

# De l'Avenir pour les Ateliers du Monceau

De la réparation de palettes en bois en 1985 à la fabrication de caisses et chalets ; de la scierie de Tilff à l'installation dans le parc industriel de Grâce-Hollogne, les Ateliers du Monceau et de l'Avenir offrent de l'emploi aujourd'hui à plus de 120 personnes.

Entretien avec Marvin Vanhoef, technico-commercial à l'Atelier de l'Avenir, sur le quotidien d'une entreprise pas comme les autres.

## Quelles sont les difficultés que votre entreprise peut rencontrer lors d'un appel d'offres ?

Notre but social est de fournir du travail principalement à des personnes sourdes ou malentendantes. Face au marché, nous pouvons tomber sur différents interlocuteurs qui sont plus ou moins sensibles à la philosophie de l'entreprise. Mais nous constatons un intérêt grandissant pour notre secteur, notamment via les marchés publics qui peuvent incorporer des clauses sociales dans les cahiers de charges.

Malheureusement, il nous arrive encore de rencontrer des a priori négatifs. Si les personnes qui travaillent pour nous ont une déficience, cette dernière ne se situe en aucun cas au niveau de leurs compétences. Nous nous sommes lancés dans le secteur de la construction<sup>1</sup> en ossature bois préfabriquée parce que les personnes sourdes ont une motivation

prononcée pour ce travail de précision qui peut être mise à profit. Dans l'interaction avec d'autres corps de métiers, la communication peut s'avérer plus complexe. Donc, il y a toujours une personne pour assurer la bonne communication.

**Si les personnes qui travaillent pour nous ont une déficience, cette dernière ne se situe en aucun cas au niveau de leurs compétences.**

Cependant, il reste plus aisé pour nous de réaliser un maximum d'opérations en atelier. Cette difficulté ne nous a cependant jamais freinés. Nous venons de réaliser une construction de 1.000 m<sup>2</sup>. Avec une bonne coordination, tout s'est bien déroulé.

## Des Ateliers du Monceau à l'Atelier de l'Avenir, quelle transition ?

Les Ateliers du Monceau sont, à la base, une initiative de parents sourds qui date de 1985. Au sein de l'APE-DAF (Association Francophone de Parents d'Enfants Déficiants Auditifs), Albert Ghysens, entouré et aidé par des amis, a initié le premier conseil d'administration de l'A.S.B.L. L'effec-

tif était constitué de sept ouvriers sourds et d'un responsable d'atelier. L'activité consistait en la réparation de palettes en sous-traitance au sein d'une scierie de Mery-Tilff située dans le parc artisanal du Monceau.

Depuis, les choses ont changé : déménagement vers un site plus important, création d'une filiale, diversification des activités... Si, aujourd'hui, les moyens, les infrastructures, les machines, le personnel, etc. ont évolué, l'entreprise et sa filiale n'en conservent pas moins leur finalité sociale.

L'entreprise a réalisé ces dernières années d'importants investissements en matière de machines et d'outillages. Leur utilisation crée une valeur supplémentaire en matière de savoir-





**Avec l'expérience, nos ouvriers sont devenus des experts et nous accordons une importance particulière à leurs commentaires.**

faire pour notre personnel sourd et malentendant qui est, dès lors, formé en fonction.

#### **Comment s'organisent les formations des travailleurs ?**

La formation du personnel ouvrier se concentre sur différents éléments :

- formation et sécurité au travail (organismes extérieurs) ;
- écolage des nouveaux par des travailleurs plus anciens ;
- alphabétisation pour les entendants (organisme extérieur) ;
- alphabétisation pour les sourds et par les sourds en langue des signes.

De manière générale, les formations se déroulent durant les heures de

travail et sont adaptées en fonction des groupes. Dans nos ateliers, la bonne ambiance règne. Les ouvriers bénéficient de conditions de travail

difficiles à obtenir sur un chantier traditionnel. Tout le monde apprend la langue des signes pour pouvoir communiquer et ainsi, ne délaissier personne.

#### **Une journée de travail type**

À 7 h 30, la journée commence par un briefing des tâches à accomplir et des éléments à réaliser en production. Il s'agit essentiellement d'une réunion de coordination et de relégation des difficultés pour les résoudre. C'est un moment important parce qu'en plus, avec l'expérience, nos ouvriers sont devenus des experts et nous accordons une importance particulière à leurs commentaires. La journée se passe, entrecoupée de trois pauses et le personnel termine la journée à 16 h 30.

Bien souvent, les ouvriers sont amenés à poser devant les caméras. Avec

De gauche à droite :

- Gaëtan Duyckaerts, responsable gestion & engineering (Atelier de l'Avenir) ;
- Patrick Chalembourg, magasinier (Ateliers du Monceau) ;
- Alain Klinkenberg, administrateur délégué de l'Atelier de l'Avenir & directeur général des Ateliers du Monceau ;
- Kemal Gulirmak, menuisier qualifié (Ateliers du Monceau) ;
- Frédéric Verdin, chef de projet (Atelier de l'Avenir)

nos récents développements, nous avons été souvent approchés pour faire découvrir nos installations, notre personnel, nos réalisations...

#### **Pour tout savoir**

Les Ateliers du Monceau et l'Atelier de l'Avenir pratiquent le bilinguisme : français – langue des signes.

« Avec des partenaires renommés, et une volonté de fer de développer, non seulement CIMEDE, mais aussi l'économie sociale, nous mettons toutes les chances de réussite de notre côté. »

*Propos recueillis par Marie-Rose Ricatti*

1. Construction selon le principe CIMEDE : Constructions Industrielles de Maisons Évolutives Durables et Economiques. En 2014, CIMEDE 2 a été créé avec l'aide de la Région wallonne.



**Atelier de l'Avenir s.c.r.l.f.s.**  
Rue de Wallonie, 16c  
4460 GRÂCE-HOLLOGNE  
[www.atelier-de-lavenir.be](http://www.atelier-de-lavenir.be)  
[www.cimede.be](http://www.cimede.be)

