

Vieillesse au travail et handicap : quand la structure organisationnelle s'immisce dans les parcours

Nathalie Burnay, Amélie Pierre

DANS **RETRAITE ET SOCIÉTÉ** 2023/1 (N° 90), PAGES 117 À 135
ÉDITIONS **CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE**

ISSN 1167-4687

ISBN 9782858231379

DOI 10.3917/rs1.090.0118

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe-2023-1-page-117.htm>



CAIRN.INFO
MATIÈRES À RÉFLEXION

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Caisse nationale d'assurance vieillesse.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Vieillesse au travail et handicap : quand la structure organisationnelle s'immisce dans les parcours

Nathalie Burnay

Professeure ordinaire à l'université catholique de Louvain –
Institut d'analyse du changement dans l'histoire et les sociétés contemporaines,
et à l'Université de Namur – Institut Transitions (Belgique)

Amélie Pierre

Professeure invitée et post-doctorante (projet PATH) –
Université de Namur – Institut Transitions
Maître assistante – Haute école HENALLUX (Belgique)

r é s u m é s abstracts

Burnay, N. & Pierre, A. (2023). Vieillesse au travail et handicap : quand la structure organisationnelle s'imisce dans les parcours. *Retraite et société*, 90, 117-135.

En 1995, les entreprises de travail adapté (ETA) voient le jour en Belgique. Ces lieux doivent permettre une inclusion sur le marché du travail des personnes en situation de handicap. Les parcours professionnels se construisent au fil du handicap, mais également en fonction du positionnement de l'ETA sur un continuum organisationnel qui oscille entre bienveillance et productivité.

Cette enquête qualitative réalisée dans un ETA en Belgique francophone montre combien le vieillissement au travail ne peut se résumer à une question d'âge, mais doit être considéré de manière complexe en tenant compte de l'ensemble du parcours de vie ainsi que des structures organisationnelles dans lesquelles ils prennent place. Les récentes transformations du secteur risquent bien de renforcer les contraintes de rentabilité et conduire *de facto* à un risque accru de sortie prématurée de l'emploi de cette population déjà fragilisée.

Mots-clés : entreprise de travail adapté, vieillissement au travail, personnes en situation de handicap, carrières professionnelles, politique d'emploi

Ageing at work and disability: when the organisational structure interferes with lifecourse

In 1995, adapted work companies (ETA) were created in Belgium. The aim of these companies was to enable people with disabilities to be included in the labour market. The career paths are built up over the course of the disability, but also according to the positioning of the ETA on an organisational continuum that oscillates between benevolence and productivity.

This qualitative survey carried out in an ETA in French-speaking Belgium shows how ageing at work cannot be reduced to a question of age but must be considered in a complex way, taking into account the whole life course as well as the organisational structures in which they take place. The recent transformations in the sector may well reinforce the constraints of profitability and lead *de facto* to an increased risk of premature exit from employment for this already fragile population.

Keywords: adapted workplace, ageing at work, people with disabilities, professional careers, employment policy

La construction des carrières professionnelles dans les processus de vieillissement au travail et sur la fragilisation de populations particulières revêt une importance particulière, spécialement dans un contexte de prolongement des carrières. Les travailleurs en situation de handicap sont naturellement concernés par cette problématique. En outre, les structures organisationnelles propres au secteur du handicap peuvent complexifier davantage leur fin de carrière. Une plongée au cœur des vécus au travail des personnes en situation de handicap est nécessaire, d'abord, pour comprendre leurs situations si particulières, mais aussi, et plus largement, pour permettre de penser le vieillissement de tout travailleur.

Notre article s'organise en trois temps. Il s'agira d'abord de poser le contexte politique, institutionnel et organisationnel dans lequel prend place notre étude, de manière à mieux comprendre à la fois comment les entreprises de travail adapté constituent la pierre angulaire des politiques d'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique et aussi d'en appréhender leur évolution. Puis un cadrage théorique permettra de situer la problématique construite à la croisée des apports de la gérontologie critique et des *disabilities studies*. Cette double perspective théorique place nos propos dans une approche herméneutique et compréhensive, mais également dans une analyse critique des structures. Enfin, dans un troisième temps, nous présenterons les résultats d'une enquête qualitative menée au sein d'une entreprise de travail adapté permettant de mieux saisir les vécus au travail en fin de carrière et d'en cerner les enjeux individuels et collectifs.

Travail et handicap : un contexte politique et organisationnel

Traitement politique du handicap au travail en Belgique

En Belgique, près de 570 000 personnes sont reconnues porteuses d'un handicap en 2011, soit une personne sur 15. En Wallonie, près de 20 % des personnes âgées de 15 à 64 ans peuvent être considérées comme « handicapées », si l'on part du postulat suivant : « toute personne souffrant de déficience entraînant des incapacités produisant une gêne, des difficultés dans sa vie courante et/ou professionnelle peut être considérée comme "personne handicapée du fait d'un environnement non adapté" » (Cepag, 2010, 46). En parallèle, 9 % de la population belge âgée de 15 à 64 ans est en 2019

fortement limitée dans ses activités quotidiennes en raison d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée (Statbel, 2019).

Si la stratégie européenne 2020 a pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 75 % de la population active (20-64 ans) : actuellement, seuls 47 % des personnes en situation de handicap sont en emploi comparés au 72 % ne souffrant pas de handicap dans l'Union (Statbel, 2019). Quant au taux de chômage des personnes handicapées, il atteint 17 % contre 10 % dans la population sans handicap (Statbel, 2019). C'est notamment par le biais d'une politique inclusive fondée sur le développement d'aménagements raisonnables que se construit la lutte contre la discrimination. Ceux-ci peuvent être définis comme « toute modification d'un emploi ou d'un environnement de travail qui est nécessaire pour permettre à une personne handicapée de postuler un emploi, de s'acquitter de ses tâches, de progresser dans ses fonctions ou de suivre une formation » (Union européenne, 2021). Selon le Conseil de l'Union européenne (Directive 2000/78/CE, art. 6), ces aménagements raisonnables tendent à lutter envers toutes formes de discrimination et à « prendre des mesures appropriées en faveur de l'intégration sociale et économique des personnes âgées et des personnes handicapées ».

En Belgique, la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap est comparable à celle de l'Union : leur inclusion sur le marché de l'emploi demeure très faible et se dégrade même au fur et à mesure des années. Ainsi, si en 2012, le taux d'emploi des personnes souffrant d'un handicap atteignait 35 %, alors qu'il était de 42 % dix ans plus tôt. En 2020, il n'est plus que de 23 % (AWIPH, cité par la DH). Ce déficit du taux d'emploi est accru pour les femmes, les jeunes et les seniors, les personnes d'origine étrangère (Statbel, 2019). On assiste donc à une situation de cumul des inégalités. Pourtant, des mesures incitatives existent en Belgique pour lutter contre ces phénomènes discriminatoires. Citons la convention collective n° 26 qui fixe le niveau de rémunération des travailleurs handicapés et prévoit une possibilité d'intervention financière dans le salaire et les charges sociales de ceux-ci ; ou encore l'arrêté royal du 5 mars 2007 qui prévoit que les services publics belges doivent « mettre au travail » des personnes handicapées à concurrence de 3 % de leur effectif global. Malgré ces dispositions, le déficit demeure criant, y compris dans le service public où les 3 % ne sont pas atteints.

Pourtant, la prise en considération de cette problématique du travail des personnes en situation de handicap par les pouvoirs publics est loin d'être récente. C'est ainsi que dès 1963, dans un contexte de plein emploi, le législateur belge crée les « ateliers protégés » pour mettre en activité les personnes en situation de handicap. Conçus pour être de véritables tremplins vers l'emploi, ces structures échouent pourtant dans leur mission : les personnes y travaillant répondent peu aux exigences de l'économie ordinaire et ne parviennent que très rarement à gagner le marché du travail. À cette époque, les rémunérations sont quasi inexistantes et les pouvoirs publics subventionnent complètement le secteur. Dans ces conditions, il s'agit moins d'un emploi que d'une occupation de personnes en situation de handicap (Emmanuelidis, 2004).

Peu à peu, le Législateur, devenu régional¹, va profondément réformer le secteur, en commençant notamment par un changement de terminologie. En 1995, les ateliers protégés wallons deviennent ainsi des « entreprises de travail adapté » (ETA). Derrière cette

1. La répartition des compétences en Belgique est présentée dans l'annexe 1.

terminologie, se cachent de profondes transformations qui correspondent à un véritable changement de paradigme. Il s'agit bien de véritables entreprises (Gérard, 2008) qui, comme leur nom l'indique, doivent répondre aux exigences du marché et donc se couler dans une forme de rentabilité. Subventionnées à hauteur de 65 %, elles doivent trouver les ressources nécessaires au fonctionnement économique, tout en préservant leur vocation sociale.

Une hétérogénéité des ETA qui se décline sur un continuum organisationnel

En 2021, les ETA comptent plus de 10 000 emplois en région wallonne et germanophone, réparties parmi 55 structures. Quatre-vingt-onze pour cent des emplois sont à durée indéterminée et permettent une intégration des personnes en situation de handicap ; 8 500 travailleurs du secteur souffrent ainsi de handicap. Les ETA sont composées de postes de production, ainsi que d'encadrement et de gestion de l'entreprise. La proportion entre travailleurs handicapés et valides y est très différente, et l'on retrouve en majorité des personnes handicapées en production et celles valides dans des postes d'encadrement. Leurs activités se mettent en place selon trois schémas couramment observés : certaines ETA concluent des contrats de sous-traitance avec des entreprises privées ; d'autres travaillent pour leur propre compte et gèrent dès lors l'ensemble du processus de production, de la conception à la commercialisation ; d'autres enfin combinent ces deux formes (Centre d'économie sociale, s.d.).

L'hétérogénéité sectorielle des ETA est manifeste et il est difficile de pouvoir comparer des secteurs aussi différents que le rempaillage de chaises et la mise en caisse de produits alimentaires. À cette diversité sectorielle et professionnelle s'ajoute une diversité organisationnelle. Même si les impératifs économiques s'accompagnent toujours d'une préoccupation inclusive, les ETA se répartissent aujourd'hui sur un véritable continuum en fonction du degré de présence de l'une ou l'autre composante. Ainsi, certaines ETA mettent davantage l'accent sur la productivité et le rendement, d'autres sur leur fonction sociale et intégrative. Ce positionnement dépend notamment du secteur d'activité, du type de travail à fournir, mais surtout des ressources disponibles en dehors du pouvoir politique subsidiant. En effet, certaines ETA peuvent également compter sur d'autres recettes, notamment lorsqu'elles sont incluses dans des structures plus larges ou lorsqu'elles peuvent s'appuyer sur des dons importants.

Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs en ETA

Depuis toujours, on constate une surreprésentation masculine (actuellement 70 %) dans les ETA et l'emploi est réparti dans une vingtaine de secteurs d'activité différents qui vont de l'agriculture ou l'horticulture à l'artisanat et le textile, en passant par la manutention, le nettoyage, la restauration ou encore le conditionnement. La diversité des secteurs renvoie à une diversité des métiers présents, nécessitant plus ou moins de qualifications et de compétences, et à un travail plus ou moins posté. Le secteur productif est nettement majoritaire, mais certaines ETA continuent de développer un travail artisanal, qui s'appuie sur un savoir-faire important.

Parallèlement, on observe un très impressionnant vieillissement de la population en ETA qui s'explique notamment par un accroissement de l'espérance de vie de la population en situation de handicap (Delporte & Chamahian, 2019) [tableau 1]. Ainsi, le pourcentage

Tableau 1 > Pourcentage de travailleurs en ETA par années et par classes d'âge (40 ans et plus)

Âge	2002	2005	2010	2015	2019
De 40 à 49 ans	32,05 %	34,73 %	35,44 %	29,16 %	27,89 %
De 50 à 59 ans	13,63 %	17,92 %	22,96 %	33,85 %	34,86 %
60 ans et plus	1,11 %	1,47 %	3,28 %	5,40 %	6,61 %
Total de 40 ans et plus	46,79 %	54,12 %	61,68 %	68,41 %	69,36 %

Source : données AVIQ non publiées.

des 40 ans et plus dans les ETA s'accroît au fil des années, atteignant près de 70 % de la population en 2019. On constate également une forte augmentation des pourcentages des 60 ans et plus entre 2002 et 2019.

Depuis peu, cette transformation sociodémographique repose également sur un élargissement de la population cible : aux différentes classifications du handicap (OMS, 2001) qui constituaient la population de référence il y a quelques années, s'ajoute à présent un public souffrant de handicap social, c'est-à-dire des personnes ne pouvant entrer dans les canaux de l'emploi traditionnel. Cet élargissement s'accompagne *de facto* d'une redéfinition des objectifs généraux des ETA, mais également d'une transformation du public inscrit dans ces structures. Cohabitent dès lors des travailleurs souffrant de handicaps légers, d'autres plus lourdement handicapés, mais également des chômeurs de très longue durée, sans véritable qualification, mais socialisés dans des univers productifs classiques. Dans un contexte structurel de réduction des dépenses publiques, le jeu se resserre et les ETA doivent garantir la survie de leur structure par différents moyens qui les écartent d'emblée de leur fonction première, intégrative et sociale.

Un double cadre théorique

Parallèlement à une analyse du marché de l'emploi des personnes en situation de handicap, les recherches scientifiques consacrées au lien entre handicap et travail se sont déployées suivant deux orientations spécifiques. Premièrement, de nombreuses recherches ont montré combien l'activité professionnelle était porteuse d'identité pour cette population spécifique (Kabano *et al.*, 2011 ; Lirette *et al.*, 2015), mais aussi combien cette insertion était difficile dans le monde professionnel (Le Roy-Hatala, 2009 ; Beaton *et al.*, 2012). La seconde orientation résulte de la première puisqu'il s'agit de montrer combien les formes de discrimination qui touchent cette population particulière sont multiples et se renforcent mutuellement (Breitenbach, 2004 ; Merzouk, 2008 ; Joly, 2015). Cet article propose une troisième voie en montrant comment les entreprises de travail adapté sont traversées par des logiques organisationnelles qui influent sur les vécus au travail et déterminent les processus de vieillissement de leurs travailleurs.

Le cadre théorique sur lequel repose cette contribution se trouve au croisement entre les *disability studies* (Albrecht *et al.*, 2001) et la gérontologie critique (Baars *et al.*, 2006). Ce double cadrage théorique permet de situer notre problématique à la fois par rapport

aux questions relatives au handicap et à celles liées au vieillissement au travail. Bien que ces deux approches soient relativement proches d'un point de vue conceptuel et même épistémologique, il nous a paru intéressant de les inclure toutes deux dans le raisonnement de manière à montrer une possible synergie conceptuelle.

Le cadre analytique des *disability studies* permet de considérer les situations de vieillissement au travail de la population en situation de handicap d'un point de vue social, culturel et politique plutôt qu'en termes médicaux ou de santé. Le handicap, auparavant invisibilisé de l'étude des rapports sociaux, devient alors un objet de recherche relativement autonome (Bereni *et al.*, 2020). « Les *disability studies* restructurent l'approche du handicap en se centrant sur lui en tant que phénomène social, construction sociale, métaphore et culture, utilisant un modèle de groupe minoritaire. Elles examinent les idées relatives au handicap sous toutes les formes de représentations culturelles tout au long de l'Histoire, et analysent les politiques et pratiques de toutes les sociétés afin de comprendre les déterminants sociaux plutôt que physiques ou psychologiques de l'expérience du handicap » (Albrecht *et al.*, 2001, 58-59). Les apports épistémologiques de ce cadre théorique permettent de sortir d'une vision positiviste et de prôner une approche herméneutique.

Cette première perspective théorique peut être rapprochée des fondements de la gérontologie critique. Ainsi, cette dernière repose sur le postulat à partir duquel le processus de vieillissement résulte d'une combinaison entre les processus structurels, culturels et interactionnels (Baars *et al.*, 2016). Dans cette perspective, il est donc nécessaire de prendre en considération l'influence des forces sociales et politiques qui façonnent l'expérience du vieillissement. Ce cadre théorique intègre à la fois des perspectives structurelles et herméneutiques à l'analyse sociologique, ce qui rompt avec la gérontologie sociale, davantage ancrée dans une approche positiviste et biomédicale. La gérontologie critique, au contraire, insiste sur la prise en compte des subjectivités, des expériences et des significations du vieillissement, mais en lien avec une analyse des structures sociales et des contextes macrosociologiques. Ces réflexions ont émergé au début des années 2000 dans un contexte de transformation du marché du travail, de globalisation de l'économie et de pénétration des logiques néolibérales. Ainsi, l'évolution de la nature du travail et la mondialisation des économies ont des répercussions directes sur les expériences quotidiennes des travailleurs âgés. Les inégalités sont alors perçues comme le résultat d'un parcours de vie individuel, mais inscrites dans un contexte historique donné.

Ces deux courants de pensée présentent dès lors des similitudes importantes qui permettent de les appréhender tous deux dans cet article. En effet, dans cette double perspective théorique, le vieillissement au travail en situation de handicap doit être analysé en fonction des contextes politiques, mais aussi des structures organisationnelles qui en découlent. C'est dans cet entrecroisement que l'on pourra saisir les vécus au travail de cette population fragilisée. Plus exactement, il s'agit de comprendre les modèles organisationnels de fonctionnement pour appréhender les situations de handicap au travail et d'analyser les vécus individuels au regard des structures sociales. Penser à partir du handicap ou penser à partir du vieillissement réduit l'analyse alors que l'entrecroisement des formes de discrimination permet de mieux comprendre les effets cumulatifs de celles-ci.

Méthodologie

Cet article² repose sur la collecte et l'analyse de données récoltées dans une ETA en Belgique francophone qui a la particularité d'être inscrite dans une structure associative de grande ampleur et parmi les plus anciennes à soutenir le travail des personnes en situation de handicap. De ce fait, cette ETA perpétue les valeurs de l'institution, fondées sur la terminologie suivante : *bonté, dignité, solidarité et dépassement de soi*³. Elle hérite d'une histoire de l'accompagnement, qui se traduit notamment par le souhait de préserver d'anciens métiers et savoir-faire, tels que la reliure, la dorure, le cannage et le rempaillage. Cette inscription au sein de l'association sans but lucratif (ASBL) offre également à l'ETA un soutien financier, stratégique et la renommée d'une structure solide.

Après une première rencontre avec la direction, un petit folder a été rédigé présentant les objectifs de la recherche ainsi que le dispositif méthodologique⁴ retenu. Celui-ci a été distribué aux membres du personnel de l'ETA. Une réunion avec l'ensemble des travailleurs a également été organisée pour expliquer le contenu du folder et répondre aux interrogations qui persistaient. Finalement, une dizaine de journées d'observation et vingt entretiens semi-directifs ont été réalisés avec seize membres de l'entreprise. L'observation a consisté en une présence aux tables de travail, ainsi qu'une participation au travail de conditionnement ponctuées de conversations informelles. Les entretiens ont eu lieu durant les heures de travail dans un local de l'entreprise permettant la confidentialité des conversations. La participation aux entretiens s'est faite sur la base du volontariat et selon l'intensité du travail en cours. Durant les journées d'observation, certains des ouvriers et employés disponibles étaient disposés à participer à un entretien individuel, d'autres ont préféré ne participer que ponctuellement à des conversations publiques et informelles, tant individuelles que collectives. La dynamique s'est installée rapidement. Sans évincer l'entièreté des difficultés qui peuvent se poser lors d'entretiens menés avec des personnes en situation de handicap, elle a permis de retenir les personnes manifestant une confiance suffisante envers le processus d'enquête, sa confidentialité et son absence d'incidence néfaste sur les participants. Les entretiens ont été menés avec la direction, l'assistante sociale, le personnel encadrant ainsi qu'avec les ouvriers des différents ateliers de l'entreprise. Nous avons privilégié ici les ouvriers ayant connu plusieurs expériences, de manière à pouvoir comparer des contextes organisationnels différents. La liste et les caractéristiques des personnes interrogées est fournie en [annexe 2](#). Les analyses produites sont le fruit d'une méthodologie qualitative, associant observations participantes et entretiens durant la période de mars à octobre 2020. Leur nombre, fréquence et modalités sont adaptés à la crise sanitaire de la Covid-19 survenue durant l'enquête. Celle-ci est suspendue durant la fermeture temporaire de l'ETA. L'ambiance de travail s'y est vue modifiée par les mesures sanitaires : un effectif limité et une certaine inquiétude envers la crise sanitaire et son incidence financière sur les salaires et l'entreprise.

2. Cet article s'inscrit dans le cadre du projet *PATH – Parcours de vie travail et handicap* – financé par le FNRS belge. Il est le fruit du dialogue et de l'analyse conjointe de ses deux autrices. Les données ont été récoltées par Amélie Pierre.

3. Par souci de confidentialité, le nom de l'ETA n'est pas mentionné.

4. Celui-ci a été validé par le comité d'éthique de notre université.

Un vieillissement détaché de l'âge

Les enquêtes européennes portant sur les conditions de travail montrent très clairement combien l'état de fatigue augmente significativement avec l'âge (Vendramin, Valenduc, 2013). Ces données viennent renforcer de nombreuses enquêtes sectorielles (Koller et al., 1990 ; Loriol, 2012 ; Dubois et al., 2020) qui mettent en évidence combien les fins de carrière sont traversées par un état de fatigue physique ou mental qui peut conduire à une éviction prématurée du marché du travail. Ce constat se vérifie au sein des ETA également, et de manière plus précoce encore, le travailleur souffrant déjà d'un handicap, d'une maladie ou d'une restriction de ses capacités physiques.

Dans ces situations, rares sont les travailleurs qui atteignent l'âge légal de la retraite. Bien souvent, la maladie ou le handicap contraignent déjà les parcours professionnels et limitent de fait la durée en activité. Le parcours professionnel est alors scandé par ces différentes limitations qui, bien souvent, évoluent défavorablement, pouvant aller jusqu'au décès du travailleur avant l'âge légal de départ en retraite. Dans une entreprise d'une cinquantaine d'employés, la directrice constate avoir eu très peu de départs en retraite au cours de sa carrière.

« Parce que la personne est fa-ti-guée ! Elle a sa fragilité ! Et en vieillissant, elle est d'autant plus présente et donc souvent des personnes sont parties en prépension quand elles ont pu. Et malheureusement aussi, des décès. Le handicap, par-dessus des cancers, etc. Il y a une fragilité qui est là et donc, on a eu aussi des décès de personnes un peu plus âgées. » (Directrice)

En France, dès les années 1980, le phénomène de perte de motivation et de fatigue des ouvriers en Esat (établissement et service d'aide par le travail) de plus de 40 ans a donné lieu à une interrogation sur le vieillissement de la personne handicapée (Guyot, 2017, cité par Schnitzler, 2019). Il se caractérise par le fait de vivre des « changements physiques et psychologiques associés au vieillissement (fatigue, raideur corporelle, perte de mémoire, recherche du calme, etc.) » (Schnitzler, 2019). Le vieillissement est ainsi considéré comme un processus qui peut atteindre très jeune une personne en situation de handicap. En effet, il peut apparaître 15 à 20 ans après la survenue du handicap (Reverte, 2018) et être ainsi considéré comme intrinsèquement lié à son caractère précoce.

Le handicap et le vieillissement sont perçus par les encadrants de l'ETA comme deux aspects interdépendants qui entraînent des conséquences sur l'état de santé de l'ouvrier. La prise en charge de l'ouvrier et l'adaptation du travail sont par conséquent pensés à partir du handicap de l'individu tel qu'il évolue dans le temps. Selon le personnel de direction et d'encadrement, le vieillissement de l'ouvrier est très variable dans une ETA. Chaque situation est ainsi considérée comme étant unique. Elle dépend de l'état de santé physique et psychique de chaque individu. Qui plus est, la situation de chacun est impermanente, car le handicap et l'état de santé sont susceptibles d'évoluer fortement dans diverses directions : une dégradation, une amélioration ou l'apparition de symptômes et de difficultés neuves. C'est bien en cela que la vulnérabilité caractérise les carrières de ces ouvrières et ouvriers. On perçoit ici toute l'importance de la notion de parcours de vie dans la prise en charge du vieillissement. Il ne s'agit pas seulement d'appréhender la situation à un moment t , mais bien de l'inscrire dans un parcours vie qui inclut les dimensions professionnelles, médicales, familiales et sociales.

« *Donc, le vieillissement ce n'est pas que je ne le perçois pas mais c'est un accompagnement qui n'est pas plus spécifique qu'un jeune qui débarque et qui commence à travailler. On fait attention aussi à sa santé.* » (Assistante sociale)

Lors des entretiens, les propos des ouvriers confirment cette perception inclusive du vieillissement et du handicap. Perçoivent-ils des difficultés et des spécificités particulières en lien avec le vieillissement ? Systématiquement, la réponse est négative. Certains évoquent les personnalités des travailleurs, d'autres les facultés et limites physiques et intellectuelles de chacun. Aucun n'a souligné de particularité liée à l'avancée en âge sans l'inscrire dans la trajectoire spécifique de l'individu et de son handicap.

Ainsi, le vieillissement se voit déconnecté de l'âge avancé de l'individu. Il devient un des processus d'évolution de la personne handicapée à tout moment de sa vie. On peut ainsi aisément comprendre pourquoi les encadrants de l'ETA considèrent que le vieillissement du travailleur handicapé dépend du type de handicap, de son importance et de son évolution, mais également des conditions de vie et de prise en charge de la personne et ce, notamment dans le cadre professionnel. Lorsque la dimension temporelle est mise en évidence, il ne s'agit pas seulement du lien à l'ancienneté du handicap mais également de l'ancienneté dans l'entreprise :

« *Énormément de gens, à un moment donné, dans leur vieillissement et pas seulement de l'âge mais de l'âge de travail aussi : depuis combien d'années ils sont chez nous. Les années de boulot... C'est une fatigue aussi hein cela... Que ce soit dans le milieu ordinaire ou ici. On peut avoir une personne qui est venue travailler à 20 ans et qui a 20 ans d'ancienneté. Ça fatigue.* » (Assistante sociale)

La déclinaison de la prise en charge de l'état de fatigue va différer d'une structure à l'autre en fonction des possibilités d'adaptation du poste de travail, mais aussi des contraintes de rentabilité qui pèsent sur l'ETA. La compréhension et la bienveillance vont dicter les comportements lorsque la pression financière n'est pas trop excessive. Il s'agit d'accompagner le travailleur pour qu'il puisse retrouver un état de santé compatible avec son activité professionnelle et son handicap.

Des fins de parcours au prisme du continuum organisationnel

Les modalités d'accompagnement des personnes en situation de handicap exercent une influence sur leur vieillissement (Reverte, 2018). Au cours des entretiens, tant les ouvriers que les membres de la ligne hiérarchique ont souligné l'influence déterminante du type de prise en charge du travailleur sur son état de santé physique et psychique, l'état de fatigue, la baisse de motivation et le vieillissement. Plusieurs aspects spécifiques ont été systématiquement mis en évidence par les travailleurs de l'ETA au cours des entretiens : la culture organisationnelle et, en particulier, la position de l'entreprise envers les besoins médicaux des ouvriers, les postes de travail (travail « à la chaîne » ou travail « aux tables »), la cadence (importance et imposition), la pénibilité des tâches ainsi que la manifestation d'attention et de reconnaissance de la ligne hiérarchique en lien avec les questions d'adaptation, de productivité et de contrôle du travailleur.

Lors des entretiens avec les travailleurs handicapés, l'élément principal mis en évidence est l'attention de l'organisation envers leur état de santé et les besoins qui en découlent. Les ouvriers soulignent tous l'importance d'une direction ouverte à leurs problèmes de santé. Le cas d'Edouardo est exemplatif. Il a postulé dans plusieurs ETA plus « productiviste » au sein desquelles le travail est réalisé « à la chaîne ». Il estime ne pas avoir été retenu à cause de ses besoins en termes de suivi médical. Étant atteint d'une thalassémie majeure, il a besoin de transfusions de sang et, ponctuellement, d'exams de contrôle afin de surveiller l'évolution de la maladie.

« -J'ai toujours eu des difficultés à trouver du travail partout où j'allais à cause de mes problèmes de santé. Parce que moi, toutes les trois semaines, il faut que je m'absente au moins un jour et ça ne plaisait pas. [...] Moi je disais que j'avais ce problème-là. À la limite [mon seul besoin], c'est faire un horaire adapté. Ils disent : comme tous les travaux, c'est nécessaire d'être toujours présent.

- Ici, ça n'a jamais posé de problème ?

- Non ! Si même demain je dois aller à l'hôpital et que je demande... j'ai ma journée. »

Les vécus au travail des personnes en situation de handicap sont fortement conditionnés par le positionnement de l'ETA au sein du continuum organisationnel précédemment décrit. Tout au long de sa carrière, le travailleur sera soumis à des pressions au travail qui dépendent étroitement de ce positionnement. Dans ces conditions, il est intéressant de constater que la fin de carrière, et plus largement le vieillissement au travail, va alors être vécu différemment selon les situations. En effet, au-delà des conditions d'exécution du travail en lien avec la fatigue générée, il s'agit d'une conception différenciée du vieillissement en relation avec le handicap.

Lorsque le curseur penche davantage vers l'intégration sociale et la bienveillance, le sens donné au vieillissement s'inscrit dans un prolongement des problèmes déjà rencontrés par le travailleur et doit alors être pris en charge dans une globalité. Le vieillissement n'est pas traité en tant que tel, mais littéralement intégré dans une prise en charge sociale et inclusive du travailleur. Il s'agira alors d'aménager le poste de travail, de changer la tâche du travailleur ou de préconiser un mi-temps médical, tout comme on le ferait dans le cadre de la prise en charge de sa situation de handicap. Le vieillissement n'existe alors que par le prisme du handicap, enlevant par là la spécificité de celui-ci. On se retrouve alors dans un processus cumulatif où chaque restriction est prise en charge, non pas spécifiquement en fin de carrière, mais bien tout au long de la carrière.

« Ce qu'on peut faire nous, c'est pointer la personne plus âgée et en âge de travail aussi. Et on n'adapte même pas... Ce n'est pas adapter, c'est la conscience humaine. Si une personne ne sait plus beaucoup aller debout, l'encadrant va la mettre à des postes assis. Parce qu'on a pas du tout encore le système de productivité comme dans les autres ETA. (...) Je pense que cette variation et le fait que les encadrants ne sont pas derrière à les presser, améliore la fin de carrière de quelqu'un. » (Assistante sociale)

L'attention envers le travailleur importe également lorsqu'il est question du temps de travail. Dans cette perspective, le recours à une réduction temporaire de celui-ci permet une forme de régulation institutionnelle. Il s'agit de proposer un mi-temps médical qui procure une forme de compensation salariale pour le travailleur écarté partiellement de l'atelier. Selon l'assistante sociale :

« *Moi, le seul accompagnement que je peux faire, c'est voir avec elle [la salariée] et le médecin. Il faut peut-être un mois ou deux de tranquillité et peut-être revenir en mi-temps médical. Et tous les gens que j'ai fait mettre en mi-temps médical font un bon mi-temps médical. J'ai inventé une phrase, j'en suis fière : il vaut mieux un bon mi-temps médical qu'un mauvais temps plein. Mais je n'oblige à rien.* »

Les membres de la ligne hiérarchique interviewés (personnel d'encadrement, assistante sociale, directrice) soulignent l'importance d'être attentif à l'état de santé des travailleurs telle qu'il se manifeste dans son état général. Ainsi, un accompagnateur exprime avec préoccupation le constat répété de « pénibilité » d'un ouvrier au travail.

« *Bah, voilà, Fabrizio, il a énormément de mal les après-midis quoi. Il est là, on lui a déjà proposé un mi-temps médical, tu vois, pour un petit peu... et il ne veut absolument pas perdre de l'argent. Mais je vois bien qu'il est au bout quoi. Il est au bout. Et moi, je l'ai connu, il avait 40 ans quand je suis arrivé quoi, donc voilà. Là, il est près de la pension, mais il ne veut absolument pas diminuer son temps. Et nous, c'est pour le confort personnel, ce n'est pas par souci d'économie quoi. C'est dans son intérêt à lui, mais... [...] nous, on voit bien qu'il est dans la pénibilité tous les après-midis.* »

L'attention envers la santé de l'ouvrier, la proposition spontanée de réduction du temps de travail mais également la manière de la formuler ont une importance.

« *Pour en arriver à la fin de carrière ou, en tout cas, aux quelques années qui précèdent, où nous avons des travailleurs qui sont plus fatigués que d'autres. Et là, l'assistante sociale évalue ou pas si, s'il veut passer à mi-temps. Pour certains, ils ne veulent absolument pas passer à mi-temps mais cela devient ingérable parce que sur le lieu de travail, cela ne va plus du tout. Alors, on fait intervenir la médecine du travail. On a eu un cas d'une personne à la reliure qui perdait la vue. Dans un premier temps, je lui dis "écoute, il y a des travaux, il faut faire très attention car tu relies à l'envers, tu mets les feuilles à l'envers. Est-ce que tu vois encore les feuilles ?". Donc il faut y aller très doucement, car un handicap qui s'accroît à la fin d'une carrière, il faut aussi le gérer.* » (Directrice)

Julien a connu deux ETA qu'il oppose spontanément à plusieurs reprises au cours de l'entretien. Il a travaillé quatre années dans la première, une entreprise de travail « à la chaîne ». Il décrit le travail comme étant pénible et stressant. Il qualifie la gestion du personnel de « dure », « froide », fondée sur la rentabilité et le contrôle. Lorsque cette ETA a temporairement fermé, il a retrouvé un emploi au sein de la seconde. Ses propos confirment ceux de la direction : la reconnaissance et le ton adopté importe.

« *– Si tu as un problème, tu peux en parler avec les gens : Melinda [assistante sociale dans l'ETA], Hélène [directrice de l'ETA], même avec Tim [encadrant de l'atelier dans lequel travaille Julien]. [...] Attention, si tu travailles avec quelqu'un qui t'écoute ou qui te dit, je n'en ai rien à foutre, fous-moi la paix, ça change quoi. À X [première ETA], c'était plus, ben non, faut avancer. [...]*

Là-bas, il y avait un quota. Ils avaient une feuille. Il y avait plusieurs équipes. Par équipe, il y avait un surveillant. Il avait une feuille et il fallait faire autant par jour, de bouteilles d'eau, de beurre, etc. Ça se compte automatiquement. Lui, remplissait la feuille pour dire qu'on avait fait autant.

– **Et si tu ne faisais pas le quota ?**

– Ben, on était engueulés entre guillemets. On te disait : "il faut aller plus vite". »

En particulier, le travail à la chaîne représente une pression très importante pour les ouvriers. Julien indique notamment s'être « bloqué le dos », avoir été en invalidité durant deux mois et demi à force d'exécuter le même geste à un rythme soutenu. Alors que dans son entreprise actuelle, jamais. Il souligne spontanément la pression que représente la cadence du travail à la chaîne.

« C'est vraiment différent. Tu dois être tout le temps prêt à suivre la cadence de la machine. Ici, quand tu mets sous film, c'est toi qui imposes la cadence à la machine et ce n'est pas la machine qui t'impose la cadence. Et c'est quand même fatigant ça. Une heure ou deux, ça va. Mais huit heures d'affilée, cinq jours de suite. Le samedi, tu es cassé. »

La machine imposant le rythme, elle enjoint à l'ouvrier d'être constamment prêt et de s'adapter constamment à son rythme. Une cadence et une incitation à une productivité contrôlée qui induisent également un stress.

Edouardo a également connu plusieurs ETA. Il a fait des essais dans cinq ETA plus productivistes. Aucune n'a retenu sa candidature. Comme Julien, il adopte spontanément une position critique envers ces ETA, car il estime qu'elles s'adaptent peu aux besoins individuels des ouvriers en situation de handicap.

« Il y a des ETA, pour moi hein... qui travaillent plus comme des sociétés normales. Comme là où j'avais été à Y, là c'était daille daille daille... [...], c'était à la chaîne. Et franchement, c'est un rythme élevé. »

C'est au vu de ce rythme qu'il estime ne pas avoir été retenu.

« Une fois, ils disent qu'ils ne cherchaient pas. Une fois, ils disent que je ne convenais pas, que je n'étais pas rapide, que je n'allais pas assez vite. Mais... il faut le temps d'apprendre... Comment je peux aller vite en un semaine d'essai. Il faut le temps d'apprendre... »

Les questions de considération reviennent fréquemment dans les propos de ceux qui ont connu d'autres ETA. Ainsi, Julien estime que la manière de s'adresser à un ouvrier importe pour son bien-être au travail.

« – Déjà, quand je parle avec mon chef, Émile. Je suis avec un ami, je ne suis pas avec mon chef. Là [dans la première ETA], le chef, c'est le chef ! Et l'ouvrier, c'est l'ouvrier, ça se voit !

– **Dans la manière de parler ?**

– De parler, de donner des ordres... C'est normal de donner des ordres, mais il y a la façon de donner des ordres. Même comme Émile, Thierry, tout le monde. Je m'entends bien avec tout le monde ici. Il y a une ambiance de respect et c'est fort familial [dans la seconde ETA]. »

Selon lui, le résultat de cette logique organisationnelle est qu'en passant une carrière dans cette entreprise, il « aurait été tout cassé ». Inversement, dans son entreprise actuelle, « il se sent considéré par la direction ». Et, en fin de carrière, il dit se sentir franchement bien au travail.

« Bah, moi je pense qu'il y a beaucoup de gens qui ont été dans d'autres ETA et qui ont débarqué ici et qui se sont dit : "c'est pas possible quoi, moi j'ai travaillé dans des ETA, je me demande comment je suis resté aussi longtemps là-bas quoi". De par toute la structure lourde qui leur tombe sur la tête quand ils rentrent là, les cadences, les gens derrière toi, ce ne sont pas des brigadiers, ce sont des moniteurs, mais qui font vraiment un job de brigadiers, qui surveillent et qui sont tout le temps dans leur dos.

Voilà quoi, si tu prends Z, ils font des palettes. Bah, c'est principalement des gens qui ont des problèmes d'ouïe, enfin qui sont tout à fait valides comme toi et moi. Et il y a un compteur avec les palettes qui sortent quoi. Et tu es toute la journée avec des clouteuses pneumatiques et tu y vas quoi. Donc, on n'est pas du tout dans le même... et c'est aussi des ateliers protégés, donc... »

Lorsque le curseur bascule davantage vers un souci de productivité et de rendement du travailleur, la gestion de la fin de carrière prend tout son sens et renvoie directement aux problématiques classiquement rencontrées dans les entreprises. La diminution des postes dits « légers », une forme d'intensification du travail ou le nombre croissant de troubles musculosquelettiques pèsent sur les vécus des fins de carrière. Dans ce sens, le vieillissement au travail se surajoute à la situation de handicap et contraint fortement ces fins de carrière : il joue comme un facteur amplificateur qui renforce les restrictions et les contraintes des situations de handicap.

Conclusion

La question du vieillissement au travail des personnes en situation de handicap se pose aujourd'hui avec acuité, notamment dans les structures organisationnelles qui leur sont dédiées. En Belgique, la situation est particulièrement claire, l'augmentation de l'âge, année après année, des travailleurs en ETA est établie sur le long terme. Ce vieillissement peut être considéré comme l'une des conséquences de l'augmentation de l'espérance de vie des personnes en situation de handicap, mais également comme une forme possible de reclassement de travailleurs ne pouvant plus exercer une activité professionnelle sur le marché du travail classique. C'est alors tout un pan de l'économie qui est confronté de plein fouet par les questions traditionnelles de la gestion des fins de carrière, rencontrant à la fois les problématiques liées au vieillissement au travail, mais aussi à des questions spécifiques liées aux secteurs, aux métiers et aux entreprises.

Penser le vieillissement au travail à partir des situations de handicap permet d'acter certaines considérations inhérentes à toute fin de carrière, mais avec davantage de visibilité. C'est ainsi qu'indubitablement, les parcours de vie scellent les destins au quotidien, dans une nécessaire prise en considération des évolutions de la maladie mais plus largement de tout événement de l'existence. Dans ce sens, l'âge se détache du vieillissement parce qu'il n'est plus le seul élément pertinent pour comprendre les vécus au travail. D'autres paramètres interviennent et recomposent la compréhension des parcours professionnels. On perçoit ici l'intérêt de considérer l'ensemble des parcours professionnels pour aborder les questions liées au vieillissement au travail. La recomposition professionnelle s'impose alors que le handicap s'installe.

Mais plus encore, notre article met en évidence l'importance des structures organisationnelles dans la compréhension des fins de carrière de travailleurs en situation de

handicap. Le continuum organisationnel qui définit les ETA aujourd'hui montre en effet toute la fragilité du système. Les impératifs de rentabilité auxquels sont soumises certaines ETA, sans doute malgré elles, renforcent les vulnérabilités et font peser sur les travailleurs âgés les contraintes d'un travail fatigant, lourd et pénible, mais en les exacerbant du fait même de la maladie. Dans ce sens, la transformation sociodémographique à laquelle le secteur est soumis depuis quelques années, avec l'arrivée d'un public en situation de handicap social bouleverse le fonctionnement organisationnel et contraint les travailleurs atteints de handicaps sévères à une forme d'éviction définitive de l'ETA, soit par un arrêt complet de l'activité professionnelle, soit par un déplacement vers des ETA plus à même de les accueillir.

Il est troublant de noter, au travers de l'analyse, combien les conditions politiques structurantes de ces organisations entraînent des conséquences à de multiples niveaux. Elles induisent des logiques organisationnelles. Elles affectent les ambiances de travail, la convivialité et l'équilibre au niveau méso-social. Elles ont *in fine* une influence importante sur les ouvriers, sur leur état de santé physique et psychique et, subséquemment, sur leur handicap et leur vieillissement.

Bibliographie

Albrecht, G.L., Ravaud, J.F. & Stiker, H.J. (2001). L'émergence des *disability studies* : état des lieux et perspectives *Sciences sociales et santé*, 19 (4), 43-73.

Baars, J., Dannefer, D., Phillipson, C. & Walker, A. (eds.) [2006]. Aging, globalization, and inequality: The New Critical Gerontology (1st ed.). Routledge [en ligne].
<https://doi.org/10.4324/9781315225111>

Beaton, A., Kabano, J. & Léger, M. (2012). How Do Employers View People with Disabilities in the Labour Market? *Développement Humain, Handicap et Changement Social/Human Development Disability, and Social Change*, 20 (3), 25-39 [en ligne].
<https://doi.org/10.7202/1086598ar>

Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre*. Bruxelles, De Boeck Supérieur.

Breitenbach, N. (2004). Le triangle âge-travail-handicap. *Gérontologie et société*, 27 (110), 131-145 [en ligne].
<https://doi.org/10.3917/g.s.110.0131>

Cepag (2010). Étude statistique sur les inégalités à l'emploi en Wallonie [en ligne].
https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/inegalites_a_emploi.pdf

Delporte, M. & Chamahian, A. (2019). Le vieillissement des personnes en situation de handicap. Expériences inédites et plurielles. *Gérontologie et société*, 41 (159), 9-20 [en ligne].
<https://doi.org/10.3917/g.s1.159.0009>

- Dubois, T., Martinache, V., Butruille, A., Lefebvre, A., Lefevre, L. & Dubois, S. (2020).** Approche pluridisciplinaire et enjeux santé travail des métiers du maintien à domicile. *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, 81 (5), 569-570.
- Emmanuelidis, S. (2004).** Objectifs sociaux et impératifs de rentabilité économique dans les entreprises de travail adapté. *Reflets et perspectives de la vie économique*, XLIII, 3, 87-95.
- Gérard, M. (2008).** Travail adapté, entre économie et qualité de vie. *La revue nouvelle*, 3, 60-63.
- Guyot, P. (2017).** Avancée en âge : de la construction d'une problématique à l'élaboration de réponses adaptées. Dans G. Zribi (dir.), *Le vieillissement des personnes handicapées mentales* (pp. 57-72), Rennes, Éditions de l'École nationale de la santé publique.
- Joly, L. (2015).** *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Paris, Dalloz (coll. Nouvelle bibliothèque de thèses), 500 p.
- Kabano, J. & Beaton, A.M. (2011).** Le marché du travail vu par des personnes ayant des incapacités : une étude de leurs représentations sociales. *Développement humain, handicap et changement social*, 19, 109-126.
- Koller, M., Kundi, M., Haider, M., Cervinka, R. & Friza, H. (1990).** Changements survenus en cinq ans dans la vie familiale, la satisfaction et la santé de travailleurs postés. *Le Travail Humain*, 53 (2), 153-174.
- Le Roy-Hatala, C. (2009).** Le maintien dans l'emploi de personnes souffrant de handicap psychique, un défi organisationnel pour l'entreprise. *Revue française des affaires sociales*, 301-319 [en ligne].
<https://doi.org/10.3917/rfas.091.0301>
- Lirette, S., Kabano, J., Gaucher, C. & Beaton, A. (2015).** Handicap et monde du travail : pratiques et perceptions. *Reflets*, 21 (2), 131-160.
- Loriot, M. (2012).** Stress au travail et âge : la construction sociale des vulnérabilités dans la police et à l'hôpital. Dans S. Le Garrec, *Le travail contre la santé ?* (pp. 97-118), L'Harmattan.
- Merzouk, R. (2008).** Travail, handicap et discrimination : lorsque le travail devient aussi un espace de production du handicap. *Reflets*, 14 (1), 155-181.
- Organisation mondiale de la santé (OMS) [2001].** International classification of functioning, disability and health (ICF) [en ligne].
<https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
- Reverte, K. (2018).** Les salariés handicapés et leur vieillissement. *Journal de droit de la santé et de l'assurance maladie (JDSAM)*, 18, 19-19 [en ligne].
<https://doi.org/10.3917/jdsam.181.0019>

Schnitzler, M. (2019). Handicap, vieillissement et vieillesse. Revue de la littérature à partir de la France. *Gérontologie et société*, 41 (159), 45-60 [en ligne].
<https://doi.org/10.3917/g1.159.0045>

Statbel (la Belgique en chiffres) [2019]. Les personnes handicapées travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel [en ligne].
<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-travaillent-beaucoup-plus-souvent-temps-partiel>

Vendramin, P. & Valenduc, G. (2013). Le vieillissement au travail. Courrier hebdomadaire du CRISP, 2185, 5-44 [en ligne].
<https://doi.org/10.3917/cris.2185.0005>

Annexe 1 > Répartition des compétences des pouvoirs publics en matière de handicap en Belgique

Les différents niveaux d'intervention des pouvoirs publics en Belgique	
Fédéral	Allocations Réadaptation fonctionnelle Réductions fiscales et tarifs sociaux Protection juridique Sécurité sociale
Communautaire	Enseignement spécial et intégré Sport pour personne handicapée
Régional	Accessibilité bâtiments publics Avantages en matière de logement social Transport des personnes à mobilité réduite Accueil et hébergement Formation et emploi Aide matérielle

Source : AWIPH, http://www.awiph.be/AWIPH/handicap_handicap_Belgique/niveaux_pouvoir/index.html

Annexe 2 > Caractéristiques des interviewés

Interviewés en position de gestion du personnel

1. Hélène, directrice
2. Mélinda, assistante sociale
3. Tim, encadrant atelier conditionnement
4. Félicien, encadrant atelier reliure
5. Luc, responsable commercial

Interviewés ouvriers/ouvrières en situation de handicap

6. Vivienne, 65 ans, atelier conditionnement, 44 ans d'ancienneté dans l'ETA, aucune autre expérience, handicap mental, temps plein.
7. Julien, 52 ans, atelier mailing, 23 ans d'ancienneté dans l'ETA, 4 ans d'expérience dans une autre ETA, temps plein, déficience visuelle.
8. Claire, 49, atelier conditionnement, 2 ans d'ancienneté dans l'ETA, expérience dans le secteur ordinaire de technicienne de surface et expériences dans la restauration, allergies au niveau mains, temps plein.
9. Anne, 57 ans, atelier conditionnement, 30 ans d'ancienneté dans l'ETA, aucune autre expérience, handicap mental, temps plein.
10. Paolo, 52 ans, atelier conditionnement, 24 ans d'ancienneté dans l'ETA, carrière antérieure dans le secteur de la construction, handicap physique non précisé, temps plein.
11. Vincenzo, 51 ans, atelier conditionnement, 1 an d'ancienneté dans l'ETA, entièreté de la carrière antérieure dans le secteur ordinaire ferme, sonorisation, carrosserie, handicap visuel, temps plein.
12. Abdel, 37 ans, atelier conditionnement – déchèterie, 17 ans d'expérience à l'ETA, aucune expérience antérieure, handicap mental, temps plein.
13. Thierry, 56 ans, atelier conditionnement – déchèterie, 5 ans d'ancienneté dans l'ETA, carrière d'ouvrier peu qualifié et de contrat précaire, retard mental, temps plein.
14. Edouardo, 35 ans, atelier reliure dorure, 18 mois d'ancienneté à la lumière, différents stages dans d'autres ETA sans engagement, expérience restreinte dans la restauration, anémie héréditaire, temps plein.
15. Fanny, 38 ans, atelier relire, 7 mois d'ancienneté à la l'ETA, expérience ponctuelle de secrétariat dans l'immobilier, trouble de la personnalité, mi-temps.
16. Romane, 53 ans, atelier conditionnement, 8 ans d'ancienneté à l'ETA, courte expérience de technicienne de surface et longue période d'incapacité de travail, handicap moteur, temps plein.