



Rapport d'activité 2023

Avec le soutien de



La Région et l'Europe investissent dans votre avenir !
Het Gewest en Europa investeren in uw toekomst!



TABLE DES MATIÈRES

Contenu

1. LA FÉDÉRATION	3
1.1. Missions de la fédération	3
1.2. Membres de l'assemblée générale	3
1.3. Membres du conseil d'administration	4
1.4. Membres de l'équipe	4
2. SERVICES AUX MEMBRES	6
2.1. Communication inter-ETA.....	6
2.2. Pôle Représentation et Plaidoyer.....	7
2.3. Pôle Bien-être et Formation	15
2.4. Pôle Promotion et Communication	23
2.5. Transition Insertion	35
Conclusion	40

1. LA FÉDÉRATION

1.1. Missions de la fédération

La FEBRAP est un organe de représentation, d'information et de défense des intérêts des entreprises de travail adapté bruxelloises agréées par la Commission communautaire française (COCOF). L'article 3 des statuts de la fédération définit sa mission :

« L'association est une fédération professionnelle d'entreprises bruxelloises de travail adapté qui a pour but :

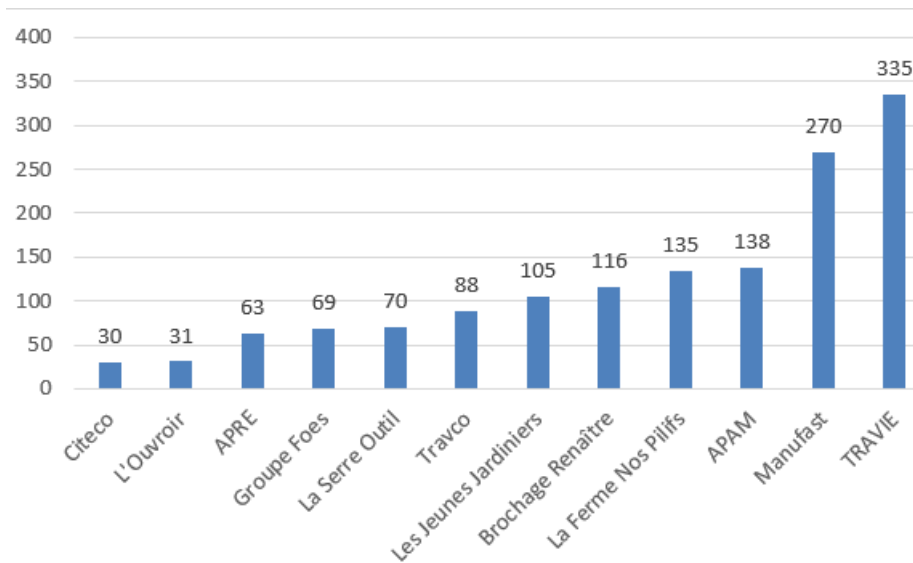
- *de réunir les entreprises de travail adapté de la Région de Bruxelles-Capitale en vue d'actions coordonnées,*
- *de les aider dans leur développement économique,*
- *de les aider dans la promotion sociale et culturelle de leurs travailleurs,*
- *de représenter les entreprises de travail adapté et de défendre leurs intérêts vis-à-vis des pouvoirs publics et autres instances,*
- *de représenter les entreprises de travail adapté auprès de toute association ou instance concernée par le but social de la fédération. »*

1.2. Membres de l'assemblée générale

La FEBRAP réunissait, en 2023, les 12 entreprises de travail adapté (ETA) agréées et subsidiées par la Commission communautaire française :

ETA	Mandat
APAM	Patrick Jadoul
APRE	Michel Ventura / Julie Lenain
Brochage Renaître	Sabine Charlier
Citeco	Antoine Baudot
Groupe FOES	Guy Iwens
La Ferme Nos Pilifs	Benoît Ceysens
Les Jeunes Jardiniers	Steve Deetens
Manufast	Johan Dhondt
L'Ouvroir	Damien Logghe
La Serre Outil	Damien Gautier
Travco	Marc Van Camp
TRAVIE	Jean Wouters

Taille des ETA membres en fonction du quota de travailleurs en situation de handicap relevé au 1er janvier 2023 :



1.3. Membres du conseil d'administration

Pour l'année 2023, les administrateurs de la FEBRAP étaient au nombre de cinq.

Mandat	Avant l'AG de juin		Après l'AG de juin
Présidence	Benoit Ceysens		Benoit Ceysens
Vice-présidence	Sabine Charlier		Sabine Charlier
Trésorier	Antoine Baudot	Jean Wouters	
Administrateur	Patrick Jadoul		Patrick Jadoul
Administrateur	Jean Wouters	Steve Deetens	

1.4. Membres de l'équipe

L'équipe des permanents de la FEBRAP était composée en 2023 comme suit :

Poste	En charge	Nbre ETP
Secrétaire générale	Marie Dedobbeleer	1 ETP
Chargé de communication / R&D	Michaël Lans	1 ETP
Coordinatrices Bien-être au Travail & Formation	Inès Degembe	0,6 ETP
	Nathalie Fabry	0,6 ETP

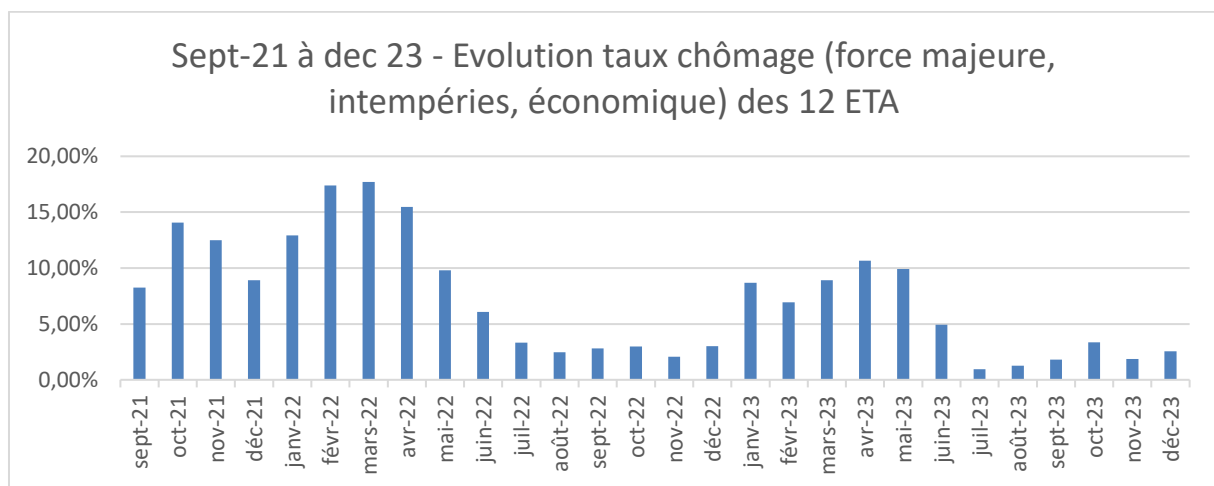
Chargées de Projets Handicap	Laure Reybier	1 ETP
	Eva Da Silva	1 ETP
Chargée de projet Transition Insertion	Amélie Vioux	01/23<02/23 : 1 ETP 03/23<12/23 : 0,9 ETP
Ergothérapeute projet Transition Insertion	Catherine Georges	1 ETP

2. SERVICES AUX MEMBRES

2.1. Communication inter-ETA

En 2023, la FEBRAP a assuré à nouveau pour ses membres une mission de veille législative, d'information et de conseil. La situation reste compliquée dans le secteur. Les augmentations de coûts engendrées par les six indexations salariales de 2022 et l'explosion des prix des matières premières se font ressentir. Les ETA travaillent à augmenter leur marge en diminuant leurs coûts là où elles le peuvent et en améliorant leur productivité, mais cette marge disparaît aussitôt face aux charges qui explosent. Elles ne parviennent pas à répercuter sur leurs clients l'entièreté des surcoûts car ceux-ci sont eux-mêmes en difficulté.

Le secteur reste par ailleurs impacté par un chômage important. Celui-ci a en effet compté près de 21.789 jours de chômage.



Groupes de Travail

Différents groupes de travail ont à nouveau été mobilisés en 2023, afin de préparer des communications vers l'extérieur ou de faciliter le décodage d'informations provenant de l'extérieur à l'intention des membres. Les sujets traités ont été entre autres les suivants :

Quick-wins - New Deal - Formation - Indicateurs - Promotion externe – Enclaves – Prime de fin d'année.

2.2. Pôle Représentation et Plaidoyer

En tant que fédération des entreprises de travail adapté bruxelloises, la FEBRAP a entre autres pour mission de défendre les intérêts de ses membres vis-à-vis des pouvoirs publics et autres instances. Cette mission est menée en particulier par l'organe d'administration et l'équipe de la fédération au travers de contacts institutionnalisés (repris ci-après sous le titre « 2.2.2. Mandats ») ou non (« 2.2.1. Plaidoyer »).

2.2.1. Plaidoyer

2.2.1.1. *Contacts Cabinet Vervoort et Service PHARE*

Les réunions avec le Cabinet et l'administration ont été nombreuses en 2023. Les organisations syndicales ont également participé à ces réunions vu les enjeux :

- Un premier chantier concernait le besoin de refinancement rapide du secteur via des mesures quick-wins destinées à apporter une bouffée d'oxygène aux ETA sans imposer une refonte globale de l'arrêté de subsidiation de celles-ci. Ces réflexions n'ont pas pu aboutir sur des mesures courant 2023 malheureusement. Le secteur a par contre pu bénéficier d'une nouvelle aide exceptionnelle de 2 millions d'euros pour combler partiellement le déficit annoncé fin 2023.
- Un deuxième chantier portait sur le besoin d'un refinancement structurel du secteur, via une refonte de l'arrêté. Sur une proposition du Cabinet Vervoort il a été décidé de lancer un marché public pour une étude qui permettrait de mieux cerner les enjeux et besoins du secteur. Un cahier des charges a ainsi été construit par les partenaires présents autour de la table et l'étude a confiée au CIRIEC (Centre International de Recherches et d'Information sur l'économie publique, sociale et coopérative). L'étude est intitulée 'Etude des conditions de mise en œuvre d'un 'New Deal' en faveur des ETA agréées par la COCOF' et un premier rapport intermédiaire a été présenté mi-décembre aux membres du comité de pilotage.
- Un troisième chantier était lié au plan de licenciement collectif annoncé chez Manufast en début d'année. La FEBRAP s'est fortement investie dans l'accompagnement de Manufast entre autres via les actions suivantes :
 - recensement des postes disponibles dans les autres ETA (Bruxelles, Flandre et Wallonie) ;
 - screening par les ergothérapeutes de la FEBRAP des compétences nécessaires pour les postes à pourvoir et des compétences des travailleurs de Manufast ;
 - matching afin de voir quel travailleur pourrait rejoindre quelle ETA ;
 - organisation de visites dans les ETA proposant des postes à pourvoir ;
 - accompagnement des travailleurs pour la préparation de leur CV ;
 - accompagnement des travailleurs lors de leur changement d'ETA ;
 - participation aux comités d'accompagnement.
- Enfin, la FEBRAP a collaboré à la construction d'une description de fonction concernant les postes d'assistants sociaux en ETA.

2.2.1.2. Contacts avec les autres Cabinets

La FEBRAP a pu, courant 2023, sensibiliser le Cabinet Trachte sur l'impact important de l'augmentation des prix de l'énergie sur le secteur. Grâce à des contacts en direct avec le Cabinet en plus des demandes répétées via BRUXEO, les ETA agréées par la COCOF ont pu bénéficier des aides énergie proposées par les pouvoirs publics.

Une visite d'ETA a été organisée avec le Ministre Sven Gatz, Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles. Cette visite a permis de présenter à Monsieur Gatz et ses collaborateurs les nombreuses forces du secteur, ainsi que ses préoccupations.

2.2.1.3. Contacts avec les différents partis politiques dans le cadre des élections 2024

A l'approche des élections de 2024, la FEBRAP a adressé son mémorandum régional à tous les partis. Des rencontres se sont tenues durant l'été 2023 avec les personnes clé de chaque parti pour une présentation et des échanges sur ce mémorandum.

Un travail a également été fait avec les deux autres fédérations afin de construire un mémorandum fédéral commun reprenant les enjeux et recommandations des ETA des 3 régions.

2.2.1.4. Contacts avec les parlementaires (Parlement francophone bruxellois)

Tout au long de l'année, la FEBRAP a entretenu des liens avec différents parlementaires en fonction des dossiers en cours.

Le 27/10/23, la FEBRAP était présente au Parlement francophone bruxellois lors de la présentation par Barbara Trachte, Secrétaire d'Etat et Ministre-Présidente de la Cocof, du bilan de la législature en cours et des perspectives 2024. Cette présentation ne comprenait que les grandes lignes et ne comportait pas de chiffres. Madame Trachte a mentionné pour les ETA l'étude New Deal en cours. Les différents partis ont pu s'exprimer ensuite et tous ont mentionné les ETA dans les points d'attention pour l'avenir.

Le 10/11/2023, Le parlement francophone bruxellois adoptait, à l'unanimité, une proposition de motion relative à un conflit d'intérêts avec le Parlement fédéral. Ce vote a permis d'empêcher que les ETA ne subissent le tarif progressif dans le cadre de la taxe sur le patrimoine des asbl. Les parlementaires soulignaient alors que le secteur des ETA était déjà en difficulté.

Le 15/11/2023, une belle délégation de la FEBRAP, constituée de permanents de l'équipe ainsi que de directeurs d'ETA, assistait aux propositions d'ajustements budgétaires présentées par M. Rudi Vervoort en Commission des Personnes handicapées. Tous les parlementaires de la Commission concernées avaient été conviés à une rencontre préalable à cette présentation et la grande majorité d'entre eux avaient répondu présent. Cette présence massive reflétant l'inquiétude vive du secteur et les moments d'échanges riches ont permis d'obtenir de Monsieur Vervoort la promesse d'une nouvelle aide exceptionnelle pour 2023, aide confirmée ensuite à hauteur de 2 millions d'euros.

Le 22/12/2023, une proposition de résolution était adoptée en séance plénière au Parlement francophone bruxellois. Dans ce texte, les parlementaires de tous les partis demandaient au Collège de la COCOF de prendre une série de mesures, largement inspirées des recommandations faites par la FEBRAP lors du Jeudi de l'Hémicycle de mars 2022.

2.2.1.5. *Contacts divers*

La Fédération a maintenu ses actions de lobbying politique dans les champs de l'économie sociale bruxelloise, de l'accord non marchand (ANM), du quota de travailleurs handicapés dans les secteurs privé et public, des clauses sociales dans les marchés publics, ...

Deux rencontres ont également été organisées avec les responsables de la cellule Cellmade afin de les sensibiliser aux difficultés économiques que rencontrent les ETA et de les encourager à aligner leurs prix sur les prix du marché.

2.2.2. *Représentation (nos mandats)*

2.2.2.1. *Commission paritaire*

Au niveau fédéral : commission paritaire 327.00

La FEBRAP est représentée en commission paritaire 327.00 par Benoît Ceysens et Marie Dedobbeleer en tant que membres effectifs. Aucune séance ne s'est tenue en 2023.

Au niveau régional : sous-commission paritaire 327.02

La FEBRAP a été représentée en sous-commission paritaire 327.02 par les membres effectifs suivants : Benoît Ceysens, Marie Dedobbeleer, Sabine Charlier et Jean Wouters. Sont membres suppléants : Antoine Baudot, Patrick Jadoul, Damien Logghe et Marc Van Camp.

Les partenaires sociaux de la sous-commission paritaire ont, entre autres, assuré en 2023 le suivi des dossiers suivants :

- suivi de l'évolution de la situation au sein de l'ETA Manufast (licenciement collectif) ;
- CCT droit à la déconnexion ;
- renouvellement et adaptation des CCT concernant les mesures de fin de carrière ;
- accord Non Marchand 21-24 : aboutissement de la mesure mobilité avec la CCT renforcement de la mobilité intra-bruxelloise ;
- CCT efforts de formation ;
- prime unique ANM 2023 ;
- entame des négociations sectorielles 23-24.

2.2.2.2. *Fonds de sécurité d'existence*

La FEBRAP est représentée au Fonds de sécurité d'existence par Benoît Ceysens (président) ; ainsi qu'Antoine Baudot, remplacé en cours d'année par Steve Deetens, accompagnés de Marie Dedobbeleer.

Le fonds a pour objet la redistribution des moyens financiers dont il dispose aux fins de financer, octroyer et liquider les avantages sociaux suivants :

- les régimes de chômage avec complément du Fonds de sécurité d'existence,
- les formations employeur,
- les formations syndicales,
- les primes syndicales.

Le Fonds s'occupe également de la gestion du financement de la promotion économique du secteur (poste de « chargé de relations » et outils de promotion) et des actions pour le bien-être au travail.

Par ailleurs, lors des négociations de l'accord non-marchand 2018, il a été obtenu que le secteur des ETA bénéficiant de dispositions transitoires pour la mise en place d'une prime de fin d'année, les montants liés au non utilisé de la prime de fin d'année et d'autres mesures de l'ANM puissent être alloués au Fonds de Sécurité d'existence. Il a été convenu de manière paritaire que ces montants permettraient de couvrir principalement les frais de formation non couverts par l'ABBET, et l'augmentation de la prime syndicale.

Le comité de gestion se réunit en moyenne une fois par mois.

2.2.2.3. Fonds Maribel social

La FEBRAP est représentée au comité de gestion du Fonds Maribel social par Antoine Baudot (vice-président), remplacé en cours d'année par Steve Deetens ; et Benoît Ceysens, accompagnés de Marie Dedobbeleer.

Le Fonds Maribel social utilise ses moyens selon deux types de subventions aux entreprises de travail adapté : le financement du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM) et le financement d'emplois Maribel.

Les crises successives depuis 2020 ont un impact important sur l'emploi et donc également sur les dépenses et les recettes des fonds sociaux Maribel. Cet impact concerne également 2023 et le Fonds devra rester attentif à l'évolution des moyens disponibles.

Le comité de gestion se réunit en moyenne une fois par mois.

2.2.2.4. Conseils Consultatifs

2.2.2.4.1. Conseil Consultatif section PH

La FEBRAP est représentée au Conseil Consultatif par Marie Dedobbeleer (membre effectif) et Benoît Ceysens (membre suppléant).

D'initiative ou à la demande du Collège de la Commission communautaire française, la section « Personnes Handicapées » (PH) a pour mission de donner un avis sur toutes les questions qui concernent les personnes handicapées. Son avis est requis sur des projets de décrets et leurs arrêtés d'exécution, ainsi que lorsqu'une norme prescrit l'obtention de l'avis d'un organe consultatif pour un service ou un centre agréé par le Collège.

Deux dossiers de demande de renouvellement d'agrément d'ETA ont été traités courant 2023, ainsi qu'un dossier d'agrément complémentaire.

Le Conseil Consultatif se réunit une fois par mois.

La FEBRAP est également impliquée (représentée par Marie Dedobbeleer) dans le Groupe de Travail 'Intégration professionnelle et Formation' du Conseil Consultatif.

Enfin, la Fédération est présente (représentée par Marie Dedobbeleer) dans la Commission de réexamen, à laquelle toute personne en situation de handicap peut faire appel d'une décision du Service PHARE, entre autres dans le cas d'un refus d'octroi de carte d'embauche en ETA. Cette commission se réunit une fois par mois.

2.2.2.4.2. Conseil bruxellois de la personne handicapée

Marie Dedobbeleer, en tant que membre du Conseil Consultatif section PH de la COCOF, a été approchée pour participer également au Conseil régional des personnes handicapées. Elle a accepté la proposition en tant que membre suppléant afin de pouvoir intervenir quand nécessaire. Les sujets abordés sont entre autres les aides à l'emploi, la mobilité, l'accessibilité, ... Les difficultés rencontrées par le secteur avec la Zone Basses Emissions y sont entre autres abordées.

2.2.2.5. *ABBET*

L'ABBET (Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail) a été constituée suite à l'accord non-marchand 2010-2012.

La FEBRAP est représentée au Conseil d'Administration par Antoine Baudot et Marie Dedobbeleer.

En 2023, le budget octroyé initialement par la Commission communautaire française à des actions sectorielles (ETA), via l'ABBET, s'élevait à un montant de 38.640 €. La FEBRAP a en outre obtenu en fin d'année un budget complémentaire de près de 14.500€ pour des actions spécifiques.

2.2.2.6. *APEF*

L'APEF est l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation. Elle regroupe les associations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans les fonds de sécurité d'existence du secteur non-marchand francophone et germanophone, afin de coordonner et d'amplifier leurs actions, notamment dans le domaine de la formation et de la création d'emplois.

L'APEF héberge et gère le Fonds de sécurité d'existence et le Fonds Maribel social des entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française.

La FEBRAP était représentée en 2023 à l'assemblée générale et au conseil d'administration de l'APEF par Antoine Baudot.

2.2.2.7. BRUXEO

BRUXEO est la confédération représentative des entreprises à profit social bruxelloises. Elle se veut intersectorielle et pluraliste. Elle regroupe des institutions publiques et privées actives dans les secteurs des soins de santé, de l'action sociale, du bien-être, de l'éducation et de l'enseignement, de l'accueil et de l'hébergement, de l'aide à domicile, de l'insertion, du secteur socioculturel, etc.

Interlocuteur de référence pour les pouvoirs politiques et les autres acteurs socio-économiques bruxellois, BRUXEO est un acteur à part entière dans le dialogue social, la concertation interprofessionnelle et le développement de politiques nouvelles. Elle collabore activement aux nombreux travaux de BRUPARTNERS (Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale).

La FEBRAP a participé en 2023 à de très nombreuses réunions organisées par BRUXEO. Un groupe de travail se tient en effet presque chaque semaine afin de transformer les accords du non marchand en des mesures structurelles qui correspondent au mieux aux besoins de chaque secteur. Un GT emploi est également organisé mensuellement.

Grâce à la participation de la FEBRAP aux différents travaux le secteur a pu obtenir entre autres la concrétisation des mesures suivantes :

- ANM 21-24 : aboutissement de la mesure mobilité (abonnement STIB) ;
- ANM 21-24 : augmentation de la PFA à hauteur de 7,5% ;
- ANM 21-24 : prime exceptionnelle 2023 ;
- Aides énergie.

D'autres mesures sont discutées et aboutiront courant 2024 :

- projets mutualisés portés par BRUXEO ou les structures bénéficiant de l'ANM ;
- actions de valorisation des métiers en pénurie dans le NM.

Un nouveau service proposé par BRUXEO concerne les projets de digitalisation. Digibrux accompagne ainsi les asbl bruxelloises dans la transition numérique. La FEBRAP a pu bénéficier de l'accompagnement de ce service pour réfléchir aux besoins du secteur pour améliorer le suivi des formations. Le GT rassemblant le conseiller de cette cellule, des représentants des ETA et des membres de l'équipe de la fédération a ainsi pu construire un cahier des charges concernant la construction d'une plateforme mutualisée visant à améliorer et faciliter le suivi des plans de formation dans le secteur.

Enfin la FEBRAP a participé aux réunions en lien avec la construction du mémorandum de Bruxeo afin de s'assurer que les besoins du secteur y figurent.

2.2.2.8. UNISOC

L'UNISOC (Union des entreprises à profit social) est le représentant des entreprises belges à profit social. Elle est une union de fédérations sectorielles. Ces fédérations regroupent et défendent les intérêts des employeurs individuels des secteurs privés et publics : des hôpitaux, des établissements et services de santé, des services d'aide aux familles et aux aînés, des

établissements et services d'éducation et d'hébergement (dans le secteur de l'aide à la jeunesse et aux personnes handicapées), des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux, du socioculturel, de l'enseignement, des organisations d'action sociale.

La FEBRAP est représentée à l'assemblée générale de l'UNISOC par Benoit Ceysens et Marie Dedobbeleer et au groupe consultatif « droit social » par Marie Dedobbeleer.

Le groupe consultatif « droit social » aborde différentes thématiques à portée fédérale et se réunit environ une fois par mois. Ont été traités en 2023 entre autres les questions liées aux sujets suivants : deal emploi, droit à la déconnexion, droit à la formation et Federal Learning Account, temps partiel médicaux, lanceurs d'alerte, taxe sur le patrimoine, salaire minimum, ...

Les 3 fédérations d'ETA ont courant 2023 sensibilisé l'Unisoc à l'impact à venir pour les ETA suite à la décision du gouvernement fédéral d'établir le salaire garanti en cas de rechute pour les travailleurs en temps partiel médical, après 20 semaines de reprise. Les absences répétées des travailleurs en situation de handicap ne sont pas des rechutes liées à une maladie, elles sont liées au handicap. Les 3 fédérations espéraient pouvoir obtenir une dérogation pour cette mesure mais rien n'était encore acté fin 2023.

Les 3 fédérations ont également sensibilisé l'Unisoc au fait qu'il importerait d'obtenir une compensation du fédéral dans le cadre de l'augmentation du RMMMG planifiée pour avril 2024. L'Unisoc a organisé une réunion avec le représentant du Cabinet Vandembroucke concerné.

2.2.2.9. Conseil Consultatif de l'entrepreneuriat social

La FEBRAP siège depuis 2019 au Conseil Consultatif de l'Entrepreneuriat social, établi au sein de BRUPARTNERS.

Ce Conseil est chargé des missions suivantes :

- formuler des avis relatifs à l'agrément des entreprises sociales (dont des ETA) ;
- formuler des avis relatifs aux programmes d'insertion ;
- formuler des avis de sa propre initiative et à la demande du Gouvernement ;
- organiser la concertation entre les entreprises sociales agréées et les acteurs publics et privés en lien avec l'entrepreneuriat social ;
- contribuer à la promotion de la politique régionale en matière d'économie sociale.

La FEBRAP y siège en tant qu'organisation représentative de l'économie sociale en Région de Bruxelles-Capitale.

2.2.2.10. ConcertES

ConcertES assure une veille importante sur l'évolution de très nombreux dossiers régionaux, fédéraux et européens concernant l'économie sociale. De plus, afin d'illustrer le dynamisme de l'économie sociale et de nourrir la réflexion des décideurs politiques, journalistes, des acteurs universitaires, scientifiques et sociaux et des citoyens, ConcertES accorde une importance significative à l'étude qualitative et quantitative de l'économie sociale.

La FEBRAP est devenue membre de ConcertES courant 2020, souhaitant multiplier ses échanges avec les différents profils d'acteurs du secteur, et s'assurer que les ETA soient représentées de manière qualitative dans les outils développés pour promouvoir l'économie sociale.

La FEBRAP est représentée par Michaël Lans et Marie Dedobbeleer à l'AG de ConcertES et Michaël Lans participe aux travaux du groupe de travail Communication (voir supra pour les actions de ce GT).

2.2.2.11. EWETA et Groep Maatwerk

La FEBRAP entretient des contacts réguliers avec l'EWETA (fédération wallonne) et Groep Maatwerk (fédération flamande), ainsi qu'avec les entreprises de travail adapté germanophones.

Les fédérations ont échangé régulièrement sur les préoccupations qu'elles partagent (temps partiels médicaux, rehausse du RMMM en 2024, taxe sur le patrimoine, ...).

Elles se sont également rencontrées afin de construire conjointement leur mémorandum fédéral.

2.3. Pôle Bien-être et Formation

En 2023, la FEBRAP a formé et outillé le personnel des ETA sur une série de thématiques en lien avec le développement des compétences professionnelles, l'épanouissement personnel, l'amélioration des conditions de travail et le bien-être des travailleurs en situation de handicap.

2.3.1. Formations

Depuis plusieurs années, la FEBRAP organise régulièrement des formations professionnelles et sur des thématiques psychosociales pour le personnel des ETA. Le programme est principalement financé par la COCOF (sous la supervision de l'ABBET) et les thématiques sont définies sur base d'un recensement annuel des besoins du secteur.

Si l'on cite principalement ici la formation du personnel d'encadrement, il faut noter que les travailleurs en situation de handicap ont également pu bénéficier de moments de formation rendus possibles par l'accompagnement des ergothérapeutes de la FEBRAP ou la mise en relation avec des partenaires spécialisés.

En 2023, la FEBRAP a coordonné 41 séances de formation pour un total de 386 participations. Si l'on ajoute les formations individuelles en secourisme-incendie suivies auprès de partenaires comme Solvay et la Croix-Rouge, le nombre de bénéficiaires du programme passe à 448 participations. En moyenne, près de 80% des participants sont satisfaits des formations.

Dans les participations 2023, on totalise 265 hommes et 183 femmes, ce qui implique 40% de participation féminine. Ce taux représente une progression de 8% par rapport à l'année précédente et suit généralement les proportions de personnel engagé.

Les formations de la FEBRAP s'articulent autour de 3 grands axes : les formations libres et ouvertes à tout le personnel d'encadrement, les formations obligatoires pour les Moniteurs et les interventions.

Formations à la carte

La FEBRAP a proposé des formations à la carte au personnel d'ETA, en ce compris la ligne hiérarchique, sur 15 thématiques reprises dans le tableau à la page suivante.

Formations obligatoires des Moniteurs

Depuis 2020, la FEBRAP coordonne la formation obligatoire des moniteurs d'ETA telle que prévue dans l'Arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté. Dans ce cadre, elle propose un programme de formations pour les moniteurs de différents niveaux.

Au total, en 2023, la FEBRAP a permis à 31 personnes en poste de se mettre à niveau sur une série de thématiques spécifiques au métier de moniteur et à 31 nouvelles recrues d'acquérir une

formation de base. Au total, 62 moniteurs ont donc finalisé leur parcours de formation obligatoire l'an dernier. On compte en moyenne 20 nouveaux arrivants par an depuis l'entrée en vigueur de l'Arrêté en 2019.

Intervisions

Depuis 2020, la FEBRAP propose aussi des interventions qui sont des moments d'échange privilégiés pour les assistants sociaux et ergothérapeutes dont le rôle de support au bien-être des travailleurs en ETA est de plus en plus renforcé ces dernières années.

Les formations et interventions en chiffres

Formations organisées par la FEBRAP	Type	NB séances	NB part.
Gestion du stress	A la carte	2	20
Sensibilisation à la langue des signes	A la carte	1	11
Formation de base pour Services de Lutte contre l'Incendie	A la carte	1	6
Motivation des collaborateurs	A la carte	1	11
Prévention des risques psychosociaux	A la carte	1	6
Gestion du changement	A la carte	1	14
Gestion de l'absentéisme	A la carte	1	8
Communication de crise	A la carte	1	5
Gestion de l'agressivité	A la carte	1	8
Gestion de la diversité	A la carte	1	14
Relation client	A la carte	1	7
Modèle ComColors : les couleurs de la communication	A la carte	1	10
Participer à l'amélioration des processus pour gagner en bien-être au travail	A la carte	1	9
Traduire des informations en Facile à Lire et à Comprendre	A la carte	1	9
Sensibilisation à l'autisme	A la carte	1	9
Notions et types de handicaps	Obligatoire	4	34
Aménagements raisonnables	Obligatoire	4	38
Lien et distance dans la pratique professionnelle	Obligatoire	3	36
Gestion d'équipe et outils de leadership	Obligatoire	3	31
Prendre conscience de ses compétences personnelles et professionnelles en tant que Moniteur	Obligatoire	3	29
Communication bienveillante envers la personne handicapée et gestion du harcèlement	Obligatoire	5	47
Intervisions pour assistants sociaux et ergothérapeutes	A la carte	3	24
		41	386
Formations individuelles auprès de partenaires	Type	NB séances	NB part.
Formation de base en secourisme (Croix-Rouge)	A la carte	2	2
Recyclage en secourisme (Croix-Rouge)	A la carte	14	28
Sensibilisations aux moyens de lutte contre l'incendie (Solvay)	A la carte	7	32
		23	62
TOTAL		64	448

2.3.2. *Autres projets en lien avec le bien-être au travail*

Formation de base adaptée en Facile à Lire et à Comprendre

En réponse aux besoins de terrain, les ergothérapeutes de la FEBRAP ont donné à deux reprises la formation de base sur les notions et types de handicaps aux chefs d'équipe et aides moniteurs en situation de handicap. Initialement prévue dans le programme de formation obligatoire des moniteurs, la séance a été adaptée en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) pour être rendue plus accessible à ce public-cible.

Collaborations en matière de harcèlement et de non-discrimination

En 2023, la FEBRAP a invité en assemblée générale ADITI-WB pour sensibiliser les directeurs d'ETA aux domaines d'actions de cette asbl en matière de prévention et de gestion du harcèlement sexuel avec les personnes en situation de handicap.

L'an dernier, la FEBRAP a aussi collaboré avec UNIA pour former la ligne hiérarchique sur la gestion de la diversité dans les équipes et le management inclusif. Initialement, cette formation s'inscrit dans le cadre d'une convention entre UNIA et la COCOF. Elle donne suite logiquement à une séance organisée pour les Directeurs d'ETA en 2022 sur les aménagements raisonnables en lien avec la non-discrimination. Avec un taux de satisfaction global de 90%, la formation a été très appréciée par les participants pour le caractère concret des outils et conseils délivrés.

Module en ligne

Depuis 2022, la FEBRAP propose aux ETA un module de formation en ligne pour permettre aux moniteurs de mieux appréhender la découverte de ce métier :

<https://sites.google.com/view/module1-lesmissionsdumoniteur>. Cet outil permet la formation interactive des moniteurs (ligne hiérarchique) sur des notions clés du secteur des ETA et du métier d'encadrant. Il constitue une excellente introduction sur les tâches et compétences attendues. En 2023, le module a été suivi par 50 moniteurs.

Coaching sécurité

En écho aux besoins de terrain, une journée-test a été organisée en décembre 2023 dans les locaux d'une ETA pour réfléchir à la manière d'améliorer le bien-être des équipes et leur sécurité pour délivrer in fine un rapport de recommandations. Ce dernier est en cours d'analyse par l'équipe de prévention de l'ETA concernée.

Site internet

En 2022, la FEBRAP a continué d'enrichir le contenu et d'améliorer les fonctionnalités du site www.lesmoniteurs.be. Cet outil rassemble des bonnes pratiques de terrain, des conseils et des recommandations pour mieux gérer les équipes et répondre aux besoins spécifiques des

travailleurs en situation de handicap. En cela, il constitue un véritable outil de formation continue pour le personnel encadrant des ETA bruxelloises.

2.3.3. Poste « Chargé de projets Handicap »

Le poste de Chargé de projets Handicap a été créé en janvier 2021 suite à une demande croissante des ETA d'accompagnement des travailleurs. Plusieurs volets d'activités peuvent être différenciés : l'accompagnement individuel et collectif, la formation, et la gestion de projets en lien avec le handicap. Ils sont résumés ci-après et visent l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs via un accompagnement de qualité.

Mais avant de développer ces différentes activités, précisons que 2023 a été une année particulière pour le secteur. L'ETA Manufast a en effet mis en place un plan de licenciement collectif (loi Renault) démarré en mars. Les ergothérapeutes de la FEBRAP (qui constituent ce poste de Chargé de projets Handicap) ont été sollicitées pour participer au groupe de travail concernant le reclassement des travailleurs concernés. Entre mars et décembre 2023, plus de 500 heures de leur travail ont été consacrées à ce projet ambitieux et d'une importance capitale pour les travailleurs licenciés.

Les services assurés ont été les suivants :

- screening des profils de tous les travailleurs concernés par le plan de licenciement ;
- screening des postes à pourvoir dans les 11 autres ETA subsidiées par la COCOF ;
- développement d'un « matching » faisant correspondre les exigences des postes de travail proposés dans les différents secteurs d'activité des ETA bruxelloises avec les capacités des travailleurs ;
- préparation des dossiers des travailleurs en reclassement en collaboration avec le service social de Manufast ;
- entretiens individuels les jours suivants le licenciement pour proposer les opportunités professionnelles possibles ainsi que recenser les informations concernant le projet professionnel, les choix personnels (zone géographique et métiers entre autres), afin de déterminer les choix finaux des travailleurs à reclasser ;
- organisation de visites des ETA bruxelloises et des postes de travail disponibles ;
- suivi de certains travailleurs en détachement dans d'autres ETA.

2.3.3.1. Accompagnement individuel

Nous différencions ci-dessous l'accompagnement individuel apporté aux travailleurs en situation de handicap et celui apporté aux aide moniteurs et aux moniteurs.

Accompagnement ergothérapeutique individuel des travailleurs en situation de handicap

La demande d'accompagnement se fait la plupart du temps via le service social, les ressources humaines ou via les responsables de secteur, selon l'entreprise de travail adapté (ETA).

Les différents types d'accompagnement proposés par les ergothérapeutes ont été le retour au travail, le suivi des apprentissages au poste de travail, la mise en place d'aménagements raisonnables, l'entretien motivationnel, l'apprentissage des codes sociaux, le changement de

parcours ou de projet professionnel et les demandes spécifiques (problèmes de santé, manque d'estime et/ou de confiance en soi).

L'accompagnement comprend l'évaluation du travailleur, le suivi des apprentissages au poste de travail, le suivi des acquis et la sensibilisation de l'équipe (moniteurs, responsables de secteur, service social et ressources humaines). L'apport d'une expertise ergothérapeutique concerne notamment l'introduction de la demande d'intervention relative au travail (aide individuelle) du Service Phare, en collaboration avec le service social de l'ETA, ou encore la réalisation d'aides visuelles (fiches procédurales, aide-mémoire...) individuelles pour favoriser les apprentissages et l'intégration au sein de l'équipe.

Accompagnement ergothérapeutique individuel des aides-moniteurs/chefs d'équipe

Un accompagnement concernant les aides-moniteurs/chefs d'équipe est réalisé sur demande du service social, RH ou encore des responsables de production.

La principale demande est de les former lors du passage d'un poste d'ouvrier de production vers la gestion d'une petite équipe, sous la supervision du moniteur. Les concepts d'aménagements raisonnables sont abordés ainsi que la sensibilisation aux troubles musculosquelettiques.

Accueil et accompagnement des nouveaux moniteurs

Le but est de répondre aux besoins et de conseiller ces derniers quant à l'accompagnement d'un travailleur en situation de handicap, la mise en place d'aménagements raisonnables, l'information et la présentation des outils existants (ex. : site lesmoniteurs.be).

Il débute généralement par une rencontre du moniteur et le transfert des acquis en lien avec la formation sur les types de handicap et les aménagements raisonnables. Lorsque c'est opportun, nous offrons la possibilité de suivre les anciens moniteurs (sur demande).

2.3.3.2. Accompagnement collectif

L'accompagnement collectif a consisté en 2023 à la mise en place d'aménagements collectifs :

- Matériels : analyse de secteur pour l'adaptation des postes de travail, conseils sur l'achat de matériel ergonomique, conseils sur la mise en place d'une signalétique adaptée (outils visuels...
- Organisationnels : conseils sur l'organisation des postes de travail.
- Immatériels : conseils sur l'accompagnement es travailleurs.

2.3.3.3. Formations

- Formation pour le personnel d'encadrement dans le cadre du programme de formation obligatoire des moniteurs : notions et types de handicap (jour 1), et la formation sur les aménagements raisonnables (jour 2).
- Formation des chefs d'équipes/aides moniteurs sur les notions et types de handicap.
- Formations pour les travailleurs en situation de handicap :
 - Les formations formelles : prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) et estime de soi.

- Les formations informelles : elles correspondent à l'apprentissage d'une spécificité métier (prérequis au poste de travail). Exemples : rôles des chefs d'équipe, métiers du conditionnement, métiers du nettoyage.

Quelques chiffres concernant les formations et accompagnements dispensés en 2023 :

Pour valoriser les actions proposées tant au personnel d'encadrement qu'aux travailleurs en situation de handicap, trois tableaux ont été réalisés afin de pouvoir comptabiliser les heures de formation par année.

Suivis travailleurs en situation de handicap		
	Temps de formation des travailleurs en situation de handicap	Nombre de travailleurs en situation de handicap formés
Formations formelles Prévention des TMS Estime de soi	Prévention des TMS : 88h Estime de soi : 171h	Prévention des TMS : 92 Estime de soi : 58
Formations informelles (au poste de travail)	149h	24
Accompagnement	503h	96

Suivis chefs d'équipe / aides moniteurs		
	Temps de formation des chefs d'équipe et aides moniteurs	Nombre de chefs d'équipes et aides moniteurs formés
Formations formelles Rôles des chefs d'équipe Notions et types de handicap	Rôles des chefs d'équipe : 64h Notions et types de handicap : 126h	Rôles des chefs d'équipe : 13 Notions et types de handicap : 18
Accompagnement	57h30	7

Suivis moniteurs		
	Temps de formation des moniteurs	Nombre de moniteurs formés

Formations formelles Prévention des TMS Notions et types de handicap Aménagements raisonnables Estime de soi	Prévention des TMS : 28h30 Notions et types de handicap : 231h Aménagements raisonnables : 56h Estime de soi : 2h30 Autres profils de fonction : 42h	Prévention des TMS : 29 Notions et types de handicap : 33 Aménagements raisonnables : 38 Estime de soi : 1 Autres profils de fonction : 6 (Notions et types de handicap)
Formations informelles (au poste de travail)	2h	1
Accompagnement	26h30	15

2.3.3.4. Projets

Enfin, d'autres projets ont été menés par les ergothérapeutes de cette cellule.

- Traduction de la formation « Notions et types de handicap » en FALC par l'asbl Inclusion afin de rendre accessible visuellement le support de formation pour les moniteurs et chefs d'équipe.
- Création d'un répertoire de firmes et services sur le thème des aménagements (raisonnables).
- Cellules CAP : suivi du budget, participation aux réunions CAP, organisation et participation à la journée InterCAP...

Cellules CAP concernées	Projet	Détail
APRE Services et Ferme Nos Pilifs	Formation « développer la concentration »	Formation (3 heures) donnée par Archipel Insolite → le 11 octobre 2023
APAM et TRAVIE	Formation « gestion du stress et relaxation »	Formation (3 heures) donnée par Archipel Insolite → le 11 octobre 2023
Toutes	Journée InterCAP Matin : jeu de piste dans Bruxelles (4 groupes différents) Après-midi : activité animée par le Bataclan sur « le	Achat de gourdes personnalisées Achat de 4 jeux de piste sur CoddyGames.be Achat des légumes de l'APRE Services pour le repas

	respect des collègues et des autres » → le 24 octobre 2023	Achat des sandwiches de la Ferme Nos Pilifs pour le repas
Toutes	<p>Outil « Comportement professionnel »</p> <p>Outil « Méthode Félicitée » créé par Psychoeducation.be</p>	<p>Ré-impression de l'outil « Comportement professionnel » édité par la FEBRAP, pour les 4 ETA</p> <p>Achat de l'outil « Méthode Félicitée » pour les 4 ETA</p>
Toutes	<p>Site lesmoniteurs.be</p> <p>Projet Aménagements raisonnables : création de l'onglet « Matériel et Services » sur le site lesmoniteurs.be</p>	<p>Renouvellement du domaine du site lesmoniteurs.be, pour 1 an</p> <p>Projet Aménagements raisonnables : création de l'onglet « Matériel et Services » sur le site lesmoniteurs.be</p>

2.4. Pôle Promotion et Communication

Grâce aux budgets alloués par la Cocof, la FEBRAP a orchestré en 2023 la promotion des ETA en travaillant sur des outils et actions visant :

- l'amélioration de la notoriété des ETA auprès de différents publics cibles,
- leur prise en considération comme partenaires commerciaux potentiels,
- l'action (en d'autres mots : la réaction d'achat de biens ou services à court terme ou le recrutement direct de nouveaux clients),
- et/ou la fidélisation des clients actuels.



En 2023, voici les principales actions de promotion qui ont été menées.

2.4.1. Actions visant un meilleur référencement naturel (SEO) des sites

Afin de maintenir – voire améliorer encore - le référencement organique (SEO) des pages stratégiques de nos sites promotionnels ou institutionnel (onsadapte.be, onzestieluwsteun.be et febrap.be), nous avons réalisé une série d'actions qui ont un impact direct sur le référencement organique :

- mise à jour continue, ajout de contenus pertinents et « recyclage » de contenus extérieurs ;
- réalisation ou relifting et publication de contenus « lourds » ;
- amélioration du bounce rate (taux de rebond) des pages stratégiques en travaillant sur la pertinence du contenu ;
- amélioration des liens avec les réseaux sociaux ;
- formation du personnel de la FEBRAP ;
- référencement via le site Europages : nous disposons de 3 pages thématiques sur cet annuaire BtoB pour promouvoir les activités de conditionnement/renfort de personnel, de numérisation/mailling et d'assemblage des ETA bruxelloises.

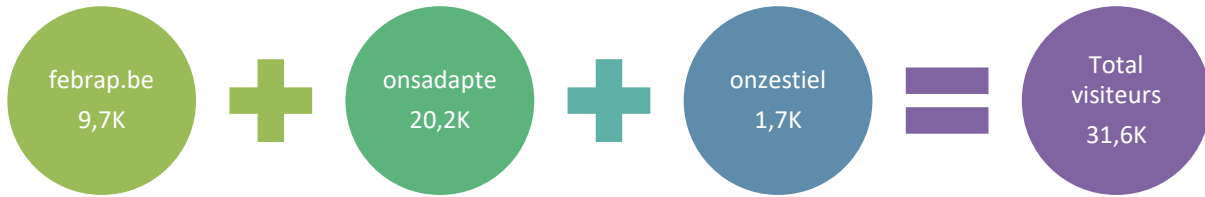
Les indicateurs d'évaluation de ces actions sont les statistiques de fréquentation des sites promotionnels et institutionnel, et de leurs comportements sur ces outils de communication.

Nombre de visiteurs uniques :

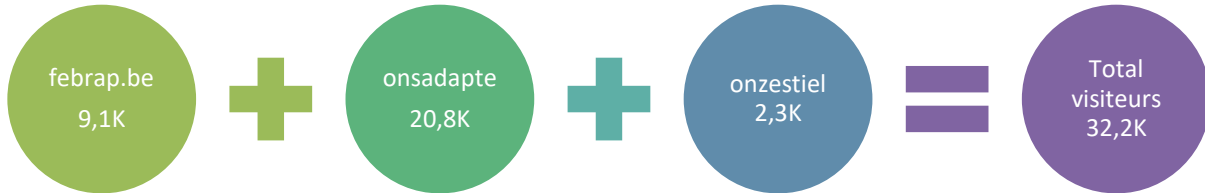
2019 =



2022 =



2023 =



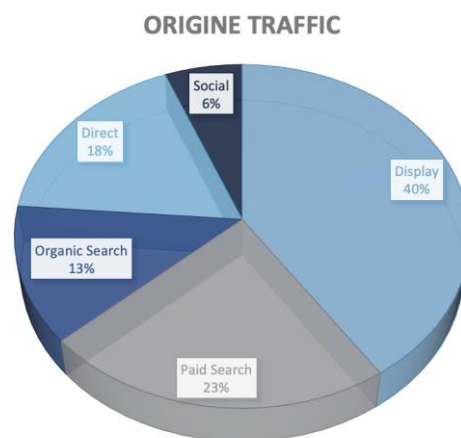
Comparaison 2019 - 2023 (en %)



En 2023, nos sites promotionnels (onsadapte.be – FR, onzestieluwsteun.be – NL) et institutionnel (febrap.be - FR) ont été visités par près de 32.200 visiteurs uniques, soit 110% de plus qu'en 2019 (source : Google Analytics).

Ces chiffres sont très encourageants car les sites promotionnels mettent en avant les valeurs et les missions défendues par les ETA, ainsi que leur vocation sociale dans une dimension entrepreneuriale. Ils offrent surtout un point d'entrée vers l'ensemble des services et produits que les ETA bruxelloises proposent.

Canaux d'acquisition de l'audience sur onsadapte.be



Le travail que nous réalisons depuis plusieurs années pour améliorer notre référencement organique (= référencement naturel) a porté ses fruits. En 2023, 13% de notre audience vient de ce type de lien.

Par ailleurs, nous sommes très heureux de relever qu'une part importante des pages vues sont les pages de recherche de services. En d'autres mots : celles que nous cherchons à mettre en avant et à référencer au mieux. Leur actualisation régulière ainsi que la visibilité achetée via la diffusion de nos 3 pages de services sur Europages impactent bien entendu de manière très importante sur ce résultat.

Enfin, près de 10% des visites sur nos sites promotionnels (onsadapte et onzestiel) terminent par une visite sur une page de contact d'une ETA ou de la FEBRAP. Cet indicateur est primordial pour nous puisqu'il rend compte de la conversion de cette action de promotion en relai aux services « commerciaux » des ETA ou du Chargé de relations de la fédération.

A noter également : une proportion importante de visiteurs (18%) arrive sur notre site en tapant directement l'url www.onsadapte.be (= canal « Direct » dans le graphique ci-dessus). Plusieurs actions de promotion peuvent expliquer ce constat : nos campagnes de publicités radio, nos supports graphiques et nos efforts de promotion vis-à-vis des pouvoirs adjudicateurs. Enfin, les réseaux sociaux drainent également une audience intéressante en 2023 vers nos sites (6%).

2.4.2. Actions visant la visibilité via les réseaux sociaux (SMO)

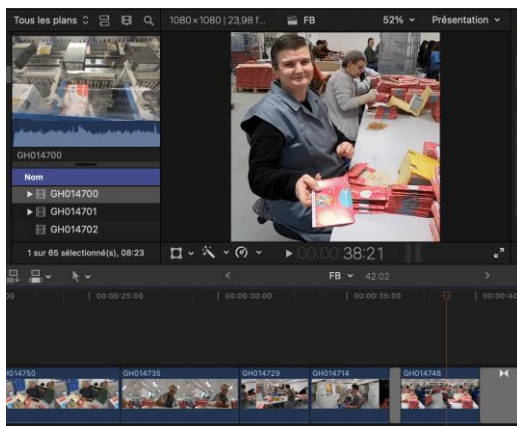
Concernant les réseaux sociaux, leur usage vise soit à accroître la notoriété des ETA de manière générale, soit à orienter vers les sites promotionnels (ce qui a un effet bénéfique pour leur référencement organique), soit à susciter un acte d'achat de bien ou de service. Voici les principales actions menées en 2023 pour atteindre ces objectifs.

Facebook

Nous avons alimenté notre pages FB à raison de plus d'une publication par semaine (59 publications au total). Fin 2023, toutes ces publications nous ont permis de passer le cap des 1000 abonnés (+9% par rapport à 2022) et de générer 3071 visites sur notre page FB et sites, et de toucher plus de 264.700 contacts (= couverture de nos publications). Elles nous ont surtout permis d'enrichir un canal de communication direct avec une audience influente sur notre secteur.

Nos publications sont construites comme des contenus « partageables » par les ETA et/ou par le personnel des ETA dans un but de promouvoir les compétences et les capacités des personnes en situation de handicap et/ou des ETA. Notre objectif est de soutenir via ce réseau un lobby « positif » pour les clients des ETA en évitant de véhiculer un message de « charité » ou d'évoquer le handicap sous un angle non lié à l'emploi.

Afin d'améliorer la portée de certaines de nos publications, nous « boostons » régulièrement nos posts et relayons les publications des ETA membres de la fédération.



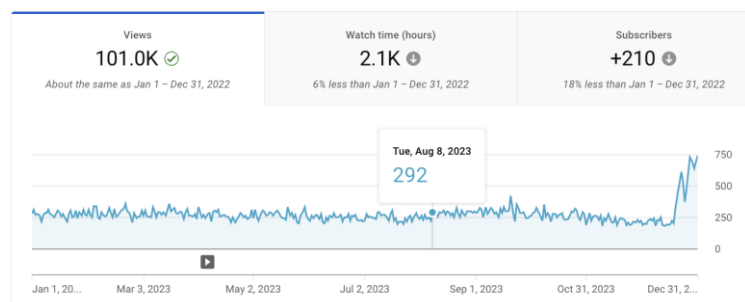
Nous avons également réalisé 8 webvidéos spécifiques à la demande des ETA membres afin qu'elles puissent exploiter ces supports pour les réseaux sociaux (LI Ads, FB Ads ou Insta) et, par-delà, permettre à la FEBRAP de disposer de supports qualitatifs à relayer. Nous avons également conseillé les ETA sur les aspects opérationnels et stratégiques de la diffusion de ces supports. Le personnel de la FEBRAP dispose à présent d'un niveau « administrateur » des pages FB de 4 ETA, ce qui permet une meilleure synergie entre les pages.

Youtube

Notre chaîne Youtube « FEBRAP TV » s'est enrichie de 4 nouvelles vidéos en 2023. Au total depuis sa création, nous avons déjà publié plus d'une centaine de webvidéos sur cette vidéothèque qui ont été vues 101.000 fois en 2023.

Fin 2023, nous comptons 1630 abonnés à notre chaîne (+ 60% par rapport à 2020).

Your videos got 101,004 views in 2023



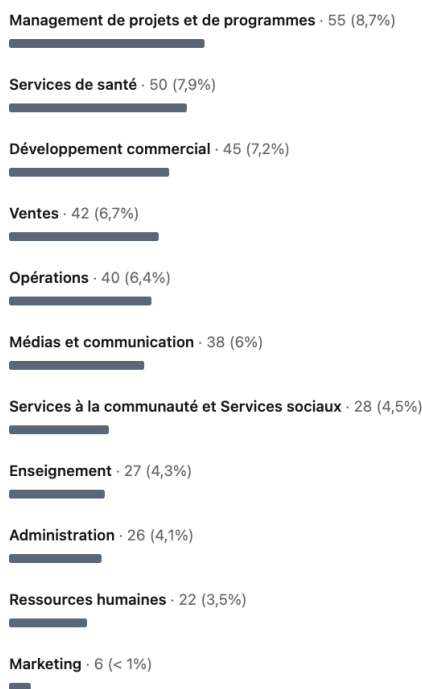
LinkedIn

Depuis 2020, nous avons l'ambition de développer notre présence sur LinkedIn, le réseau social certainement le plus intéressant pour une promotion des ETA bruxelloises dans une approche « BtoB ».

Grâce à une implication importante sur ce réseau, nous avons pu fidéliser 572 abonnés fin 2023 (+88 par rapport à 2022).



Fonction



En 2023, nous avons poursuivi l'effort d'intensification d'utilisation de ce réseau via 44 publications qui ont totalisé 629 vues sur l'année (soit +131 par rapport à 2022).

Toute l'année, notre intention a été de publier du contenu qualitatif partageable par le personnel des ETA (en lien avec la RH ou des valeurs « corporate ») afin d'augmenter le nombre de connexions influentes de la page via une logique d'employee advocacy.

L'audience acquise de la sorte, certes en progression mais encore restreinte à ce stade, est particulièrement qualitative car elle rassemble des décideurs du secteur et des managers d'entreprises plutôt bruxelloises.

2.4.3. Campagnes médias

Nous avons réalisé ou collaboré à deux campagnes de publicité diffusées dans les « grands » médias afin d'augmenter la notoriété des ETA bruxelloises auprès des managers bruxellois et brabançons, mais également auprès du grand public.

Campagne Win Win Win

Depuis 8 ans, nous diffusons des spots radios relayant la même baseline (win win win) et le même « ton of voice ». En 2023, nous avons opté pour la diffusion en deux vagues (juin et novembre) du spot de 2020 sur les radios francophones qui nous garantissent le meilleur impact sur les cadres et les dirigeants bruxellois et brabançons.

Afin de répéter notre message à une audience stratégique et de maximiser notre coût par contact sur la cible, nous avons opté pour les radios de la régie RMB.

La formule choisie était le spot de 30 secondes qui était suivi, plus loin dans la même coupure publicitaire, d'un tag de 5 secondes (cf. texte ci-dessous). Pour chaque vague, 3 tags ont été retenus. Ils alternaient aléatoirement.

Le message que nous tenions à mettre en avant était d'encourager les entreprises à travailler avec des ateliers locaux. Les tags avaient pour but de montrer la diversité des activités proposée par les ETA.

Les indicateurs d'évaluation de ces actions sont les indicateurs de pression publicitaire sur les managers bruxellois et brabançons (l'audience des radios de la régie RMB est auditée par le CIM, indépendant).

Le budget disponible nous a permis de financer deux vagues qui ont permis de toucher, pour chaque vague, près de 31.000 managers et responsables d'industries bruxellois et brabançons à raison de 3,85 occasions d'entendre le spot diffusé pour un total de 134,6 gross rating points (= pression publicitaire qui tient compte du taux de couverture et de la répétition moyenne des spots sur le public ciblé).

Ces excellents résultats sont dus à une bonne sélection des tranches horaires de diffusion, au choix des radios pertinentes de la RMB (régie publicitaire des radios publiques francophones belges) et aux conditions tarifaires particulières proposées aux annonceurs régionaux aux objectifs sociaux.

Spot 30 sec : SUR SES DEUX OREILLES

(Quelqu'un dort en respirant bruyamment)

VOIX-OFF : *(en parlant calmement pour ne pas le réveiller)*

(Comme vous l'entendez, là,) Marc dort paisiblement. Il dort paisiblement, car il sait qu'en Belgique on peut produire local. On peut assembler local. On peut conditionner local. Et il sait même qu'on peut le faire en soutenant le social ! Il le sait, car, comme 4000 autres entreprises socialement responsable, son entreprise fait appel aux entreprises de travail adapté bruxelloises qui mettent à l'emploi des personnes en situation de handicap. Vous aussi, il ne tient qu'à vous de faire entrer votre entreprise dans l'ère du win-win... win. En confiant vos travaux aux entreprises de travail adapté : vous êtes gagnant, les travailleurs handicapés sont gagnants, et votre entreprise est gagnante. Nos 60 métiers locaux à votre service sont à découvrir sur onsadapte.be

(Le dormeur rêve à voix haute et grommelle « Bieeen, c'est bien » et se remet à ronfler)

Exemples de tags de 5 sec :

- Pour conditionner et emballer vos produits, win-win-winnez avec le travail adapté.
- Pour entretenir votre jardin, win-win-winnez avec le travail adapté.
- Pour l'assemblage mécanique et électrique, win-win-winnez avec le travail adapté.
- Pour l'impression et la numérisation, win-win-winnez avec le travail adapté.
- (Plus d'info sur) onsadapte.be.

Targets	Commercials	Stations	Timebands	Insertions	GRP	Selectivity	Reach%	Reach#	OTH
Managers	FEBRAP 30+5' (35')	La Première	05-29	38	65,0	133	23,0	19.253	2,82
		Classic 21 Province BXL+Brab		38	74,6	190	15,4	12.885	4,83
		Total		76	139,6	158	34,6	28.918	4,03
Managers+ industriels		La Première		38	64,0	130	23,8	21.078	2,69
		Classic 21 Province BXL+Brab		38	70,7	180	14,8	13.123	4,77
		Total		76	134,6	152	35,0	30.981	3,85

Campagne économie sociale



La FEBRAP a collaboré activement au Groupe de Travail « Communication » qui a construit une campagne spécifique sur l'économie sociale. Elle est orchestrée par ConcertES afin d'assurer la promotion des entreprises d'économie sociale.

Du point de vue purement stratégique pour les ETA bruxelloises, la campagne BtoC orchestrée par Concertes et à laquelle la FEBRAP a contribué visait à promouvoir les services d'aménagement des espaces verts et de vente de produits alimentaires en circuit court.

Sous le slogan « Devenez infidèle au surprofit », cette version de la campagne s'est déclinée en TV, radio, affichage extérieur (digital) et médias digitaux principalement auprès d'une cible wallonne de 20-54 ans.

Le call-to-action consistait à renseigner l'annuaire des entreprises d'économie sociale sur lesquelles sont renseignées les ETA bruxelloises qui proposent leurs services (jardinage, seconde main, alimentaire).



En parallèle, nous avons co-piloté une campagne BtoB sur LinkedIn vantant les services de conditionnement des ETA auprès de 3 cibles spécifiques : les starters, les entreprises de la communication/marketing et les entreprises actives dans l'alimentaire sec.

Deux objectifs étaient poursuivis via deux actions différentes :



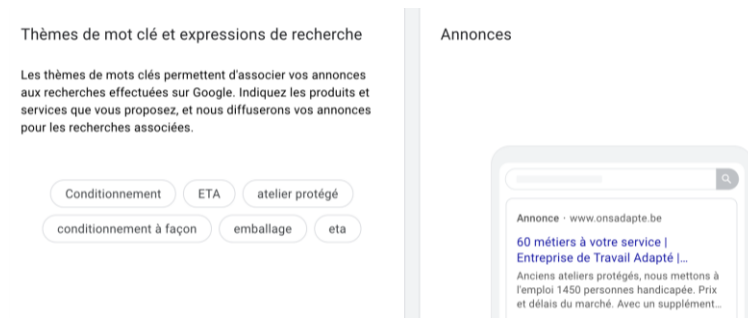
- Une action « awareness » (en mai) qui a bien performé. 232.000 personnes de la cible (les starters, les entreprises de la communication/marketing et les entreprises actives dans l'alimentaire sec) ont été touchées et près de 8.079 vidéos ont été vues « complètement » (signe d'engagement).
- Une action « trafic » (en juin) qui a enregistré de bonnes performances également avec près de 1490 clics vers la landing page qui orientait les internautes vers les annuaires online des fédérations d'ETA.

2.4.4. Référencement payant (SEA Google)

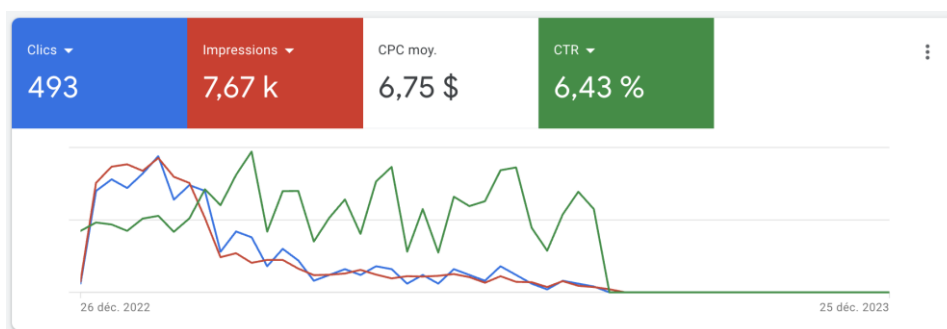
Nous avons mené à bien plusieurs actions afin d'atteindre un meilleur référencement sur le moteur de recherche Google des pages stratégiques de nos sites promotionnels et d'augmenter la notoriété et la prise en considération (voire même la conversion en termes de réel contact pris avec les forces commerciales des ETA) des services des ETA bruxelloises.

- Via Google Ads : nous orchestrons une campagne de long terme sur Google Ads pour promouvoir les 60 services proposés par les ETA bruxelloises. En 2023, cette campagne a permis d'afficher nos annonces des milliers de fois suite à des recherches réalisées sur le moteur de recherche le plus utilisé en Belgique. Ces affichages ont généré

11.816 clics sur nos sites web de promotion onsadapte.be et onzestieluwsteun.be. réalisées sur le moteur de recherche le plus utilisé en Belgique. Ces affichages ont généré 11.816 clics sur nos sites web de promotion onsadapte.be et onzestieluwsteun.be.



- Parallèlement, nous sommes actifs sur le système de publicité gratuite proposé par Google (Google Grants). Nous y avons poursuivi 6 campagnes en 2023 jusque fin août. Ces campagnes ont généré 7.670 impressions et près de 500 clics renvoyant vers nos sites promotionnels. Notre compte a été suspendu fin août par Google en raison du trop faible taux de clics sur nos annonces.



- Support aux ETA : la FEBRAP a aidé deux ETA à mettre en œuvre des campagnes d'achat de Google Ads en veillant à ne pas conseiller des campagnes qui auraient pour effet d'augmenter les enchères des mots-clefs utilisés dans d'autres campagnes (de la FEBRAP ou d'autres ETA bruxelloises).

2.4.5. Actions auprès d'adjudicateurs publics bruxellois

Diverses réglementations imposent aux pouvoirs publics d'engager un quota de personnes en situation de handicap. Certaines permettent de comptabiliser la passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté pour une partie de cette obligation. En 2023, nous avons poursuivi les échanges avec les différents pouvoirs adjudicateurs principalement sur cet angle d'attaque. L'objectif poursuivi est d'accroître la notoriété des fournitures, services et travaux que proposent les ETA bruxelloises aux pouvoirs adjudicateurs afin d'améliorer leur référencement dans les short lists pour les marchés publics sans publicité et le volume de marchés remportés par le secteur via l'actualisation permanente des informations recherchées au stade de la prospection et via des conseils pertinents sur les clauses sociales permettant de favoriser les ETA.

Très concrètement, nous avons mené les actions suivantes en 2023.

- Nous avons participé à un event le 24 janvier que nous avons élaboré en collaboration avec BOSA, le Cabinet De Sutter, l'Eweta et Groep Maatwerk. Le but était de sensibiliser/informer les acheteurs fédéraux sur les marchés propices aux ETA. A la demande du cabinet, cette thématique s'est élargie à d'autres initiatives « socialement responsables ». Cet event a rencontré un beau succès avec la participation de plus de 250 acheteurs publics. La Ministre De Sutter y a encouragé les acheteurs fédéraux à recourir aux ETA : <https://www.youtube.com/watch?v=p-deieIdtTY>.



- En collaboration avec SAW-B, nous avons organisé le 22 novembre un Speed meeting à l'attention des pouvoirs adjudicateurs dans le cadre de la Shifting Economy Week.
- Le 16 juin, nous avons formés tous les acheteurs de la Ville de Bruxelles aux possibilités de sous-traitance aux ETA bruxelloises.
- Notre brochure reprenant les services, fournitures et travaux proposés par les ETA bruxelloises aux adjudicateurs publics a été réactualisée et mise en ligne sur nos sites promotionnels fin novembre. Elle a également été réimprimée (en FR et NL) afin d'être envoyée à plus de 250 échevins, bourgmestres, secrétaires communaux, secrétaires de CPAS, responsables administratifs en charge des RH ou de la rédaction des marchés publics pour les 19 communes et les 19 CPAS bruxellois.
- Nous avons apporté quelques aides ponctuelles aux ETA pour la veille des sites de publication des marchés publics. Nous avons également relayé plusieurs dizaines de cahiers des charges jugés intéressants pour les ETA bruxelloises.
- Nous avons assuré une fonction de helpdesk et proposé des formations à la demande pour une vingtaine d'organisations publiques. Par ailleurs, en phase de prospection ou de publicité de leurs marchés, une dizaine de responsables de marchés publics ont sollicité nos conseils pour la rédaction ou la diffusion auprès de nos membres. Ces conseils personnalisés sont fournis gratuitement et se basent sur l'expertise de notre personnel.

2.4.6. Networking

La FEBRAP a mené un réseautage à des degrés divers auprès des structures suivantes : RessourcEs, SAW-B, Concertes, BECI, Hub (BeCircular), Groep Maatwerk, Febisp, Febio, Eweta, Actiris-diversité, BISSIB, Bruxeo, RABAD, entreprises privées...

Le « retour sur investissement » des participations du personnel de la FEBRAP aux groupes de travail, formations, events et activités de networking auprès de ces structures est difficilement objectivable. De manière informelle, il se chiffre en dizaines de mises en relations avec des ETA

bruxelloises, d'éveil sur des appels à projets spécifiques, de collaborations pour porter des valeurs communes ou faire avancer des lignes de force pour favoriser l'émergence des nouvelles activités ou donner de la visibilité à notre volet de l'économie sociale.

Nous épinglons deux exemples concrets pour illustrer l'impact positif de ce réseautage en 2023 :

- Nous avons contribué activement à la campagne orchestrée par ConcertES qui visait à améliorer la notoriété sur l'économie sociale auprès des Bruxellois et Wallons. Via notre participation au groupe de travail sur l'élaboration de cette campagne de plusieurs millions d'euros, nous avons pu participer aux décisions sur le choix des médias et des messages retenus, et à l'élaboration d'une campagne spécifiques pour les ETA.
- Notre participation au jury du prix de l'Economie sociale a permis de donner de l'éclairage aux projets portés par les ETA.

2.4.7. Public Relations (presse)

La FEBRAP a orchestré plusieurs sorties médiatiques en réaction à des sollicitations de journalistes ou de manière proactive (via communiqués de presse) afin de susciter des publications positives sur les ETA bruxelloises dans la presse.

Durant les premières semaines qui ont suivi l'annonce de restructuration de Manufast, nous avons rédigé plusieurs communications, dont un communiqué de presse qui a été bien relayé pour expliquer la situation et les mesures d'aides mises en place pour les travailleurs licenciés.

En avril, nous avons contribué à alimenter les journalistes de Télé Moustique sur le sujet du travail en prison, une concurrence que nous jugeons déloyale considérant les prix pratiqués.

Le 16 octobre, nous avons rédigé un communiqué de presse sur la situation financière inquiétante des ETA.

En novembre, nous avons apporté une aide à la rédaction et à l'envoi d'un communiqué de presse du Conseil bruxellois de la personne handicapée afin de donner écho aux recommandations du secteur.

Le 21 décembre, la FEBRAP était invitée sur le plateau de Pascal Vrebos sur LN 24. Notre président, Benoit Ceysens, y a défendu le principe des quotas dans les entreprises privées.



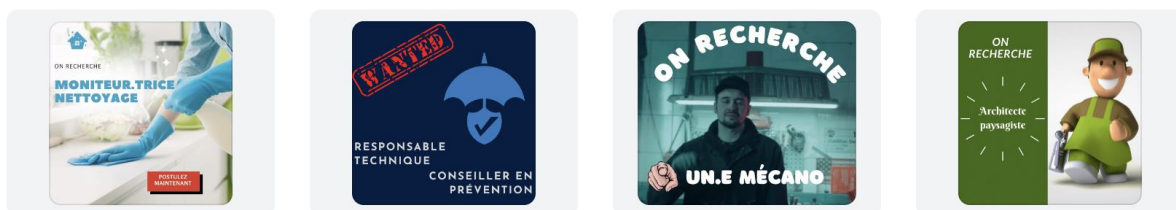
2.4.8. Mise à jour et production de supports graphiques

Pour alimenter nos supports visuels, nous recourons à des logiciels externes (parfois payants) et des banques de données (images, vidéo ou audio).



Nous avons produit de nombreux supports électroniques (carte de vœux, site web et publications pour réseaux sociaux), audiovisuels (webvidéos) et imprimés (brochures, affiches...).

Nous avons fait le choix de continuer d'investir dans la solution Adobe Creative Cloud qui nous a permis d'actualiser et créer de nombreux éléments, limitant de ce fait le recours à des graphistes externes : retouche et calibrage de dizaines d'images pour nos réseaux sociaux et sites web, création d'une carte de vœux et de différentes signatures électroniques, actualisation de nos brochures, actualisation de nos webvidéos (intégration d'images retouchées et calibrées)... Pour compléter cet outil, nous avons souscrit un abonnement à Canva, un logiciel online très intuitif et regorgeant de gabarits professionnels pour créer rapidement de supports graphiques (animés) principalement pour nos réseaux sociaux.



Ces outils nous ont notamment permis de rédiger notre mémorandum politique régional (ainsi que les publications diffusées sur le sujet sur nos réseaux sociaux) que nous avons transmis aux partis politiques durant l'été, lors de la rédaction des programmes électoraux.



2.4.9. Event

Les entreprises de travail adapté (ETA) bruxelloises proposent des activités de préparation, de transformation et de conditionnement alimentaire, ainsi que des solutions logistiques sur mesure pour des producteurs locaux. Le 22 mars 2023, nous avons co-organisé avec le RABAD (le réseau des acteurs bruxellois de l'alimentation durable) un event afin de présenter leurs capacités à un panel d'entrepreneurs du secteur.



Nous y avons réalisé une présentation "to the point" des 5 ETA (Travie, Manufast, Groupe Foes, Renaître et la Ferme Nos Pilifs) qui proposent des infrastructures professionnelles aux normes AFSCA et les services d'un personnel expérimenté, local et capable de répondre à des demandes variées dans le secteur de l'alimentation durable. A la suite de cette présentation, nous avons organisé une visite inspirante des cuisines de l'entreprise forestoise Apre services avant de conclure sur moment d'échanges sur les projets des entrepreneurs présents et des collaborations possibles avec les ETA.



2.5. Transition Insertion

Depuis septembre 2015, la FEBRAP prend part, avec d'autres intervenants, dont la Fédération Wallonie-Bruxelles et la COCOF, au projet Transition Insertion cofinancé par le Fonds Social Européen (FSE).

Ce projet vise à favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes inscrits dans l'enseignement spécialisé de formes 2 et 3 le plus rapidement possible après la fin de leurs études secondaires. Chaque école participante nomme au moins un référent-coordonateur (enseignant, assistant social, éducateur, ou autre membre de l'équipe pédagogique) qui est chargé d'accompagner les jeunes.

À l'origine, cet accompagnement commençait pendant leur dernière année d'études secondaires et se poursuivait sur les 12 mois qui suivaient leur sortie de l'école. Depuis septembre 2022, le suivi des jeunes commence dès le début de la phase 2 en Forme 2 et de la phase 3 en Forme 3 et s'étend toujours jusqu'à 1 an après leur sortie de l'école. Ce changement permet aux référents d'intervenir plus tôt dans l'orientation des jeunes, de mieux préparer leur projet socioprofessionnel ainsi que les compétences professionnelles et personnelles nécessaires.

À Bruxelles, la FEBRAP assure la coordination du projet Transition Insertion et compte, en plus de la coordinatrice du projet, une ergothérapeute dédiée à celui-ci.

Écoles participantes en 2023

En 2023, 9 écoles d'enseignement spécialisé bruxelloises ont participé au projet : Ados Pilijs (Neder-Over-Hembeek), École La Cime (Forest), École Notre-Dame de Joie (Bruxelles Ville), École Professionnelle Edmond Peeters (Ixelles), École Saints-Jean-et-Nicolas (Schaerbeek), Institut Alexandre Herlin (Berchem-Sainte-Agathe), Institut Charles Gheude (Bruxelles Ville), Institut Communal Professionnel des Polders (ICPP Uccle), Institut Decroly (Uccle).

Au total, 13 référents-coordonateurs ont accompagné les participants du projet Transition Insertion à Bruxelles.

Par ailleurs, l'accompagnement proposé par l'ergothérapeute ne se réduit pas aux écoles qui bénéficient du projet Transition Insertion. Ainsi, elle a également suivi des jeunes provenant de 3 autres écoles d'enseignement spécialisé bruxelloises : La Joie de Vivre, l'IRSA et l'EESPSCF d'Auderghem.

2.5.1. Indicateurs 2023

En 2023, à Bruxelles, Transition Insertion a permis d'accompagner 451 élèves de l'enseignement spécialisé dans la construction et la concrétisation de leur projet socioprofessionnel, soit 104 de plus qu'en 2022.

Parmi ces 451 jeunes, 30 % sont des filles et 70 % des garçons, ce qui correspond globalement à la proportion de filles et de garçons inscrits dans l'enseignement spécialisé en Belgique.

Encore une fois, les jeunes participants ont bénéficié d'un accompagnement de qualité qui leur a permis de trouver des solutions adéquates à leurs situations, capacités, intérêts et besoins. Ainsi, sur 123 jeunes dont le suivi s'est achevé en 2023, 41 % se sont dirigés vers une activité professionnelle ou une inscription à Actiris, 43 % vers une formation complémentaire et 9 % vers une socialisation relationnelle ou institutionnelle.

2023 a marqué un tournant dans les sorties vers le secteur ordinaire : les partenariats noués avec plusieurs entreprises privées et administrations publiques ont donné lieu à de nombreux stages et à quelques engagements.

2.5.2. Actions collectives

En 2023, l'équipe Transition Insertion — Bruxelles, composée de 13 référents, d'une ergothérapeute et d'une coordinatrice, a accompli de nombreuses actions collectives.

Comme les années précédentes, ces actions répondaient à 3 objectifs déterminés à partir des besoins exprimés par les référents, soit :

- une meilleure préparation des participants à l'insertion socioprofessionnelle ;
- une sensibilisation des employeurs du secteur ordinaire ;
- une augmentation de la visibilité du projet.

2.5.2.1. La préparation des participants à l'insertion socioprofessionnelle

De nombreuses actions ont été menées au niveau de l'équipe pour peaufiner la préparation des jeunes à leur insertion socioprofessionnelle, et même principalement professionnelle. Entre autres :

- Deux nouvelles vidéos de présentation de métiers à l'attention des jeunes ont vu le jour.
- Le service d'appui à la formation professionnelle (SAFP) a présenté aux référents Transition Insertion les possibilités de formation après une qualification dans l'enseignement spécialisé de forme 3.
- Une rencontre a été organisée avec une représentante des Tropiques, asbl qui propose des services pour les personnes en situation de handicap : centre d'hébergement, centre de jour et service d'accompagnement pour personnes avec un handicap mental léger à modéré ou des troubles psychiques.
- Les référents ont rencontré une job coach de l'AViQ dont la mission est d'accompagner les adultes wallons en situation de handicap vers et dans l'emploi (contrats de travail et CAP).
- L'équipe Transition Insertion a pu rencontrer un nouveau partenaire officiel de la programmation 2021-2027 : l'association JEEP.
- Plusieurs référentes de l'équipe Transition Insertion et la coordinatrice ont rencontré une représentante de la cellule Activ'Job d'Actiris.

2.5.2.2. Les partenariats avec des employeurs des secteurs adapté et ordinaire

En plus de préparer au mieux les jeunes, l'équipe Transition Insertion – Bruxelles s'est engagée dans la sensibilisation des employeurs des secteurs adapté et ordinaire (administrations publiques et entreprises privées). Ces sensibilisations passent essentiellement par la présentation du projet Transition Insertion, la promotion de ses services aux employeurs, la mise en valeur des compétences des jeunes et les moyens possibles pour les aider à pallier leurs difficultés.

2.5.2.3. La visibilité du projet

Depuis 2021, l'équipe Transition Insertion s'efforce d'améliorer la visibilité du projet, notamment en diversifiant les canaux de communication, mais aussi en consolidant l'identité visuelle du projet. Ainsi, un logo, un site Web, une page LinkedIn, une brochure, des cartes de visite, une farde, un drapeau pour les événements et des affiches pour chaque école avaient été créés en 2021 et 2022.

2.5.3. Le travail de l'ergothérapeute

L'ergothérapeute Transition Insertion se consacre à l'accompagnement des stagiaires et des nouveaux engagés, tant dans les entreprises de travail adapté que dans le secteur dit « ordinaire ». Depuis août 2022, le poste de l'ergothérapeute Transition Insertion est financé par la COCOF.

2.5.3.1. Les missions de l'ergothérapeute

La mission principale de l'ergothérapeute est d'accompagner les participants du projet Transition Insertion en entreprise des secteurs adapté et ordinaire, que ce soit pendant leurs stages scolaires, leur contrat CAP ou leur contrat de travail.

Concrètement, les tâches que doit accomplir l'ergothérapeute dans sa pratique quotidienne sont aussi nombreuses qu'essentielles :

- accueillir et accompagner les nouveaux stagiaires et les nouveaux engagés en entreprise ;
- réaliser des fiches pour la construction de matériel, des listes du matériel utile pour réaliser une tâche, de procédures d'utilisation de certains outils, etc. ;
- modifier l'environnement matériel afin de favoriser l'intégration et l'autonomie du stagiaire ;
- rencontrer les élèves à l'école afin de créer des liens et de les accompagner au mieux lors des premiers jours de stage ou en début de contrat ;
- relayer les informations entre les référents-coordonateurs et le personnel d'encadrement ;
- rédiger un bilan ergothérapeutique pour les suivis plus longs ;
- sensibiliser les employeurs et leurs équipes aux capacités et aux difficultés des jeunes et aux aménagements possibles pour faciliter leur engagement ;

- proposer des ateliers dans les écoles pour préparer au plus tôt les jeunes à la réalité professionnelle.

2.5.3.2. Les actions spécifiques de l'ergothérapeute

Depuis 2022, l'ergothérapeute ne concentre plus uniquement ses suivis sur le travail et l'attitude des stagiaires et des nouveaux engagés en entreprise. En effet, elle développe un accompagnement global qui implique également les acteurs scolaires et les entreprises. Cela permet, d'une part, de mieux préparer les jeunes à leur avenir professionnel dès leur scolarité et avec la complicité des équipes éducatives et, d'autre part, de favoriser l'inclusion de notre public – et plus globalement des personnes en situation de handicap – dans les entreprises.

2.5.3.3. Les suivis des stagiaires et des nouveaux engagés

Courant 2023, l'ergothérapeute a accompagné beaucoup plus de jeunes dans le secteur ordinaire, au moins tout autant que dans le secteur adapté.

2.5.3.4. Les ateliers dans les écoles : une préparation aux stages et engagements

En 2023, l'une de nos ergothérapeutes a également commencé à animer deux ateliers destinés aux jeunes dans les écoles : un atelier « Posture » et un atelier « Aménagement du poste de travail ».

Préparés en collaboration avec les référents et les professeurs, ces ateliers postures et aménagements avaient plusieurs objectifs :

- préparer en amont les jeunes à la vie professionnelle (prévention des troubles musculosquelettiques et port de charge, témoignage de l'ergothérapeute sur la vie professionnelle),
- créer un premier contact avant les accompagnements sur les lieux de stage ou de travail.

2.5.3.5. La sensibilisation des employeurs

Dans les ETA, l'ergothérapeute sensibilise les équipes d'encadrement aux difficultés des jeunes et collabore avec les services sociaux pour trouver, lorsque nécessaire, des solutions adaptées aux souhaits, besoins et capacités de chaque jeune. La finalité est de favoriser l'engagement des jeunes et leur maintien dans l'emploi.

Dans les entreprises ordinaires partenaires de Transition Insertion, l'ergothérapeute effectue sensiblement le même travail.

2.5.4. Les actions dans les écoles

2.5.4.1. Construction du projet professionnel des jeunes

Les référents aident les jeunes à mieux se connaître en identifiant leurs forces, leurs motivations et en travaillant sur des compétences personnelles (confiance en soi, gestion du stress, etc.). Ils

élaborent ensuite le projet professionnel avec des outils comme l'Explorama. Des stages et des visites d'entreprises sont organisés, et les impressions des jeunes sont analysées pour ajuster le projet professionnel. Des stratégies sont mises en place pour surmonter les difficultés.

2.5.4.2. Information des jeunes sur les réseaux et les structures à mobiliser

Les jeunes sont informés sur les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle via des séances individuelles et collectives, et un référentiel de sortie est distribué. Des brochures et des catalogues sont partagés, et les jeunes apprennent à chercher l'information en ligne. Des structures comme Actiris et Bruxelles Formation sont invitées à intervenir. Des réunions sont organisées pour les parents ou responsables légaux des jeunes.

2.5.4.3. Partenariats pour l'insertion sociale et professionnelle

Transition Insertion a développé un réseau de partenaires mobilisés chaque année par plusieurs écoles, ou de manière privilégiée en fonction des besoins spécifiques.

2.5.4.4. Préparation à la transition de l'école au monde du travail

Les référents facilitent le passage des jeunes de l'école au monde adulte une fois le projet professionnel confirmé.

2.5.4.5. Concertation avec les divers acteurs de formation et articulation entre formation scolaire et placement en entreprise

Les référents collaborent étroitement avec l'ensemble des intervenants de l'école pour élaborer et concrétiser le projet socioprofessionnel des jeunes, en travaillant avec les professeurs, les psychologues, le PMS, les maîtres de stage, etc.

2.5.4.6. Collaboration avec les autres référents-coordonateurs et les partenaires du projet

Les référents-coordonateurs échangent régulièrement des idées et des bonnes pratiques. La collaboration avec les partenaires du projet (PHARE, Actiris, JEEP, etc.) est qualitative et des collaborations avec des employeurs se sont développées.

2.5.5. Les comités

Pour assurer le bon fonctionnement du projet Transition Insertion, trois types de comités se réunissent régulièrement tout au long de l'année scolaire : le comité d'accompagnement, le comité de suivi local et le comité de suivi pédagogique. Par ailleurs, le CCGPE organise une réunion coupole qui rassemble les animateurs des projets FSE+ et AMIF afin de développer des projets communs.

Conclusion

L'année 2023 a été marquée par des défis significatifs pour la FEBRAP et ses membres. Les entreprises de travail adapté bruxelloises ont à nouveau démontré leur capacité à s'adapter aux conditions économiques difficiles, notamment face à l'augmentation des coûts et aux autres impacts des crises successives. Mais le combat est loin d'être gagné...

Les efforts de la FEBRAP pour défendre les intérêts de ses membres auprès des autorités politiques et institutionnelles ont porté leurs fruits, avec entre autres l'obtention de mesures de soutien financier. La collaboration avec notre cabinet de tutelle et les partenaires sociaux, a aussi permis le lancement de l'étude du CIRIEC, appelée 'Etude New Deal', qui nous l'espérons permettra au secteur d'obtenir des aides cruciales pour maintenir à long terme l'emploi et les services offerts par les ETA.

L'accent mis sur la formation et le bien-être au travail a été un autre pilier central de nos actions. Avec plus de 40 sessions de formation coordonnées par la FEBRAP et près de 450 participations au global (formations collectives et individuelles confondues), sans oublier les centaines d'accompagnements individuels assurés par les ergothérapeutes de l'équipe, nous avons soutenu le développement des compétences et le bien-être de centaines de travailleurs en situation de handicap. Ces actions sont essentielles pour garantir non seulement la qualité des services fournis par les ETA, mais aussi l'épanouissement personnel et professionnel de chaque travailleur.

La communication et la promotion des activités des ETA ont également été renforcées. Grâce à des campagnes ciblées et à une présence accrue sur les réseaux sociaux, nous avons amélioré la visibilité des ETA et attiré de nouveaux partenaires commerciaux. Cette visibilité accrue est cruciale pour le développement durable du secteur.

Le projet Transition Insertion a poursuivi son objectif d'accompagnement des jeunes issus de l'enseignement spécialisé, avec des résultats prometteurs en termes d'insertion professionnelle. Les partenariats avec des entreprises privées et des administrations publiques ont ouvert de nouvelles opportunités pour ces jeunes, contribuant ainsi à leur intégration réussie dans le marché du travail.

En conclusion, malgré les défis économiques et sociaux, 2023 a été une année de progrès et de consolidation pour la FEBRAP et ses membres. La fédération reste déterminée à poursuivre ses efforts pour améliorer les conditions de travail et les perspectives des personnes en situation de handicap à Bruxelles. Ensemble, nous continuerons à œuvrer pour une société plus inclusive et solidaire, où chaque personne peut trouver sa place et s'épanouir pleinement.