Ce point est développé dans et V. LUQUET, *Vieillessement et cessation d'activité des travailleurs handicapés en ESAT*. Ces données sont relatives à la France.

<sup>18</sup> « Etablissement et service d'aide par le travail », organisme médico-social chargé de la mise au travail, accompagnée d'un soutien médical et social, des personnes handicapées dans l'impossibilité de travailler dans un autre cadre. Les travailleurs n'y sont pas salariés.

- Pression des familles sur les travailleurs pour qu'ils soient « le plus actif possible », aussi en dehors du travail.
- Trajets, longueur des journées.
- Vieillesse de la structure et de l'encadrement.
- Inadaptation du poste de travail.
- Usure institutionnelle (conflits avec l'environnement de travail).
- Effets secondaires d'un traitement médical
- Décès des parents.

Ces facteurs, qui s'associent à la déficience proprement dite à des degrés divers, produisent des effets à long terme qui ne sont dès lors pas la conséquence du seul vieillissement endogène : démotivation et désintérêt au travail, fatigabilité, lenteur, absentéisme, accidents de travail, perte de capacités rela-

tionnelles, irritabilité... Ces constats rejoignent ceux de Philippe VELUT<sup>19</sup> dans l'ouvrage collectif récent dirigé par Alain BLANC « Les travailleurs handicapés vieillissants ». Il y fait remarquer que, s'il ne faut évidemment pas faire abstraction d'une réelle fatigabilité liée au handicap et à l'âge, il faut aussi interroger les pertes de motivations liées à d'autres facteurs : la nature du travail, le management des entreprises, « la perte conjointe [de motivation] des producteurs comme des encadrants, également ancrés dans des procès répétitifs de travail ».

Un autre auteur, la psychologue spécialiste en gériatrie Mireille TROUILLOUD, se centre sur la problématique des travailleurs porteurs d'une déficience mentale, et notamment sur la transformation de l'environnement familial, des amis mais aussi du regard des accompagnateurs sociaux, le tout fragilisant l'étayage des personnes handicapées. Tous ces phénomènes, corporels, psychiques et sociaux se répercutent sur le travail : baisse de fiabilité et de désir chez les proches, perception de signes « que les temps sont

<sup>19</sup> Ancien directeur de l'ADAPT (« Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées », France) et auteur de diverses études sur l'emploi et la formation des personnes handicapées.



passés », sensibilité accrue dans le cadre de travail, diminution ou perte de motivation, repli sur soi, irritabilité, dépression... Ces exemples, même s'ils sont français, nous montrent qu'il ne faut pas établir une relation linéaire entre une variable « vieillissement » non questionnée (souvent perçue comme seulement endogène et médicale) et une série de manifestations et d'indicateurs sur le lieu de travail sans tenir compte d'autres facteurs.

Dans le même registre et concernant le travail des personnes handicapées dans le milieu ordinaire<sup>20</sup> de travail, Alain BLANC, coordinateur de l'ouvrage précité, fait remarquer qu'en France 53 % des travailleurs handicapés du milieu ordinaire sont des ouvriers, alors que cette proportion n'est que de 35 % pour l'ensemble des travailleurs occupés. On peut également constater que la population des

travailleurs handicapés en France se féminise lentement (20 % de femmes en 1989, 35 % en 2004) mais aussi qu'elle vieillit : 66 % de plus de 40 ans en 1989, 76 % en 2004. Le fait d'exercer majoritairement comme ouvrier, dans les structures adaptées mais aussi dans le milieu ordinaire de travail, n'est certainement pas sans impact sur le vieillissement (ceci à la fois par l'activité en elle-même et les conditions économiques de vie des personnes).

Enfin, et en lien avec ce qui précède, l'origine et le milieu socioéconomique et culturel de vie des travailleurs handicapés ne doivent certainement être négligées. Les études épidémiologiques montrent en effet que, toutes choses étant égales par ailleurs, la morbidité et la mortalité sont fortement influencées par ces facteurs<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Il s'agit ici des entreprises soumises à l'obligation d'emploi de personnes handicapées en France (loi de 1987).

<sup>21</sup> « Le statut social est le déterminant le plus puissant de l'état de santé » selon l'ouvrage de M. DE SPIEGELAERE et alii, *Etats généraux de Bruxelles, Santé et qualité de vie à Bruxelles*, Brussels studies, note de synthèse n° 11, 2009 (cité dans « La santé en ville sous l'œil du géographe », Bruxelles Santé, septembre 2009). Les inégalités se marquent également dans le logement et l'implantation géographique, les personnes au statut social le plus défavorisé vivant dans des quartiers ayant les caractéristiques les plus défavorables (bruit, pollution, promiscuité, manque d'espaces verts...) à la santé. On remarquera que la majorité des ETA, en termes de travailleurs, sont localisées dans le « croissant pauvre » de Bruxelles. Cependant, la « gentrification » de certains quartiers pauvres oblige les personnes les plus défavorisées à migrer hors de Bruxelles, notamment dans la vallée de la Senne (Vilvoorde, Machelen, Sint-Pieters-Leeuw), voir vers Liège, Charleroi et la région du Centre. Des travailleurs handicapés que nous avons rencontrés sont dans cette situation, augmentant ainsi la durée de leurs déplacements.

Ces éléments nous indiquent que l'examen de la problématique ne peut pas se faire en ne mettant en relation que deux notions englobantes et unidimensionnelles : « travailleur handicapé » et « vieillissement ». Nous aurons l'occasion de reprendre cette thématique sur base des données collectées dans les ETA bruxelloises.

### **1.7. Handicapé, âgé et non-actif : une triple exclusion ?**

Pour conclure ce chapitre, soulignons que, selon la plupart des études sur le sujet, le handicap est la source la plus importante de discrimination sur le marché du travail, ceci bien plus que l'âge, le genre ou l'origine socioculturelle. Le cumul de l'âge et du handicap, pour ne prendre que ces deux variables, rend l'accès à un emploi particulièrement difficile. Dans certains cas, c'est le maintien dans l'emploi qui devient aussi problématique, même dans le secteur adapté.

Etant donné la valeur importante accordée au travail et à son environnement chez beaucoup de travailleurs handicapés, la perte de celui-ci peut produire des conséquences beaucoup plus dommageables que pour une personne valide.

Cette perte interviendra nécessairement avec la fin de l'activité professionnelle, que celle-ci survienne dans le cadre d'une pré-pension ou d'une retraite légale, voire d'un retrait anticipé de la vie professionnelle pour raisons de santé. Ces retraits pour raison de santé semblent d'ailleurs fréquents, comme en témoigne notamment le nombre de travailleurs en congé de maladie de longue durée, dont nous parlerons dans le chapitre suivant. La fin de l'activité se passe par ailleurs souvent dans le contexte d'une fragilisation de l'environnement familial, les parents étant touchés par le grand-âge ou décédés. Le travailleur handicapé, au moment de sa retraite légale ou de son départ anticipé, peut dès lors être doublement affaibli sur le plan relationnel, sans oublier la diminution des revenus dans un contexte qui était déjà caractérisé par un faible niveau de salaire.

La préparation de cette échéance, ainsi que l'accompagnement des personnes qui sont arrivées au terme de leur carrière professionnelle, fait dès lors pleinement partie de cette étude et des mesures concrètes sur lesquelles elle devrait déboucher.



**Profil du secteur et des travailleurs**  
des ETA bruxelloises





Même si le tableau du secteur que nous avons dressé dans la monographie, sur base de données 2005, demeure valide dans la majorité de ses éléments, il est nécessaire de l'actualiser et de le synthétiser dans ce rapport. Ceci nous permettra de situer le plus précisément possible le cadre dans lequel travaillent les personnes handicapées. Une de ses caractéristiques, comme nous le verrons, est la très grande hétérogénéité de ses com-

posantes en termes d'entreprise, de métier, de réalités démographiques et humaines, notamment sur le plan du handicap. Nous verrons plus loin, à travers les témoignages de personnes directement concernées, comment cette diversité peut influencer les réalités concrètes relatives au vieillissement des travailleurs et, par-là, les mesures et dispositifs à mettre en place pour l'accompagner de la manière la plus adéquate.

## 2.1. Le secteur des ETA bruxelloises et ses composantes

Tableau 1 : Les 13 ETA, tailles selon quota et activités de production (2009)

ETA	QUOTA	ACTIVITÉ DE PRODUCTION (source : site Febrap)
Travail et Vie	340	Mailing manuel et mécanisé • Mise sous film plastique • Gestion de fichier • Impression laser • Emballage et conditionnement • Traitement de produits alimentaires • Flow-pack • Blister • Soudure haute fréquence
Manufast - ABP	303	Data Entry • Offset Printing • Print & Copy • Mailing • Fulfilment • Clearing • Famyges
A.P.A.M.	136	Mailing et Personnalisation • Emballages divers • Conditionnements divers • Montages électriques • Travaux de jardins • Fabrication d'objets en bois
Ferme Nos Piliés	110	Entreprise de jardins • Manutention • Mailing • Jardinierie • Restauration • Epicerie • Boulangerie • Ferme d'animation
Les Jeunes Jardiniers	100	Bureau d'étude • création • remise en ordre • entretien régulier • pelouses et plantations • abattage – élagage • pavages – dallages • terrassement
Renaître	100	Brochage Industriel • Rognage • Pliage • Assemblage • Piquage-encartage • Couture fil de lin • Dos carré soudé encollé • Conditionnement en tout genre
Groupe FOES	83	Mise sous film • Skin-pack • Montage et remplissage de displays • Mailing • Broderie • Confection • Emballage • Conditionnement à façon • Petits montages électriques
Travco	72	Façonnage papier carton • Emballage et conditionnement à façon • Mailing • Montage mécanique & électrique • Textile tri et étiquetage • Manutention de médicaments emballés
A.P.R.E.	63	Emballages de distribution • Thermoformage de blisters • Scellage blisters par haute-fréquence ou par thermoscellage • Mise sous skin pack • Mise sous film rétractable • Conditionnement à façon • Pliage • collage • assemblage • montage • pose de rivets ou oeillets

Mailing & Handling	42	Mailing manuel et mécanisé • Mise sous film plastique • Gestion de fichier • Impression laser • Emballage et conditionnement • Pharmaceutique
La Serre-Outil	40	Travaux de jardinage • Terrasses, clôtures, dallages • Distribution toutes boîtes • Jardinerie • Pépinière • Boutique : plantes d'intérieur, semences, orchidées • Distributions toutes boîtes
L'Ouvroir	33	Reliure artisanale • Cannage et rempaillage • Mise sous film • Mise sous bande • Adressage • Mise sous enveloppe • Manutention • Assemblage et mise sous farde
O.N.A. Entreprise	28	Brochage Industriel • Rognage • Pliage • Assemblage • Piquage-encartage • Couture fil de lin • Dos carré soudé encollé • Conditionnement en tout genre
<b>TOTAL</b>	<b>1.450</b>	

Alors que le secteur comptait 14 entreprises en 2005, après les fusions de Travie-Pack avec Travail et Vie et de ABP avec Manufast, il n'en compte plus que 13 aujourd'hui, suite à une nouvelle fusion, celle de L'Atelier de Paris avec la Ferme Nos Pilifs. Le nombre d'ETA est donc en diminution et aucune nouvelle entreprise n'a été créée depuis 24 ans, la dernière en date étant TRAVCO, fondée en 1986.

Ceci ne signifie pas que de nouveaux projets ne sont pas mis en route et que la créativité

et l'innovation ont abandonné le secteur. Nous y reviendrons plus loin. Notons par ailleurs que le quota<sup>22</sup> a peu varié depuis de nombreuses années (il était de 1 492 en 1998) et que la demande d'emploi excède largement l'offre.

Ce premier aperçu montre d'abord la diversité des ETA en terme de taille et de production. Deux entreprises dépassent un quota de 300 travailleurs, alors que toutes les autres se situent en dessous des 200 et que la majorité (7 sur 13) a un quota de moins

<sup>22</sup> Le subventionnement des ETA par la COCOF est lié à un quota global de 1 450 personnes actuellement pour l'ensemble des ETA bruxelloises. Ce quota global est réparti en quota par entreprise selon des mécanismes complexes que nous ne pouvons détailler ici. Voir « Monographie des ETA bruxelloises », p. 80 et suivantes.



de 100 travailleurs. Sur base des quotas, il y a un écart de 1 à 12 entre la plus petite et la plus grande entreprise.

En ce qui concerne les activités de production, elles peuvent être regroupées en quelques grandes catégories :

- Le **CONDITIONNEMENT** (manuel ou mécanique) vient en tout premier lieu, avec ses nombreuses variantes plus ou moins mécanisées : manutention, mise sous film, mise sous bande, mise sous pli, emballage, blister, skin-pack... Le terme « conditionnement » et les dénominations associées apparaissent dans le descriptif d'activités de la majorité des ETA.
  - Une seconde activité assez répandue est le **MAILING** (auquel on peut joindre le routage, la distribution de journaux, le traitement de bons publicitaires, la gestion de commandes).
  - Une troisième activité est le **JARDINAGE** et ses variantes (dallage, pavage, pépinière, jardinerie...). Trois ETA en ont fait leur production principale et parfois unique, comme **LES JEUNES JARDINIERS**. Notons que l'**A.P.A.M.** a développé récemment une section « travaux de jardin ».
- Certaines ETA ont une production plus **TECHNIQUE ET SPÉCIALISÉE**, comme l'imprimerie, le brochage industriel, les montages électriques et électroniques, la soudure à haute fréquence, l'informatique, etc.
  - Des productions **PLUS ARTISANALES** et traditionnelles, comme la chaiserie, la reliure, le cannage, la production de livres Braille, mais aussi la broderie sont présentes dans trois ETA « historiques » (**ONA ENTREPRISE**, **L'OUVROIR** et le **GROUPE FOES**). Notons que la blanchisserie et la confection ont disparu depuis 2005.
  - La **FERME NOS PILIFS** est la seule à faire de l'animation et de la restauration : ferme d'animation pour enfants, restauration, estaminet, épicerie... Son cadre semi-rural en font un lieu aéré mentionné dans les guides touristiques de Bruxelles, d'où l'offre de salles pour séminaires.

Un point important, notamment pour le thème du vieillissement des travailleurs, est la diversité des activités de production au sein d'une même ETA. Dans cette perspective, on constate que certaines ne développent qu'une seule activité alors que d'autres ont plusieurs fers au feu.

Par ailleurs et comme nous l'avons souligné précédemment, chacune des ETA a son histoire propre et son quartier d'implantation,

sa culture d'entreprise, son réseau plus ou moins étendu de services associés, ses partenaires privilégiés, ses sponsors et donateurs, son capital social et symbolique, etc.

Les ETA disposent également d'un encadrement qui peut varier, non seulement en fonction du quota, mais également de leurs ressources propres et de leurs activités. Le tableau suivant fournit des informations quantitatives sur ce point.



Tableau 2 : Les travailleurs et l'encadrement (PP, 3<sup>e</sup> trim 2008, PHARE)

ETA	Quota	Trav Handic	Encadrement						Autres	Total
			Chefs Monit	Monit.	Trav. Social	Adm.	Com- merc.	Direc.		
Travail et Vie	340	<b>374</b>	5	31	5	10	2	4	42	<b>473</b>
Manufast ABP	303	<b>336</b>	5	27	3	15	10	7	33	<b>436</b>
A.P.A.M.	135	<b>143</b>	1	12	1	1	0	2	2	<b>162</b>
La Ferme Nos Piliés	110	<b>113</b>	2	14	1	2	0	2	21	<b>155</b>
Brochage Renaître	100	<b>111</b>	2	11	1	3	1	1	24	<b>154</b>
Les Jeunes Jardiniers	100	<b>104</b>	2	19	2	3	3	2	10	<b>145</b>
Groupe FOES	87	<b>84</b>	0	6	2	1	1	2	3	<b>99</b>
TRAVCO	72	<b>76</b>	1	7	0	2	0	1	3	<b>90</b>
A.P.R.E.	61	<b>70</b>	0	5	1	1	0	1	2	<b>80</b>
La Serre- Outil	40	<b>38</b>	1	8	0	2	0	1	9	<b>59</b>
Mailing & Handling	40	<b>40</b>	1	4	0	1	0	1	3	<b>50</b>
L'ouvrier	34	<b>32</b>	0	5	0	1	0	1	1	<b>40</b>
O.N.A Entreprise	28	<b>28</b>	0	4	0	1	0	1	1	<b>35</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.450</b>	<b>1.549</b>	<b>20</b>	<b>153</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>154</b>	<b>1 978</b>

Comme on peut le constater, le nombre de travailleurs handicapés peut être supérieur ou, beaucoup plus rarement, inférieur au quota. Au total, le nombre de travailleurs inscrits dépasse le quota de près de 100 personnes. Ce sont plutôt les ETA avec beaucoup de travailleurs qui dépassent les quotas, alors que les plus petites sont proches de ce nombre, voire en dessous. Il s'agirait pour l'essentiel, selon les directions rencontrées, de travailleurs en congé de maladie de longue durée.

Ce tableau nous montre aussi que 429 personnes valides travaillent dans les ETA, soit près de 22 % de l'ensemble des travailleurs du secteur. 275 d'entre elles, dont 173 moniteurs et chefs moniteurs, constituent l'encadrement et 154 des « autres » (techniciens, ouvriers

valides, chauffeurs...)<sup>23</sup>. Notons qu'il peut y avoir des personnes handicapées parmi elles, mais sans « carte jaune » (document délivré par le PHARE permettant de postuler à emploi dans une ETA).

On notera le faible nombre de « travailleurs sociaux »<sup>24</sup> (les AS attachés à une ETA), en moyenne une personne pour 97 travailleurs.

Une autre information importante est la très grande variabilité du taux d'encadrement par les moniteurs, les personnes les plus proches des personnes handicapées au quotidien. Le tableau suivant fournit le nombre de travailleurs par moniteur, par ordre décroissant de taux d'encadrement.

---

<sup>23</sup> Toutes les données proviennent du PHARE-COCOF, calculs de l'APEF. Les commerciaux sont inclus dans l'encadrement alors qu'ils faisaient partie des « autres » en 2005.

<sup>24</sup> Données qui ne correspondent pas tout à fait aux réalités de 2009, une assistante sociale de TRAVCO ayant participé aux groupes de discussion.

Tableau 3 : Travailleurs handicapés et moniteurs (PP, 3<sup>e</sup> trim 2008, PHARE)

ETA	Quota	Trav. Handicapés	Chefs moniteurs	Moniteurs	Total moniteurs	Travailleurs handicapés par moniteur
La Serre-Outil	40	38	1	8	9	4,2
Les Jeunes Jardiniers	100	104	2	19	21	5
L'ouvrier	34	32	0	5	5	6,4
O.N.A Entreprise	28	28	0	4	4	7
La Ferme Nos Piliés	110	113	2	14	16	7,1
Mailing & Handling	40	40	1	4	5	8
Brochage Renaître	100	111	2	11	13	8,5
TRAVCO	72	76	1	7	8	9,5
Travail et Vie	340	374	5	31	36	10,4
Manufast ABP	303	336	5	27	32	10,5
A.P.A.M.	135	143	1	12	13	11
A.P.R.E.	61	70	0	5	5	14
Groupe FOES	87	84	0	6	6	14
<b>TOTAL</b>	<b>1 450</b>	<b>1 549</b>	<b>20</b>	<b>153</b>	<b>173</b>	<b>9</b>

Nous avons comptabilisé le total des travailleurs handicapés et non le quota, ceci pour tenter de donner une image plus fidèle des réalités de terrain en termes d'encadrement<sup>25</sup>. Comme on peut le constater, si la moyenne est de 9 travailleurs par moniteur, ce nombre varie de 4,2 dans l'ETA La Serre-

Outil à 14 travailleurs pour l'A.P.R.E. et le groupe FOES. Ce sont les deux « jardiniers », La Serre-Outil et Les Jeunes Jardiniers, qui ont le taux d'encadrement le plus important alors que La Ferme Nos Piliés, qui a diversifié ses activités avec la fusion de l'Atelier de Paris, n'a plus un taux aussi élevé qu'en 2005.

<sup>25</sup> Il y a cependant de nombreux travailleurs en congé de maladie de longue durée parmi les travailleurs handicapés dans certaines ETA. Ils sont inclus dans les chiffres COCOF.

Le taux élevé des « jardiniers » s'explique par la multiplicité de petites équipes qui quittent l'ETA pour aller travailler sur des chantiers extérieurs durant la journée<sup>26</sup>. A l'inverse, les ETA ayant une production plus industrielle ou regroupée dans un espace clos n'ont sans doute pas besoin d'un encadrement aussi élevé. On remarquera par ailleurs que, outre les trois plus grandes entreprises, deux ETA de taille plutôt réduite, l'A.P.R.E. et le Groupe FOES, ont le taux le plus faible avec 14 travailleurs par moniteur en moyenne.

## 2.2. Evolutions socioéconomiques des ETA

De très fortes inquiétudes se manifestaient en 2005 au sujet des évolutions en cours et la crise économique en cours n'a pas amélioré les choses. Aucune nouvelle ETA n'a été créée depuis vingt ans, la dernière ayant été fondée en 1986. Les fusions se sont succédées, notamment sous la pression

économique, la concurrence des pays à bas salaires, la diminution des aides publiques, le manque d'espace à Bruxelles. Si les ETA wallonnes sont soumises aux mêmes contraintes que leurs consœurs bruxelloises, et notamment celles qui résultent de leur statut hybride d'entreprise et d'organisation sans but lucratif à vocation sociale, les ETA de la capitale semblent éprouver des difficultés supplémentaires pour offrir des emplois aux personnes handicapées désireuses d'y travailler.

Tout d'abord, le nombre d'emplois ETA au regard de la population totale est le plus faible du pays : 2,41 pour 1 000 habitants de 20 à 64 ans, alors qu'il est de 3,40 en Wallonie et de 4,23 en Flandre<sup>27</sup>. Or la demande d'emploi semble excéder très largement l'offre, 3 363 « cartes jaunes »<sup>28</sup> ont été octroyées entre 1997 et juillet 2009 pour 1 450 emplois disponibles (nombre bloqué pour des raisons budgétaires). Les directions en témoignent : classeurs remplis de candidatures, courriers

<sup>26</sup> L'Arrêté du 24 février 2000, et celui du 12 février 2009 qui le remplace, reconnaissent d'ailleurs la spécificité de ces chantiers et permet une meilleure subsidiation.

<sup>27</sup> Sur base des personnes handicapées effectivement employées dans les ETA à Bxl, en Flandre et en Wallonie (2009). Les emplois wallons ne concernent que la seule production. 20 % de l'encadrement au-dessus de 50 travailleurs doit aussi être composé de PH. Ceci représente 201 personnes au 1<sup>er</sup> trimestre 2009 selon l'AWIPH.

<sup>28</sup> On ne peut cependant pas considérer que ces 3 363 cartes jaunes octroyées depuis 1997 représentent autant de personnes qui postulent aujourd'hui dans les ETA.

et appels quotidiens. De surcroît, certains font remarquer que la population plus lourdement handicapée et qui tentait sa chance dans les ateliers ne vient plus se présenter. En cause, la mécanisation de la production pour faire face à une concurrence accrue des pays à bas salaires (aussi des prisons et des centres de jour), la disparition progressive des travaux plus simples et la tentation d'engager des travailleurs moins handicapés (malgré la diminution afférente du subside), notamment les « handicapés sociaux ».

Cette dernière catégorie de travailleurs, mentionnée par nombre d'employeurs<sup>29</sup> et de moniteurs, mais dont l'existence est contestée par le Service bruxellois francophone des personnes handicapées (rebaptisé PHARE), se caractérise par une scolarité très faible, une grande instabilité sociale et une quasi-impossibilité de trouver un emploi sur le marché du travail ordinaire. Alors qu'en Flandre, ce type de public peut trouver un emploi dans les Sociale werkplaatsen, nombre d'entre eux frappent à la porte des ETA à Bruxelles. Etant donné la sociologie

de la population bruxelloise, on peut faire l'hypothèse que le nombre de personnes se trouvant dans cette situation ne va pas diminuer, et que la pression sur les ETA ou sur d'autres structures de l'économie sociale va se maintenir.

Un autre aspect serait la présence à Bruxelles, pour des raisons historiques (couverture hospitalière, présence ancienne d'ateliers protégés), d'une population qui serait en moyenne plus lourdement handicapée que dans d'autres parties du pays. Les places dans les centres de jour étant insuffisantes, un nombre non négligeable de personnes handicapées ne trouverait de possibilité nulle part pour y exercer une activité, professionnelle ou occupationnelle. Mentionnons aussi le faible pourcentage de femmes (34 % — mais 30 % dans les ETA wallonnes). Enfin, le paysage économique de la capitale étant plus favorable aux services qu'au secteur secondaire, les travaux artisanaux ou de manutention simple ont tendance à diminuer plus rapidement qu'ailleurs. Si l'on y ajoute la hausse du coût de l'immobilier et le manque

---

<sup>29</sup> Y compris sur les sites web de certaines ETA (Travail et Vie, La Serre-Outil).

d'espace dans le « carcan bruxellois », on comprend la difficulté éprouvée par les ETA pour réaliser de nouveaux investissements et agrandir leur espace de travail.

### **2.3. La population handicapée active dans les ETA**

---

Qui sont les travailleurs handicapés des ETA de la région de Bruxelles-Capitale? Les données dont nous disposons permettent de nous faire une première idée en fonction des variables d'âge, de genre et de capacité professionnelle. La nature du handicap est, quant à elle, protégée par le secret médical. Dans le tableau 4, les ETA sont classées par ordre décroissant de travailleurs ayant plus de 50 ans.





Tableau 4 : Travailleurs handicapés par classe d'âge (3<sup>e</sup> trim 2008, PHARE)

ETA	< 21	21- 30	31- 40	41- 50	51- 60	> 60	Total	% > 40	% > 50	N > 50
A.P.R.E.	0	6	18	20	22	4	70	66 %	<b>37 %</b>	26
Groupe FOES	0	14	17	23	28	2	84	63 %	<b>36 %</b>	30
Mailing & Handling	0	5	10	11	14	0	40	63 %	<b>35 %</b>	14
L'ouvrier	0	1	9	13	9	0	32	69 %	<b>28 %</b>	9
TRAVCO	0	10	17	28	17	4	76	64 %	<b>28 %</b>	21
Brochage Renaître	2	13	31	43	20	2	111	59 %	<b>20 %</b>	22
O.N.A Entreprise	0	6	8	9	5	0	28	50 %	<b>18 %</b>	5
Manufast ABP	2	71	90	119	46	8	336	51 %	<b>16 %</b>	54
Travail et Vie	5	70	129	113	53	4	374	45 %	<b>15 %</b>	57
A.P.A.M.	4	61	32	24	21	1	143	32 %	<b>15 %</b>	22
Les Jeunes Jardiniers	2	16	31	43	11	1	104	53 %	<b>12 %</b>	12
La Ferme Nos Pilifs	0	18	48	35	12	0	113	42 %	<b>11 %</b>	12
La Serre-Outil	0	12	13	10	2	1	38	34 %	<b>8 %</b>	3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>303</b>	<b>453</b>	<b>491</b>	<b>260</b>	<b>27</b>	<b>1 549</b>	<b>50 %</b>	<b>19 %</b>	<b>287</b>

Ce premier tableau nous permet de constater que la moitié des travailleurs (778, soit 50,2 %) est âgée de plus de 40 ans et que près d'une personne sur cinq a plus de

50 ans<sup>30</sup>. On constate également de fortes variations entre ETA.

Le seuil le plus pertinent pour notre étude est la cinquantaine. 287 travailleurs ont atteint

<sup>30</sup> Pour l'ensemble de l'emploi en Belgique (données ONSS, fin 2008), les plus de 40 ans représentent aussi 50,2 % et les plus de 50 ans 22 %, soit des chiffres très proches.

ou dépassé la cinquantaine. En termes de proportion, il est frappant de constater que les ETA dont la population comporte le plus de quinquagénaires sont plutôt petites (situées dans le bas du tableau), à l'exception de La Serre-Outil et de l'ONA. Plus d'un tiers des travailleurs de l'A.P.R.E., du groupe FOES et de Mailing & Handling ont dépassé les 50 ans (et près des deux tiers plus de 40 ans), alors que cette proportion atteint 28 % pour L'ouvroir et TRAVCO, 20 % pour Brochage Renaître. Ces six ETA sont aussi celles chez qui la proportion des plus de 40 ans dépasse les 60 % (59 % pour Renaître).

Les quatre plus grandes ETA, totalisant 966 travailleurs, sont plutôt « jeunes », ainsi que les deux « jardiniers » (nous verrons pourquoi dans plus loin). O.N.A. Entreprise apparaît un peu comme une exception dans ce tableau<sup>31</sup>. En termes d'effectifs, ce sont les deux plus importantes ETA qui comptent le plus de travailleurs âgés, suivies du Groupe FOES, de l'A.P.R.E., de l'A.P.A.M., de Renaître et de TRAVCO. Ces 7 ETA occupent 232 travailleurs de plus de 50 ans.



<sup>31</sup> Une comparaison avec les données de 2005, où les travailleurs de plus de 40 ans représentaient 64 %, montre que plusieurs jeunes travailleurs ont été engagés. Cette ETA est très petite : une faible modification de l'effectif se marque fort en pourcentage.

Le tableau suivant donne la ventilation par classe d'âge et par genre. Les ETA sont

classées par ordre décroissant de taux de masculinité.

Tableau 5 : Travailleurs handicapés par genre et âge (3<sup>e</sup> trim 2008, PHARE)

ETA	< 41		41-50		> 50		Total			% 41-50		% > 50	
	H	F	H	F	H	F	H	F	% H	H	F	H	F
Les Jeunes Jardiniers	47	2	42	1	12	0	101	3	97 %	53 %	33 %	12 %	0 %
La Serre-Outil	24	1	10	0	2	1	36	2	95 %	33 %	50 %	6 %	50 %
O.N.A Entreprise	11	3	9	0	4	1	24	4	86 %	54 %	25 %	17 %	25 %
La Ferme Nos Pilifs	49	17	29	6	7	5	85	28	75 %	42 %	39 %	8 %	18 %
L'ouvrier	7	3	7	6	9	0	23	9	72 %	70 %	67 %	39 %	0 %
Mailing & Handling	9	6	8	3	10	4	27	13	68 %	67 %	54 %	37 %	31 %
TRAVCO	17	10	22	6	12	9	51	25	67 %	67 %	60 %	24 %	36 %
Travail et Vie	138	66	70	43	38	19	246	128	66 %	44 %	48 %	15 %	15 %
Brochage Re- naître	31	15	28	15	14	8	73	38	66 %	58 %	61 %	19 %	21 %
Groupe FOES	23	8	11	12	15	15	49	35	58 %	53 %	77 %	31 %	43 %
Manufast ABP	89	74	66	53	32	22	187	149	56 %	52 %	50 %	17 %	15 %
A.P.A.M.	49	48	19	5	11	11	79	64	55 %	38 %	25 %	14 %	17 %
A.P.R.E.	10	14	11	9	17	9	38	32	54 %	74 %	56 %	45 %	28 %
<b>TOTAL</b>	<b>504</b>	<b>267</b>	<b>332</b>	<b>159</b>	<b>183</b>	<b>104</b>	<b>1.019</b>	<b>530</b>	<b>66 %</b>	<b>51 %</b>	<b>50 %</b>	<b>18 %</b>	<b>20 %</b>

Ces données nous montrent d'abord que 66 % des travailleurs sont des hommes et que les ETA ont parfois des populations très contrastées en termes de genre. Ainsi, les « jardiniers » sont presque exclusivement des hommes (97 % aux Jeunes Jardiniers, 95 % à La Serre-Outil, 75 % à la Ferme Nos Pilifs<sup>32</sup>), alors que d'autres ETA, comme l'A.P.R.E., le Groupe FOES, l'A.P.A.M. et Manufast ABP sont nettement plus féminines.

Les hommes sont cependant majoritaires dans toutes les ETA, sans exception. La proportion d'hommes a légèrement augmenté depuis 2005 (65 % à l'époque).

Il n'y a pas de différence très significative entre hommes et femmes pour les travailleurs plus âgés dans l'ensemble des ETA, sinon une proportion un peu plus importante de femmes au-dessus de 50 ans. Si l'on examine les variations par ETA, on constate que le Groupe FOES est la seule ETA dans laquelle

les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les classes d'âge 41-50. Dans les plus de 50 ans, le même Groupe FOES et l'A.P.A.M. ont toutes les deux un nombre égal d'hommes et de femmes.

Une autre information concerne la capacité professionnelle des travailleurs. La COCOF établit un classement de ces capacités qui déterminent en partie les subventions accordées. Les ETA peuvent se distinguer fortement sur ce point. Les capacités sont subdivisées en 6 catégories, allant de la plus faible capacité (catégorie F) à la plus forte (catégorie A). Elles sont déterminées par le Service bruxellois en fonction d'une grille d'évaluation. Cette évaluation se fait en concertation avec l'entreprise, ce qui est important pour notre sujet, dans la mesure où la perception des capacités professionnelles par l'équipe pluridisciplinaire du PHARE et par l'encadrement des ETA peut s'avérer différente.

<sup>32</sup> Dont les activités se sont étendues, notamment à de la manutention, ce qui explique son taux de masculinité plus faible (79 % en 2005).

Le tableau ci-dessous donne la répartition en effectifs des travailleurs en fonction de leur capacité professionnelle, ceci au troisième trimestre 2008.

Tableau 6 : Capacités professionnelles (6 catégories, 3<sup>e</sup> trim 2008, PHARE)

ETA	Travailleurs						Total
	A	B	C	D	E	F	
Travail et Vie	8	37	88	117	91	33	<b>374</b>
Manufast ABP	11	59	111	96	44	15	<b>336</b>
A.P.A.M.	0	0	13	48	63	19	<b>143</b>
La Ferme Nos Pilifs	0	8	16	40	37	12	<b>113</b>
Brochage Renaître	2	6	38	41	22	2	<b>111</b>
Les Jeunes Jardiniers	1	5	27	38	21	12	<b>104</b>
Groupe FOES	0	5	8	37	28	6	<b>84</b>
TRAVCO	0	1	17	34	22	2	<b>76</b>
A.P.R.E.	1	2	12	21	26	8	<b>70</b>
La Serre-Outil	0	1	7	12	13	5	<b>38</b>
Mailing & Handling	0	11	5	7	12	5	<b>40</b>
L'ouvrier	0	3	6	12	11	0	<b>32</b>
O.N.A Entreprise	0	0	4	9	7	8	<b>28</b>
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>138</b>	<b>352</b>	<b>512</b>	<b>397</b>	<b>127</b>	<b>1 549</b>
<b>% en ligne</b>	<b>1 %</b>	<b>9 %</b>	<b>23 %</b>	<b>33 %</b>	<b>26 %</b>	<b>8 %</b>	<b>100 %</b>

Les trois catégories les plus faibles (D, E et F) regroupent 1.036 travailleurs, soit les deux tiers. Une information utile est la variation entre la population de chaque ETA sur cette variable. Afin de faciliter la lecture, nous avons fusionné les catégories. Les ETA sont classées par ordre décroissant de catégories E + F.

Tableau 7 : Capacités professionnelles (3 catégories, 3<sup>e</sup> trim 2008, PHARE)

ETA	Travailleurs et pourcentages						Total
	A + B	%	C + D	%	E + F	%	
A.P.A.M.	0	0 %	61	43 %	82	57 %	<b>143</b>
O.N.A Entreprise	0	0 %	13	46 %	15	54 %	<b>28</b>
A.P.R.E.	3	4 %	33	47 %	34	49 %	<b>70</b>
La Serre-Outil	1	3 %	19	50 %	18	47 %	<b>38</b>
La Ferme Nos Pilifs	8	7 %	56	50 %	49	43 %	<b>113</b>
Mailing & Handling	11	28 %	12	30 %	17	43 %	<b>40</b>
Groupe FOES	5	6 %	45	54 %	34	40 %	<b>84</b>
L'ouvrier	3	9 %	18	56 %	11	34 %	<b>32</b>
Travail et Vie	45	12 %	205	55 %	124	33 %	<b>374</b>
Les Jeunes Jardiniers	6	6 %	65	63 %	33	32 %	<b>104</b>
TRAVCO	1	1 %	51	67 %	24	32 %	<b>76</b>
Brochage Renaître	8	7 %	79	71 %	24	22 %	<b>111</b>
Manufast ABP	70	21 %	207	62 %	59	18 %	<b>336</b>
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>10 %</b>	<b>864</b>	<b>56 %</b>	<b>524</b>	<b>34 %</b>	<b>1 549</b>

Plusieurs cas de figure peuvent être dégagés de ce tableau. Il y a des entreprises dans lesquelles les deux catégories E et F fusionnées sont au-dessus de la moyenne : A.P.A.M., O.N.A. Entreprise, l'A.P.R.E., la Serre-Outil, Mailing & Handling, le groupe FOES et la Ferme Nos Pilifs. D'autres ont, au contraire, un pourcentage élevé de travailleurs dans la catégorie A et B : Mailing & Handling, Manufast ABP, Travail et Vie. Enfin, certaines ont une proportion élevée de travailleurs dans la catégorie moyenne : Brochage Renaître, Travco, Les Jeunes Jardiniers et Manufast ABP.

Peut-on constater un lien entre âge et capacité professionnelle? Le tableau 8 associe les deux variables en se centrant sur la proportion des plus de 50 ans et celles des personnes aux capacités professionnelles les plus faibles (E + F) dans chaque ETA. Les ETA sont classées par ordre décroissant de catégories E + F.

Tableau 8 : Capacités les plus faibles et âge (3<sup>e</sup> trim 2008, PHARE)

ETA	Capacités professionnelles et travailleurs âgés				Total
	E + F	%	> 50	%	
A.P.A.M.	82	57 %	22	15 %	<b>143</b>
O.N.A Entreprise	15	54 %	5	18 %	<b>28</b>
A.P.R.E.	34	49 %	26	37 %	<b>70</b>
La Serre-Outil	18	47 %	3	8 %	<b>38</b>
La Ferme Nos Piliés	49	43 %	12	11 %	<b>113</b>
Mailing & Handling	17	43 %	14	35 %	<b>40</b>
Groupe FOES	34	40 %	30	36 %	<b>84</b>
L'ouvroir	11	34 %	9	28 %	<b>32</b>
Travail et Vie	124	33 %	57	15 %	<b>374</b>
Les Jeunes Jardiniers	33	32 %	12	12 %	<b>104</b>
TRAVCO	24	32 %	21	28 %	<b>76</b>
Brochage Renaître	24	22 %	22	20 %	<b>111</b>
Manufast ABP	59	18 %	54	16 %	<b>336</b>
<b>TOTAL</b>	<b>524</b>	<b>34 %</b>	<b>287</b>	<b>19 %</b>	<b>1 549</b>

Ces données ne permettent pas d'établir un lien clair entre la proportion de travailleurs

âgés de plus de 50 ans et celle des travailleurs les plus faibles. Certaines ETA, comme l'A.P.A.M.,

O.N.A. Entreprise, La Serre-Outil et la Ferme Nos Pilifs ont une proportion plus élevée que la moyenne de travailleurs faibles mais peu de travailleurs âgés. D'autres, comme Brochage Renaître et TRAVCO, ont un pourcentage plus élevé de travailleurs âgés mais moins de travailleurs faibles. Trois ETA, cependant, ont une population à la fois plus âgée et plus faible : le Groupe FOES, l'A.P.R.E. et Mailing & Handling. Enfin, les deux ETA les plus importantes en termes de travailleurs, Travail et Vie et Manufast ABP, sont « plus jeunes » et « moins faibles ». C'est aussi le cas des Jeunes Jardiniers.

### **2.4. La variabilité de la population en fonction du projet**

Ces données nous montrent que la relation entre ces variables est certainement complexe et que le type et le niveau du handicap jouent un rôle important. La proportion de travailleurs faibles en termes de capacité professionnelle est aussi liée à la politique

de l'ETA<sup>33</sup>, aux types d'activité qu'elle développe. Des travailleurs jeunes peuvent être « faibles », des travailleurs âgés « forts ». Enfin, l'avancée en âge ne débouche pas nécessairement sur un affaiblissement des capacités, comme nous le verrons plus loin, à travers les témoignages.

Ces informations nous indiquent que la population des travailleurs handicapés peut varier significativement d'une ETA à l'autre sur les variables de l'âge, du genre et de la capacité professionnelle. On peut constater que certaines sont plus masculines que la moyenne (les trois « jardiniers »), d'autres plus féminines, comme l'A.P.R.E., l'A.P.A.M., Manufast AB, le Groupe FOES, etc. Certaines sont plus jeunes, d'autres plus âgées, voire « jeunes et masculines » ou « âgées et féminines ». L'exemple des « jardiniers » montre qu'il y a sans conteste un lien entre le métier pratiqué et le genre, association que l'on peut retrouver à l'inverse - mais de manière moins forte - chez Manufast ABP,

---

<sup>33</sup> Comme souligné dans la monographie, les ETA ont intérêt sur le plan économique à engager des personnes dans les catégories les plus faibles, tout en leur offrant des postes où elles sont les plus performantes. Le désavantage généré par la déficience et l'incapacité est cependant lié à la qualité de l'environnement, qui peut soit le minimiser, soit l'amplifier. On bute donc sur un certain paradoxe dans l'évaluation de la capacité professionnelle, dans la mesure où celle-ci est en partie tributaire du poste de travail occupé et de l'adaptation de celui-ci. Elle ne peut donc être effectuée in abstracto, une même personne pourra être très performante à un poste et pas du tout à un autre.



le Groupe FOES ou l'A.P.A.M. Les métiers de force physique et de plein air recrutent surtout des hommes, ceux de travaux de précisions davantage de femmes.

Un autre élément est l'origine historique des ETA. La plupart d'entre elles ont été créées au départ pour un public spécifique en termes de handicap. Même si ce public s'est diversifié au fil des années, des dominantes demeurent, notamment en lien avec le type d'activité et l'infrastructure associée, développés en fonction du handicap. Ainsi, O.N.A Entreprise, L'ouvroir et Mailing & Handling (ex-atelier de la Ligue Braille) étaient (et sont encore pour O.N.A.) orientées vers des travailleurs déficients sensoriels, aveugles et mal-voyants. L'A.P.A.M. a été créé pour des personnes déficientes mentales, l'A.P.R.E. pour des épileptiques, Manufast ABP pour des handicapés moteurs, Les Jeunes Jardiniers

pour des jeunes sortant de l'enseignement spécial en horticulture, etc.

Bref, chaque ETA est un monde en soi avec son histoire, ses « métiers » et son infrastructure, sa localisation géographique, son public. Ceci détermine à la fois la population des travailleurs handicapés qui y sont actifs, mais également les conditions de travail qui peuvent exercer une influence non négligeable sur les manifestations du vieillissement.

## **2.5. Evolutions démographiques**

### **1999-2008**

---

Les plus anciennes données disponibles (COCOF) remontent à l'année 1999, ce qui nous permet de mesurer les évolutions globales sur une dizaine d'années.

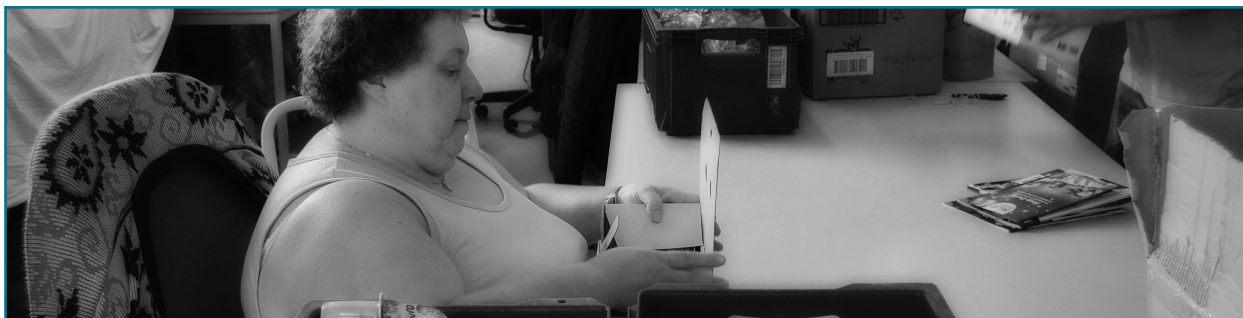


Tableau 9 : Travailleurs handicapés par classe d'âge (3<sup>e</sup> trim 1999, PHARE)

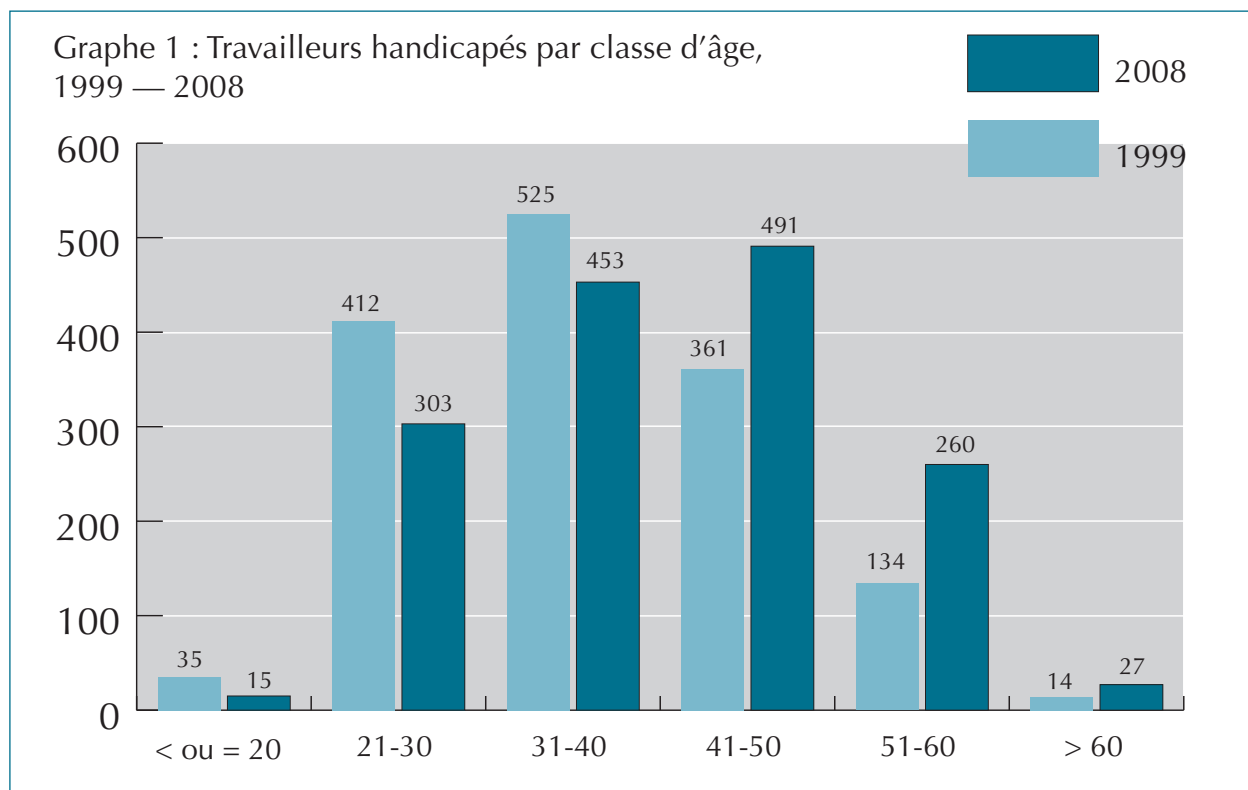
ETA	< 21	21- 30	31- 40	41- 50	51- 60	> 60	Total	% > 40	% > 50	N > 50
Travail et vie	7	97	122	57	20	0	<b>303</b>	25 %	7 %	20
Manufast	4	54	75	51	19	1	<b>204</b>	35 %	10 %	20
Les ateliers réunis	3	23	32	41	24	0	<b>123</b>	53 %	20 %	24
A.P.A.M.	3	31	27	31	26	4	<b>122</b>	50 %	25 %	30
Renaître	1	24	39	33	7	1	<b>105</b>	39 %	8 %	8
Les jeunes jard.	4	33	45	16	2	1	<b>101</b>	19 %	3 %	3
A.P.R.E.	0	12	27	34	10	5	<b>88</b>	56 %	17 %	15
La ferme nos pilifs	4	35	27	11	1	0	<b>78</b>	15 %	1 %	1
Travco	1	18	27	20	4	0	<b>70</b>	34 %	6 %	4
Travie-Pack	5	29	19	10	0	0	<b>63</b>	16 %	0 %	0
ABP Entreprises	0	18	23	9	9	0	<b>59</b>	31 %	15 %	9
Mailing & Handling	0	7	10	21	6	1	<b>45</b>	62 %	16 %	7
La Serre-Outil	2	10	17	3	2	0	<b>34</b>	15 %	6 %	2
L'ouvroir	0	6	14	11	0	0	<b>31</b>	35 %	0 %	0
O.N.A Entreprise	1	8	9	7	2	1	<b>28</b>	36 %	11 %	3
L'atelier de Paris	0	7	12	6	2	0	<b>27</b>	30 %	7 %	2
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>412</b>	<b>525</b>	<b>361</b>	<b>134</b>	<b>14</b>	<b>1 481</b>	<b>34 %</b>	<b>10 %</b>	<b>148</b>

Le nombre total de travailleurs inscrits a peu augmenté, passant de 1 481 en 1999 à 1 549 en 2009 (le nombre d'ETA est passé de 16 à 13). Une rapide comparaison des données avec celles de 2008 (tableau 4 page 40) montre la très nette avancée en âge des travailleurs handicapés. En effet, le

nombre de personnes de plus de 40 ans est passé de 509 en 1999 à 778 en 2008, soit de 34 % à 50 % de la population totale, et celle des plus de 50 ans de 148 à 287, soit de 10 % à 19 %, ce qui représente près d'un doublement.

Le graphe suivant permet de visualiser l'évolution de la structure de la population pour les différentes classes d'âge. Nous l'avons exprimée en effectifs plutôt qu'en pourcen-

tage, le nombre total de personnes concernées en 1999 et 2008 étant très proche, ce qui permet une représentation dans le même tableau.



La comparaison de ces deux profils démographiques montre clairement le glissement de la population vers les tranches d'âges supérieures. Le groupe d'âge le plus important (525 travailleurs en 1999, 491 en 2008) est passé de la tranche des 31-40 ans à celle des 41-50 ans. Les trois groupes les plus jeunes ont diminué en termes d'effectifs, alors que les trois groupes les plus âgés ont augmenté. Remarquons que, même si la période est de 9 ans et non de 10, la croissance des groupes des 51-60 ans et plus de 60 ans en 2008 n'absorbe pas tous les effectifs des classes 41-50 et 51-60 de 1999. On peut poser l'hypothèse d'un certain nombre de sorties avant 58 ans ou de préretraites.

Le phénomène est, à quelques nuances près, identique chez les hommes et chez les femmes.

### **2.6. Hypothèses démographiques pour les années à venir**

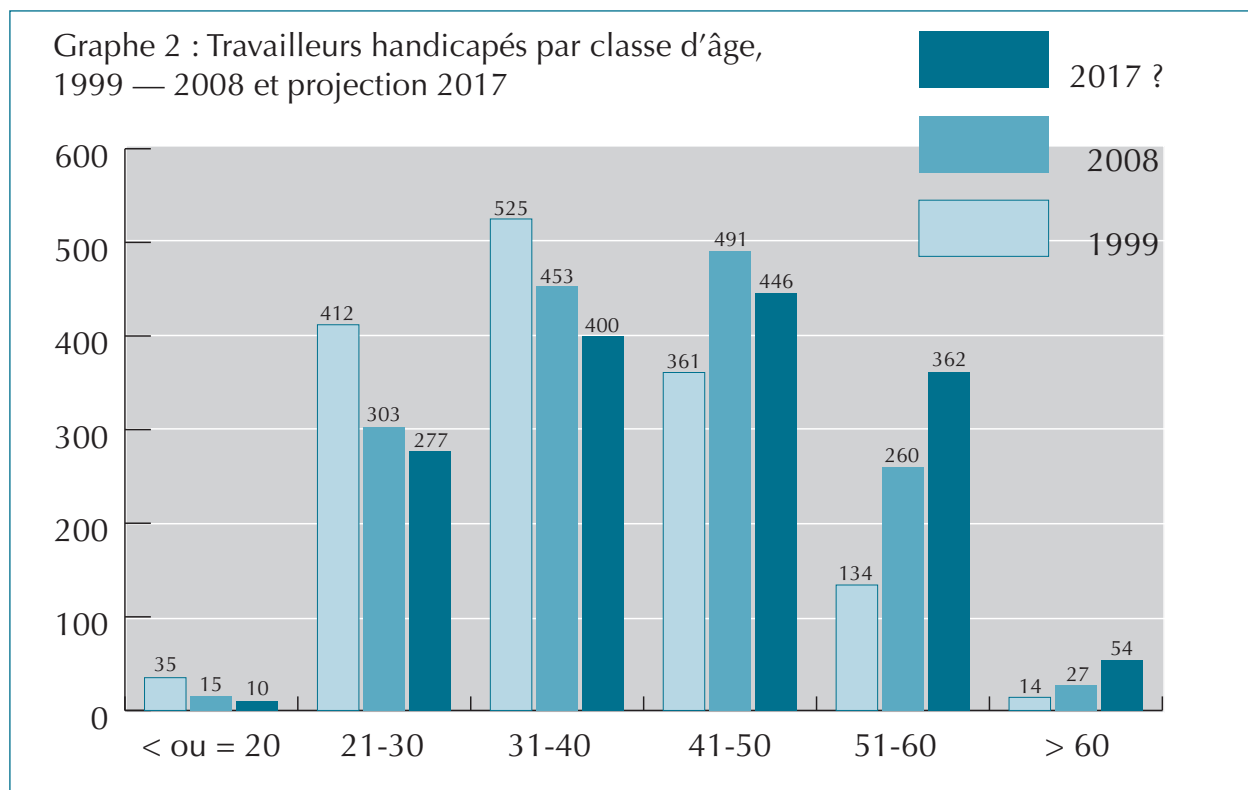
On ne peut évidemment anticiper l'avenir que sous forme d'hypothèse, de scénarios

possibles tenant compte de multiples facteurs, dont certains agissent les uns sur les autres : vieillissement des travailleurs actuels, sorties de certains d'entre eux, engagement de nouveaux travailleurs dans les classes d'âge plus jeunes, évolution des soins, mise en place de nouveaux dispositifs réglementaires pour les travailleurs âgés, transformations économiques, etc.

Nous ne ferons ici que tracer une seule projection. Si l'on tient compte à la fois du glissement progressif des catégories d'âge et d'un « taux de sortie » de plus en plus élevé en fonction du vieillissement - mais sans doute un peu freiné par une diminution de la morbidité - on pourrait aboutir à un type d'évolution représentée dans le graphe suivant (le nombre total de travailleurs en 2017 est identique à celui de 2008), avec le même intervalle temporel de 9 ans. Bien entendu, d'autres variantes sont possibles. Il s'agit avant tout d'un support visuel à partir duquel des scénarios démographiques peuvent être imaginés.

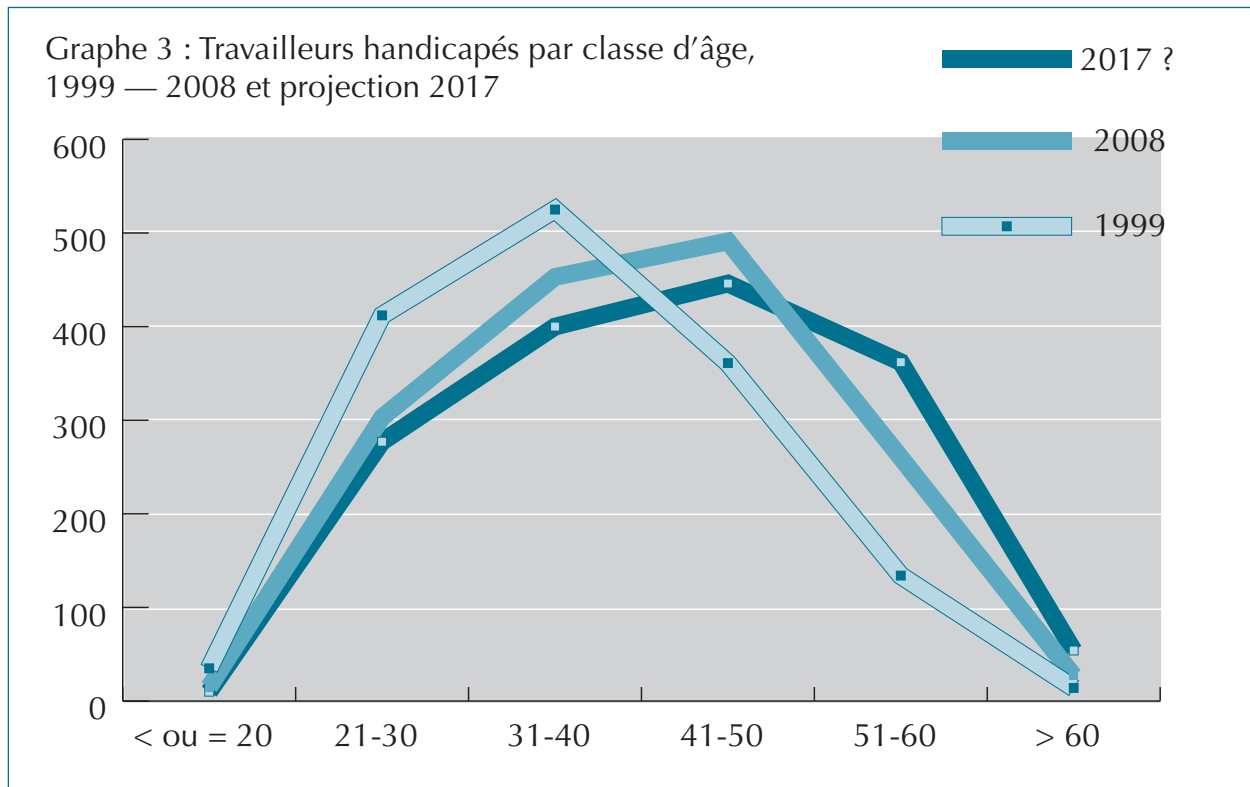
Dans l'hypothèse illustrée ci-dessous, le nombre de travailleurs âgés de moins de 51 ans continue de diminuer par rapport à 2008, alors que les classes d'âge supérieures

à 50 ans, surtout celle des 51-60 ans, augmentent, mais sans absorber entièrement les effectifs des classes 41-50 ans ou 51-60 ans de 2008.



Le même graphe, mais présenté par courbes et avec un « lissage »<sup>34</sup>, permet de mieux visualiser le déplacement progressif du

profil démographique vers les classes d'âge plus élevées, c'est à dire vers la droite de l'image...



L'enjeu principal des années à venir, sera sans doute le groupe des plus de 50 ans qui compte

416 personnes dans notre projection.

<sup>34</sup> Cette représentation graphique ne respecte pas tout à fait la règle des aires (l'aire représentée ne correspond ni à l'effectif ni aux intervalles annuels que nous ignorons) mais a le mérite de présenter une courbe se rapprochant de la courbe de probabilité.



**Le vieillissement des travailleurs**  
dans les ETA bruxelloises



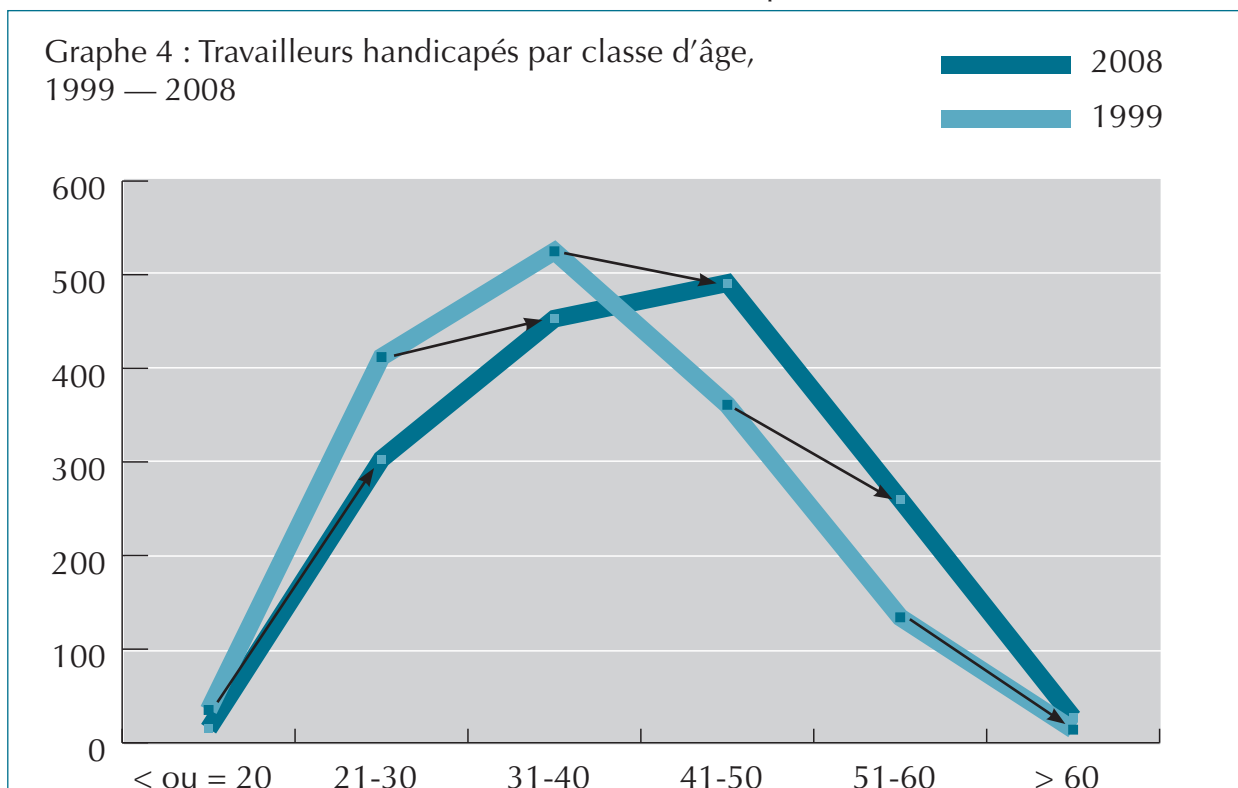




Les données relatives au secteur, présentées dans le chapitre précédent, ainsi que celles, plus générales, du premier chapitre concernant le vieillissement, nous fournissent le cadre permettant d'analyser plus précisément la situation actuelle dans les ETA, telle que reflétée par divers acteurs de terrain. Avant d'aborder les témoignages recueillis dans les groupes de discussion, il convient d'avoir deux choses à l'esprit, d'un point de vue purement quantitatif.

## 3.1. Données quantitatives

La première est que la population des travailleurs handicapés se caractérise par un vieillissement, mais plus lent que ce qu'un simple glissement des générations laisserait prévoir. La seconde est la grande diversité démographique dans les entreprises, en terme d'âge, de genre et de niveau de handicap. Nous revenons ici aux données, présentées dans le deuxième chapitre, relatives à la structure démographique des travailleurs handicapés en 1999 et en 2008.



Comme on peut le voir au moyen des flèches noires, qui indiquent l'évolution des effectifs d'une classe d'âge entre 1999 et 2008, les cohortes inférieures à 40 ans en 1999 tendent à croître davantage en 2008 que par le seul vieillissement, puis, après cet âge, à décroître plus<sup>35</sup>. Ce qui signifie que les sorties à partir de 41 ans sont sans doute relativement nombreuses, permettant l'engagement de jeunes au-delà du remplacement des travailleurs retraités (dans le contexte d'un volume de l'emploi fixe). L'explication résiderait dans le fait que de nombreux travailleurs ont été engagés dans les classes d'âge jeunes, surtout celle de 21-30 ans, et que ces personnes nouvellement engagées sont venues s'ajouter aux travailleurs de la classe d'âge antérieure et qui ont vieilli. Pour les classes d'âge supérieures, la situation est inverse, et ceci dès la classe 41-50 ans, soit bien avant les possibilités de retraits par prépension. On engage moins de travailleurs âgés de plus de 40 ans et tous les travailleurs ne restent pas.

Ainsi que nous l'avons vu plus haut, les ETA sont très diversifiées en termes de structures par classe d'âge. L'examen de l'évolution entre 1999 et 2008 présente quelques difficultés, notamment à cause de fusions-absorptions.

Afin de permettre les comparaisons, nous avons additionné, dans les chiffres de 1999, les effectifs des trois ETA (Travie Pack, ABP Entreprises et l'Atelier de Paris) qui ont fusionné ou ont été absorbées par d'autres (Travail et Vie, Manufast ABP, Ferme nos Pififs) après cette date<sup>36</sup>. Les effectifs de 1999 de ces trois ETA sont cependant conservés et mentionnés en italiques dans les lignes en grisé. Dès lors, pour connaître les effectifs en 1999 des entreprises avec lesquelles ils ont fusionné, il convient de retrancher ceux des ETA absorbées.

Nous limitons notre comparaison à deux tableaux. Le premier est une bipartition en plus de 40 ans, 40 ans et moins, le second présente une bipartition à 50 ans.

---

<sup>35</sup> Par exemple : un bonne partie (certains on pu quitter les ETA) des 35 travailleurs de moins de 21 ans en 1999 se retrouvent dans le groupe de 303 travailleurs de 21-30 ans en 2008 et les 412 travailleurs de 21-30 ans en 1999 dans le groupe des 453 31-40 ans en 2008. Inversement, les 525 travailleurs entre 31-40 ans en 1999 aboutissent dans un groupe de 491 travailleurs de 41-50 ans en 2008.

<sup>36</sup> Par ailleurs, le Groupe FOES apparaît sous le nom de « Les ateliers réunis » dans les statistiques de 1999.

Tableau 10 : Travailleurs handicapés de plus de 40 ans (1999 — 2008, PHARE)

ETA	< = 40			> 40			Total		
	1999	2008	Ecart	1999	2008	Ecart	1999	2008	Ecart
Travail et vie + Travie-Pack	279	204	-75	87	170	83	<b>366</b>	<b>374</b>	<b>8</b>
Manufast + ABP	174	163	-11	89	173	84	<b>263</b>	<b>336</b>	<b>73</b>
Groupe FOES	58	31	-27	65	53	-12	<b>123</b>	<b>84</b>	<b>-39</b>
A.P.A.M.	61	97	36	61	46	-15	<b>122</b>	<b>143</b>	<b>21</b>
Renaître	64	46	-18	41	65	24	<b>105</b>	<b>111</b>	<b>6</b>
Les jeunes jard.	82	49	-33	19	55	36	<b>101</b>	<b>104</b>	<b>3</b>
A.P.R.E.	39	24	-15	49	46	-3	<b>88</b>	<b>70</b>	<b>-18</b>
La ferme nos pilifs + Atelier de Paris	85	66	-19	20	47	27	<b>105</b>	<b>113</b>	<b>8</b>
<i>Travco</i>	46	27	-19	24	49	25	<b>70</b>	<b>76</b>	<b>6</b>
<i>Travie-Pack</i>	53			10			<b>63</b>		
<i>ABP Entreprises</i>	41			18			<b>59</b>		
Mailing & Handling	17	15	-2	28	25	-3	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>-5</b>
La Serre-Outil	29	25	-4	5	13	8	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>4</b>
L'ouvrier	20	10	-10	11	22	11	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>1</b>
O.N.A Entreprise	18	14	-4	10	14	4	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>0</b>
<i>L'atelier de Paris</i>	19			8			<b>27</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>972</b>	<b>771</b>	<b>-201</b>	<b>509</b>	<b>778</b>	<b>+ 269</b>	<b>1 481</b>	<b>1 549</b>	<b>+ 68</b>

Globalement, on constate que la croissance des plus de 40 ans (269) n'est pas compensée entièrement par la décroissance des plus jeunes (201), ceci à la fois parce que, comme nous l'avons vu, des engagements ont été effectués dans les catégories d'âges inférieures mais aussi parce que le nombre total de travailleurs a augmenté de 68 personnes. Ce

même phénomène se constate pour nombre d'ETA, le volume de l'emploi ayant varié entre les deux dates pour la plupart.

L'A.P.A.M. est la seule ETA dont la population des 40 ans et moins a augmenté, ceci de manière assez importante (+ 36) dans le contexte d'une augmentation globale de

l'emploi (+ 21). A l'inverse, Travail et Vie voit ses effectifs plus jeunes décroître de manière non négligeable (- 75) alors que les plus de 40 ans passent de 87 à 170, dans le contexte

d'une quasi-stabilité de l'emploi. De multiples situations intermédiaires existent entre ces deux extrêmes.

Tableau 11 : Travailleurs handicapés de plus de 50 ans (1999 — 2008, PHARE)

ETA	< = 50			> 50			Total		
	1999	2008	Ecart	1999	2008	Ecart	1999	2008	Ecart
Travail et vie + Travie-Pack	346	317	-29	20	57	37	<b>366</b>	<b>374</b>	<b>8</b>
Manufast + ABP	234	282	48	29	54	25	<b>263</b>	<b>336</b>	<b>73</b>
Groupe FOES	99	54	-45	24	30	6	<b>123</b>	<b>84</b>	<b>-39</b>
A.P.A.M.	92	121	29	30	22	-8	<b>122</b>	<b>143</b>	<b>21</b>
Renâitre	97	89	-8	8	22	14	<b>105</b>	<b>111</b>	<b>6</b>
Les jeunes jardiniers	98	92	-6	3	12	9	<b>101</b>	<b>104</b>	<b>3</b>
A.P.R.E.	73	44	-29	15	26	11	<b>88</b>	<b>70</b>	<b>-18</b>
La ferme nos pilifs + atelier de Paris	102	101	-1	3	12	9	<b>105</b>	<b>113</b>	<b>8</b>
<i>Travco</i>	66	55	-11	4	21	17	<b>70</b>	<b>76</b>	<b>6</b>
<i>Travie-Pack</i>	63			0			<b>63</b>		
<i>ABP Entreprises</i>	50			9			<b>59</b>		
Mailing & Handling	38	26	-12	7	14	7	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>-5</b>
La Serre-Outil	32	35	3	2	3	1	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>4</b>
L'ouvrier	31	23	-8	0	9	9	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>1</b>
O.N.A Entreprise	25	23	-2	3	5	2	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>0</b>
<i>L'atelier de Paris</i>	25			2			<b>27</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>1 333</b>	<b>1 262</b>	<b>-71</b>	<b>148</b>	<b>287</b>	<b>+ 139</b>	<b>1 481</b>	<b>1 549</b>	<b>+ 68</b>

La croissance des plus de 50 ans est de 139 travailleurs, dont 67 % dans quatre ETA : Travail et Vie, Manufast ABP, Travco et Renaître. Cette croissance n'est pas entièrement compensée par la diminution des moins de 50 ans, ce qui s'explique par l'augmentation du nombre total de travailleurs (68).

### **3.2. Données qualitatives**

Si les données nous montrent que la population des travailleurs handicapés a connu un glissement démographique entre 1999 et 2008, avec une croissance des classes d'âge supérieures à 40 ans, elles ne disent rien sur le vieillissement en tant que tel, sur ses manifestations et conséquences au travail et dans la vie des personnes. Les témoignages collectés à ce sujet l'ont été au cours de sept groupes de discussion, d'une demi-journée chacun, avec les moniteurs (3 groupes), les travailleurs handicapés (3 groupes) et des membres du « staff » des ETA<sup>37</sup> (1 groupe). Ces réunions ont rassemblé 63 personnes provenant de toutes les ETA : 25 moniteurs, 23 travailleurs et 15 membres du « staff ».

Les trois groupes de moniteurs et de travailleurs étaient construits selon le type d'activité professionnelle développée au sein des ETA ou dans un département de celles-ci : manutention assise, manutention debout et jardinage-chantiers. Cette subdivision, élaborée avec le comité d'accompagnement de l'étude, était motivée par la différence des conditions de travail (position, activité, lieux et contextes) et l'hypothèse de leurs conséquences sur le vieillissement des personnes.

Nous synthétiserons ces données dans la suite de ce chapitre, en donnant régulièrement la parole à différents protagonistes de ces groupes de discussion, tout en respectant leur anonymat. Le premier point abordé est l'ampleur du vieillissement tel que perçu par les acteurs de terrain...

#### **3.2.1. Ampleur globale du phénomène**

Les témoignages fournissent d'abord des précisions sur le profil démographique de 2008 et sur son évolution par rapport à 1999.

<sup>37</sup> Directions, GRH, travailleurs psycho-medico-sociaux (PMS). Pour plus de détails sur la composition et le fonctionnement des groupes, voir annexe.

La structure actuelle est la résultante d'un vieillissement des travailleurs engagés lors de la création des ETA, du recrutement de travailleurs plus jeunes lors d'accroissements ou de remplacements, ainsi qu'un certain nombre de départs avant la fin de carrière.

---

*Les ETA se sont formées avec des jeunes, et mon ETA a trente ans d'âge. On a commencé avec des gens de vingt ans et il sont donc dans la cinquantaine. Et dans les engagements, ce sont souvent des jeunes. Il y a bien sûr, de temps en temps, des personnes qui s'en vont pour différentes raisons (maladie, etc.) et on engage rarement des travailleurs âgés.*

(un directeur)

Par ailleurs, les données de la COCOF incluent des travailleurs âgés qui sont en congé de maladie de longue durée et ne reviendront sans doute plus dans l'ETA. Ces travailleurs figurent toujours sur le « pay-roll » mais ne sont plus comptabilisés dans les quotas<sup>38</sup>.

---

*Chez nous il y a 26 personnes de plus de cinquante ans, mais, dans cette classe d'âge il y a 9 malades de longue durée que nous n'avons plus vus depuis dix ans. On est à 61*

---

*au quota et il y a 70 travailleurs handicapés. Nous sommes donc 30 % en-dessous de la réalité indiquée par ces chiffres. Si je fais une projection, je vois que 287 personnes ont plus de 50 ans dans les ETA bruxelloises, mais combien sont encore au travail ? Si on retire 30 % des effectifs, il y aurait 200 travailleurs de plus de 50 ans.*

(un directeur)

Ce qui signifie que les travailleurs âgés, effectivement au travail, sont moins nombreux dans la réalité, une partie des effectifs de plus de 50 ans étant en congé de maladie de longue durée. Ceci n'enlève rien à l'évolution globale de la population, sinon qu'une partie des travailleurs âgés ont quitté l'ETA dans les faits tout en demeurant dans les statistiques. Il y a donc des départs avant l'âge de la retraite qui sont visibles dans les statistiques et d'autres qui ne le sont pas.

Ceci étant posé, voyons comment l'avancée en âge est perçue par les encadrants de première ligne que sont les moniteurs, ainsi que par les travailleurs eux-mêmes et les directions. Rappelons que la nature exacte du

---

<sup>38</sup> Ce qui explique le fait que le nombre de travailleurs handicapés (1 549) excède le quota (1 450) de près de 100 personnes en 2008.

handicap relève du secret médical et n'est pas connue des moniteurs et des directions. Nous verrons à la lumière de ces données que l'ampleur et la nature du vieillissement varie considérablement d'un « métier », d'une ETA et d'une personne à l'autre.

### **3.2.2. Modalités et signe du vieillissement**

Le premier constat est celui d'une variation des perceptions dans les groupes de discussion ventilés par « métier » (manutention assise, manutention debout et jardinage-chantiers). Cette différence, assez marquée dans les témoignages des moniteurs, s'est retrouvée peu ou prou dans les autres groupes.

#### MANUTENTION ASSISE

Dans ce groupe, le plus nombreux<sup>39</sup>, l'avancée en âge était majoritairement perçue de manière ambivalente, avec des pertes sur certains plans mais des gains sur d'autres. A telle enseigne que nous eûmes parfois l'impression que les moniteurs éprouvaient

plus de difficultés avec les jeunes travailleurs qu'avec les plus anciens. Les effets positifs sont, d'un côté, l'expérience professionnelle et, de l'autre, une « culture du travail » différente de celle des jeunes générations. Sur le premier plan, les moniteurs parlent de dextérité, de minutie, d'expérience, de connaissance de « trucs et de finesses » qui viennent compenser l'avancée en âge et certaines déperditions physiques, sensorielles ou mentales.

Ceci d'autant que l'habileté professionnelle s'associe bien souvent, chez les « bons ouvriers », à une culture du travail « bien fait », un attachement à l'entreprise, une ponctualité, une discipline et une relation de confiance qui feraient défaut chez de nombreux jeunes. Ce qui a conduit certains moniteurs (mais aussi directions) à se poser la question de savoir « comment remplacer des travailleurs aussi expérimentés, qui connaissent leur boulot par cœur? ».

---

*J'ai constaté qu'il y avait un vieillissement de nos ouvriers. Mais au niveau de la confiance*

<sup>39</sup> 12 moniteurs représentant 10 ETA. Le groupe travailleurs comptait 7 personnes provenant de 6 ETA. Pour plus de détails sur la composition des groupes, voir annexe.



*qu'on leur donne par rapport au comptage, au pesage, il n'y a pas vraiment de problème chez nous. Ils sont physiquement plus difficiles à gérer : ils ne peuvent plus porter de lourd, alors qu'ils étaient d'excellents faiseurs de palettes, et donc il faut changer cela. Mais ce sont de très très bons ouvriers pour ce qui est de la minutie. Ils savent exactement ce qu'ils ont à faire, cela fait 25 ou 30 ans qu'ils le font. On n'a pas besoin de leur expliquer, c'est presque une offense que de le faire.*

---

(un moniteur)

*Vous savez que dans mon atelier il y a un maximum de personnes âgées, mais ce sont les plus assidues au travail, les gens qui ont le plus d'expérience et qui sont le plus à l'écoute ! Ils ne rouspètent jamais, ils font leur travail et ce jusqu'à 60 ans ! La plupart le font bien. Mais cela dépend aussi de la catégorie de handicap. Une autiste travaillera très bien, un caractériel, c'est tout à fait différent. Chaque handicap a sa propre expérience et il faut savoir quoi faire avec ce type de handicap. Chez des gens qui font du montage de prises depuis 30 ans, eh bien il n'y a personne qui est dégoûté de cela. Mais si on leur donne autre chose à ces personnes âgées, elles seront tout à fait contentes et partantes pour le faire. Dans la majorité des cas, je suis plus content des personnes âgées que des jeunes...*

---

(une monitrice)

*Dans la plupart des cas, ce n'est pas un problème, le vieillissement. Le petit problème, c'est le vieillissement physique. Mais tout naturellement, les plus jeunes et les plus costauds prennent le relais. Tout se fait naturellement chez nous, il n'y a pas besoin de demander, c'est une équipe qui est une unité et ils vont s'entraider d'eux-mêmes et je leur laisse assez bien de liberté. Je leur dis à quoi le boulot doit aboutir mais ils exécutent le travail entre eux, selon leurs faiblesses et leurs qualités. Moi je suis aussi contente des plus vieux parce qu'ils ont l'expérience et naturellement, sans leur demander, ils font passer leurs acquis aux plus jeunes.*

---

(une monitrice)

Ce constat n'empêche cependant pas les manifestations plus négatives, qu'elles soient physiques (fatigue, lenteur, problèmes de vue et d'audition, maux de dos) ou psychiques (stress, irritabilité, lassitude...). L'avancée en âge est « une catastrophe » pour certaines personnes, une légère modification pour d'autres, « qui semblent rester plus jeunes que nous ».

---

*Dans mon esprit je suis encore jeune. Mais le corps ne suit plus. Ma vue s'est fortement dégradée avec mon travail de couturier. Et la*

*position de travail sur machine. Avant j'étais plus mince. Et dans certains travaux j'ai tendance à être plus penché, des difficultés à me positionner devant la machine pour mise sous film, de rester debout pour les displays qui sont en hauteur.*

(un travailleur)

*Je suis moins jeune qu'avant, tout à fait ! Pour porter des cartons lourds, je demande à quelqu'un. A l'âge de 30-35 ans je portais des sacs de farine de 50 kg. Je suis beaucoup moins fort qu'avant. Quand il y a des cartons qui sont vraiment très lourds, je demande à quelqu'un. Je n'ai pas envie de finir ma vie à l'hôpital.*

(un travailleur)

*On voit deux tendances : les gens qui arrivent à la pension ou pré-pension, et puis des gens qui n'y sont pas encore mais qui sont vraiment très fatigués. Des personnes handicapées qui ont un vieillissement prématuré.*

(un directeur)

Nombre de travailleurs âgés sont plus lents mais restent actifs, voire « réguliers comme des métronomes », surtout dans des activités assises bien maîtrisées, répétitives. Des variations se manifestent selon la gravité et le type de handicap et le contraste entre les

« sociaux » et les « mentaux » est souvent évoqué, les premiers étant plus irréguliers que les seconds. Comme nous le verrons plus loin — c'est un facteur transversal au métier et au type de handicap - l'entourage social joue également un rôle dans les manifestations du vieillissement, ainsi que la pression accrue de la productivité.

*Les plus vieux de 55 à 65 ans, ils sont pratiquement tous assis. Ils ne font plus jamais de travail lourd, à moins qu'ils ne le demandent. Dans l'ETA, il y a une possibilité de passer de debout à assis. C'est quelque chose de structurel chez nous. La cadence de travail n'est pas tellement énorme.*

(un travailleur)

### MANUTENTION DEBOUT

Le groupe<sup>40</sup> fit état de conséquences de l'avancée en âge globalement plus négatives que le précédent. Ces conséquences seraient autant physiques que mentales. On y évoqua la plus grande fatigue, la lenteur, les pertes auditives et visuelles mais aussi les conséquences négatives de la prise de médicaments.

<sup>40</sup> 7 moniteurs représentant 5 ETA. Ce groupe de moniteurs était plus petit et aussi plus jeune. Le groupe travailleurs comptait 8 personnes de 7 ETA.

---

*Quand j'ai commencé à travailler cela allait bien. J'aime bien bouger ! Mais maintenant je suis plus fatigué qu'avant. Mes jambes sont fatiguées, très fatiguées, j'ai des problèmes de varices. Je n'ai jamais eu ça quand j'étais jeune, mais c'est dans la famille. Alors je dois m'arrêter, les jambes sont fatiguées, lourdes, et je dois m'asseoir deux ou trois minutes.*

---

(une travailleuse)

*Dans la division où je travaille la population est relativement jeune. Mais il y a des personnes âgées qui, au fur et à mesure du temps, on a du mal à les placer dans les chaînes car on ne sait pas quoi leur donner comme travail. Parce que nous avons un régime de production qui est quand même assez élevé, alors on essaye de les recaser à certains autres étages. Dans des services un peu plus calmes, style mailing. On met aussi en place des gabarits pour essayer d'augmenter les rythmes de production, et pour que les personnes aient plus facile à travailler. Pour permettre à ces personnes de se mettre en valeur par le travail, mais parfois on n'y arrive pas. Et on doit les recaser quelque part, on n'a vraiment pas le choix.*

---

(un moniteur)

*Il y a l'évolution du handicap, il y a régression, mais il y a aussi la prise de médicaments, qui fait que l'on ne peut plus leur confier un cutter ou d'autres outils, parce que cela pourrait*

*les mettre en danger. Certains s'endorment à leur poste, à cause de la médication.*

---

(une monitrice)

Il y fut aussi question de manifestations psychiques et comportementales, endormissements, irascibilité, voire « régressions » pouvant déboucher sur des abandons de poste, un sentiment de rejet ou même, parfois, une instrumentalisation de l'âge. Ce groupe fit également état de difficulté d'adaptation, notamment aux nouvelles règles administratives de certaines ETA, de l'impact moral d'un changement de poste consécutif à un affaiblissement, avec un sentiment de « mise au placard ».

---

*Les anciens ont très dur aussi avec les nouvelles règles. Avant, il y a 10 ans, les gens téléphonaient le matin pour prendre congé ou dire qu'ils sont malades, maintenant cela doit se faire 48 heures à l'avance. Ils ont très dur avec tout ça. Avant, pour un changement d'adresse c'était un bête papier, maintenant c'est un « papier structuré » et tout. Ils ont été habitués à une manière de faire et puis, tout à coup, c'est autre chose : ils ont du mal.*

---

(un moniteur)

*C'est un problème que l'on a au quotidien. Il n'y a pas un jour où on n'y pense pas dans sa tête ou que l'on en parle avec les autres moniteurs. Cela se voit aussi au rendement, c'est très clair. Les anciens ont plus de mal, mais il y a ceux qui veulent qu'on les mette dans leur coin, et ceux qui veulent continuer à être dans les chaînes et continuer à faire comme avant. C'est difficile de dire à quelqu'un qui a 30 ou 35 ans de maison « écoute maintenant, tu te mets sur le côté ». Il faut en tenir compte, ce que l'on ne fait pas assez. A un moment donné le rythme de travail est peut-être trop élevé par rapport à cette donnée. Je pense qu'il faut faire avec.*

(un moniteur)

Comme dans le groupe « manutention assise », les plus fortes exigences de rendement avec une population vieillissante et un encadrement qui ne suit pas posent problème : « cela va trop vite pour eux, des fois ils quittent la chaîne ». Ce groupe fit, comme le précédent, état de fortes différences entre générations et d'un attachement plus fort des anciens à l'entreprise et au travail.

### JARDINS ET CHANTIERS

Le troisième groupe<sup>41</sup> représentait les ETA ayant des activités de jardinage ou de chantiers, le plus souvent extérieurs. Le contraste en termes d'activité mais également de « culture professionnelle » et de profils de travailleurs était très marqué par rapport aux deux groupes précédents. Les effets de l'âge y étaient aussi perçus de manière beaucoup plus négative que dans les autres groupes et, parfois, avec une tonalité assez dramatique chez les moniteurs et travailleurs.

Les manifestations du vieillissement sont d'abord physiques et directement liées à l'activité qui se déroule surtout en milieu extérieur, avec une forte exposition aux variations climatiques : usure et fatigue, accidents de travail, tendinites, maux de dos, problèmes de genoux et d'articulations, hernies discales, organes sensoriels (bruit des machines), effets des produits phytos utilisés.

<sup>41</sup> 5 moniteurs représentant 3 ETA. Il s'agissait d'un groupe composé de moniteurs plus âgés et exclusivement masculin. Le groupe travailleurs comptait 7 personnes de 3 ETA.

---

*Moi j'ai travaillé en ETA « fermée » et là quand les gens se blessaient un peu ils allaient à l'infirmerie, mais ici on parle de tendinite, etc., et c'est considéré comme plus rien ! Un mal de dos, si t'as pas mal trois jours, on n'en parle pas. C'est ça aussi le vieillissement : chacun vient avec ses petits bobos, et si on devait prendre des stats de toutes les ETA, je crois que les « bobos » sont beaucoup plus importants chez les jardiniers, mais on n'en parle pas. Et donc vous passez votre soirée avec de la glace parce que vous ne voulez pas prendre d'anti-inflammatoire, etc.*

---

(un moniteur)

*Cela commence à être plus dur qu'avant. Il y en a pas mal qui sont dans mon cas, qui ont des problèmes de dos. Et c'est dû à toutes les charges que l'on a portées. Moi je travaille avec un petit corset. Et il y en a quelques-uns comme moi. Je trouve qu'il y a une chose qui devrait être améliorée : c'est de porter moins de poids. Parce que même avec les plus jeunes, avec le poids ils arrivent au même stade que nous. Il y a des jeunes qui ont des maux de dos avant 40 ans, avant il n'y en avait pas. On demande beaucoup plus de travail qu'avant. Le travail doit être fait plus rapidement, il faut être de plus en plus rentable, il y a de la concurrence, de la pression.*

---

(un travailleur)

*L'usure du boulot est telle ! Ce sont des travaux qui sont durs, où les gens sont mis dans toutes les conditions climatiques, il y a des charges de poids énormes, des produits phytos néfastes pour la santé. Voilà. C'est déjà pas mal ! On voit une usure des gens qui sont chez nous depuis des années et on voit des handicaps qui se déclarent chez les anciens. Sans pouvoir, pour le moment, faire quelque chose par rapport à ça. Même dans un plan pour mettre les gens dans des conditions de travail plus allégées, il n'y a rien de prévu. Et quand on arrive avec des situations de gens bloqués après une opération au dos parce que le dos était foutu, la seule solution c'est de les remettre dans une ETA pour faire du conditionnement, mais ils ne sont pas adaptés à cela. Parce qu'ils sont toujours à l'extérieur et que le changement ne se fait pas comme ça ! Ils ne sont pas du tout préparés à travailler à l'intérieur.*

---

(un moniteur)

*Moi j'ai changé. J'ai mon genou qui devrait avoir une prothèse et j'essaye de la retarder le plus longtemps possible. Si je devais avoir ma prothèse, est-ce que je pourrais continuer à faire ce que je fais ? Donc je ne peux pas encore dire ce que je vais faire après. Dire que l'on va changer d'entreprise à l'heure actuelle, il faut se lever tôt pour trouver. Il y a l'âge. L'opération de la prothèse est im-*

*portante et onéreuse. Je ne sais pas quelle mobilité j'aurai après. C'est en lien avec le travail mais aussi avec l'arthrose qui est venue se mettre. C'est un ensemble.*

(un travailleur)

Ce phénomène touche bien souvent les plus jeunes et n'attend pas la quarantaine ou la cinquantaine pour se manifester.

*Ce que je voudrais dire aussi, c'est que le vieillissement n'est pas quelque chose qui arrive longtemps après. Cela s'installe très vite dans le jardinage, même chez les plus jeunes. Dos, articulations, tendinites : certaines personnes qui n'ont pas eu un passé « physique », comme des gens venus de X où ils faisaient de la manutention, quand ils arrivent au jardinage la charge est très vite un problème. C'est un vieillissement, mais à court terme. Le corps commence déjà à subir les contraintes.*

(un moniteur)

Ce sont par ailleurs de petites équipes et quand un travailleur manque à l'appel, les autres « encaissent pour lui » et « il est plus difficile de reboucher le trou ». Comme les chantiers sont plus ou moins éloignés et impliquent un déplacement « chez le

client », il est parfois nécessaire de « mettre le paquet » pour terminer le travail et ne pas avoir à revenir.

*C'est sûr que quelqu'un qui gère une équipe de 20 personnes, s'il en manque un ou si l'un pète un câble, c'est pas trop grave, mais dans une équipe de jardiniers où on est 3 ou 5, c'est un trou. Donc les autres, dont le moniteur, doivent travailler pour lui. On ressent très fort l'absentéisme dans les équipes de jardiniers. Le moniteur doit gérer ça et s'il reporte l'effort sur les ouvriers, c'est toute l'équipe qui en souffre.*

(un moniteur)

On retrouve également, dans ce groupe, le lien très fort au travail des aînés, qui compense un peu les effets négatifs de l'âge, et une certaine différence avec les plus jeunes.

*Parce qu'il y a une mentalité, les personnes qui ont cinquante ans maintenant ont une vision du travail où ils vont se donner à fond et ils vont moins lever le pied. Le jeune va peut-être plus vite s'en foutre.*

(un moniteur)

De même, les conditions de vie des personnes (logement, alcool, alimentation, solitude..) et ses caractéristiques spécifiques (parfois proches du quart monde), ont également un impact sur le vieillissement.

Certains accidents de travail ne seraient pas reconnus, le coût des soins est élevé, des travailleurs prennent des médicaments qui permettent de « forcer ». Il y a une recherche de rentabilité, notamment pour payer les machines mais aussi l'encadrement plus élevé.

---

*Moi je pense qu'un des gros problèmes de vieillissement est dû à la charge de travail. Et cela vient de la recherche de rentabilité. Avec les subsides, on peut se permettre de travailler en concurrence avec les entreprises classiques. Mais on fonctionne avec beaucoup de machines, donc même avec les subsides on ne parvient pas à avoir l'équipement dont nous avons besoin. Donc on a besoin de sous, ce qui fait que l'on met des devis qui sont avec x heures et x personnes pour faire le travail. Et on sait que l'on a besoin d'autant de rentrées par mois pour être en équilibre financièrement. Donc on met une certaine pression sur les équipes, qui doivent rentabili-*

*ser leur contrat annuel, leur contrat ponctuel. Il faut avoir fait cette charge de travail-là. Et je pense que là il y a un problème. On n'est plus dans l'accompagnement, l'éducation par le travail, on est vraiment dans une société de rentabilité.*

---

(un moniteur)

#### POINTS COMMUNS

Il n'est bien entendu pas facile de faire la part entre ce qui relève des particularités des ETA représentées, de la perception subjective des participants, de la dynamique des échanges. Force est cependant de constater une certaine gradation entre « manutention assise », « manutention debout » et surtout « jardiniers-chantiers ». Ce premier survol permet aussi de dégager des points communs, en deçà des variations : la question des générations, le rôle du type de travail, de l'entourage social, la nature et la gravité du handicap.

Un autre aspect transversal est la difficulté qu'éprouveraient la plupart des travailleurs handicapés<sup>42</sup> à faire face aux changements.

---

<sup>42</sup> Avec sans doute de fortes variations selon le type de handicap.

Les travailleurs (et sans doute davantage ceux qui sont âgés) apparaissent attachés au caractère routinier des tâches, à l'environnement matériel et humain stable de l'entreprise. Une modification de poste, une autre manière de faire, un changement d'équipe, de moniteur, de direction ou d'assistante sociale peuvent produire des effets déstabilisateurs relativement importants. Cet aspect des choses est évidemment à mettre en rapport avec les transformations qu'ont connues les ETA, surtout depuis que ces structures ne sont plus des « ateliers protégés ». Elles sont de ce fait plus soumises aux contraintes de la concurrence et des évolutions en tout genre, notamment technologiques.

### 3.2.3. Différences entre générations

Si les travailleurs plus âgés faiblissent, ils sont cependant souvent porteurs de compétences acquises avec l'expérience, ainsi que d'un rapport au travail qui contraste fortement avec celui des nouvelles générations selon les moniteurs, les directions et certains travailleurs (âgés)<sup>43</sup>. Ce thème fut

spontanément abordé dans toutes les rencontres et l'on sent bien, malgré les accents parfois variables, qu'il s'agit d'un phénomène général touchant les travailleurs âgés dans leurs relations avec les plus jeunes et qu'il convient d'interpréter.

---

*J'ai changé de poste il y a un mois. J'étais au moins un, et là on me tapait, on voulait me faire du mal et alors un moniteur m'a appelé au troisième pour faire un travail, car au moins ils n'étaient pas tous méchants avec moi. Ils m'insultaient de tous les noms et moi j'avais mal. Et j'ai demandé à X, mon moniteur, de me changer. Et il n'y a pas eu de problèmes et je suis mieux là-bas.*

---

(un travailleur)

*Le vieillissement au travail, je l'ai ressenti tout doucement. Je demande souvent aux autres de porter des choses que je ne peux plus. Il y a beaucoup de jeunes dans mon atelier mais ils ne bougent pas quand je demande de l'aide.*

---

(une travailleuse)

Les aînés sont décrits comme plus attachés à l'entreprise et à la valeur travail, plus fia-

<sup>43</sup> Les groupes de travailleurs étaient composés de personnes de plus de 45 ans.



bles et plus réguliers. Les jeunes paraissent moins attachés, autant à l'ETA qu'à la valeur travail. L'irruption des nouvelles technologies (gsm, baladeurs numériques, appareils photos), maîtrisées par les jeunes, introduit également des perturbations dans l'équipe de travail, notamment avec les aînés.

---

*Dans la majorité des cas, je suis plus content des personnes âgées que des jeunes. Absentéisme, n'en parlons pas : ils sont là, ils ne sont pas là... Ça passe sa vie sur Internet, ça ne boulotte pas, c'est fatigué. « Je viens pas travailler, je suis payé, je viens c'est la même chose » et une petite engueulade et le lendemain on le les voit plus.*

---

(une monitrice)

*La rapidité n'est plus là, mais avec les personnes âgées on peut encore jouer. Mais avec les jeunes d'aujourd'hui quand tu leur demandes d'aller vite ! « Hé dis, ça va, je suis pas payé pour ça ! ». Avec une personne âgée on a plus vite un beau sourire. Ils veulent faire leur possible, mais ça ne va plus.*

---

(une monitrice)

*On parlait tout à l'heure des jeunes et des anciens. C'est quelque chose que je remarque*

*aussi très fort. Les plus anciens ont encore un esprit d'équipe, ce que les jeunes n'ont pas forcément. Les anciens ont encore le souci de la satisfaction du client, « ça, ça ne va pas, c'est collé de travers, le client ne va pas être content ». Un jeune ne tient pas compte de ça, je trouve.*

---

(une monitrice)

*Le problème que nous évoquons aujourd'hui ne se posera plus dans quelque temps, car dès que nos anciens seront partis, il n'y aura plus de jeunes que je pourrai engager. On a une telle difficulté d'avoir de nouveaux travailleurs qui sont fiables, loyaux à l'entreprise, qui restent et qui ont vraiment envie de rentrer dans la culture de l'entreprise...*

---

(un moniteur)

Il s'agit là d'un phénomène de générations que l'on voit dans d'autres milieux de travail, comme le soulignent plusieurs moniteurs.

---

*Alors au sujet des jeunes... On n'a qu'à regarder nos grands-parents, ils n'allait pas seulement travailler pour gagner leur vie, ils allaient aussi par conviction et parce que cela faisait partie de leurs valeurs. C'est sûr que, actuellement, la tendance est plus « je vais travailler comme ça je peux me payer ceci*

*ou ça ». Il y a un changement dans la valeur travail, mais qui est général pour la population et donc cela se ressent également pour les travailleurs.*

(un moniteur)

Mais ce serait aussi la conséquence d'un changement de handicap (plus de « handicapés sociaux »), la présence d'autres origines sociales pour lesquelles les rentrées financières compteraient plus que le travail en tant que tel.

*Il y a une deuxième chose, et beaucoup le disent, c'est que la valeur du travail au niveau des parents a beaucoup évolué. Il faut savoir que les ateliers ont été créés il y a quarante ans par les parents qui voulaient que les enfants travaillent. Ce n'est plus vraiment ça maintenant. C'est plutôt qu'ils aient des rentrées financières et cela dépend évidemment très fort du milieu social. Dans les milieux défavorisés le travail est rarement une valeur. C'est plutôt trouver des moyens pour trouver de l'argent.*

(un directeur)

En tout état de cause, les difficultés entre générations – un phénomène nouveau, la

cohabitation de plusieurs générations étant récente – influent sur les aînés et sont dès lors à prendre en compte dans les mesures à prendre en compte pour améliorer la situation dans les ETA. Nous y reviendrons.

### **3.2.4. Les transformations et l'impact du milieu de vie**

L'avancée en âge des travailleurs entre en interaction avec le milieu de vie et les modifications de celui-ci, qui peut influencer à son tour le vieillissement. De nombreuses dimensions sont concernées : logement (qualité et type : individuel, institutionnel, familial), environnement social (personne isolée avec ou sans réseau, en couple cohabitant ou pas, avec ou sans enfant, cohabitation avec membres de la famille), ressources financières hors salaire (héritage, soutien familial), milieu social, style de vie (hygiène, alimentation, activités), loisirs, etc.

Comme le montrent les quelques témoignages qui suivent, les situations des travailleurs handicapés peuvent être très variées.

---

*J'habite à X. Suite au décès de ma maman, j'ai hérité de la maison familiale, avec le jardin, les oiseaux – mais aussi des transports tous les jours ! Je suis en couple avec Y pendant les vacances et tous les WE.*

---

(un travailleur)

*À X je suis dans un habitat communautaire. On fait les courses et les repas pour nous, mais on a une charge. Il y a un tableau avec sa photo et la tâche de la semaine.*

---

(un travailleur)

*J'ai beaucoup de relations. Rien que dans le bloc chez nous il y a 350 personnes. Tout le monde se dit bonjour.*

---

(un travailleur)

*J'habite à Anderlecht, seul, mais dans un foyer social. Mais pas une institution, hein ! Et mon loyer n'est pas trop cher.*

---

(un travailleur)

Les témoignages confirment ce que nous avons écrit dans le premier chapitre, à savoir que le vieillissement est un changement complexe, lent et progressif, qui implique de nombreuses variables endogènes et exogènes.

---

*Il y a la prise en charge chez eux, les parents qui deviennent âgés, et c'est donc toute une sphère complète. On peut difficilement dire que c'est rien que l'âge. Il y a toute une série de facteurs qui vont malheureusement dans le mauvais sens.*

---

(un directeur)

*Il y a le côté social aussi, de toutes ces personnes. Il y a leurs problèmes physiques directs, mais il y a leur façon de les gérer, il y a la façon de leur expliquer et il y a le fait aussi – en partie vrai je pense – qu'ils ont l'impression de ne pas être écoutés.*

---

(un moniteur)

*Oui, c'est important le social. Ce sont souvent des gens très solitaires, et le soir cela se traduit par le bistrot. C'est le seul moyen d'avoir des contacts sociaux. Et chez beaucoup la boisson est un gros problème. Et cela n'arrange rien par rapport à plein de choses. Chez les gars qui sont reconnus comme étant de bons buveurs, c'est marqué le vieillissement, c'est terrible ! Certains vont au bistrot et d'autres s'enferment sur eux-mêmes. Et quand ils souffrent, ils ne le disent pas et un jour ils s'écroulent.*

---

(un moniteur)

*Il y a aussi un paramètre qui peut intervenir, c'est que, d'après mon observation, ces personnes ont une alimentation qui n'est pas du tout correcte, qui ont une très grande difficulté à trouver des équilibres généraux dans leur vie, des problèmes de rythme de vie, d'hygiène, etc.*

---

(un directeur)

Parmi ces facteurs externes se modifiant avec l'âge, les changements affectant les parents jouent souvent un rôle important. Le vieillissement des parents, voire leur disparition, peut avoir un impact considérable sur les travailleurs handicapés qui ont dépassé la cinquantaine.

---

*Il y a une personne à qui on propose une prépension, car il vieillit très mal. Je pense que c'est une personne qui vieillit en même temps que ses parents et ça c'est un peu le problème. Il est au début de la cinquantaine et il a l'âge de ses parents, physiquement et mentalement. Quand on la voit, on a l'impression d'une personne de 80 ans. C'est quelqu'un qui ne tiendra jamais jusqu'à 65 ans.*

---

(assistante sociale)

*Cela dépend aussi de là où ils sont. S'ils vivent seuls ce sera beaucoup plus difficile à vivre que s'ils sont dans un home ou dans une maison d'accueil ou avec des parents. Tout cela dépend très fort de leur situation personnelle. On a aussi le vieillissement des parents derrière tout ça. Qui sont leurs référents et qui transmettent leur angoisse.*

---

(directrice des ressources humaines)

*On observe l'isolement social, des gens qui n'ont plus personne autour d'eux, les parents vieillissent, décèdent. Il n'y a personne qui les réveille le matin, des problèmes annexes de boisson, etc., qui augmentent avec l'âge. Des difficultés à réaliser leurs démarches sociales. Ils sont moins bien physiquement, ils sont dépressifs, etc.*

---

(directrice des ressources humaines)

*Pour plus tard on verra, parce que ma mère est très âgée. Presque 86 ans, alors. C'est mon frère qui fait les papiers, tant qu'il est vivant. Il a 55 ans. On était 6 en tout. On se voit en dîner de famille, ben oui. Quand maman ne sera plus là, il y aura la question de la maison aussi. Elle appartient à ma mère et il faudra la revendre, ce sera compliqué. Où va-t-on aller ?*

---

(un travailleur)

Certaines personnes, surtout des femmes, ont charge d'enfants ou de petits-enfants, de parents âgés et malades, voire les deux. Il s'agit parfois aussi d'un conjoint, également handicapé et vieillissant.

---

*J'habite dans un Foyer. J'ai connu quelqu'un dans l'ETA, une personne aveugle à 95 %, et nous sommes mariés depuis 10 ans. Il a fini sa carrière et c'est un peu dur. Je suis dans le bloc social près de Y. Je vais chercher mon mari chez ma mère qui est mal voyante aussi. Mon frère est mort à 12 ans et je suis seule à aider ma mère.*

---

(une travailleuse)

### **3.2.5. L'influence du milieu de travail sur le vieillissement**

Comme nous l'avons vu plus haut, le type de « métier » exercé peut avoir un impact important, comme le montre le cas très spécifique des jardiniers. Les modalités et l'intensité du vieillissement ne sont dès lors pas seulement la résultante du handicap et de son évolution, des conditions de vie et de

l'origine sociale des personnes, mais aussi du contexte de travail.

La quasi-totalité des travailleurs handicapés dans les ETA sont des ouvriers<sup>44</sup>, donc des travailleurs soumis à des degrés variables à l'impact du travail manuel sur le corps et l'esprit (bruit, variations de températures, poussière, nature des tâches, efforts physique, etc.). Les données épidémiologiques, qui sont à placer dans le contexte plus global des inégalités sociales de santé (liées aux modes de vie, logements, conditions de travail, inégalités de recours au système de soins), montrent que les ouvriers ont une morbidité et une mortalité moyennes plus élevées que les employés et les cadres. Comme l'indiquent les auteurs d'un article synthétique sur ce sujet, parmi les causes d'inégalités sociales de santé, « l'une des principales, encore souvent sous-estimée dans les enquêtes épidémiologiques, est constituée par les conditions de travail. Toutes pathologies et catégories sociales confondues, le travail est ainsi tenu pour responsable de près d'un problème de santé sur cinq ». Ceci ne

---

<sup>44</sup> Les moniteurs les appellent souvent « les ouvriers ». C'est aussi le cas dans le milieu ordinaire. Comme nous l'avons indiqué plus haut, 53 % des travailleurs handicapés dans le secteur ordinaire de travail en France sont aussi des ouvriers, alors que ce pourcentage n'est que de 35 % pour l'ensemble des salariés occupés.

concerne pas que les maladies et les accidents, mais aussi « l'usure générale, physique et psychique ». Les auteurs ajoutent que les ouvriers subissent une double peine : « non seulement, ils vivent moins longtemps que les cadres et assimilés, mais encore ils vivent plus longtemps qu'eux avec des incapacités invalidantes »<sup>45</sup>.

Bien entendu, dans le cas des travailleurs handicapés, les caractéristiques et les évolutions de la déficience à la base du handicap peuvent jouer un rôle très important, auquel se surajoutent les effets du travail et de son contexte.

Deux aspects particuliers, relatifs aux conditions et à l'environnement de travail, déjà mentionnés dans la monographie<sup>46</sup> de 2005, ont été abordés dans les groupes de discussion : les transformations du travail (délais, rendement, rapidité, changements ...) et l'évolution du monitorat dans certaines ETA.

Ces deux facteurs, liés entre eux, sont à mettre en rapport avec la transformation des anciens ateliers protégés en entreprises de travail adapté et aux modifications du contexte économique, plus concurrentiel. Ce que soulignait une brochure de l'AWIPH relative aux ETA<sup>47</sup> : « La vocation sociale des premiers ateliers protégés les avait amenés à proposer à leurs travailleurs handicapés des activités essentiellement occupationnelles ou des travaux très simples. Aujourd'hui, l'économique a pris une place de plus en plus importante dans le secteur. Les entreprises de travail adapté sont aujourd'hui confrontées aux critères de rentabilité, de qualité, de respect des délais de production, etc. La professionnalisation du secteur, l'instauration du salaire minimum garanti, ont fait des ateliers protégés de véritables entreprises. »

Plusieurs moniteurs ont évoqué les transformations et la pression du travail qui touchent surtout les plus âgés. Même si ces témoignages

<sup>45</sup> BIHR et PFEFFERKORN, « Les inégalités sociales de santé », dans *Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société*, Numéro 6. La santé au prisme des sciences sociales. Juin 2008.

<sup>46</sup> Voir en particulier, pour les évolutions des ETA, p. 39, 52-56, 90-93. Sur les évolutions du profil de moniteur, voir p. 118-125.

<sup>47</sup> *Les ETA en Région wallonne*, AWIPH, septembre 2004.

ont été entendus dans les trois groupes de discussion et concernent dès lors les divers « métiers », il y a très probablement de fortes variations par ETA. Le quatrième témoignage a déjà été cité plus haut (p. 70), mais nous le reprenons dans ce contexte.

---

*Dans le temps les clients venaient et ils déposaient la marchandise dans un atelier protégé, ce qui veut dire qu'ils savaient très bien que, dans trois semaines, ils viendraient la rechercher. Maintenant, la vie actuelle fait que les entreprises X et Y... téléphonent le lundi et que la marchandise doit être prête le mercredi. Si on était resté dans l'ancienne façon de faire, il y aurait toujours du boulot pour les personnes vieillissantes. Mais la vie actuelle, je dirais le monde actuel, a changé et tout doit aller très vite et de plus en plus vite. Et le client cherche quoi? Moins cher...*

---

(un moniteur, manutention assise)

*Les problèmes, c'est qu'ils sont plus lents et que le travail doit toujours aller plus vite (...)  
J'ai vite compris que si on veut maintenir une égalité sociale entre jeunes et anciens, un mode de travail humain, il faut pouvoir parfois (...) discuter directement avec le client et essayer d'avoir un ballon d'air dans*

*le timing. Parfois, je vais livrer moi-même la partie de la production qui a déjà été réalisée et conscientiser le client qu'il s'agit quand même de personnes handicapées et qu'il y a du vieillissement. Pour que les gens se rendent compte avec qui ils travaillent.*

---

(un moniteur, manutention assise)

*On parle de pertes de rendement, etc. Je crois qu'il faut faire très attention dans cette étude, car les exigences économiques de maintenant ne sont plus celles d'antan. Les personnes, qui autrefois étaient tout à fait productives parce que les exigences étaient moins intenses, ont à l'heure actuelle la problématique du vieillissement plus des exigences qui sont nettement plus importantes. Il y a le vieillissement plus les exigences qui sont là. Pour des exigences supplémentaires avec une population vieillissante, l'encadrement ne suit pas forcément la courbe.*

---

(un moniteur, manutention debout)

*Je pense qu'un des gros problèmes de vieillissement est dû à la charge de travail. Et cela vient de la recherche de rentabilité. Avec les subsides, on peut se permettre de travailler en concurrence avec les entreprises classiques. Mais on fonctionne avec beaucoup de machines, donc même avec les subsides on ne parvient pas à avoir l'équipement dont*

*nous avons besoin. Donc on a besoin de sous, ce qui fait que l'on fait des devis qui sont avec x heures et x personnes pour faire le travail. Et on sait que l'on a besoin d'autant de rentrées par mois pour être en équilibre financièrement. Donc on met une certaine pression sur les équipes, qui doivent rentabiliser leur contrat annuel, leur contrat ponctuel. Il faut avoir fait cette charge de travail-là. Et je pense que là il y a un problème. On n'est plus dans l'accompagnement, l'éducation par le travail, on est vraiment dans une société de rentabilité.*

---

(un moniteur, jardins et chantiers)

*On est chez le client. On n'est pas dans l'entreprise où l'on peut casser un truc et puis on répare, on remplace, on prend les conséquences pour nous. Chez le client c'est autre chose et le moniteur et l'équipe qui voient ça, il y a une montée de tension. C'est un vrai problème ! Le côté rentabilité c'est une réalité, je ne leur fais pas de reproches, mais cela a des effets. Cela crée des contraintes qui jouent sur le vieillissement.*

---

(un moniteur, jardins et chantiers)

Outre la nature du travail, le milieu où il s'exerce n'est pas sans importance. Ceci peut aussi concerner l'environnement physique,

l'adaptation du poste de travail, la taille et les relations humaines au sein de l'ETA et de l'équipe. L'encadrement par les moniteurs y joue un rôle très important, ces derniers étant très proches des travailleurs handicapés, professionnellement et humainement.

---

*Les moniteurs changent dans leur manière d'aborder leur travail de manière importante. Dans notre ETA, depuis plus de 10 ans, il y a une décision de ne pas prendre d'éducateurs. Ils ne s'en sortaient pas. On a donc pris des gens qui avaient une activité qui pouvait servir à l'ETA et ils se sont formés sur le tas pour remplir leur fonction sociale. Et ils l'ont fait de façon parfaite. Par rapport au vieillissement, il y a une difficulté avec le nouveau type de moniteur que nous engageons. Nous essayons de devenir de plus en plus professionnel, donc on ajoute des activités, comme la menuiserie, et des menuisiers deviennent moniteurs, etc. Et ces gens-là ont plus de difficultés à percevoir le vieillissement et tous les problèmes sociaux en général.*

---

(un administrateur)

*Dans les ETA il y a beaucoup de moniteurs qui ne savent pas ce que c'est qu'une ETA. Il y a pas mal d'indépendants qui viennent*



*en complémentaire, trois jours par semaine, mais ce sont des gens qui ne connaissent pas les personnes handicapées. Et ils se croient encore sur leur chantier d'indépendant. Ils n'ont aucune notion de la personne handicapée. Dans les ETA, il faudrait des gens qui ont suivi une formation par rapport aux ETA, mais ne pas donner une équipe au premier contremaître qui arrive.*

(un travailleur)

*J'ai parfois envie de quitter l'ETA quand je vois les nouveaux moniteurs qu'on engage et qui ne s'investissent pas. Leur but dans la vie c'est d'avoir leur boulot et gagner leur pognon, c'est tout. Et cela se ressent chez les travailleurs. Quand le moniteur arrive en retard ou part plus tôt, ils font la même chose. C'est presque du copier-coller. Et les moniteurs qui sont appelés presque « papa » et quand il n'est pas là, les gars se mettent en maladie ou sans solde parce qu'ils ne veulent pas aller dans une autre équipe.*

(un moniteur)

### **3.2.6. Insertion dans les ETA et conséquences économiques**

Les données qui précèdent montrent que l'insertion des travailleurs handicapés vieillissants<sup>48</sup> peut être affectée par différents facteurs, endogènes et exogènes, auxquels chaque travailleur réagit avec sa personnalité et son histoire. Ces facteurs sont d'amplitudes variables et peuvent agir en sens divers (se renforcer positivement ou négativement, se neutraliser...). Dans certaines situations, l'avancée en âge peut, d'un côté, produire des effets plutôt négatifs au niveau physique et psychique, mais, de l'autre, être compensée en partie par une accumulation d'expérience et de savoir-faire. Dans d'autres, l'affaiblissement des capacités se nouera à des conditions de travail difficiles et à des situations de vie précaires qui peuvent produire des effets négatifs sur la santé.

Les divers témoignages et les données statistiques, qui indiquent des sorties précoces ou des congés de maladie de longue durée, montrent que l'avancée en âge se traduit en

<sup>48</sup> Comme celle des travailleurs qui ne sont pas handicapés, bien entendu.

règle générale par une croissance des difficultés, notamment chez les travailleurs les plus faibles : problèmes de santé physique et mentale, plus grande lenteur au travail et capacité d'adaptation au changement plus faible, voire difficultés au sein de certaines équipes.

Ces transformations liées à l'âge, mais aussi au handicap des personnes et aux effets des conditions de vie et de travail, nécessitent bien souvent la mise en œuvre, au sein des ETA, de mesures spécifiques permettant de trouver la meilleure adaptation possible et réciproque de l'activité professionnelle au travailleur vieillissant : aménagement du poste de travail, intervention accrue de l'encadrement de proximité (les moniteurs) changement de poste, d'équipe de travail, ou de section dans les ETA qui développent plusieurs types d'activités, passage à temps partiel. Dans certains cas, cela peut déboucher sur un changement d'ETA ou sur une sortie du milieu de travail si l'ETA d'origine n'offre pas de postes de travail adaptés pour des travailleurs faibles et âgés.

Les transformations démographiques visibles dans les statistiques et les effets du vieillissement, tels que répercutés par travailleurs et les encadrants, ne sont pas sans conséquences sur la productivité des ETA. Ceci d'autant que le contexte économique bruxellois est difficile, que la concurrence pour certains travaux est forte (prisons, pays de l'Est)<sup>49</sup> et que les effets économiques et sociaux de la crise financière se font de plus en plus sentir.

Même si la situation varie sensiblement d'une entreprise à l'autre, plusieurs responsables ont fait part des difficultés qu'ils peuvent rencontrer avec des travailleurs vieillissants, en particulier les plus faibles. Ces difficultés sont à mettre en rapport, selon certains, avec la mécanisation accrue des entreprises nécessitée par la concurrence.

---

*On ne veut pas « jeter » nos anciens qui sont très fidèles à l'ETA, mais je suis certain que dans certaines ETA il y a une obligation de rentabilité et si la personne n'est plus comme on attendait, certaines ETA prendront moins de gants. « Mon vieux, tu fais 100 pièces au*

---

<sup>49</sup> Ce thème a été développé dans la monographie, notamment p. 52-56 et 90-97.

*lieu de 150, il ne serait pas temps d'aller voir ailleurs ? » C'est pas notre philosophie, on devrait peut-être y arriver pour être plus riche, je n'en sais rien. Mais peut-être que cela existe.*

---

(un directeur)

*Cela fait 6 ans que je suis dans le secteur et je remarque qu'au début on avait des travaux très variés : du collage de fardes, de la reliure... Et maintenant je remarque que c'est de plus en plus difficile de trouver du boulot pour les petites mains, comme les mises sous enveloppe. Maintenant tout se fait en machine. Je suis d'accord qu'il faut du rendement, mais tous ces petits boulots comme les mises sous enveloppe on pourrait les donner à des personnes plus âgées. On a de plus en plus de mal à trouver du boulot pour les personnes plus fortement handicapées ou qui sont fatiguées. C'est des boulots de plus en plus compliqués dans le sens où il faut avoir une tête, un petit peu, et on ne sait pas leur donner parce que l'on sait qu'il va y avoir plein d'erreurs. Cela vaut aussi pour les travailleurs plus âgés. Et tous les jours c'est la même chose : où vais-je les mettre ?*

---

(une monitrice)

*On reçoit du boulot mais c'est nous les moniteurs qui le font, parce que c'est trop difficile.*

---

(une monitrice)

*Il y a une problématique que l'on rencontre de plus en plus dans les ETA, on en a souvent parlé à la FEBRAP, c'est de voir que des personnes qui ont été engagées dans des ateliers et qui étaient très « limites » au départ, et en vieillissant... Et ceci avec la structure du travail que nous avons aujourd'hui. C'est une grosse problématique et pour ces personnes, faibles et vieillissantes en plus (cela se cumule), on trouve très difficilement du boulot, on les met tout le temps dans des situations où elles doivent souvent changer régulièrement de job, de moniteur, d'équipe, etc. Et c'est donc déstabilisant pour eux, alors que pour des plus jeunes cela peut être positif, cela peut les aider à évoluer. Pour les vieillissants c'est fatigant.*

---

(un directeur)

*Le vieillissement se manifeste surtout par une moins grande productivité, c'est la chose principale, une difficulté à tenir le rythme dans des activités qui sont très répétitives et dans lesquelles ils sont pourtant très forts. C'est le genre de travailleur qui parvient à tenir 8 heures là où nous ne tiendrons que deux heures !*

---

(un administrateur)

En toute logique, la diminution des capacités professionnelles d'un travailleur devrait déboucher sur une réévaluation et un changement de catégorie, avec ajustement des subsides associés. Mais outre le fait que cette réévaluation n'est pas possible pour ceux qui sont déjà dans la catégorie la plus faible (« F »), le processus de réévaluation ne semble pas satisfaire toutes les ETA.

---

*Je pense qu'il ya un problème de réévaluation au niveau de la COCOF. Les personnes vieillissent, les handicaps s'accroissent et la catégorie demeure.*

---

(une assistante sociale)

*On peut revoir avec le PHARE mais ils sont vraiment difficiles ! On doit se battre comme des lions pour avoir une lettre en moins.*

---

(une responsable GRH)



**Les travailleurs handicapés et la fin  
de carrière professionnelle**





Le chapitre précédent était centré sur l'ampleur, les modalités et les facteurs du vieillissement des travailleurs handicapés au sein des ETA. Comme nous l'avons vu, cette transformation multifactorielle progressive, individuelle et collective, a des répercussions autant sur les conditions de vie des personnes que sur le fonctionnement des entreprises et des équipes de travail. Dans certains cas, le vieillissement peut déboucher sur une diminution des capacités, un absentéisme croissant, des congés de maladie ou le recours au temps partiel. Ces absences provisoires (bien que parfois de très longue durée) ou cette réduction du temps de travail ne sont pas encore une sortie définitive de la carrière professionnelle, mais peuvent en être des signes avant-coureurs.

Dans d'autres cas, dont le nombre ne paraît pas négligeable au regard des données examinées ci-dessous, des travailleurs quittent les ETA avant la pension ou prépension, et bénéficient de ressources de remplacement, chômage ou A.R.R. Dans ce cas aussi, il y a fin de la carrière professionnelle. Comme on le voit, les modalités de sorties de l'ETA sont

multiples : graduelles ou brutales, partielles ou totales, temporaires ou définitives.

En tout état de cause, la perspective d'une fin de carrière se profile avec l'avancée en âge et concernera, dans les années à venir, de plus en plus de travailleurs handicapés en ETA. Il s'agit dès lors d'une perspective à laquelle autant les travailleurs que les acteurs de l'intégration hors ETA doivent être sensibilisés et préparés. Ceci d'autant plus que, pour une partie non négligeable des travailleurs âgés, la vie professionnelle a une importance et une place tout à fait particulière, comme les données collectées le confirmeront plus loin.

### **4.1. Les sorties des ETA avant la pension**

Les données dont nous disposons sur les entrées et sorties des ETA sont extraites du « bilan social global »<sup>50</sup> des 13 ETA de 2006 à 2008. Elles ne font malheureusement pas la différence entre les travailleurs handicapés et l'encadrement. Le tableau suivant synthétise ces informations.

<sup>50</sup> Les données du bilan sont transmises par les secrétariats sociaux des ETA à la BNB. Les données que nous présentons ont été complétées par la COCOF.



Tableau 12 : Entrées et sorties dans les 13 ETA, PP et ETP (2006 à 2008)

	2006			2007			2008		
	Entrées	Sorties	E-S	Entrées	Sorties	E-S	Entrées	Sorties	E-S
Temps pleins PP	346	254	92	218	216	2	286	275	<b>11</b>
Temps partiels PP	24	34	-10	14	28	-14	16	27	<b>-11</b>
<b>Total PP</b>	<b>370</b>	<b>288</b>	<b>82</b>	<b>232</b>	<b>244</b>	<b>-12</b>	<b>302</b>	<b>302</b>	<b>0</b>
ETP	364,5	276,6	<b>87,9</b>	<b>229,2</b>	<b>233,7</b>	<b>-4,5</b>	298	296,6	<b>1,4</b>

Ces premières données indiquent un revirement brusque du solde entre les entrées (engagements) et les sorties (fins de contrat) à partir de 2007. En effet, ce solde était très nettement positif en 2006, avec une croissance de 82 personnes physiques, alors qu'il était négatif en 2007 et nul en 2008.

Il n'est pas facile d'interpréter correctement ces données, car, en ce qui concerne les travailleurs handicapés (qui représentaient 78 % des travailleurs en 2008), le volume de l'emploi est fixe avec un quota de 1.450 personnes physiques (et non ETP). Comme les données concernent l'ensemble des travailleurs, encadrement compris, un solde positif ou négatif ne devrait logiquement concerner que l'encadrement. Mais nous

savons que les statistiques de l'emploi dans les ETA incluent les travailleurs en congé de maladie de longue durée (plus d'une centaine en 2008). Une variation du solde peut dès lors concerner les encadrants et/ou les travailleurs handicapés en congé de maladie de longue durée.

Une autre approche consiste à analyser les mouvements plutôt que le solde. Sous cet angle, on ne peut qu'être frappé par le nombre élevé, au regard des effectifs globaux, d'entrées et de sorties. On peut poser l'hypothèse que ces mouvements concernent, pour une part importante, les travailleurs handicapés. Si l'on applique une simple proportionnalité - pour donner un repère -,

il y aurait eu 223 entrées et 215 sorties de travailleurs handicapés en 2008.

Le tableau 13 fournit quelques informations sur les motifs de fin de contrat durant ces trois années. Notons que la COCOF, en

introduction au « bilan social » des années 2006 et 2007 (mais pas 2008), précise que ces données d'ensemble sont à prendre avec des réserves, car « toutes les entreprises ne remplissent pas le document de façon complète ».

Tableau 13 : Motifs des sorties de travailleurs dans les 13 ETA (2006 à 2008)

Motifs de fin de contrat	2006			2007			2008		
	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total
Pension	1	1	<b>2</b>	1	5	<b>6</b>	5	1	<b>6</b>
Prépension	3	5	<b>8</b>	6	3	<b>9</b>	2	1	<b>3</b>
Licenciement	55	10	<b>65</b>	56	3	<b>59</b>	80	10	<b>90</b>
Autre motif	172	11	<b>183</b>	148	10	<b>158</b>	188	15	<b>203</b>
<b>Total</b>	231	27	<b>258</b>	211	21	<b>232</b>	275	27	<b>302</b>

Comme on peut le voir, en effet, le total des sorties ventilées par motif correspond à celui du tableau 12 pour l'année 2008 (soit 302 sorties), alors qu'il est inférieur en 2007 (232 sorties contre 244 dans le tableau 14) et 2006 (258 sorties contre 288 dans le tableau 14). Il manque donc des informations

sur le motif de la sortie pour 30 personnes en 2006 et 12 en 2007.

Ce qui frappe dans ces données, même incomplètes, est le nombre extrêmement faible de pensions ou de prépensions : 9 sur 302 sorties en 2008, 15 en 2007 et 10 en 2006. Très faible, en tous cas, comparé

aux licenciements, 10 fois plus nombreux que les pensions + prépensions en 2008, 4 fois plus nombreux en 2007 et 6.5 fois plus en 2006.

Reste, bien entendu, le motif « autre ». Interrogée à ce sujet, la COCOF et la FEBRAP nous font savoir que ces motifs peuvent être des décès, des fins de contrats CDD (travailleurs engagés en période de « rush »), intérimaires ou pour une tâche définie, des départs volontaires pour des raisons diverses : changement d'ETA, changement de statut pour raisons médicales ou autres.

L'analyse des statistiques de 2008, les plus fiables au niveau ventilation, montrent que les contrats non CDI (CDD + travail nettement défini + remplacements) représentent 86 « sorties ». A supposer que ces 86 sorties aient été motivées par des fins de contrat et fassent dès lors partie des 203 sorties pour « autre motif », il resterait 117 sorties relevant d'une autre explication, soit des départs volontaires pour divers motifs. Ce nombre représente 6,2 % de l'ensemble des

travailleurs inscrits au registre du personnel en 2008.

Même si les 302 sorties de 2008 (dont les 117 pour un autre motif qu'une fin de contrat non CDI) ne concernent pas toutes des travailleurs handicapés, ces derniers en représentent sans doute une partie importante, probablement plus de 200 travailleurs sur 1.450 chaque année, ce qui paraît considérable.

Ces données vont dans le sens de l'hypothèse que nous avons formulée sur base des statistiques par classe d'âge, montrant les évolutions entre 1999 et 2008. Dans le cadre d'un volume de l'emploi fixe et avec un nombre (encore) très faible de pensions et de prépensions, l'engagement de jeunes travailleurs ne peut se faire que par des travailleurs ayant quitté l'ETA avant la retraite.

On peut déduire de ce qui précède que les sorties des ETA avant la pension et la prépension doivent probablement concerner un nombre important de travailleurs handicapés,

bien qu'impossible à chiffrer précisément. L'accès au système des prépensions semble en effet difficile pour les travailleurs handicapés. D'après les données du Fonds de Sécurité d'Existence des ETA bruxelloises, qui gère l'indemnité complémentaire de prépension à partir de 58 ans, 60 personnes au total ont bénéficié de l'indemnité depuis le début du dispositif<sup>51</sup>. Sur ce total, 32 travailleurs « invalides »<sup>52</sup> et 28 travailleurs « valides », alors que les travailleurs « invalides » représentent 78 % des effectifs en 2008. 36 personnes bénéficient de la mesure actuellement, ce qui signifie que 24 personnes sont passées dans le régime de la pension. Sur les 36, 20 sont invalides et 16 valides. 13 nouveaux travailleurs ont bénéficié de la mesure en 2009, dont 7 invalides.

Ces chiffres montrent que les travailleurs handicapés sont sous-représentés en proportion. Les motifs de cette sous-représentation peuvent être de plusieurs ordres : différence de structure par âge entre les travailleurs handicapés et les encadrants, sorties avant

l'âge de 58 ans ou carrières souvent incomplètes<sup>53</sup> des travailleurs handicapés, manque d'appétence pour la prépension (attachement à l'ETA, crainte du manque d'activités), méconnaissance du système de la prépension. Les groupes de discussions ont montré que de nombreux travailleurs et moniteurs ont fait état de craintes en termes de ressources financières en cas de prépension, mais aussi de pension.

---

*Par curiosité j'aimerais savoir ce que je vais gagner si je prends ma prépension. C'est ça d'abord. Je veux bien prendre ma prépension, mais je vais faire quoi avec 500 ou 600 euros par mois ? Rien ! Déjà 400 euros pour l'appartement et c'est fini. Si j'ai 1 100 euros par mois, ça c'est bien.*

---

(un travailleur)

*Normalement je peux déjà prendre ma prépension il y a trois ans. Mais moi je veux travailler tant que je peux. Et si ça ne va pas je demanderai un mi-temps. Non, je n'ai pas envie de rester inactif.*

---

(un travailleur handicapé)

<sup>51</sup> CCT du 20 novembre 2001, prolongée par la CCT du 9 novembre 2009.

<sup>52</sup> Terminologie utilisée dans les statistiques du Fonds.

<sup>53</sup> Le nombre d'années requises est de 35 ans pour les hommes. Il passera à 37 ans en 2010, sauf pour les personnes handicapées. La prépension est un accompagnement social du licenciement, l'employeur ou un fonds versant une indemnité complémentaire. Les années de travail prestées en atelier protégé sont prises en compte pour la prépension et la pension, selon les gestionnaires du Fonds de sécurité d'existence.

*Au sujet de Madame sa prépension, je ne sais pas si elle est au courant, parce que normalement une pension c'est 1 200 euros approximatif. Mais si on prend sa prépension, c'est 200 à 250 euros en moins.*

---

(un travailleur)

*J'avais envie de rajouter quelque chose par rapport à l'environnement social de la personne. Quelqu'un qui va être accompagné, qui a un milieu familial stable, aura plus facile à prendre sa pension ou prépension, parce qu'elle ne sera pas seule.*

---

(une assistante sociale)

*Je suis arrivé en Belgique un petit peu vieillot, donc je dois travailler jusque 65 ans et je n'aurai pas ma pension complète. Si ma santé me le permet, je continuerai jusqu'à 65 ans.*

---

(un travailleur)

*On a eu le cas de quelqu'un qui réclamait une solution et puis au moment où il a pu prendre sa prépension il a fondu en larmes. Alors qu'il est dans un centre qui accueille des personnes vieillissantes, avec des activités qui sont prévues, etc. A côté de cela, il y a quelques personnes qui sont parties en pré-*

*pension, elles reviennent de temps en temps chez nous et on voit qu'elles manquent de prise en charge et elles ont des difficultés à occuper leur temps.*

---

(un directeur)

*Très peu prennent leur prépension à 58 ans. C'est vraiment à déconseiller. Ce n'est pas viable financièrement.*

---

(un moniteur)

*C'est encore le parcours de quelqu'un de bien typique. Il a été à Brasschaat. Et puis ses parents l'ont placé chez un gars qui avait des serres et il y a travaillé pendant des années sans avoir jamais été déclaré. Et le jour où on a fait des démarches pour sa pension, je pense qu'il allait toucher 700 euros brut.*

---

(un moniteur)

*Elle ne s'y retrouve pas, elle a peur, car elle est déjà à mi-temps et maintenant on parle déjà de sa pré-pension, alors elle vient chez moi et dit « on parle déjà de ma prépension mais je vais faire quoi? Je vais devenir quoi? ». Elle dit qu'elle va être enfermée dans son home.*

---

(une monitrice)

*C'est encore loin, je n'y pense pas. Travailler le plus longtemps possible, mais après... Pour les finances et puis pour avoir une bonne pension, surtout avec les salaires qu'on a. Pour ceux qui ont la force, vaut mieux qu'ils travaillent le plus longtemps possible. Faut qu'ils le fassent.*

---

(un travailleur)

Mais dans certains cas, la prépension est très appréciée, notamment parce que les motifs de crainte (absence d'activités, faiblesse des ressources matérielles et financières) sont absents et que le temps libéré est nécessaire.

---

*Ah oui, mais chez nous il y a un prépensionné qui revient tous les jours parce que sa femme y est encore et il est heureux comme un prince ! Leur vie après le travail, cela dépend des personnes, et notamment du fait qu'ils ont été placés ou non dans des homes. S'ils sont dans un home, le home va leur proposer des activités, s'ils sont tout seuls c'est différent, ils continuent leur vie. Et si dans leur vie il n'y avait déjà pas d'activité au départ, il n'y en aura pas après.*

---

(un moniteur)

Des responsables d'ETA soulignent par ailleurs que la diminution des ressources est faible dans le cas d'une prépension mais que la lourdeur administrative des dossiers est décourageante. Un lien est également fait avec la problématique des temps partiels que nous abordons dans le point suivant.

---

*Quand on voit la lourdeur des dossiers pour la prépension. Les personnes n'ont bien souvent pas la capacité de gérer ces dossiers. Quand je vois comment la CAPAC traite les gens, pose autant de questions, envoie un document à la fois... C'est aberrant et cela fait paniquer la personne. Donc ce n'est pas que la « Vierge Noire », ce sont tous les organismes de l'Etat.*

---

(une directrice)

*Je mettrais les choses sur un plan Cocof et subsides. J'ai été interpellé par les craintes des personnes qui disent qu'elles vont perdre des sous dans le cas d'une prépension ou d'une diminution du temps de travail, ce qui n'est absolument pas le cas ! La faute est-elle du côté des ETA qui ne veulent pas de prépension et ne donnent donc pas d'infos. Il faut donc mettre cela en avant, mais il faut pouvoir les remplacer !! Car si on est avec 40 personnes qui prennent un 4/5<sup>e</sup>, on est bloqué avec notre*

*quota. Faire quelque chose de spécial pour les 4/5<sup>e</sup> ? Et puis faciliter les passerelles pour que ces gens retrouvent plus facilement leur pension à la « Vierge Noire », etc. Quand il y a un changement, cela prend un temps fou. Il se passe une année avant qu'ils ne retrouvent leur pension complète (ARR et AI). Et pour une personne isolée, c'est impossible. C'est une proposition au niveau institutionnel. Que la transition se fasse plus vite, cela simplifierait la vie de tout le monde.*

(un gestionnaire des ressources humaines)

## **4.2. Le temps partiel**

Même si le temps partiel est une réalité qui ne concerne pas que les travailleurs âgés, les informations collectées auprès des acteurs de terrain donnent à penser que le recours au temps partiel (dont les crédits-temps à partir de 50 ans)<sup>54</sup> est sans doute plus fréquent en fin de carrière qu'au début. Dans ce contexte, il constitue, comme dans d'autres secteurs, une modalité de « semi-retraite » (en principe réversible) de la vie professionnelle ce qui peut déboucher sur

des effets en sens divers : diminution des revenus et du montant de la retraite, plages de temps plus ou moins importantes hors ETA et conséquences (occupation du temps libre, frais supplémentaires, notamment de chauffage, pour ceux qui habitent en logement individuel, etc.).

Les données du bilan social permettent de se faire une idée du nombre des temps partiels dans l'ensemble des ETA bruxelloises. Nous formulons les mêmes réserves que précédemment pour les années 2006 et 2007. Afin de pouvoir identifier plus ou moins bien les travailleurs handicapés, nous avons fait une ventilation par catégorie professionnelle. Même si tous les travailleurs handicapés n'ont pas le statut d'ouvrier, cela permettra de nous faire une meilleure idée.

<sup>54</sup> Le système de crédit-temps à 4/5 entraîne une perte salariale minimale mais maintient les droits en matière de retraite. Dans le cas du mi-temps, la perte est plus importante.

Tableau 14 : Le temps partiel dans les 13 ETA (2006 à 2008, date clôture exercice)

	2006			2007			2008		
	Direct	Empl.	Ouvriers	Direct	Empl.	Ouvriers	Direct	Empl.	Ouvriers
Temps plein	6	269	1 306	13	244	1 326	15	239	1 331
Temps partiel	1	40	268	2	50	245	1	57	241
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>309</b>	<b>1 574</b>	<b>15</b>	<b>294</b>	<b>1 571</b>	<b>16</b>	<b>296</b>	<b>1 572</b>
% Temps partiel	17 %	15 %	21 %	15 %	20 %	18 %	7 %	24 %	18 %

Comme on peut le constater, si l'on fait abstraction du personnel de direction pour lequel les données sont manifestement incomplètes en 2006, la proportion de temps partiel des ouvriers a diminué entre 2006 et 2008 et celle des employés, moins nombreux, a augmenté durant cette même période. En effectifs, on compte 25 ouvriers à temps partiel de moins en 2008 par rapport à 2006 et 17 employés de plus. Même si le nombre total d'ouvriers est proche du nombre de travailleurs handicapés (1 549 au 3e trimestre 2008), ceci ne signifie pas que tous les ouvriers sont des travailleurs handicapés et tous les employés des travailleurs valides.

Ceci étant, on peut inférer de ces données que la proportion de travailleurs handicapés à temps partiel doit avoisiner les 20 % — ce qui est un pourcentage faible comparé à d'autres secteurs — et que cette proportion a peu varié au cours des trois dernières années. Nous ne disposons malheureusement pas de données ventilées par classe d'âge.

Les informations collectées dans les groupes de discussion ont fait état de réticences à l'égard du temps partiel, similaires à celles pour les prépensions (ressources, emploi du temps). Le recours au temps partiel peut être temporaire, mais dans ce cas il ne s'agit pas d'un temps partiel lié à la fatigue et à l'âge.



---

*Si je puis me permettre, il y en a beaucoup qui ne prennent pas leur prépension pour des raisons financières. Et qui ne diminuent pas leur temps de travail pour les mêmes raisons.*

---

(une assistante sociale)

*Les temps partiels c'est possible dans mon ETA. Il y a X qui est passé à temps partiel (il est très vite fatigué et il habite à Woluwé), il y a Z qui vient d'accoucher et qui va faire un 4/5<sup>e</sup>. D aussi, qui doit s'occuper de sa maman qui souffre d'Alzheimer et qui est à mi-temps.*

---

(un travailleur)

En tout état de cause, la cessation partielle des activités présente, pour nombre de travailleurs, des difficultés similaires à celle de « l'après ». Et se présentent dès lors déjà, à ce niveau, des besoins de préparation et d'accompagnement que nous retrouverons pour la retraite définitive.

---

*C'est quelqu'un de 58 ans et qui est vraiment très très fatigué. Il a une très grande volonté mais vous le sentez fatigué. On a pensé d'abord à un 4/5<sup>e</sup> temps, et puis sa sœur a parlé de la prépension. C'est à lui de*

*choisir, mais il faut lui trouver une activité. Alors on a mis la prépension en route et à côté de cela on a cherché pour un service avec des activités l'après-midi, en tenant compte des trajets.*

---

(une assistante sociale)

*Pour moi le rôle de l'AS est très important, parce que c'est elle qui va permettre à la personne de mieux accepter l'évolution des choses, l'aménagement du temps de travail et la recherche d'un service d'accompagnement qui va l'aider pour l'après. On a une ouvrière qui est partie en prépension est qui est suivie par un SA. Elle est revenue cette semaine pour me dire qu'elle est super-contente. Et ça c'est autant pour le pendant que pour l'après.*

---

(un cadre)

### **4.3. Travail et participation sociale**

Comme nous l'avons vu, la plupart des témoins rencontrés font état, sur le plan de la valeur accordée au travail et de l'attachement à l'ETA, d'une différence importante entre les travailleurs âgés et les générations plus jeunes, les plus âgés ayant la plupart du temps

un lien très fort avec l'entreprise. Bien que l'on ne puisse savoir avec cette certitude s'il s'agit là d'une rupture socioculturelle entre générations (dépassant le milieu des ETA), d'un phénomène lié seulement à l'âge<sup>55</sup> ou à une modification du milieu d'origine des travailleurs, force est de constater que ce fait donne une signification particulière à la fin de carrière.

Bien entendu, cette signification varie selon le contexte de vie des personnes. Comme dans d'autres milieux de travail, un travailleur isolé sera en moyenne plus attaché à son entreprise et à son travail qu'un travailleur vivant en couple avec enfants, sans parler de l'importance plus ou moins grande du réseau social et des caractéristiques de son milieu de vie et de ses moyens d'existence. La nature du handicap peut aussi diminuer ou accentuer l'impression de « grand trou » que certains peuvent ressentir à la fin de la vie professionnelle.

L'impression dominante qui se dégage des rencontres avec les travailleurs et les mo-

niteurs, des avis de personnes connaissant bien le milieu des ETA ainsi que des études faites sur le sujet, est cependant que l'ETA joue un rôle primordial dans l'insertion sociale des travailleurs handicapés, du moins pour la génération qui approche de la fin de carrière. Les quelques témoignages de travailleurs qui suivent sont éloquentes sur ce point, même s'ils font souvent état d'une difficulté d'insertion au début.

---

*J'aime bien travailler, je me plais bien. C'est une occupation pour moi et c'est autre chose que de rester à la maison et au ménage. C'est déprimant. On préfère quand même avoir un endroit où on est bien. Une occupation, rencontrer d'autres personnes. Comme j'ai un bon contact avec les moniteurs, avec tout le monde, je me sens bien. J'aimerais travailler jusqu'à mes limites. Je travaille à plein temps et je n'ai aucune envie de passer à mi-temps. Je veux rester jusqu'au bout à plein temps, je me sens bien !*

---

(une travailleuse)

*J'aimerais travailler jusqu'au maximum de mes possibilités. Le travail c'est une gymnastique de l'esprit aussi, cela occupe, on rencontre ses copains, ses amis... On peut aider à former*

---

<sup>55</sup> Les jeunes travailleurs deviendraient plus attachés à l'ETA en prenant de l'âge. Les travailleurs âgés d'aujourd'hui étaient moins liés à l'ETA quand ils étaient jeunes...

*des gens, comme j'ai fait. C'est tout un truc. Je l'ai fait bénévolement. Derrière moi il y en a d'autres qui suivent et ils ne connaissent pas ce que j'ai appris. Leur apprendre, leur transmettre un peu de leur savoir. Et ça je l'ai fait et je le ferai encore.*

---

(un travailleur)

*Je voudrais rester là, j'y suis bien. Je ne vais pas bien admettre qu'il va fermer, de devoir aller ailleurs. Cela fait 23 ans déjà. Mon ETA c'est un peu comme ma famille, j'ai toujours connu ça.*

---

(une travailleuse)

*C'est pour cela qui en a qui arrivent à 7 heures du matin et attendent devant les portes. Ils veulent boire leur café là. Tout cet attachement social au travail et à l'ETA, et à leurs copains. Et alors la pension, c'est l'isolement social mais aussi ne plus rien faire au niveau du métier, ne plus voir ses copains.*

---

(un moniteur)

Cet attachement est d'autant plus fort que, pour de nombreux travailleurs, la rentrée dans l'ETA n'a pas toujours été facile et a parfois été vécue comme un choc. Mais

une fois intégrés, les travailleurs s'y sentent souvent « en famille ».

---

*J'avais vraiment envie de travailler, j'avais envie de gagner ma vie au lieu de me sentir me laisser traîner, comme si j'étais un bout de papier que l'on avait mis dans une poubelle. J'avais l'impression d'être une petite poussière sur le boulevard, pourrait-on dire. Et j'avais plutôt vraiment envie de m'engager. Alors j'ai été un peu voir... La première fois que je suis arrivé c'était particulièrement dur et difficile, parce que je voyais tout des gens que je ne connaissais pas. En même temps il y avait de l'humour, en même temps je ressentais psychologiquement des comportements d'angoisse et de peur de la part de certaines personnes.*

---

(un travailleur)

*Quand on arrive en ETA on se sent un peu amoindri. On se sent mal aimé au départ. Tout le monde nous regarde : « Tiens celui-là il n'a pas l'air trop handicapé ». Puis on lie connaissance et on s'y fait. C'est comme dans tous les travaux je crois : on se méfie du nouveau. Mais on n'est qu'une quarantaine, c'est une petite famille chez nous. C'est juste*

*les malentendants et les non-voyants. Sinon ça va, on peut pas se plaindre...*

(un travailleur)

*Ce qui était difficile pour moi, ce n'était pas le travail mais de travailler parmi des personnes handicapées. Je n'avais pas l'habitude de ça. Voir autant de personnes malades, cela m'a bouleversée au début, j'étais traumatisée. Et puis avec le temps j'ai appris à les connaître, à en faire des amis et des collègues. Et maintenant, ça va quoi. Point de vue boulot, j'ai directement été dessus et j'ai directement appris. Au début on m'a mis un peu partout pour me tester, pour voir où je trouverais ma place, et puis une fois qu'on a su mon potentiel on m'a mise sur un boulot. Et ça me plait beaucoup.*

(une travailleuse)

*J'ai toujours été à l'ETA X, j'ai commencé dans tous les ateliers pour essayer, pour voir où j'étais le mieux. Et maintenant je travaille à l'emballage, et puis on a déménagé et on est venu ici. Je suis contente, c'est une bonne équipe. Au début c'était très difficile. Quand tu viens d'une école et tu arrives ici, c'est toujours difficile. Pour tout le monde.*

(une travailleuse)

Les moniteurs et les directions ont également souvent mentionné un lien très fort entre les travailleurs et l'ETA, comme l'indiquent ces échanges avec les moniteurs dans un groupe de discussion.

- (...) le travail c'est la chose qui les relie le plus au monde social (premier moniteur)
- Vous confirmez cela ?
- Oui ! (les autres moniteurs)
- Dans mon ETA, c'est leur vie (second moniteur).
- Dans la mienne, il suffit de regarder les heures de présence de ceux qui sont seuls et qui veulent venir au travail. Il y en a qui commencent à 8h15 et ils sont déjà présents à 6h50. Si on prend tous les pointages, il y en pas mal qui sont là avant 7 heures (troisième moniteur).
- Est-ce parce qu'ils ont peur de rater un bus ou un tram ?
- Non, c'est pour retrouver les copains, boire un petit café, alors que ce n'est pas nécessaire de venir si tôt. On a eu une discussion en interne pour savoir si on ouvrait l'étage (où il y a les tables, les machines à café) déjà si tôt, ou seulement le rez qui est plus exigu (risques de conflits). C'est un plaisir pour eux de se retrouver si tôt. Il y en a une cinquantaine.

- *Je connais un garçon qui vit pour son travail et pourtant il est marié et il a un enfant. Et quand je suis un déplacement il s'y trouve toujours le premier. Il y a aussi la peur de se tromper de chemin, d'être en retard. C'est quelqu'un qui vit pour son travail. (quatrième moniteur)*
- *On a l'avantage d'avoir un réfectoire et les gens viennent régulièrement assez tôt. Le réfectoire ouvre à 7h30 et des gens sont déjà là à 7 heures. Ils restent devant et viennent prendre leur petit-déjeuner ensemble. C'est un moment convivial avant de démarrer la journée. Et on voit dans les pointages que pas mal pointent avant 7 heures - ce qui n'est pas comptabilisé, ce ne sont pas des horaires variables. (second moniteur)*
- *C'est leur deuxième maison. (cinquième moniteur)*

Si le travail est souvent « leur vie »<sup>56</sup> et l'ETA une « deuxième maison », la sortie se fait parfois de manière brutale, en coupant radicalement les ponts. Mais cette attitude peut être ambiguë et témoigner au contraire d'un lien très fort, d'une douleur de partir.

---

*On a eu un cas, et je trouve que c'est quelque chose d'atroce, et où on sent qu'il y avait un*

*terrible drame. C'était un des premiers travailleurs chez nous qui a pris sa pension, à 65 ans. Le jour où il a pris sa pension, on avait préparé un drink, etc. On avait aussi préparé une enveloppe, je crois. Il n'est jamais venu ! Et quand on lui a donné son enveloppe, il a dit « je n'en ai rien à foutre, je ne veux plus entendre parler de vous ! ». Il s'est muré et il a disparu. Il a même changé de numéro de téléphone.*

---

(un moniteur)

#### **4.4. La vie sociale en dehors de l'ETA**

---

Les échanges avec les travailleurs et l'encadrement des ETA, dans la foulée de ce qui précède, conduisent à s'interroger a contrario sur l'importance et la nature des activités extra-professionnelles des travailleurs, de leur intégration dans la vie sociale par le biais d'organismes et d'associations dédiées ou non, des aspects différentiels de cette intégration par rapport aux personnes non handicapées. Les informations recueillies par le biais des témoignages sont évidemment

---

<sup>56</sup> Rappelons que la plus grande ETA se nomme « Travail et Vie ».

moins abondantes que celles concernant la vie professionnelle.

Comme on peut le pressentir, deux domaines de vie sociale sont principalement concernés : la famille (parents et grands-parents, fratrie et parentèle, conjoint, enfants) et les activités associatives, principalement de loisirs ou de bénévolat.

De nombreux travailleurs présents dans les groupes de discussion ont témoigné d'une vie familiale, tantôt de couple avec ou sans enfants, tantôt de liens importants avec les parents et/ou la fratrie, voire les deux. On ne peut évidemment en inférer aucune conclusion générale pour l'ensemble des travailleurs des 13 ETA. Comme pour les personnes valides, dans un certain nombre de situations, les relations familiales sont un support humain et matériel très important, notamment dans la perspective d'une diminution de l'activité ou de la fin de la vie professionnelle. Mais dans d'autres, un conjoint ou des parents vieillissants ou malades sont

un souci et une charge qui peuvent même conduire à diminuer ses activités, surtout chez les femmes.

Les témoignages qui suivent illustrent ces différents cas de figure. Le quatrième a déjà été cité p. 76.

---

*J'ai deux filles à élever, une maison à entretenir, un petit jardin (...) Je fais aussi des activités sportives. (...) Je ne suis pas isolé comme certains. J'ai une famille, deux sœurs, ma maman et puis des oncles, des tantes et des cousins. Pour m'aider, je ne suis pas isolé, je peux demander à mes sœurs, j'ai un entourage assez présent et je m'entends bien avec mes sœurs. On se voit souvent dans l'année (...) Pour l'instant je n'ai pas de grands besoins. Ma femme m'aide pour les papiers.*

---

(un travailleur)

*Quand je rentre chez moi, je fais à manger, j'écoute un peu de la musique, puis je fais la petite vaisselle et à 20h30 je vais directement dormir parce que je me conditionne déjà pour le lendemain. (...) J'habite tout seul dans un appartement, dans un immeuble. Quand j'ai*

*une difficulté, s'il y a quelque chose de bizarre je téléphone à mes parents.*

(un travailleur)

*C'est l'ancien directeur qui m'a proposé la prépension et ça m'arrange, je peux m'occuper de ma maman, faire les courses (elle ne sort plus). Elle est à l'hôpital maintenant.*

(une travailleuse)

*Je suis dans le bloc social près de Y. Je vais chercher mon mari chez ma mère qui est mal voyante aussi (elle est à Z, à 2 minutes de l'ETA, et je vais manger le midi). Parfois je rentre à pied aussi, mais quand il fait noir. Mon frère est mort à 12 ans et je suis seule à aider ma mère.*

(une travailleuse)

Différents types d'activités de loisir ou de bénévolat ont été évoqués, y compris des loisirs dans « le circuit ordinaire » (sorties cinéma, visites diverses) parrainés par des personnes valides. Dans certaines petites ETA très familiales, des travailleurs partagent des loisirs avec des collègues, dont des excursions le WE. Comme le souligne un moniteur, l'insertion des travailleurs dans

des activités en dehors de l'ETA est vitale, pour leur intégration dans la vie sociale mais aussi en vue de leur retraite.

*Oui, et en plus de ça, il y a l'association X qui va m'aider, c'est une organisation de parrainage. On s'occupe de sapins, d'informatique... On peut avoir un parrain et une marraine. On fait des sorties, on va au cinéma. On fait un peu de tout. Cela fait longtemps que je fais ça avec eux. Ma marraine (elle a le même âge que moi) m'a dit que je devais sortir, pas rester tout le temps à la maison. Je dois voir du monde, surtout si je pars d'ici.*

(une travailleuse)

*La problématique est accentuée pour les personnes handicapées parce que d'un point de vue social, activités extérieures, ils gardent l'esprit en éveil si elles ont des activités culturelle, mais elles en ont beaucoup moins l'occasion, elles sont plus « statiques ». Elles passeront plus de temps à la maison toutes seules, ou elles seront prises en charge, par la famille, par un service, etc. (...) l'activité physique est potentiellement moins importante que tout un chacun, ou les activités mentales sont peut-être aussi plus réduites - je parle d'une manière générale. (...) Je pense qu'il y a des choses qui devraient être mises en place pour une réelle insertion, dans le*

*monde, pour que l'on arrête de leur mettre une étiquette. Mais si elles ont des activités sociales « normales », cela aura un impact sur leur vie sociale, et notamment quand elles seront vieillissantes et retraitées (...) Il faut leur donner des infos sur des activités extérieures qui n'ont rien à voir avec le travail et le handicap.*

(un moniteur)

Ce dernier témoignage, argumenté, permet de poser l'hypothèse que les travailleurs des ETA ont très probablement moins l'occasion que les autres de développer des activités en dehors du travail. En effet, en sus du manque d'activités dédiées, des difficultés de mobilité physique et/ou mentale, la faiblesse des revenus peut également constituer un frein, comme le constate ce travailleur engagé dans des activités bénévoles.

*Au centre X, c'est deux fois par mois. Je fais la cuisine. Parce qu'il faut chaque fois payer les activités et c'est mon compte en banque qui se vide. Je n'ai pas un gros salaire.*

(un travailleur)

*C'est vrai que pour la prépension au niveau des salaires ils ne perdent pas grand-chose, il n'y a pas de problèmes. Mais il faut avoir les moyens pour participer aux activités qui sont proposées si elles sont payantes. Ou alors ce sont des activités de bénévoles. C'est la réalité que rencontrent certains travailleurs pensionnés. Et ils doivent chauffer leur logement toute la journée, ce qui n'est pas évident avec des personnes qui ont du mal à s'autogérer.*

(un directeur)

### 4.5. Passage à la retraite : ruptures en cascade ?

Dans le contexte que nous venons de tracer, comment les travailleurs et les encadrants des ETA envisagent-ils ou perçoivent-ils la perspective d'une retraite définitive? Le sentiment qui domine dans les échanges, même s'il n'est pas le seul à être exprimé et que « tout » ne se dit pas dans des discussions de groupe, c'est la crainte. Crainte de l'inactivité, de la perte des liens avec les collègues et l'atelier, de problèmes de santé, mais également crainte de la diminution des



revenus et de la hausse des dépenses (soins, loisirs, logement, chauffage...).

Certains, dans ce contexte, se demandent s'ils ne pourraient pas travailler plus longtemps « pour avoir un complément » et ne pas « rester à la maison ». D'autres se renseignent déjà activement pour prendre connaissance des activités auxquelles ils pourraient participer dans leur commune ou ailleurs.

---

*J'y ai beaucoup pensé. C'est dans 9 ans et je ne sais pas ce que je vais faire ! Je suis en train de me renseigner, voir ce qui m'intéresse, mais pour le moment je ne vois vraiment pas quoi ! Cela m'angoisse ! Si c'est pour s'embêter... regarder la télé toute la journée. Et je ne sais pas dire « je vais promener avec la fille », parce qu'elle travaille. Je suis aller voir à la commune pour voir ce qu'ils font avec les pensionnés et puis des gens qui sont déjà pensionnés. Je leur pose la question pour savoir ce qu'ils font. Pour avoir des idées car je ne sais pas ce que je vais faire ! Et puis il faut avoir les moyens aussi, parce que je connais des gens qui sont pensionnés et qui voyagent beaucoup, mais il faut avoir les moyens. Je m'inquiète de ce que je vais gagner et de ce que je vais faire.*

---

(une travailleuse)

*Moi, non, je ne pense pas à la retraite. Je vais m'ennuyer ! Le WE je vais chez mon père. Pour la pension, j'ai encore le temps ! Je peux encore mourir à ce temps-là !*

---

(un travailleur)

*Je ne vais pas arriver à la pension et passer mon temps dans mon fauteuil devant la télé. Je vais même me renseigner pour savoir si à la pension je ne pourrais pas encore travailler. Cela m'intéresserait de travailler quelques heures par semaine, pour avoir un complément et ne pas rester à la maison. Dans mon ETA, ce serait bien !*

---

(une travailleuse)

*Non. Je n'aime pas l'inactivité. Déjà les WE je m'ennuye. Si je dois arrêter de travailler, je crois que... A ce moment-là je crois que je vais vieillir.*

---

(un travailleur)

*Oui, je pense parfois à la retraite, tout à fait. C'est vrai que j'ai encore un petit peu de temps, mais pour ça j'aurais besoin d'aide en fait. Il faudra que je demande à L., c'est la seule personne... En fait j'ai une AS de l'association LV (service d'accompagnement) qui s'occupe de ça. Pour l'instant je ne sais pas et je ne peux pas dire grand-chose...*

---

(un travailleur)

*Je mets déjà de l'argent de côté ! Et je suis dans un club de marche, la Fédération des marches populaires. C'est pas l'ADEPS, c'est l'autre club. Les marches vont de 5 à 30 kilomètres. Je vais une fois par mois. Je fais du fitness aussi. C'est mon deuxième sport.*

(un travailleur)

Bien entendu, ceux qui disposent d'un capital financier, sont propriétaires de leur logement et vivent en famille éprouvent moins de craintes que les autres.

*J'y ai pensé, oui et non, dans le sens où quand on est à la retraite on est plus ou moins inactifs. Mais ce n'est pas le terme parce que tout un chacun a une maison à entretenir, j'aurai mon jardin à entretenir. Pour le moment je fais mes courses pour toute la semaine le samedi. Je pourrai m'occuper de ma maison, de mon jardin et faire les courses tous les jours sans me retrouver coincé avec tout le monde. Mais j'aimerais travailler jusqu'au maximum de mes possibilités. (...) Le travail c'est une gymnastique de l'esprit aussi, cela occupe, on rencontre ses copains, ses amis... On peut aider à former des gens,*

*comme j'ai fait. C'est tout un truc. Je l'ai fait bénévolement. Derrière moi il y en a d'autres qui suivent et ils ne connaissent pas ce que j'ai appris. Leur apprendre, leur transmettre un peu de leur savoir. Et ça je l'ai fait et je le ferai encore.*

(un travailleur qui a hérité d'une maison)

*La fin du travail, c'est un peu difficile. Je me demande ce que je vais faire. Je partirai en WE voir la mer ou visiter quelque part. Mais j'ai beaucoup de travail à la maison. Je fais l'entretien moi-même, je fais beaucoup de choses. Je ne sors pas toujours, ça dépend.*

(un travailleur)

*J'ai pas pensé énormément à la retraite, mais on y pense un peu. Je pense avoir des occupations, j'ai deux filles à élever, une maison à entretenir, un petit jardin. Je pense avoir trouvé des occupations culturelles ou même faire du bénévolat. Avoir une continuité d'activité. Je fais aussi des activités sportives. Je n'ai pas peur de la retraite, j'ai des idées pour m'occuper. Je ne serais pas inactif, parce que ça c'est perdre de la mobilité, c'est un peu mourir.*

(un travailleur)

*Plus intéressant d'avoir une activité continue que par à coups. Avoir une continuité. Mais quand je serai retraité, je ne viendrai plus à l'ETA ! Je ne suis pas isolé comme certains.*

---

(un travailleur)

Mais dans plusieurs témoignages, l'approche de la retraite est aussi liée à des transformations et des soucis familiaux, comme dans cet extrait déjà cité p. 75.

---

*Pour plus tard on verra, parce que ma mère est très âgée. Presque 86 ans, alors. C'est mon frère qui fait les papiers, tant qu'il est vivant. Il a 55 ans. On étaient 6 en tout. On se voit en dîner de famille. Quand maman ne sera plus là, il y aura la question de la maison aussi. Elle appartient à ma mère et il faudra la revendre, ce sera compliqué. Où va-t-on aller ? C'est une maison avec 6 chambres et on y vit à trois, avec ma sœur. Et si ma mère décède d'ici peu, on devra la revendre. C'est embêtant. J'aimerais bien y rester, parce qu'il y a tellement d'histoires. Je suis connu dans le quartier. C'est à E. Ma soeur voudrait la revendre, moi pas. Mon père est décédé il y a quelques mois et tant qu'il n'y a pas de testament, on ne sait rien dire.*

---

(un travailleur)

Pour certains travailleurs, la crainte peut faire place à une véritable angoisse, fondée parfois sur l'exemple d'un proche récemment retraité. Cette peur est parfois associée aux menaces qui pèsent sur l'activité économique de l'ETA, dans la foulée de la crise économique actuelle. La crainte d'un licenciement pour manque de productivité est aussi évoquée.

---

*Non, je ne pense pas à la retraite. J'ai peur. Je ne veux pas y penser parce que j'ai peur. Mon mari est dedans depuis le premier septembre et je vois comment lui il fait : il est malade, il est stressé, il est angoissé. Comme il est aveugle, il ne sait pas lire, pas écrire. Et quand je le vois comme ça, je ne voudrais pas passer par là. Et moi ma retraite je ne veux pas y penser. J'ai peur de mon avenir, quand je vois comment il est. J'espère aussi qu'il y aura du travail, que l'on ne va pas fermer. Il y en a beaucoup qui ont peur de la fin de la retraite, ils ont peur de s'embêter, de ne pas pouvoir se débrouiller. Moi j'ai déjà besoin de quelqu'un pour mes papiers. Je connais des gens qui m'aident. Ou quand j'ai un problème je vais au Foyer où je suis et là ils ont de quoi aider. Mais je suis un peu stressée, angoisée. Je trouve que dans les ateliers protégés il devrait y avoir plus de dialogue*

*quand ils sont à la fin de leur carrière. Mon mari a 51 ans (sic)<sup>57</sup> de travail et puis, pouf! du jour au lendemain. Moi je le vois jour et nuit mais ce n'est pas mon dialogue qui va l'aider.*

(une travailleuse)

*J'ai fait ces démarches dans la commune parce que j'ai peur de la retraite ! Je cherche des trucs parce que j'ai peur de m'ennuyer. Il faut voir le cas des gens, mais des malvoyants, ils ne savent presque rien faire de toute leur journée. Moi-même je dépends déjà de quelqu'un. Les fins de carrière cela devrait être préparé un an à l'avance au moins. Il faudrait quelqu'un avec qui parler de ça, et les gens qui ne viennent pas d'eux-mêmes il faudrait les appeler.*

(une travailleuse)

*Le futur, je ne sais pas. Connaissant le directeur qu'on a, si c'est trop grave la première chose qu'il vous dit c'est « il est peut-être temps d'aller voir ailleurs ». Pourtant, quand on entre dans l'ETA on voit « Entreprise de travail adapté ». C'est le travail qui doit s'adapter à moi et pas l'inverse. Mais je ne vois pas plus loin ce qui va se passer. Il y a le stress aussi qui est là de plus en plus et on ne regarde*

*pas non plus quand on met une personne très faible dans une équipe. On leur dit mais ils n'en tiennent pas compte.*

(un travailleur)

D'autres n'évoquent pas seulement leur cas personnel, mais aussi ce qu'ils perçoivent chez leurs collègues.

*Oui, ils en ont peur. Ce sont des gens qui sont faibles et qui n'osent pas aller affronter le patron. Ils pensent qu'ils travaillent à temps plein et ce n'est pas le cas et ils ne se rendent pas compte de ce que ce sera à leur pension. Et surtout les gens qui n'ont pas famille, il n'y aura personne pour les soutenir plus tard. Et ici en Europe, une fois que les frères et sœurs grandissent chacun va de son côté. Chacun pour soi ici en Europe. Et quand je vois les gens du travail, tout le temps ils sont seuls. Ils ont des tuteurs, mais ce n'est pas comme un frère et une sœur, un parent proche (...) Ils vont rester en décalage avec la société, ils vont se renfermer, ils vont mourir dans l'isolement.*

(un travailleur)

<sup>57</sup> Cette durée étonnante (mais possible, s'il a commencé à 14 ans) revient à trois reprises dans ce témoignage. Il ne s'agit pas d'une erreur de transcription.

Ces craintes, surtout pour un certain profil de travailleur (isolé, peu mobile, peu autonome, sans ressources...), sont très largement relayées par l'encadrement des ETA. Les propos des travailleurs rejoignent bien souvent, sur de nombreux points, ceux des moniteurs, des psycho-médico-sociaux et des directions.

---

*Notre inquiétude c'est de les voir tomber dans une sorte de grand trou au moment de la pension ou de la prépension.*

---

(un administrateur)

*J'en parlais avec B. L'autre jour, le problème c'est que c'est un gars qui jouait, mais qui jouait maladivement. Mais s'il n'a plus de travail, plus rien, il ne sera pas suivi. Il ne sait pas très bien, il est un peu perdu, et je crois que cela lui fait un peu peur. Je crois qu'il préfère encore souffrir en venant travailler. Physiquement, il le dit, il ferait bien d'arrêter, mais je crois qu'il en a peur. Il vit seul.*

---

(un moniteur)

*C'est un travailleur très mal voyant qui angoisse depuis près de trois ans au sujet de sa pension et qui en parle pratiquement tous les jours au moins une fois. Il se sentait de plus en plus*

*mal, jusqu'à pleurer devant sa machine et je voyais des larmes plein ses yeux car il savait qu'il allait avoir fini. Son épouse travaille dans l'atelier aussi et elle va continuer à travailler et lui sera seul à la maison et aveugle. Et c'est un de mes meilleurs ouvriers, et maintenant il se sent très mal parce qu'il termine le 28 (sa retraite à 65 ans). Il va y avoir une fête mais après, que va-t-il se passer ?*

---

(une monitrice)

*On a un monsieur qui a 64 ans et qui nous demande aussi pour pouvoir rester encore et c'est une personne que l'on garde déjà un pour l'occupationnel, car on aurait déjà pu la mettre à la prépension. Et c'est le stress de savoir ce que cette personne va faire après et donc moi je fais un travail comme AS avec cette personne pour le mettre dans un atelier de l'ETA. Mais cette personne est seule et se voir déjà mourir seule dans son appartement tout de suite après sa retraite. Et donc c'est pas évident du tout de se dire que du jour au lendemain ils n'auront plus ce rythme de vie, se lever tous les jours au matin, etc.*

---

(un moniteur)

Mais dans certains cas, les travailleurs se feraient des illusions sur l'avenir, ne réali-

seraient pas ce qui va se passer où préfèrent ne pas trop savoir.

---

*Oui, oui. « Aaaah ! oui, encore trois ans et je suis pensionné ! ». Ils sont contents, mais je me demande s'ils se rendent compte ce qui va se passer quand ils y seront. Que vont-ils faire ? Certains vivent seuls, d'autres sont dans un home. Mais quand ils viennent travailler, ils sont quand même entourés de leurs copains et copines. Je crois qu'il y en a qui ne réalisent pas qu'à un moment donné ce sera « stop c'est fini », et puis je suis dans le home entouré de quatre murs.*

---

(une monitrice)

*Moi, non, je ne pense pas à la retraite. Je vais m'ennuyer ! Le WE je vais chez mon père. Pour la pension, j'ai encore le temps ! Je peux encore mourir à ce temps-là ! (...) Je ne m'en fais pas et je laisse passer le temps. Suis déjà à mi-temps. Je fais des trucs, je vais me promener.*

---

(un travailleur)

### 4.6. Des situations inégales face aux risques du vieillissement

---

Toutes les données qui précèdent indiquent que les travailleurs dans les ETA, comme tous les travailleurs mais en cumulant plus de difficultés, ne sont pas égaux face aux effets du vieillissement et aux risques qu'il induit à différents moments de leur vie. Ces risques peuvent concerner leur activité professionnelle, leur vie privée en dehors de l'ETA et la cessation de l'activité en ETA.

Certaines personnes peuvent associer de nombreux facteurs de risque et d'autres y échapper totalement ou en partie. Par ailleurs, les périodes et lieux rentrent également en ligne de compte : des travailleurs bien intégrés dans leur travail peuvent courir de grands risques après la cessation de celui-ci, alors que d'autres seront plus fragilisés dans le travail et moins à côté ou après celui-ci.

Certains facteurs de risque sont TRANSVERSAUX, on peut les retrouver chez tous les travailleurs, mais entrent évidemment en interaction avec

le handicap : l'âge, le genre, l'origine sociale, la situation familiale et le logement.

D'autres sont SPECIFIQUES aux travailleurs handicapés des ETA : nature et gravité du handicap, capacité de mobilité, type d'activité et contexte de travail, salaires, réglementations en vigueur, ressources du réseau d'aide aux personnes handicapées, etc.

Pour ne prendre que deux situations idéales-typiques, un travailleur pauvre et isolé investissant beaucoup dans son travail et pour lequel les effets de l'âge sont faibles, peut se trouver en situation de ne pas développer d'activités de loisirs et vivre douloureusement sa retraite. A l'inverse, un travailleur ayant une famille proche, des ressources matérielles et investissant peu dans son travail, va courir plus de risques professionnels mais moins lors du passage à la retraite.

C'est donc le cumul et l'association de diverses variables qui peut rendre le vieillissement des travailleurs handicapés particulièrement problématique, ce qui vaut aussi

pour la cessation définitive de leur activité professionnelle.

Le tableau 15 de la page suivante, synthétisant ces facteurs et périodes ou lieux de risque, nous montre que les mesures ou recommandations qui peuvent être faites, concernent des périodes/lieux différents et des variables et acteurs multiples. Certaines mesures relèvent de la responsabilité individuelle des ETA, d'autres de la FEBRAP ou du Fonds sectoriel, d'autres encore de diverses administrations, du réseau des services d'aide et d'accompagnement, etc.

Par ailleurs, n'oublions pas que le vieillissement des travailleurs peut générer des risques économiques pour les ETA et, par retour, pour les personnes handicapées qui y travaillent ou pourraient y travailler. Par ailleurs, la situation économique actuelle et le contexte bruxellois ne sont guères favorables. Des données récentes collectées auprès de l'ONEM indiquent une hausse considérable du nombre moyen de paiements mensuels pour des ayants-droits handicapés, selon les

critères de l'ONEM, domiciliés à Bruxelles :  
de 2 550 en 2008 à 3 409 en 2009, soit une  
augmentation de près de 34 %<sup>58</sup>.

Tableau 15 : Facteurs et période/lieux de risque liés au vieillissement

Facteurs de risque		Modalités possibles des facteurs	PÉRIODES/LIEUX		
			Avant retraite		Retraite
			Dans ETA	Hors ETA	Après ETA
FACTEURS TRANSVERSAUX	Age	Classe d'âge			
	Genre	Femme, homme			
	Origine sociale	Quart monde, milieu ouvrier, classe moyenne, milieu aisé, immigration récente (ressources matérielles, capital culturel et social, mode de vie)			
	Patrimoine	Immobilier, mobilier...			
	Situation familiale	Isolé, couple, enfants, fratrie, parents...			
	Santé	Médicaments, recours aux soins			
	Hygiène de vie	Alimentation, activités, alcool, tabac...			
	Logement ordinaire	Qualité, relation au logement (locataire, propriétaire), distance au travail			

<sup>58</sup> En France, selon l'éditorial du 13 décembre 2009 de la lettre d'information du réseau handicap, « L'année 2010 est abordée avec beaucoup d'inquiétudes concernant l'emploi des personnes handicapées. Il est à envisager que la crise soit un peu plus présente pour elles que pour les autres salariés. Les entreprises adaptées (EA) sont manifestement plus impactées par la situation économique que les autres. Une récente étude avance que 7 EA sur 10 sont ainsi touchées, avec une baisse de 21% des commandes, en moyenne... » (<http://www.tessolidaire.com>).



Facteurs de risque	Modalités possibles des facteurs	PÉRIODES/LIEUX			
		Avant retraite		Retraite	
		Dans ETA	Hors ETA	Après ETA	
FACTEURS SPECIFIQUES	Logement adapté	Supervisé, institution, distance...			
	Revenus	Salaire ETA, allocations complémentaires (AI, ARR...)			
	Type de handicap	Mental, moteur, sensoriel, « social », poly-handicap			
	Gravité du handicap	Léger, modéré, sévère			
	Evolution du handicap	Stable, faible, forte			
	Type d'activité en ETA	Manutention assise, debout, jardinage...			
	Milieu de travail ETA	Environnement physique et humain, suivi social, adaptation poste de travail			
	Ressources publiques ou associatives	Service d'accompagnement, aide sociale...			
	Activités extérieures	Loisirs, bénévolat			
	Réglementations en vigueur	Fédérales, régionales, sectorielles			
Administrations	Efficacité, rapidité, connaissance de la problématique handicap				

Comme le disait un acteur de terrain :

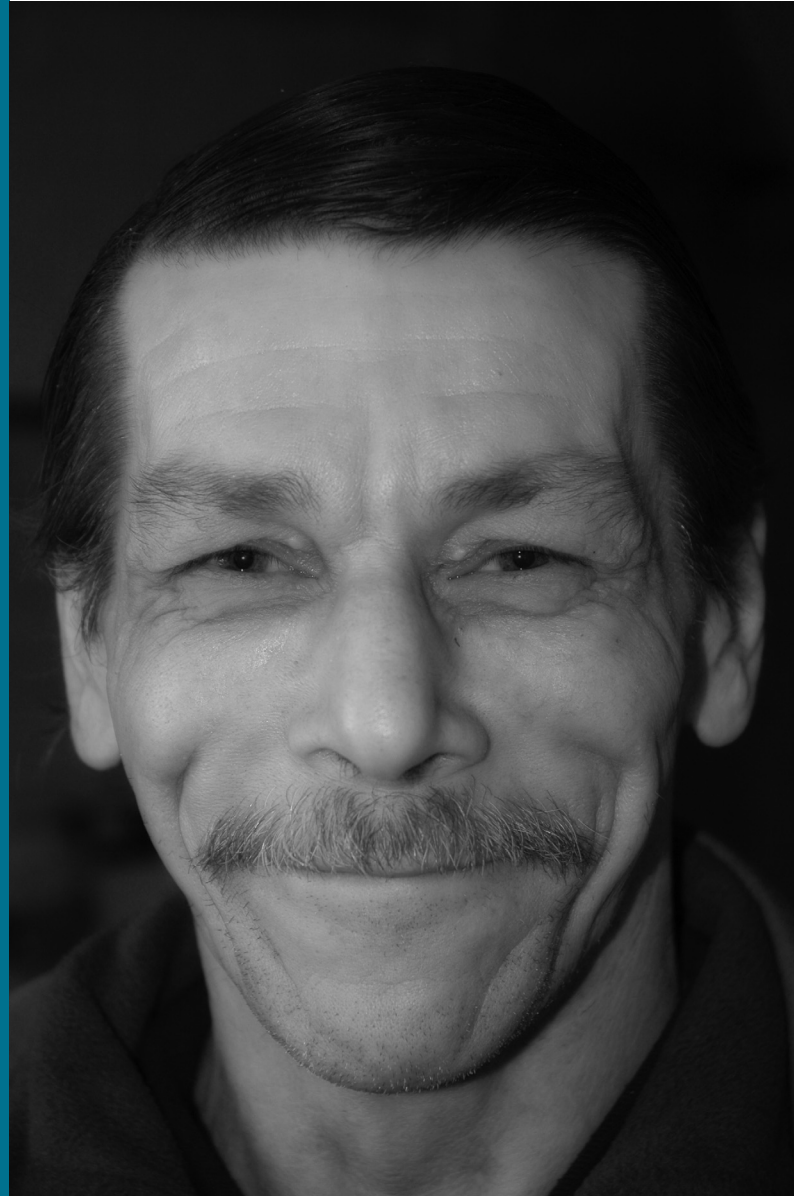
---

*Ce que l'ETA peut faire c'est de repérer parmi les gens qui ont plus de 50 ans ceux qui ont des besoins, car on l'a assez souligné, il y a des gens qui arrivent à 65 ans sans aucune difficulté et qui ont tous les moyens de par leur origine sociale pour se distraire toute la journée, allez en Floride tous les 15 jours, et d'autres qui sont dans de très grosses difficultés.*

---

(administrateur d'une ETA)

**Pistes d'action**  
**pendant, en dehors et après**  
**le travail**





Ce dernier chapitre n'a d'autre ambition que de refléter les orientations générales qui ressortent des données que nous avons collectées, et, en particulier, les préoccupations qui se sont exprimées dans les groupes de discussion avec les acteurs de terrain. Il va de soi que la responsabilité et le choix d'action à mener relèvent du commanditaire de cette étude, la FEBRAP. Ce chapitre n'a dès lors pas d'autre but que de fournir des éléments permettant d'orienter ces choix.

Afin de structurer les diverses idées et propositions concernant les travailleurs âgés, émises notamment par les participants aux groupes de discussion et qui découlent des problématiques rencontrées, nous avons distingué les actions qui pourraient être menées au sein des ETA de celles qui seraient à mettre en œuvre en dehors ou après les ETA (travailleurs retraités).

LES ACTIONS AU SEIN DES ETA, sur le lieu même de travail, relèvent directement de la respon-

sabilité individuelle des entreprises ou, plus collectivement, de la FEBRAP, même si elles peuvent impliquer des acteurs extérieurs intervenant au sein des ETA. Ces actions peuvent concerner l'aménagement du travail (y compris la création de structures « hors quota » ou celle de statuts particuliers), la santé au travail, les liens avec l'extérieur et la préparation à la retraite.

LES ACTIONS EN DEHORS DU LIEU DE TRAVAIL CONCERNENT d'autres acteurs, même si elles peuvent se faire en lien avec les ETA ou la FEBRAP, et regardent la vie professionnelle sous ses aspects législatifs et réglementaires, la vie quotidienne (logement, hygiène de vie, santé, loisirs...) et la préparation à la retraite (aspects administratifs, actions du réseau...).

ENFIN, LES ACTIONS AUPRES DES TRAVAILLEURS RETRAITES sortent en principe de la mission des ETA, même si des liens peuvent être conservés entre les anciens et leur entreprise, ceci en fonction des souhaits et des possibilités.

## 5.1. Actions au sein des ETA

---

### *Aménagement du travail*

Un premier aspect, évoqué autant par les travailleurs que par les moniteurs, les psychomédico-sociaux et directions, est l'adaptation du travail aux personnes vieillissantes, quand cela s'avère nécessaire (ce qui n'est pas toujours le cas).

- Cet aménagement du travail peut concerner le poste occupé par la personne (ergonomie, pose de gabarits, soutien technique comme élévateur, tapis anti-fatigue), mais peut aussi se traduire par un changement de poste de travail ou d'équipe, voire de section au sein d'une même ETA.
- Dans certains cas, lorsque les possibilités de changement sont limitées au sein d'une ETA, il peut s'agir d'un changement temporaire ou durable d'ETA.
- Enfin, plusieurs personnes ont évoqué la possibilité d'une « structure hors

quota » pour les travailleurs faibles et âgés, ceci au sein d'une ETA ou par la création d'une structure nouvelle. Action sur la réglementation<sup>59</sup>.

- Une difficulté importante est apparue pour les travailleurs actifs dans les équipes de « jardins et chantiers », surtout lorsque l'ETA n'offre pas ou peu d'autres possibilités. Les « jardiniers » sont souvent attachés au travail en plein air et souhaitent poursuivre cette activité, mais de manière moins intense car le jardinage est physiquement exigeant. Il serait dès lors utile d'imaginer des travaux plus légers mais dans le même registre « outdoor ».

Lorsque des changements conséquents s'avèrent nécessaires, il est important de veiller aux effets psychologiques de ces modifications, car elles peuvent être vécues comme une mise à l'écart, une relégation ou une « punition ». Il importe donc de « positiver » ces changements. Rôle des moniteurs, des GRH.

---

<sup>59</sup> Il existe déjà des « cellules de maintien » en Wallonie permettant à des travailleurs plus faibles et âgés de conserver leur emploi dans des conditions plus adaptées.

- Dans ce registre, une solution mise en place dans certaines ETA et qui peut s'articuler aux précédentes (adaptation du poste), est de confier une fonction différente à des travailleurs âgés qui le souhaitent et le peuvent. Celle-ci permettrait de valoriser leur potentiel autrement, de répondre à l'envie qu'ont certains de transmettre, d'être reconnu, de progresser, de ne pas être infantilisé. Il peut s'agir de fonction de tutorat, de parrainage, de tandems avec un jeune, notamment dans le cadre d'un CAP.
- Cet aspect est d'autant plus important que les relations entre les générations semblent parfois tendues. Ce dispositif pourrait être lié à un travail sur l'intergénérationnel au sein des ETA. Voir projet SA La Maison des Pilifs.

La réduction du temps de travail est une autre piste, peu mise en œuvre au sein des ETA (pour des raisons liées aux quotas mais aussi aux rémunérations et à l'occupation

du temps libre). Action sur réglementation, informations à collecter et diffuser sur les effets du temps partiel en termes de rémunération, insertion dans des activités extérieures (loisirs, culture, sport, bénévolat...).

Analyse de la réévaluation des capacités par le PHARE (les points de vue divergent à ce sujet). La procédure actuelle est-elle adaptée au vieillissement, débouche-t-elle sur des évaluations correctes ?

### ***Bien-être au travail***

La présence d'une génération de travailleurs âgés est un phénomène nouveau dans les ETA. Si ce fait a des implications au niveau de la productivité et des postes de travail, il en a également au niveau de la santé, de l'accompagnement des personnes plus âgées dans leur travail (en bref : le bien-être au travail).

- Problématique des accidents de travail considérés comme de « petits bobos » (jardiniers), problème des soins et ges-

tion des médicaments, tenir compte des certificats médicaux. Présence de kiné, d'ergo dans certaines ETA.

- En termes de prévention, importance de l'alimentation, de l'hygiène de vie, en lien avec la vie des travailleurs hors ETA. Sensibilisation au sein des ETA, éducation permanente en santé-hygiène, avec organisme extérieur.
- Les moniteurs accompagnent les travailleurs au quotidien et une relation de confiance s'est souvent créée, pouvant déboucher sur une forte implication sociale des moniteurs. Dans les ETA où des travailleurs PMS (surtout AS) sont également présents, le partage des rôles ne semble pas toujours clair (le nouvel arrêté du 12 février 2009 précise ces rôles). Des moniteurs peuvent donc y jouer le rôle d'AS (mais de manière dispersée) et ces derniers être cantonnés à des tâches purement administratives.

- Inversement, de nouvelles générations de moniteurs sont des techniciens ou des indépendants (entretien de jardins) et paraissent ne pas bien connaître la problématique spécifique des travailleurs handicapés. Action sur la formation continue des moniteurs.

### *Liens avec l'extérieur*

La problématique des travailleurs vieillissants concerne aussi les relations entre les ETA et des structures ou personnes extérieures, ceci, notamment, par le biais des directions et travailleurs PMS des ETA. Ces relations peuvent être individuelles (par entreprise) ou collectives (plusieurs entreprises associées, ou FEBRAP dans son ensemble).

- Mettre les travailleurs PMS des ETA qui le souhaitent en réseau pour mutualiser les informations, les contacts, les « tuyaux », notamment avec les diverses administrations concernées, la CAPAC, les syndicats, etc. à Création

d'un outil interactif d'échanges d'informations, type intranet.

- Améliorer les relations avec les administrations, simplification administrative, permettre aux AS de faire un autre travail que « la paperasserie ». Action collective, rédaction d'un vade-mecum pour les administrations (« les ETA pour les nuls »...).
- Encourager les administrations communales bruxelloises à offrir des guichets spécifiques pour personnes handicapées (type Handicontact en Wallonie)
- Faciliter et accélérer les passages entre différents statuts (ETA – ARR, AI – INAMI – chômage...). Action collective, éventuellement avec EWETA.
- Relations entre ETA et autres structures d'accueil ou d'accompagnement au sujet des travailleurs handicapés vieillissants (lieux d'hébergement, centres de jour, services d'accompagnement...)

### **Préparation à la retraite**

Aider les travailleurs à comprendre ce qui se passe, à se projeter dans l'avenir en leur donnant des idées, à diminuer leur angoisse ou d'éventuelles stratégies d'évitement par rapport à la fin du travail (voire leur crainte d'en parler à l'ETA), éviter qu'ils ne « tombent brutalement dans un trou ». Limiter l'effet couperet d'un arrêt brusque et non préparé de l'activité professionnelle. Ici également, les actions peuvent être individuelles ou collectives, et mobiliser éventuellement des acteurs en dehors des ETA bruxelloises.

- Création d'un pôle d'information-formation et cellule d'accueil inter-ETA sur la préparation à la retraite, le temps partiel, les crédits-temps, les aspects statutaires et financiers, etc. Avec partenaire extérieur, EWETA.
- Rédaction d'un guide type « Guide pour le travailleur expérimenté » en langage simplifié. Avec partenaire extérieur, à coupler éventuellement avec



guide des activités extérieures (loisirs, culture, sport...).

- Faire une simulation des retraites pour les travailleurs, « alerte » proactive à partir de 56 ans et relais vers le pôle d'information-accueil.
- Tenir compte des particularités de travailleurs qui se sont fait abuser en travaillant au noir pendant de longues années.
- Relations avec les parents, les familiers (parents vieillissants qui transmettent leur angoisse, source de stress). Susciter actions extérieures, notamment des services d'accompagnement.

## **5.2. Actions à l'extérieur des ETA**

Il s'agit ici d'actions de sensibilisation dont la FEBRAP se fait le relais ou l'initiateur, suite à cette étude, mais dont la mise en œuvre ne se fait pas dans les ETA et ne relève pas de leur responsabilité. Ces actions concernent essentiellement la vie des travailleurs handicapés en dehors du travail.

- La question des passerelles entre statuts (travailleurs, allocataire social) - ou d'un « statut unique » négocié naguère - d'une plus grande souplesse et rapidité pour le passage de l'un à l'autre. Aspects de revenus qui y sont liés.
- Sensibilisation de divers acteurs aux questions relatives à la santé, la gestion des médicaments, l'importance des frais médicaux.
- La question de l'alimentation. Voir le projet d'éducation permanente sur ce sujet avec opérateur extérieur au sein des ETA. Egalement une action à l'extérieur des ETA.

- La question du logement et des transports. De nombreux travailleurs n'ont plus les moyens de se payer un logement à Bruxelles et font dès lors des navettes plus ou moins longues depuis leur domicile. Enquête sur ce sujet, action de sensibilisation, porter des revendications en termes de logement à Bruxelles.

Un constat partagé et confirmé par cette étude est l'importance, notamment en vue de la retraite ou de la diminution du temps de travail, des ancrages hors-ETA des travailleurs handicapés, par le biais des loisirs, du bénévolat.

- Mise en relation des travailleurs avec des activités extra-professionnelles, pas nécessairement dédiées personnes handicapées, plus particulièrement les isolés, les sans famille. Eviter que l'ETA soit leur « institution totale ».
- Favoriser la rédaction d'un petit guide d'information à ce sujet (centres de loi-

sirs et de créativité, parrainage, associations diverses...)<sup>60</sup>, avec CDCS?

### 5.3. Actions auprès des travailleurs retraités

---

**ETA ou la FEBRAP** (à titre indicatif, car ce n'est pas leur rôle)

- Action symbolique au moment du départ, pour marquer le passage?
- Permettre des liens entre l'ETA et ses anciens travailleurs (« ne pas fermer la barrière quand ils sont pensionnés »)?
- Suivi-relais par travailleurs PMS des ETA de certains retraités avec des PMS d'organismes extérieurs?
- Rôle donné aux travailleurs plus âgés en ETA dans contacts avec retraités?
- Retrouvailles périodiques avec d'anciens collègues et l'ETA?

<sup>60</sup> Ce type de publication n'existerait pas. Un guide avait été élaboré en son temps par « L'autre lieu ». Un document de ce type existerait en France.

## ***Réseau d'intégration des personnes handicapées***

Anticiper la retraite de nombreux travailleurs des ETA à Bruxelles, qui vont sans doute avoir des besoins spécifiques (différents de ceux qui vivent en services résidentiels ou fréquentent des centres de jour et n'ont jamais travaillé).

Accompagnement administratif de la sortie par les PMS ETA, et puis après ?

Aide à la vie quotidienne (repas, gestion administrative...)

## ***Administrations, notamment communales***

Sensibiliser les communes au thème de l'accès aux personnes handicapées (guichet spécialisé) dans le cadre de la retraite de nombreux travailleurs.

# Annexes





## 6.1. Synthèse des dispositions légales en vigueur

Nous ne ferons ici que mentionner des éléments de nature générale, sans entrer dans les détails des procédures administratives et des règlements. Les données qui précèdent doivent en effet être situées dans le contexte légal belge et bruxellois en matière de revenus du travail ou de remplacement, spécifique aux personnes handicapées : aides à l'emploi, réglementation du chômage, régimes de retraite ou de prépension, dispositifs en matière d'allocations pour personnes handicapées, etc.. Il convient également d'analyser les liens, cumuls et passages entre le statut de travailleur salarié, le bénéficiaire d'allocations (ARR et AI) et la fin de la carrière professionnelle, anticipée ou non.

### A. Aides à l'emploi

La majorité des aides à l'emploi fédérales ou régionales (en dehors des subsides accordées aux ETA) concernent le milieu ordinaire de travail. Il s'agit, d'un côté, des obligations d'emploi dans le secteur public et, de l'autre, des différentes mesures de soutien et primes à l'emploi de la COCOF. Cependant, certaines mesures d'aides de

la COCOF relatives à la mise au travail des personnes handicapées peuvent également concerner les ETA.

CONTRAT D'ADAPTATION PROFESSIONNELLE (CAP). Le CAP concerne aussi les ETA. Il vise, selon les termes de l'administration, à promouvoir la mise au travail des personnes handicapées en aménageant une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur et le travailleur. Cette période est couverte par un contrat-type. Il est conclu entre le travailleur et l'employeur et agréé par le Service bruxellois. Le contrat est conclu pour une durée de 3 mois à un an maximum. Il peut être renouvelé pour une période maximale de 5 ans (pour les ETA spécifiquement) en fonction du degré de qualification qu'exige la formation.

La présence de « travailleurs CAP » au sein de certaines ETA a été évoquée à plusieurs reprises dans les groupes de discussion.

PRIME D'INSERTION. Elle s'adresse aux employeurs privés et sous certaines conditions aux employeurs publics. « Il s'agit d'une intervention financière octroyée à l'employeur dans la rémunération et les charges sociales en vue de compenser la perte de rendement due au handicap. Elle est accordée pour une durée

maximale d'un an sur demande de l'employeur. Elle est renouvelée annuellement tant que la perte de rendement subsiste. Le Service bruxellois intervient dans la rémunération et les charges patronales ».

Quelques ETA bénéficient de cette prime, mais pour des travailleurs handicapés non-titulaires d'une « carte jaune ».

### ***B. Réglementation du chômage***

Une disposition de la législation du chômage concerne spécifiquement les travailleurs handicapés. Ceci explique la présence de médecins au sein de l'administration de l'ONEM, chargés de mesurer le pourcentage d'invalidité. Cette disposition stipule que la personne cohabitante, en incapacité de travail permanente d'au moins 33 %, ne retombe pas aux allocations de chômage forfaitaires. La mesure consiste en le maintien d'une allocation de chômage de 40 % de la dernière rémunération plafonnée, même au terme d'une période de chômage de 15 mois. Cette mesure est octroyée par l'ONEM

qui, dès lors, valide le taux d'incapacité par un contrôle médical interne. Par ailleurs, les personnes qui ont « une inaptitude temporaire ou permanente de 33 % au moins » sont dispensées « des dispositions en matière d'activation du comportement de recherche d'emploi » de manière temporaire ou permanente. Elles ne sont pas exclues pour chômage de longue durée.

### ***C. Retraites et prépensions***

L'arrêté royal du 10 février 2008 rend obligatoire la CCT n° 91 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement. Cette CCT vise, en exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, à octroyer, en cas de licenciement, une indemnité complémentaire aux travailleurs qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 58 ans et plus et qui peuvent

se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 35 ans à condition :

- soit qu'ils aient le statut de travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente;
- soit qu'il s'agisse de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

#### **D. Allocations**

Il s'agit ici de « prestations d'assistance » (enquête sur les ressources) payées par l'Etat fédéral et que les personnes handicapées appellent bien souvent « la pension de la Vierge Noire », sans toujours faire la distinction entre les différentes allocations. La matière est, il est vrai, d'une complexité administrative et technique non négligeable. Notons que si la réglementation actuelle

résumée ci-dessous date de 1987, certaines personnes handicapées âgées sont toujours sous le régime des lois de 1969 et 1974, qui peut être plus favorable.

La DG Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale centralise les demandes d'allocations et distingue quatre types d'allocations : remplacement de revenu (ARR), intégration (AI), aide aux personnes âgées (APA) et familiales majorée. Nous détaillons ici les trois premières allocations qui peuvent concerner les travailleurs handicapés dans les ETA bruxelloises (la première, pour certains d'entre eux, s'ils perdent leur emploi ou ont des revenus faibles).

Pour chacune d'entre elles, précise l'Administration, « la personne qui souhaite obtenir l'allocation doit être âgée entre 21 et 65 ans (65 ans ou plus pour l'APA), être domiciliée en Belgique et y séjourner réellement. Elle doit également posséder une des nationalités visées par la législation. La demande d'allocation doit être introduite auprès du bourgmestre de la commune où la personne



handicapée est inscrite au registre de la population ou au registre des étrangers. »

Cette entrée par la commune montre l'importance des relations avec les autorités communales qui, selon des travailleurs handicapés que nous avons rencontrés, peuvent être difficile (pas toujours de guichet adapté).

### **Allocation de remplacement de revenus (ARR)**

L'ARR est toujours, dit l'Administration, « accordée à la personne handicapée dont l'état physique ou psychique a réduit la capacité de gain à un tiers ou moins de ce qu'une personne valide est en mesure de gagner en exerçant une profession sur le marché général du travail. Pour le calcul de l'allocation, il est tenu compte des revenus de la personne handicapée, ainsi que de la personne avec laquelle elle forme un ménage. Certains abattements sont néanmoins appliqués sur ces revenus. »

Cette allocation est dénommée « remplacement de revenus » mais le texte ci-dessus montre qu'elle peut intervenir en complément de revenus (travail ou autres sources) dont une partie est « immunisée ». Contact pris avec la DG Personnes handicapées il semblerait que de nombreux travailleurs handicapés en ETA soient reconnus par « la Vierge Noire »<sup>61</sup>, et que certains d'entre eux bénéficieraient d'une ARR complémentaire suite à un abattement sur les revenus<sup>62</sup>. Le handicap n'est cependant retenu que si les capacités de gain sont diminuées de 66 % par rapport à une personne valide. L'évaluation de l'incapacité est effectuée par un médecin. Ce sont donc bien les conséquences de la déficience sur les capacités qui sont évaluées, comme le confie un médecin du service concerné : « Nous déterminons les conséquences d'un handicap sur certains aspects de la vie définis légalement. Pour commencer, nous devons examiner si une personne est ou non apte à travailler, sauf dans le cas des personnes âgées. Ensuite, nous évaluons l'autonomie des personnes

---

<sup>61</sup> Cette information ne peut être vérifiée statistiquement par la base de données du PHARE, mais la proportion ne dépasserait pas 50 %, avec de fortes variations entre ETA.

<sup>62</sup> Cet abattement serait depuis quelques années plus favorable aux revenus du travail qu'aux revenus de remplacement, ce qui n'est pas sans conséquence pour les travailleurs handicapés reconnus par la DG Handicap et qui sont au chômage ou en invalidité.

dans les aspects suivants de la vie : déplacement, nourriture, hygiène personnelle, entretien ménager, surveillance et contact sociaux. »<sup>63</sup>

Cette allocation, comme son nom l'indique, concerne les personnes fortement handicapées, mais pas nécessairement sans travail. Certaines d'entre-elles travaillent en ETA, mais, comme signalé plus haut (note 24), nous n'en connaissons pas le nombre exact. Dans la pratique, elle peut être versée avec des montants très variables à des personnes handicapées qui entrent dans les critères et : 1) n'ont jamais travaillé; 2) ont travaillé et se retrouvent sans travail (avec revenus de remplacement : chômage ou mutuelle); 3) travaillent en ayant de faibles revenus. Leur montant annuel maximum se subdivise en trois catégories (barèmes au 1er juin 2009). Catégorie A : personnes qui ne relèvent ni de B, ni de C; catégorie B : personne vivant seule ou en institution (depuis au moins trois mois); catégorie C : personne mariée

ou cohabitation avec partenaire, enfant à charge<sup>64</sup>.

### Allocation d'intégration (AI)

L'AI est, selon les termes de l'administration, « accordée à la personne handicapée qui, en raison de la réduction de son autonomie, doit supporter des frais supplémentaires. Pour le calcul de l'allocation, il est tenu compte des revenus de la personne handicapée, ainsi que de la personne avec laquelle elle forme un ménage. Certains abattements sont néanmoins appliqués sur ces revenus. » (nous soulignons). Cette allocation peut donc également être octroyée à des travailleurs handicapés ayant des frais supplémentaires en raison de la réduction de leur autonomie. Elle peut également être cumulée avec l'ARR et avec d'autres revenus de remplacement (chômage, mutuelle...)<sup>65</sup>.

**Avantages fiscaux.** Si une personne handicapée « n'a pas droit aux allocations pour personnes handicapées (par exemple, parce

<sup>63</sup> Coll., « Un service bien connu des personnes handicapées (La Vierge Noire) », Zoom, Service public fédéral Sécurité sociale /Magazine du personnel, Décembre 2007

<sup>64</sup> Montants annuels actuels des ARR : Catégorie A : 5 809,22 € (484 € par mois), pour « cohabitant » – Catégorie B : 8 713,83 € (726 € par mois), pour « isolé » – Catégorie C : 11 618,44 € (968 € par mois), pour « chef de ménage ».

<sup>65</sup> Montant annuel actuel des AI : Catégorie I : 1 061,26 € – Catégorie II : 3.616,37 € - Catégorie III : 5 778,51 € – Catégorie IV : 8 418,56 € – Catégorie V : 9 550,33 €.

qu'elle dispose de trop de revenus ou qu'elle ne remplit pas les conditions d'âge ou de nationalité) et si elle désire néanmoins faire reconnaître son incapacité en vue d'obtenir certains avantages fiscaux ou sociaux, elle peut faire reconnaître son handicap en suivant des procédures particulières. Ces procédures sont plus simples et plus rapides que l'introduction d'une demande d'allocation pour personne handicapée.

En effet, l'instruction d'une demande d'avantages sociaux ou fiscaux ne requiert qu'une expertise médicale afin de déterminer le droit éventuel aux avantages demandés. Les documents nécessaires pour l'obtention de certains avantages sont mis à la disposition des personnes handicapées auprès des administrations communales. » Certains avantages sont octroyés automatiquement, grâce à un échange de données entre le SPF Sécurité sociale et l'organisme concerné, sans qu'il soit nécessaire d'en faire la demande. Ces avantages peuvent donc aussi concerner les travailleurs en ETA.

### **Allocation pour l'aide aux personnes âgées (APA).**

Il s'agit ici d'une allocation pour personnes âgées de plus de 65 ans, ayant ou non travaillé. Il s'agit en fait d'une version de l'allocation d'intégration à l'intention des personnes retraitées et couvrant les mêmes besoins. Elle « est accordée à la personne handicapée de 65 ans ou plus qui, en raison de la réduction de son autonomie, doit supporter des frais supplémentaires. Pour le calcul de l'allocation, il est tenu compte des revenus de la personne handicapée, ainsi que de la personne avec laquelle elle forme un ménage. Certains abattements sont appliqués sur ces revenus. » Ici également, comme pour l'ARR, le texte indique qu'elle peut intervenir en complément de la retraite légale<sup>66</sup>.

### **E. Passages d'un statut à l'autre**

La question des passages d'un statut (travailleur, chômeur, travailleur en incapacité, allocataire social...) à un autre avec des cu-

---

<sup>66</sup> Montants actuels annuels des allocations pour l'aide aux personnes âgées : Catégorie I : 906,91 € – Catégorie II : 3 461,89 € – Catégorie III : 4 209,10 € – Catégorie IV : 4.956,09 € – Catégorie V : 6 087,86 €.

mults éventuels a été souvent évoquée lors des rencontres avec les acteurs des ETA<sup>67</sup>.

Ces passages semblent particulièrement complexes, prennent du temps (9 mois en moyenne) avec des lourdeurs administratives importantes. Il convient d'avoir à l'esprit que de nombreuses variables entrent en ligne de compte : la nature et le degré de handicap (mesuré en « points »), la capacité d'autonomie, les revenus de la personne, la composition de son ménage, le critère de nationalité, le régime législatif (1987 ou 1969-1974), etc. Il est dès lors impossible de décrire des parcours généraux, le processus étant fortement individualisé et très technique. Il est même souvent difficile d'anticiper le « meilleur statut » pour un travailleur âgé et affaibli, car toutes les variables ne peuvent être connues à l'avance (notamment les résultats des examens médicaux).

LE PREMIER PASSAGE spécifique aux travailleurs handicapés, notamment en ETA, est le passage de travailleur à temps plein ou partiel à celui de bénéficiaire d'une allocation de

remplacement de revenus (ARR) complète. Rappelons que l'ARR est « accordée à la personne handicapée dont l'état physique ou psychique a réduit la capacité de gain à un tiers ou moins de ce qu'une personne valide est en mesure de gagner en exerçant une profession sur le marché général du travail. ». Comme nous l'avons vu, un certain montant d'ARR peut être versé en complément du revenu du travail (certainement dans le cas d'un temps partiel).

Deux cas de figure sont possibles :

1) Un travailleur en ETA déjà reconnu par la DG Personnes handicapées (ce qui semble être le cas d'à peu près 50 % d'entre eux), bénéficiant éventuellement d'un complément de revenu sous forme d'AI et/ou d'une ARR. Si ce travailleur perd son emploi, il deviendra chômeur en bénéficiant, le cas échéant, d'une AI et/ou d'une ARR. Mais il apparaît que l'abattement actuel est moins favorable pour les revenus de remplacement que pour les revenus du travail. Ceci signifie que le travailleur handicapé licencié pourrait

<sup>67</sup> Nous avons également rencontré une assistante sociale travaillant à la DG Handicap.

perdre sur les deux tableaux : son indemnité de chômage sera inférieure à son revenu du travail et son éventuel complément AI et/ou ARR serait revu et pourrait être diminué, voire supprimé (ceci vaut aussi en cas de chômage économique).

Pour passer du régime chômeur complet indemnisé au régime d'assistance, il faut être considéré inapte par le médecin de l'ONEM et avoir perdu ses droits en matière d'indemnité de mutuelle. Si la personne est inapte, elle peut introduire une nouvelle demande à la commune et n'est qu'après un nouvel examen qu'elle pourrait toucher des allocations complètes et les éventuels arriérés. L'obtention d'une AI et/ou ARR complète prendra en moyenne 9 mois pendant lesquels le travailleur aura de faibles rentrées financières (situation de revenu très difficile pour une personne handicapée isolée vivant à Bruxelles et sans autre ressource).

2) Un travailleur en ETA non reconnu par la DG Personnes handicapées qui, suite au vieillissement et à l'évolution de son han-

dicap, n'est plus en possibilité de travailler en ETA. Il pourrait dès lors se retrouver au chômage et devrait par ailleurs se faire reconnaître par la DG Personnes handicapées pour pouvoir bénéficier d'une éventuelle AI et/ou ARR en complément des allocations de chômage. Le passage au régime d'assistance se fera comme dans le premier cas.

LE SECOND PASSAGE est celui de travailleur actif à travailleur en incapacité de travail de longue durée. Dans ce cas, le travailleur reste inscrit dans son ETA mais reçoit une indemnité de sa mutuelle (comme nous le verrons plus loin, ce cas de figure est fréquent).

En tout état de cause, il apparaît financièrement beaucoup plus avantageux de se maintenir au travail le plus longtemps possible que d'être au chômage ou incapacité de travail (congé de maladie de longue durée).

## 6.2. Sources

**Groupes de discussion** (63 personnes actives dans les ETA bruxelloises)

Chaque groupe s'est déroulé pendant une demi-journée dans une ETA et comportait des moments de prise de parole individuelle et de discussion collective. Les débats étaient enregistrés et retranscrits. L'animation des groupes a été réalisée par Bernard DE BACKER avec l'appui de Marie MERCKLING, ergothérapeute à la FEBRAP, et le soutien de Guy HUBERT, psychologue à l'AFrAHM, pour deux des trois groupes avec les travailleurs handicapés.

### Groupes des moniteurs

25 moniteurs (13 femmes et 12 hommes – toutes les ETA représentées)

1. « Manutention assise » : 20/8/2009, ETA Mailing & Handling, 12 moniteurs de 10 ETA, 9 femmes et 3 hommes, ancienneté moyenne de 12,5 ans.
2. « Manutention debout » : 26/8/2009, ETA Manufast ABP, 7 moniteurs de 5 ETA, 4 femmes et 3 hommes, ancienneté moyenne de 7,5 ans.
3. « Jardins et chantiers » : 31/8/2009, ETA La Serre-Outil, 5 moniteurs de 3 ETA, 5 hommes, ancienneté moyenne de 21 ans.
4. Une rencontre individuelle a eu lieu le 22/9/2009 avec 1 moniteur de l'ETA L'ouvroir, ETA qui n'a pu être présente lors des groupes.

### Groupe des travailleurs

23 travailleurs (18 hommes et 5 femmes – ETA TRAVCO non représentée)

1. « Manutention assise » : 7/9/2009, ETA A.P.A.M., 7 travailleurs de 6 ETA, 5 hommes et 2 femmes, âge moyen de 54 ans.
2. « Manutention debout » : 16/9/2009, ETA Travail & Vie, 8 travailleurs de 7 ETA, 5 hommes et 3 femmes, âge moyen de 51 ans.
3. « Jardins et chantiers » : 21/9/2009, ETA Ferme Nos Pilifs, 7 travailleurs de 3 ETA, 7 hommes, âge moyen de 49 ans.
4. Une rencontre a eu lieu le 22/9/2009 avec 1 travailleur de l'ETA L'ouvroir, ETA qui n'a pu être présente lors des groupes.

## Groupe des directions et travailleurs PMS

15 participants

1. Un groupe de discussion direction et/ ou travailleurs PMS : 22/10/2009, ETA Manufast ABP, 15 participants, 11 ETA (Mailing & Handling et La Serre-Outil non représentés)

## Visites et rencontres

Toutes les ETA ont été visitées lors du travail de collecte de données effectué pour la monographie en 2005.

Deux rencontres ont eu lieu avec Julien BOISSON du service d'accompagnement La Maison des Pilifs, engagé dans un projet d'accompagnement des personnes déficientes mentales légères et modérées vieillissantes, notamment en ETA.

Nous avons également rencontré Isabelle RENOIRD de la DG Personnes handicapées

qui nous a initié aux arcanes des « pensions de la Vierge Noire ».

## Données quantitatives

Toutes les données quantitatives relatives aux ETA bruxelloises nous ont été fournies par le PHARE (« Personne Handicapée Autonomie Recherchée », anciennement Service bruxellois francophone des personnes handicapées). Ceci concerne aussi le « bilan social » global pour les 13 ETA, de 2006 à 2008.

## Documents papier

ALTER EDUC, *Manque de places pour les personnes handicapées : les AS bruxelloises poussent un cri d'alarme*, juin 2005

AMAR M. et AMIRA S., *L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée*, DARES, 2003

AWIPH, *Les ETA en Région wallonne*, septembre 2004

BIHR Alain et PFEFFERKORN Roland, *Les inégalités sociales de santé*, dans *Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société*. Numéro 6. La santé au prisme des sciences sociales. Juin 2008.

BLANC Alain (dir.), *Les travailleurs handicapés vieillissants*, PUG, octobre 2008

CARNEIN Stéphane, *Qui sont les personnes handicapées retraitées ?*, dans *Gérontologie et société*, 2004/3 - n° 110

CENTRE DE DOCUMENTATION ET DE COORDINATION SOCIALE asbl, *Les entreprises de travail adapté à Bruxelles*, CDCS digest n° 13, 1999

COFFLOT V., *Quel emploi pour les personnes handicapées ?*, in « *Traverses* », Dossier ETA, septembre 2002

Coll., dossier « Le prix du handicap », dans *Revue nouvelle*, mars 2008

Coll., *Analyse de la mortalité et des causes de décès par secteur d'activité de 1968 à*

*1999 à partir de l'Echantillon démographique permanent*, Etude pour la mise en place du programme Cosmop : Cohorte pour la surveillance de la mortalité par profession, Insitut de veille sanitaire (France), 2006

DE BACKER Bernard, *Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles. Réalités, défis et perspectives*, FSE – APEF, 2005

DE BACKER Bernard, *Des ateliers de moins en moins protégés ?*, *Revue nouvelle*, juillet-août 2006

MORENVILLE Catherine, *ETA le difficile équilibre entre le social et l'économique*, in *Traverses*, Dossier ETA, septembre 2002

LUQUET Valérie, *Vieillesse et cessation d'activité des travailleurs handicapés en ESAT*, document de travail, Cleirppa, 2006

MATAGNE Michel (dir.), *Invalidité, incapacité et handicap professionnel*, Anthemis, 2007



OCDE, *Transformer le handicap en capacité. Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, OCDE, 2003

SAMOY E. et WATERPLAS L., *L'emploi protégé dans la Communauté européenne*, HIVA, KUL, 1992

SCHLEICH Evelyne, *Le paysage du handicap et des sorties prématurées de l'emploi en Belgique*, Présentations de la journée SSST<sup>68</sup> du 18 avril 2008

### **Ressource Internet**

OCDE 2003, *Transformer le handicap en capacité. Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées* : <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8103022E.pdf>

### **Législations**

4 MARS 1999 – Décret relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées (texte coordonné).

10 FÉVRIER 2008 – Arrêté royal rendant obligatoire la CCT n° 91 du 20 décembre 2007, conclue au sein du CNT, fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

12 FÉVRIER 2009. – Arrêté du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées.

---

<sup>68</sup> Société scientifique de Santé au Travail : <http://www.ssstr.be/>

## Glossaire

AFrAHM	L'Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux.
APEF	Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation
AI	Allocation d'Intégration
APPA	Allocation Pour l'aide aux Personnes Agées
ARR	Allocation de Remplacement de Revenu
AS	Assistant(e) social(e)
CAP	Contrat d'Adaptation Professionnelle
CAT	Centre d'aide par le travail (France)
CDCS	Centre de Documentation et de Coordination Sociales
COCOF	Commission Communautaire Française (Région de Bruxelles-Capitale)
DG Personnes handicapées	Direction générale Personnes handicapées au SPF sécurité sociale (souvent appelée « Vierge Noire » du nom de l'ancienne adresse)
ESAT	Etablissement et service d'aide par le travail (France)
ETA	Entreprise de Travail Adapté (ex atelier protégé)
ETP	Equivalent Temps Plein
EWETA	Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté
FEBRAP	Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté
FSE	Fonds de Sécurité d'Existence pour les Entreprises de Travail Adapté subsidiées par la COCOF
GRH	Gestion des Ressources Humaines
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement économiques
ONEM	Office National de l'Emploi
PHARE	Personne Handicapée Autonomie Recherchée - anciennement SBFPH
PP	Personnes Physiques
SBFPH	Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées – porte aujourd'hui le nom de PHARE
Travailleurs PMS	Travailleurs psycho-médico-sociaux
« La Vierge Noire »	Nom souvent donné à la Direction générale Personnes handicapées au SPF sécurité sociale, en référence à son ancienne adresse

# Table des matières

<b>Remerciements</b> .....	<b>4</b>
<b>Avant-propos</b> .....	<b>5</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Vieillesse, handicap et travail</b> .....	<b>11</b>
1.1. La notion de vieillissement.....	13
1.2. La problématique du vieillissement aujourd’hui.....	14
1.3. Politiques du « vieillissement actif » et handicap.....	16
1.4. Le vieillissement des personnes handicapées .....	19
1.5. Réseau social, ancrage relationnel dans le travail .....	20
1.6. Vieillesse et fatigabilité chez les travailleurs handicapés .....	22
1.7. Handicapé, âgé et non actif : une triple exclusion?.....	25
<b>2. Profil du secteur et des travailleurs des ETA bruxelloises</b> .....	<b>27</b>
2.1. Le secteur des ETA bruxelloises et ses composantes .....	30
2.2. Evolutions socioéconomiques des ETA.....	37
2.3. La population handicapée active dans les ETA .....	39
2.4. La variabilité de la population en fonction du projet .....	47
2.5. Evolutions démographiques 1999-2008 .....	48
2.6. Hypothèses démographiques pour les années à venir.....	51
<b>3. Le vieillissement des travailleurs dans les ETA bruxelloises</b> .....	<b>55</b>
3.1. Données quantitatives.....	57
3.2. Données qualitatives.....	61

3.2.1. Ampleur globale du phénomène.....	61
3.2.2. Modalités et signes du vieillissement .....	63
3.2.3. Différences entre générations.....	71
3.2.4. Les transformations et l'impact du milieu de vie .....	73
3.2.5. L'influence du milieu de travail sur le vieillissement.....	76
3.2.6. Insertion dans les ETA et conséquences économiques.....	80
<b>4. Les travailleurs handicapés et la fin de carrière professionnelle.....</b>	<b>85</b>
4.1. Les sorties des ETA avant la pension .....	87
4.2. Le temps partiel .....	94
4.3. Travail et participation sociale .....	96
4.4. La vie sociale en dehors de l'ETA .....	100
4.5. Passage à la retraite : ruptures en cascade? .....	103
4.6. Une population inégale face au risque du vieillissement.....	109
<b>5. Pistes d'action pendant, en dehors et après le travail.....</b>	<b>113</b>
5.1. Actions au sein des ETA .....	116
5.2. Actions à l'extérieur des ETA.....	120
5.3. Actions auprès des travailleurs retraités .....	121
<b>6. Annexes .....</b>	<b>123</b>
6.1. Synthèse des dispositions légales en vigueur .....	125
6.2. Sources .....	133
6.3. Glossaire.....	137