

A man with glasses and a blue cap is smiling and holding a white sign that says "JEUDI DE L'HÉMICYCLE". He is sitting at an outdoor table with a beer bottle and a glass on a tray in front of him. The background shows a park-like setting with trees and a fence.

**JEUDI DE
L'HÉMICYCLE**

ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ BRUXELLOISES

Recommandations aux représentants politiques bruxellois

INTRODUCTION

23 %

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap (Statbel 2017)

Recommandations pour guider vos actions

Nos ETA font face à de nombreux défis. Seules, elles n'arriveront pas à les relever.

Nos entreprises, contrairement aux entreprises ordinaires, ont pour mission sociale la création d'emplois à destination de personnes en situation de handicap. Encore faut-il que ces emplois soient rémunérateurs, utiles et valorisants.

Atteindre cet objectif social impose un socle adapté tant au public cible qu'au contexte économique en permanente évolution.

Ce document a été élaboré dans le cadre du Jeudi de l'Hémicycle organisé au Parlement francophone bruxellois le 24 mars 2022. Il se base sur des constats et analyses du secteur, et est conçu comme une contribution aux débats politiques régionaux bruxellois, et aux actions qui les suivront. Nous vous en souhaitons une lecture... inspirante !



La FEBRAP, la Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté, représente les 12 entreprises de travail adapté agréées et subsidiées par la CoCoF présentes sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.



QUI SOMMES-NOUS ? UNE FÉDÉRATION RÉGIONALE !

12 partenaires locaux, 1.450 travailleurs en situation de handicap

Cela fait plus de 50 ans que des structures qui accueillent des personnes handicapées participent à la vie économique et sociale en Belgique.

C'est en 1963 que les ateliers protégés ont été officiellement reconnus par les autorités publiques. Quasi occupationnels et réservés à un public limité, ces ateliers se sont développés au travers d'activités très simples et routinières, qui se sont diversifiées.

Le statut de travailleur a lui aussi beaucoup évolué. Les personnes en situation de handicap, accueillies plus ou moins bénévolement au départ, avec une forme de rémunération ensuite, sont devenues des salariés à part entière, avec une rémunération égale ou supérieure au RMMMG et une commission paritaire sectorielle.

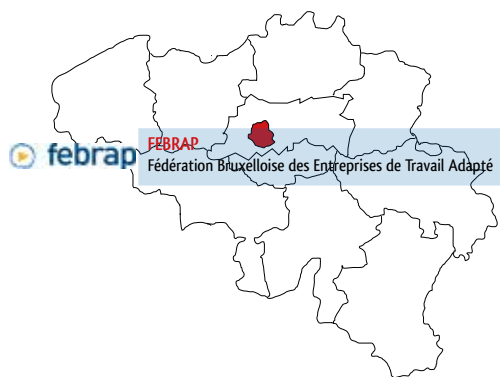
Le secteur du travail adapté s'est considérablement professionnalisé durant les dernières décennies. L'appellation « atelier protégé » a cédé la place aux termes « entreprises de travail adapté » (ETA). Ce changement de nom figure bien la volonté de ces structures de se positionner comme des entreprises, actives dans le marché, avec les mêmes contraintes que celles imposées à toute autre structure ayant une activité commerciale.

Les ETA n'ont toutefois pas troqué cette posture contre leur objectif social qui reste leur raison d'être : l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées.

Présentes aux quatre coins de la Région de Bruxelles-Capitale, les 12 ETA poursuivent d'année en année le même but : celui de procurer un emploi à 1.450 personnes en situation de handicap. Les emplois créés constituent ainsi de véritables outils d'intégration sociale et d'épanouissement des personnes.

Malgré la force qu'elles ont acquise ces dernières années, ces entreprises sont toutefois fragiles :

- d'abord par définition, car elles font le pari de la mise au travail de personnes fragilisées et difficilement intégrables dans le monde du travail dit « classique » ;
- ensuite par position, car elles se situent à cheval entre le non-marchand (mission sociale de base) et le marchand (recherche active et permanente de marchés pour procurer du travail aux collaborateurs du secteur) ;
- enfin, par la dépendance, en tant que sous-traitant, vis-à-vis du secteur de l'industrie ou de la grande distribution.



La FEBRAP, par ses actions à différents niveaux (politique, institutionnel, communicationnel), a pour but de favoriser le travail des personnes handicapées et de défendre les intérêts des entreprises de travail adapté.

NOS RECOMMANDATIONS



SOCLE ÉCONOMIQUE

À court terme

Dans le contexte actuel de crises successives et rapprochées, nous avons besoin de bénéficier d'aides financières conséquentes pour en absorber les effets. Cela concerne tant l'envolée du prix des énergies que les pénuries de matières premières et leur impact sur l'activité économique (volume de travail).

À moyen terme

1. Nos travailleurs ont besoin de normes d'encadrement adaptées

Les normes de subventionnement de l'encadrement en ETA telles que fixées dans l'arrêté sont restées celles des ateliers protégés. Or, aujourd'hui, nos entreprises ne fonctionnent plus exclusivement avec des chaînes de production comme par le passé. Les métiers liés à une économie métropolitaine de services demandent une forme d'agilité qui impose plus d'encadrement. Les normes actuelles ne permettent pas cette agilité, ce qui met à mal la viabilité des ETA.

Notre demande :

Les normes d'encadrement doivent être revues à deux niveaux :

- Renforcement du taux de subsidiation de certains postes spécifiques à nos ETA (AS, RH).
- Adaptation de la norme d'encadrement moniteur aux nouveaux métiers.

2. Nos travailleurs méritent des infrastructures de qualité

De nombreux bâtiments occupés par les ETA bruxelloises sont aujourd'hui vieillissants, et souvent mal adaptés aux nouvelles activités.

Le coût du terrain à bâtir en Région bruxelloise rend très difficile le financement de la construction et de l'exploitation d'établissements nouveaux.

Les budgets disponibles à la COCOF pour des investissements liés aux infrastructures sont tout-à-fait insuffisants.

Nos demandes :

- Nous demandons que les ETA soient prises en compte dans l'affectation des réserves foncières régionales. Dans son ordonnance du 19 juillet 2007 (Ordonnance relative à l'affectation d'une partie des réserves foncières régionales à certains équipements), le Gouvernement impose, dans des zones identifiées, qu'une superficie de 1.000 m² au minimum soit affectée à la construction de logements adaptés aux personnes handicapées et/ou d'au moins une infrastructure d'équipement d'intérêt collectif ou de service public destinée à l'accueil, l'assistance, les soins avec ou sans résidence dans les lieux de personnes affectées d'un handicap physique ou mental ne leur permettant plus d'assumer les actes de la vie quotidienne sans les services précités. Nous demandons que l'ordonnance du 19 juillet 2007 soit amendée afin que cette mesure couvre non seulement l'accueil, l'assistance et les soins, mais également l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Nous demandons que les demandes de subsides à l'infrastructure introduites par les ETA dans le cadre de l'arrêté soient étudiées par le Gouvernement avec tout l'intérêt qu'elles méritent.

- Les budgets disponibles à la COCOF étant ce qu'ils sont, il nous semble de bonne gestion que les ETA puissent cumuler différents subsides qui leur permettent de mettre leurs bâtiments aux normes. Il importe qu'elles puissent cumuler les aides reçues de la COCOF à celles disponibles à la Région en termes d'énergie, d'isolation, etc. À elles de démontrer à l'administration qu'il n'y a aucun double subventionnement.

3. Nos ETA ont besoin, afin de garantir l'emploi de tous leurs travailleurs, de moyens pour la recherche et le développement de nouvelles activités

Voilà des années que les ETA tiennent à l'œil un indicateur important : le nombre de jours de chômage annuels dans le secteur. Elles doivent en permanence se reconverter et se réinventer économiquement dans un territoire où l'industriel laisse place au tertiaire et à la circularité.

En 2011, sur base du nombre de jours de chômage élevé, la FEBRAP obtenait un plan de relance d'un budget de 400.000€.



En 2016, grâce à l'appui du Gouvernement bruxellois, la FEBRAP obtenait le soutien du fonds européen de développement régional (FEDER) pour former les directeurs d'ETA à la gestion de l'innovation et pour lancer une équipe de développeurs d'activités économiques qui ont accompagné plus d'une trentaine de projets innovants dans les ETA de la région. Ce projet s'est terminé fin 2019.

Aujourd'hui, pour de nombreuses raisons objectivables, la situation est encore pire.

Nos demandes :

Nous demandons des moyens pour la recherche et le développement de nouvelles activités afin de sécuriser le futur des emplois dans les ETA. Pour ce faire, nous identifions déjà deux axes :

- Un plan de reconversion pour sécuriser le futur des ETA. Le Gouvernement doit revoir sa décision quant à notre demande formulée en juin 2020 dans le cadre du Plan de relance et de redéploiement. Nos demandes consistent principalement à étoffer l'équipe de la Febrap afin de créer un pôle R&D et à la doter d'un budget de consultance externe permettant de recourir ponctuellement à des experts.
- Le soutien du Gouvernement pour toutes les demandes des ETA visant à développer de nouvelles activités économiques appropriées au public-cible, ceci afin de maintenir l'emploi des travailleurs handicapés qui souffrent le plus du chômage économique ou de créer de nouveaux emplois durables.

Quelques exemples :

La prochaine programmation FEDER : il nous revient que les asbl n'y auraient pas accès. La Région doit défendre pour ce type de structures l'accès à la nouvelle programmation ; appel à projets « économie sociale » : il importe que les fédérations d'employeurs puissent également y répondre afin de proposer des projets sectoriels, démultipliant ainsi l'effet levier sur le secteur ; appel à projets BeCircular ; Interreg ; subsides « initiative »...



4. Nos administrations publiques se doivent d'être plus inclusives

La Région de Bruxelles-Capitale adoptait « récemment » deux ordonnances visant à favoriser l'engagement de personnes en situation de handicap au sein des organismes publics : l'une datant de 2017 imposait aux communes bruxelloises un quota d'engagement de personnes handicapées fixé à 2,5 %, et l'autre datant de 2018, en tous points similaire, concernait les CPAS. Ces deux textes permettent aux communes et aux CPAS de rencontrer 50 % de cette obligation via les marchés publics confiés aux ETA, provoquant ainsi des engagements indirects par des structures adaptées.

Bien que nous ayons encouragé ces réglementations, nous avons toujours soutenu que, sans sanction, elles resteraient inefficaces. Les chiffres semblent nous donner raison puisque seules 7 communes bruxelloises ont atteint leur quota en 2020. Aucun rapport n'a encore été réalisé concernant les CPAS.

Les résultats ne sont pas meilleurs au niveau fédéral. La loi du 3 septembre 2017 fixe un quota de 3 % dans les administrations fédérales en permettant qu'1/3 de l'obligation soit rempli via des contrats confiés aux entreprises de travail adapté.

Cette mesure législative reste strictement théorique puisqu'aucun incitant ni sanction n'appuie la démarche... avec pour conséquence un très mauvais taux d'emploi des personnes handicapées.

Nos demandes :

Il importe de créer une dynamique vertueuse de relocalisation de l'économie et de maintien des activités et des emplois par le respect des clauses sociales dans les marchés publics et le développement des marchés publics orientés vers les ETA. Une série d'actions concrètes peuvent être réalisées pour compléter les actions gouvernementales et parlementaires des précédentes années :

- a. Nous donner les moyens de sensibiliser, d'interpeler et d'accompagner les pouvoirs adjudicateurs pour l'insertion de clauses sociales dans les cahiers des charges en vue de répondre au problème des quotas non atteints : à cette fin, il est important de revoir le Guide à l'attention des adjudicateurs (texte de ce vade-mecum disponible sur <https://www.actiris.brussels/media/jzjdk1/vade-mecum-clauses-sociales-h-A52D444A.pdf>), de contrôler le respect des clauses sociales dans les marchés publics (cf. circulaire du 26 novembre 2020) et de favoriser l'insertion de clauses sociales dans les marchés sous les seuils de publication,
- b. Imposer un quota obligatoire aux OIP qui n'y sont pas soumis actuellement,
- c. Modifier le statut des OIP bruxellois qui y sont déjà soumis pour leur permettre la sous-traitance aux ETA pour compenser la partie du quota non atteinte,
- d. Rédiger un arrêté ou une ordonnance pour donner à l'administration de la COCOF la possibilité de comptabiliser la sous-traitance aux ETA pour répondre à sa propre obligation de quota,
- e. Donner injonction au SPRB, comme le prévoient les textes légaux, d'évaluer les résultats annuels d'engagement de personnes en situation de handicap dans les CPAS (ordonnance du 21/3/18) et les communes bruxelloises (ordonnance du 2/2/17),
- f. Introduire des sanctions dans les textes légaux imposant des quotas (statut des OIP, ordonnance 2/2/17 pour les communes, ordonnance du 21/3/18 pour



les CPAS...) : à peine 7 communes bruxelloises arrivent à remplir leur quota de 2,5 %. Quelle sanction pour les autres ? Aucune... Or, les services proposés par les entreprises de travail adapté sont nombreux (espaces verts, distribution toutes-boîtes, catering, travail sur chantiers du bâtiment et des travaux publics, impression, mailing...).

Considérant le rôle d'exemplarité que les administrations publiques devraient assumer, nous demandons d'imposer des sanctions incitatives et raisonnées en cas de non-respect. Dans un premier temps, nous recommandons d'imposer à tous les organismes qui n'atteignent pas leur quota de recourir aux entreprises de travail adapté pour leurs marchés via une prospection systématique auprès des fédérations professionnelles. Si, après l'application de cette mesure, le quota n'est toujours pas atteint : il faudrait imposer des sanctions financières qui bénéficieront à l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces sanctions pourraient prendre la forme :

- a. soit d'une cotisation à un fond sectoriel paritaire chargé de réaffecter cet argent à des projets permettant l'inclusion de la personne en situation de handicap dans le monde du travail (à l'instar du système français) ;
- b. soit d'un gel de ce montant financier avec obligation de le réserver à un projet de mise à l'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'organisation. Cette « solution » permettrait de garantir à l'administration que la sanction financière servira à un projet à son profit... et au profit de l'emploi de ce public cible, qui est particulièrement discriminé sur le marché de l'emploi.

En France, de lourdes sanctions financières sont imposées aux administrations qui n'atteignent pas leur quota. Dans les faits, pour éviter ces sanctions, ces organismes redoublent d'efforts pour recruter des collaborateurs en situation de handicap ou pour confier des marchés publics aux ETA.

5. Le secteur privé doit devenir plus inclusif

L'obligation d'engagement de personnes en situation de handicap doit être étendue au secteur privé, avec là aussi possibilité de sous-traitance aux ETA. Des expériences réussies existent dans de nombreux pays européens (Allemagne, France, Italie, Autriche, etc.) depuis des années.

Notre demande :

- Une obligation d'engagement de personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises privées, avec possibilité de répondre à cette obligation en partie par des contrats de sous-traitance aux ETA. L'incitant qui permettra d'encourager ces collaborations pourrait prendre la forme d'un 'social shelter' (immunisation fiscale dans le chef de l'entreprise du chiffre d'affaire confié aux ETA).

6. Les compétences de nos travailleurs méritent d'être promues

La FEBRAP bénéficie annuellement d'un budget qui lui permet d'assurer la promotion des biens et des services proposés par les ETA.

Il importe aujourd'hui de promouvoir également les compétences de nos travailleurs, ce qui rejoint la volonté bruxelloise de promouvoir l'économie sociale.

Notre demande :

- Un budget récurrent pour la promotion des compétences de nos travailleurs, aide renforçant de facto l'image positive de notre secteur. Cela pourra se faire par un soutien des autorités bruxelloises au plan de communication orchestré par Concertes (couple d'économie sociale dont fait partie la Febrap) dont le plan stratégique pour 2022-2024 a été dessiné par les acteurs de terrain.

SOCLE SOCIAL

1. Notre secteur a soif d'aménagements raisonnables

S'il est bien un secteur où l'aménagement raisonnable fait partie des maîtres-mots c'est le nôtre. Si la plupart des aménagements se font sans difficulté dans les ETA, certains sont rendus plus difficiles – voire impossibles – à mettre en place pour des raisons budgétaires.

1a. Un aménagement du temps de travail adapté aux besoins du travailleur

Un aménagement raisonnable clé en ETA est le temps partiel. Le quota étant comptabilisé en personnes et non en ETP, il ne nous permet pas de rencontrer cet aménagement tout en maintenant l'équilibre économique des ETA. La possibilité de recourir à de l'embauche compensatoire pour 2,6 % liée à l'ANM n'est qu'un premier pas vers la solution.

Les heures non prestées liées aux temps partiels représentent aujourd'hui environ 6 % d'ETP en moyenne et montent jusqu'à 10 % dans certaines ETA.

Notre demande :

Nous demandons que le quota des ETA ne soit plus comptabilisé en personnes physiques, mais bien en ETP. Cela leverait tout obstacle aux temps partiels et permettrait de créer près de 90 nouveaux emplois en ETP. Ce qui représente, si on reste dans une logique de demande croissante de contrats de travail à temps partiel, la possibilité d'octroyer un contrat de travail à plus d'une centaine de personnes en situation de handicap.

Notre demande ne nous semble pas démesurée quand on sait que le quota de 1450 places n'a pas évolué depuis 1991, alors que Bruxelles a vu sa population progresser de 950.000 à 1.200.000 habitants depuis lors.

1b. Une accessibilité via l'interprétation en langue des signes

Ni la FEBRAP ni les ETA ne disposent de moyens suffisants pour garantir cet aménagement à tous les travailleurs en demande au sein du secteur.

Notre demande :

Un budget qui mutualise l'interprétation en langue des signes, soit à la FEBRAP soit à la COCOF.

1c. Une accessibilité à la formation

Nos travailleurs en situation de handicap pourraient suivre des formations en dehors des ETA, mais celles-ci ne leur sont pas accessibles actuellement.



Notre demande :

Augmenter les ressources disponibles afin de pouvoir développer de nouvelles formations, ou de rendre les formations existantes (proposées par les organismes publics ou autres) plus accessibles à tous les types de handicap.

1d. Un transport PMR de qualité pour venir au travail

Nos travailleurs à mobilité réduite subissent des stress liés à la trop faible disponibilité de taxis adaptés à Bruxelles.

Notre demande :

La STIB doit mener une réflexion sur les améliorations à apporter aux services qu'elle propose aux PMR.

2. Le parcours de recrutement doit être facilité

2a. Le matching chercheurs d'emploi en situation de handicap/ETA doit être amélioré

La consultation sociale d'Actiris s'est dotée, il y a quelques années, du Service Pool H. Ce service a pour mission de favoriser l'engagement de chercheurs d'emploi en situation de handicap dans les entreprises de travail adapté (durant une phase « pilote ») et, à terme, dans les entreprises privées et publiques.

Concernant l'engagement des travailleurs en situation de handicap dans les ETA, Pool H pourrait améliorer son efficacité.

Notre demande :

Nous demandons que les chercheurs d'emploi détenteurs de la carte d'autorisation à l'embauche en ETA soient identifiés dans les fichiers d'Actiris, avec leur assentiment bien entendu. Cela améliorerait très certainement le travail de Pool H qui pourrait dès lors les identifier plus facilement. Dans le

même objectif, nous suggérons que les services de la COCOF (qui délivrent ces cartes d'autorisation) et de la Consultation sociale d'Actiris (Pool H) soient plus « administrativement connectés ».

2b. Les ETA devraient être encouragées à engager les chercheurs d'emploi les plus faibles

La COCOF octroie à nos ETA des aides afin de compenser le déficit de productivité lié à la mise à l'emploi de personnes en situation de handicap. Ces aides ont donc un caractère illimité dans le temps.

Actiris propose l'aide Activa Aptitude réduite. Cette aide permet à une entreprise de former un chercheur d'emploi très éloigné du marché du travail sur deux à trois ans afin qu'il puisse atteindre le niveau minimum de productivité nécessaire dans l'entreprise. Cette aide a donc un caractère limité dans le temps.

Nos entreprises devraient pouvoir bénéficier de cette aide temporaire pour une période de formation, tout comme les entreprises ordinaires. Un nouveau travailleur en situation de handicap ralentit parfois toute une équipe, demande davantage d'encadrement, de suivi social et d'aménagements spécifiques.

Notre demande :

Nous demandons que le cumul des aides soit rendu possible tout en restant dans les limites du raisonnable.





Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail adapté

Rue Fernand Bernier, 15 – 1060 Bruxelles
T: +32 (0)2 543 19 31
www.febrap.be

Contact : Marie Dedobbeleer
T: +32 (0)473 24 28 32
marie.dedobbeleer@febrap.be