

Du point de vue financier, le budget – 10,6 millions pour 2008 – est alimenté pour moitié par les collectivités publi-

ques, 25% à 30% par les produits de l'entreprise, le solde provenant du produit des secteurs Loisirs et Hébergement.

«Tout est réinvesti», souligne encore Michel Pluss, qui entend développer un nouveau projet à l'avenir: une agence

de voyage européenne spécialisée dans le handicap.

J.-L. G.

Travailler sur le marché tout en étant protégé

La Fondation Foyers-Ateliers Saint-Hubert est une entreprise qui marche. Bien qu'elle ait un succès indéniable dans l'économie, elle ne poursuit pas la concurrence, mais privilégie la collaboration et maintient son but social initial, quitte même à limiter les capacités de production pour le bien-être des employés.

«Nous correspondons aux standards de l'économie privée, car aujourd'hui il faut être rapide. Arriver trop tard avec la bonne décision ne sert à rien. Voilà ce qui nous différencie de nos concurrents: la rapidité de décision et la mobilité de nos facteurs de production.» Tels sont les propos tenus par Yvan Rebord, directeur de la Fondation Foyers-Ateliers Saint-Hubert (ASTH), une

entreprise: locaux modernes d'une propreté irréprochable, machines-outils parfois très sophistiquées, odeurs de colle et de carton, employés occupés et concentrés; ceux qui sont affectés aux opérations qui le requièrent portent des équipements de protection individuels obligatoires.

Malgré son aspect habituel, cette entreprise diffère des autres: son but n'est pas de

Les quatre centres de production offrent 295 postes de travail à plein temps. Ils occupent plus de 310 personnes handicapées, toutes bénéficiaires de rentes AI (40% ont des handicaps physiques, 30% des handicaps mentaux, 25% des handicaps psychiques). Le personnel d'encadrement, fort d'environ 70 salariés au total, est composé pour la bonne moitié de maîtres socioprofessionnels et d'éducateurs.

Permettre à des personnes handicapées de mener une vie autonome et équilibrée.

Les prestations de l'entreprise sont très diversifiées: révision et étalonnage de compteurs, reconditionnement de cartouches d'encre et de toners usagés, boîtes d'archives et porte-documents, coffrets, sacs, présentoirs et emballages de luxe, céramique, pancartes de signalisation, montage de bracelets, fabrication d'articles publicitaires. La fondation est fière de compter parmi ses fidèles clients des marques prestigieuses et internationales de cosmétiques, de produits de luxe et de l'horlogerie. Au cours de l'exercice 2007, l'entreprise a réalisé un chiffre d'affai-

res de près de 7 millions de francs et s'est autofinancée aux deux tiers.

Le succès commercial ne remplace pas le but social.

Le succès commercial ne remplace cependant pas le but social de l'organisation. Afin de ne pas perdre son âme, les capacités des centres de production sont parfois volontairement limitées. Certains mandats de sous-traitance sont abandonnés à une entreprise commerciale. Pour la direction, la voie de la collaboration remplace celle de la concurrence.

Contrairement aux entreprises commerciales, la Fondation Saint-Hubert place l'individu au centre de ses préoccupations: «Il faut trouver et mettre les bonnes personnes aux bons endroits. Nous prenons en considération la problématique de chacun. Suivant l'évolution de la santé d'un de nos collaborateurs, nous procédons à des remplacements en interne» confie le directeur.

Formule originale

La Fondation fait aussi preuve d'originalité dans ses stratégies de réinsertion: les «ateliers éclatés». «Au lieu d'internaliser certaines productions, nous délocalisons nos employés chez le client.



Selon Yvan Rebord (à gauche), «il faut trouver et mettre les bonnes personnes aux bons endroits». Ici, la présentation de sacs confectionnés à l'atelier textile de Sion. © Christian Brühlhart

entreprise de plus de 300 employés.

La visite commence aux ateliers de Sion, alors que le parking est déjà complet depuis plusieurs heures. En cette matinée de décembre, la halle de mise sous pli de prospectus fonctionne à plein régime. Au premier coup d'œil, rien ne diffère d'autres entreprises du secteur secon-

créer des profits mais de permettre à des personnes handicapées de mener une vie autonome et équilibrée. La fondation est divisée en sept unités distinctes, quatre centres de productions (ateliers) et trois structures d'hébergement (foyers) qui sont répartis dans cinq localités du Valais francophone: Monthey, Martigny, Sion, Granges et Sierre.

Organisés en petits groupes et suivis quotidiennement, les travailleurs sont immergés dans des conditions réelles d'emploi. Parfois le client engage un de nos employés. Ce sont souvent les meilleurs éléments que nous perdons, mais c'est à chaque fois une preuve de succès», se réjouit Yvan Rebord. Hormis les centres de production, trois foyers offrent 37 lits (soit moins de 10% de l'effectif total des ASTH), qui sont tous occupés selon la répartition suivante: 12 lits à Sierre, 13 lits à Sion et 12 lits à Martigny.

Interview

Agé de 55 ans, Yvan Rebord est économiste de formation. Il a été, par le passé, au service de la promotion économique du Valais. Sa connaissance du tissu économi-

que du canton et son carnet d'adresses bien rempli ont facilité les mandats confiés à l'entreprise. Depuis son entrée en fonction le 1^{er} février 1993, Yvan Rebord est secondé par son directeur adjoint, Jean-Marcel Papilloud.

«Diagonales»: Comment recrutez-vous vos employés handicapés?

Yvan Rebord: Le réseau est essentiel, le Valais est très petit. Les familles nous connaissent et nous contactent directement. Avec 70 cadres et 320 personnes handicapées, notre fondation est bien introduite auprès de toutes les associations. Le bouche-à-oreille fait la différence. Du côté institutionnel, nous sommes en contact avec les services de tutelle, les services sociaux, l'Office AI, etc.

– Quel est le salaire de vos employés handicapés?

– Le salaire horaire se situe dans une fourchette de 2 fr. à 19 fr. de l'heure. La moyenne, se situe entre 7 fr. et 9 fr. de l'heure.

– Quelles sont les conditions de travail? Y a-t-il des licenciements?

– Nos horaires de travail vont de 7 h 30 à 11 h 30 et de 13 h 15 à 17 h 30. Nous nous accommodons d'une activité à temps partiel, mais au minimum à 50%. Plus de 40% de nos employés travaillent aux Ateliers depuis 10 ans et plus, certains sont là depuis plus de 30 ans. Les départs sont plutôt motivés par des problèmes de santé. Dans ce cas, nous trouvons une solution en collaboration avec d'autres institutions.

– Quel est le nombre de personnes qui retrouvent un emploi dans l'économie privée?

– C'est très irrégulier et cela dépend de deux facteurs: les compétences professionnelles et la conjoncture économique. Nos employés préfèrent plutôt rester et jouir de la sécurité qu'offre la grande famille des Ateliers Saint-Hubert. On le voit lors de la fête de Noël. Les gens sont souriants, ils sont à l'aise chez nous, car nous les plaçons au centre de nos pré-occupations. De plus, la solution des «ateliers éclatés» leur donne la possibilité de travailler dans une vraie entreprise tout en jouissant de la sécurité et de la protection de l'institution.

C. B.

Du caritatif à la S.à r.l.

Les ateliers de Caritas Jura sont devenus une entreprise d'insertion nommée Propul's, dont Bernard Prétôt-Bilat est le responsable. En projet pour 2009: l'ouverture d'un restaurant sous forme de S.à r.l. Il en parle avec un enthousiasme resté intact après trente ans «dans le social».

Certes, tous les participants et employés de l'entreprise ne peuvent se réintégrer dans le monde du travail, souvent trop stressant. Certains travaillent aux ateliers depuis 15 à 20 ans. Mais Propul's prévoit qu'une partie d'entre eux puissent se 'ré-entraîner' aux exigences et aux structures d'une entreprise fonctionnant sur le premier marché.

Propul's, en tant qu'entreprise d'insertion, gère 110 postes de travail, répartis sur quatre sites à Delémont, Porrentruy et Moutier. Actuellement, 140 personnes sont employées quotidiennement. Une dizaine de statuts administratifs différents composent le personnel. La moitié

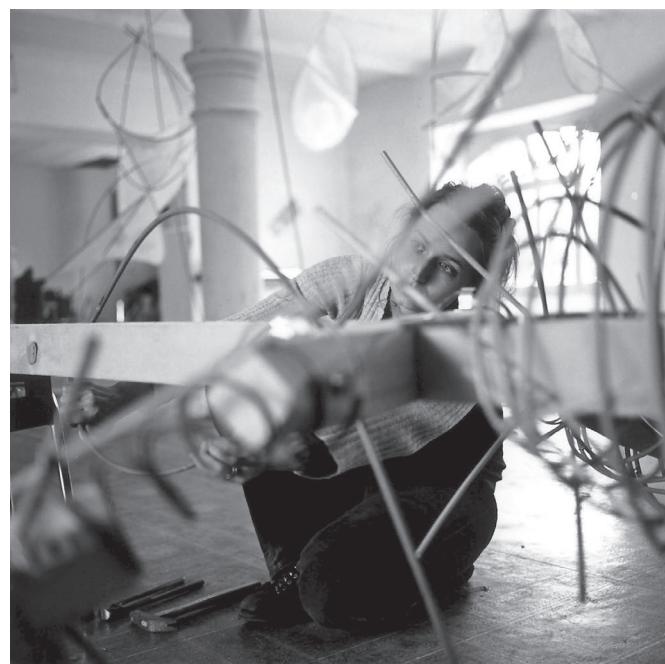
des employés sont au bénéfice d'une rente AI complète, dont un nombre important souffre de problèmes psychiques. Parmi eux, on constate une augmentation sensible de jeunes patients atteints de schizophrénie. Les autres employés sont des demandeurs d'emploi engagés dans une mesure d'insertion sociale et professionnelle.»

«On constate une augmentation sensible de jeunes patients atteints de schizophrénie.»

En tant qu'entreprise d'insertion, les ateliers ont revu leur organisation en

définissant un horaire de travail unique pour l'ensemble des quatre sites, en réduisant de manière sensible le nombre de tranches horaires (qui passe de 60 à 20) et en fixant le seuil mi-

nimum du temps de travail hebdomadaire à 30%, soit à 12 heures. Ces horaires uniformisés sur les quatre sites correspondent mieux aux horaires des transports publics. Ils permettent ainsi



Bernard Prétôt, directeur de Propul's: «L'idéal pour un travailleur social serait que, à terme, on n'ait plus besoin de ses services.» Ici, le site de Caritas Jura à Porrentruy. Photo Xavier Voirol © Caritas Jura