

Rolf Glauser, Fondation Transfair, Thoune

«Notre mission première est de créer des emplois»

Rolf Glauser est, dans les faits, le directeur d'une entreprise tout à fait normale, qui fait partie des quinze plus grandes de l'Oberland bernois. Plus surprenant, en revanche, est le fait qu'une grande partie de ses 300 employés perçoivent une rente AI. M. Glauser, qui a déjà dirigé diverses entreprises, nous dit ce qui distingue la sienne des autres sociétés et ce qui n'en diffère pas. **Interview: Daniela Baumann**

Monsieur Glauser, quel type de personnes travaillent au sein de l'entreprise sociale Transfair?

Rolf Glauser: Nos collaborateurs reçoivent une rente AI en raison d'affections psychiques et ont eu des parcours très variés. Parmi eux, on trouve aussi bien des universitaires et d'anciens patrons d'entreprise que des gens sans formation. Nous avons aussi quelques jeunes, certains de moins de 20 ans.

A côté des emplois protégés, Transfair offre aussi quelque 50 postes de travail normaux. Dans quels domaines?

D'une part, nous fournissons diverses prestations pour les entreprises: nous nous occupons, par exemple, de magasins en ligne, fabriquons des filets contre les chutes de pierres et personnalisons les matériaux les plus divers grâce à la technique du laser. D'autre part, nous faisons partie des plus grandes sociétés de gastronomie de Thoune et exploitons six restaurants ainsi qu'un service de catering. Pour toutes ces activités, nous avons besoin d'un personnel spécialisé, par exemple, des cuisiniers et des employés de service, qui instruisent les

ment comme les autres entreprises; chez nous aussi, les contraintes de temps et de qualité dominent. De plus, nous travaillons avec des personnes particulières.

Qu'est-ce qui rend si particulière la collaboration avec des personnes psychologiquement atteintes?

Dans certains cas, il faut beaucoup de persévérance. De plus, il n'est pas rare que des employés ne se présentent pas au travail. Ces défections à court terme exigent une planification du travail adéquate. Personnellement, je suis rarement en contact direct avec ces personnes. Je ne sais pas si j'aurais la patience nécessaire. D'un autre côté, c'est aussi une joie de les voir s'épanouir au travail.

Comment se présentent les perspectives professionnelles de vos collaborateurs?

La mission première de Transfair n'est pas l'intégration dans le marché primaire du travail, mais l'offre d'emplois à des personnes ayant des problèmes psychiques. C'était l'idée de départ du médecin des services psychiatriques de Thoune qui a fondé Transfair en 1995. Une partie de nos collaborateurs – qui viennent chez nous volontairement et de leur propre initiative – restent pendant des années; certains atteignent ici l'âge de la retraite. Malheureusement, pas plus de un ou deux par an parviennent à reprendre pied dans la vie active. Un peu plus élevé est le taux de réussite des personnes qui nous sont envoyées par l'office AI du canton de Berne, avec l'objectif clair de leur donner une formation adéquate leur permettant de retrouver un poste sur le marché primaire de l'emploi.

Comment jugez-vous la disposition des entreprises à intégrer des individus ayant des difficultés psychiques?

Nous entretenons une collaboration très étroite avec quelques employeurs de la région. Ils frappent à notre porte quand ils cherchent un collaborateur, que ce soit pour quelques mois ou plus. Compte

«J'admire nos collaborateurs qui viennent chaque jour pour travailler, sans guère y trouver d'avantage financier.»

collaborateurs souffrant de problèmes psychiques. Dans notre troisième champ d'activité, celui de la définition des possibilités professionnelles et d'intégration de personnes ayant quitté le monde du travail, nous employons entre autres des pédagogues sociaux et des coachs professionnels.

Est-il difficile de pourvoir ces emplois?

Oui et non: les candidats s'imaginent souvent à tort qu'ils vont trouver chez nous un petit job tranquille. Ce n'est pas le cas, bien au contraire. Nous avons une mission économique à remplir, exacte-



Rolf Glauser dirige depuis 2007 l'entreprise sociale Transfair à Thoun. Les ateliers protégés offrent du travail à plus de 200 personnes au bénéfice d'une rente AI en raison d'affections psychiques. A côté de cela, Transfair est chargée par l'AI de déterminer les possibilités d'intégration professionnelle de 120 personnes par année. M. Glauser était en dernier lieu directeur de la société des Fromages Gerber. Il préside, en outre, l'Association patronale de la région Thoun-Oberland bernois.

tenu de la situation économique défavorable, il est cependant assez difficile pour une entreprise d'accueillir de telles personnes. C'est pourquoi je suis plutôt sceptique quant à la possibilité d'intégrer 16 000 rentiers AI, comme le prévoit la révision 6a de l'AI.

La révision de l'AI a-t-elle des effets concrets pour Transfair également?

Oui, les rentes de nos collaborateurs sont surveillées de plus près, ce qui constitue pour eux un gros stress. Il existe encore et toujours des cas de personnes touchées par des réductions de rentes alors qu'elles souffrent de sérieux problèmes. Naturellement, il y a aussi des exemples inverses. Les handicaps psychiques sont particulièrement difficiles à évaluer, car ils sont ressentis de manière très différente par chacun.

Quelle conséquence un engagement chez vous a-t-il sur le montant de la rente de l'employé(e)?

Aucun, puisque nous ne lui donnons qu'une petite indemnité. Nombre de nos

collaborateurs bénéficient de prestations complémentaires en entrant chez nous. Ils n'ont donc pas d'in-

térêt financier à travailler. Parfois même, ils ne désirent même pas recevoir d'augmentation en récompense de leurs bonnes prestations car cela risque de diminuer leurs prestations complémentaires. Une chose est sûre: il faut renforcer la motivation au travail. J'admire ces gens qui viennent chaque matin chez nous pour travailler, sans guère y trouver d'avantage financier.

Que peut offrir Transfair à ses collaborateurs, en plus d'un emploi et d'un petit coup de pouce financier?

Nos collaborateurs trouvent chez nous une structure de jour, des contacts humains, la possibilité d'avoir des responsabilités et de renforcer leur estime de soi.

Comment la situation financière de Transfair a-t-elle évolué ces dernières années?

Quand j'ai repris la direction des affaires en 2007, Transfair était complètement surendettée, souvent paralysée, avait un capital dans le rouge et aucune

provision. En un mot, la situation était grave. Voilà pourquoi les responsables ont embauché un directeur ayant un bagage d'économiste. Le principal problème était que les produits et les services de Transfair étaient offerts à des prix beaucoup trop bas. De plus, tous les employés avaient droit à une pause payée de 10 minutes par heure. Quand j'ai pris les premières mesures de redressement, je me suis trouvé d'emblée sur le gril, ce qui est normal pour un économiste. Mais grâce aux correctifs appliqués, à de nouveaux mandats et aux dons reçus, nous avons finalement réussi à sortir de l'endettement. Aujourd'hui, nous fonctionnons aux deux-tiers en autarcie économique et parvenons à boucler nos fins de mois.

Quels sont les autres objectifs de Transfair?

Actuellement, nous sommes en location sur plusieurs sites et la place nous manque. Nous réfléchissons donc au moyen de nous rassembler sous un même toit, ce qui simplifierait aussi beaucoup les procédures. En outre, il s'agit de consolider le volume de travail, qui a fortement augmenté ces dernières années. Au titre de l'intégration, en revanche, nous allons devoir nous développer encore, car les besoins découlant de demandes ou de mesures de placement ne cessent de croître. En tant qu'institution, c'est pour nous une source de revenus intéressante, bien que sur le plan social, cela traduise, bien sûr, une évolution peu réjouissante.

Quels défis affrontez-vous?

Nous dépendons toujours de la situation économique. Les chiffres d'affaires de notre secteur gastronomie se sont bien développés ces dernières années, même si nous observons actuellement un fléchissement. Pour ce qui est des services, notre taux d'activité est plutôt satisfaisant, grâce à quelque 65 pour cent d'entrées de commandes permanentes, le reste étant à acquérir à court terme. Nous remarquons aussi que les entreprises réalisent plus souvent elles-mêmes des travaux qu'elles nous confiaient volontiers précédemment lorsqu'elles étaient surchargées. ■