



Rapport d'activité 2024

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..... | 5 |
| 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..... | 27 |
| 2.5. | Projet Transition Insertion | 39 |
| | Conclusion | 42 |

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 :

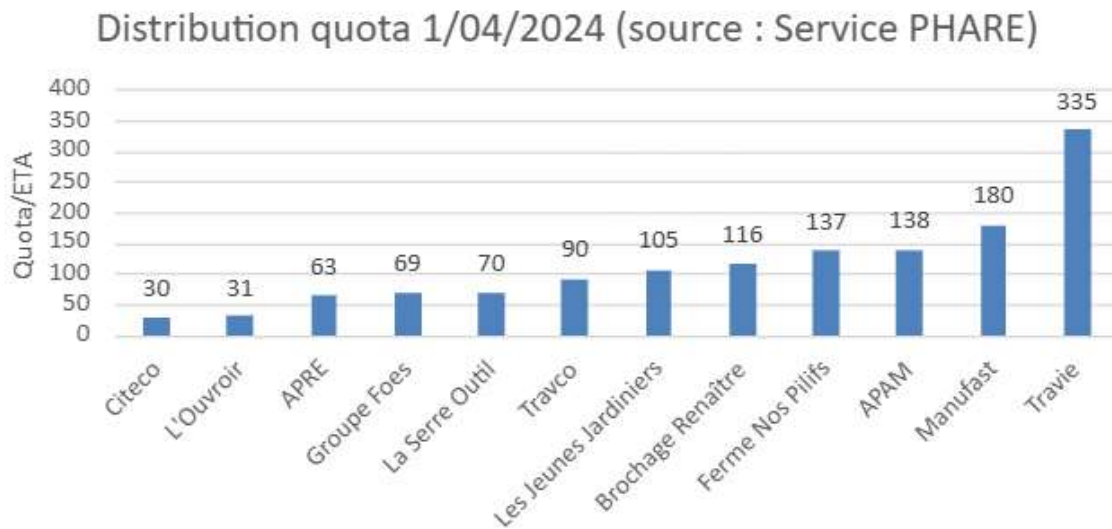
- *de réunir les entreprises de travail adapté de la Région de Bruxelles-Capitale en vue d'actions coordonnées,*
- *de les aider dans leur développement économique,*
- *de les aider dans la promotion sociale et culturelle de leurs travailleurs,*
- *de représenter les entreprises de travail adapté et 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 2024, les 12 entreprises de travail adapté (ETA) agréées et subsidiées par la Commission communautaire française. Elles étaient représentées en AG par :

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

Taille des ETA membres en fonction du quota de travailleurs en situation de handicap relevé au 1er avril 2024 :



Remarque : la Ferme Nos Pilifs a vu son quota augmenter de 15 unités au second semestre.

1.3. Membres du conseil d'administration

Pour l'année 2024, les administrateurs de la FEBRAP étaient au nombre de cinq. Un grand changement s'est opéré vu le départ à la pension de Benoit Ceysens, administrateur puis Président de la FEBRAP depuis de nombreuses années. Jean Wouters a accepté de reprendre la présidence et des réunions préparatoires se sont tenues pour assurer une passation des dossiers la plus fluide possible.

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

1.4. Membres de l'équipe

En 2024, l'équipe des permanents de la FEBRAP était composée comme suit :

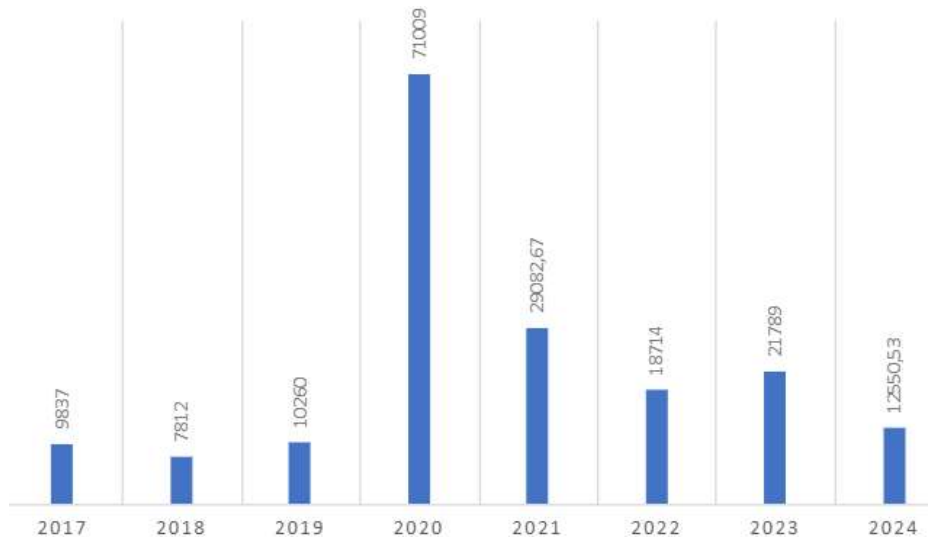
| Poste | En charge | Nbre ETP |
|--|-------------------|--------------------------|
| Directrice | Marie Dedobbeleer | 1 ETP |
| Chargé de communication / R&D | Michaël Lans | 1 ETP |
| Coordinatrice Bien-être au Travail & Formation | Nathalie Fabry | 01/24 : 0,6 ETP |
| | Anaëlle Lefebvre | 02/24<12/24 : 1 ETP |
| Chargées de Projets Handicap | Laure Reybier | 1 ETP |
| | Eva Da Silva | 01/24<02/24 : 1 ETP |
| Chargée de projet Transition Insertion | Amélie Vioux | 01/24<05/24 : congé mat' |
| | | 06/24<10/24 : 0,8 ETP |
| | | 11/24<12/24 : 1 ETP |

2. SERVICES AUX MEMBRES

2.1. Communication inter-ETA

En 2024, 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 crises successives continuent de se faire ressentir. Les ETA n'ont pas pu répercuter sur leurs clients l'ensemble de ces augmentations, leurs clients étant aussi en difficulté. Les membres de la FEBRAP indiquent ne plus disposer d'un carnet de commandes à plus de 6 mois comme auparavant, mais naviguer à vue avec des commandes très fluctuantes. Le secteur est toutefois parvenu à diminuer fortement le nombre de jours de chômage courant 2024, celui-ci étant passé de 21.789 jours en 2023 à 12.551 jours en 2024.

Nbre jours chômage (force majeure, intempéries, économique) des 12 ETA entre 2017 et 2024



Groupes de Travail

Différents groupes de travail ont à nouveau été mobilisés en 2024, 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 :

- Memoranda régional et fédéral
- Quick-wins
- New Deal
- Indicateurs
- Promotion externe
- Enclaves
- PFA

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 d'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*

2024 a été une année particulière en ce qui concerne les contacts avec le Cabinet Vervoort et le Service PHARE.

La première partie de l'année a vu le développement de l'étude du CIRIEC, devant déboucher sur une vaste réflexion quant à un New Deal pour le secteur. Celui-ci s'est fortement investi dans cette étude puisque certains chantiers menés par les chercheurs demandaient une grande remontée d'information. Les ETA ont ainsi dégagé du temps pour les chantiers en lien avec des études de cas (encadrement, diversité des profils de travailleurs, dispositifs de soutien, pression économique, évolution des business, ...), l'analyse des nouveaux défis, et la participation à des tables-rondes.

Les attentes des ETA étaient grandes quant aux conclusions de l'étude, qui ont corroboré les messages que faisait remonter le secteur depuis des années au Cabinet et à l'administration.



Si les résultats de l'étude ont été présentés par l'équipe de chercheurs juste avant les élections, ces dernières ont malheureusement été suivies par un blocage dans la formation d'un nouveau gouvernement bruxellois. Le gouvernement en affaires courantes ne pouvant pas engager de nouvelles dépenses, la réflexion sur le New Deal tant attendu n'a pas pu démarrer courant 2024.

Parallèlement à l'étude du CIRIEC, la FEBRAP a continué ses réflexions avec le Cabinet, l'administration et les organisations syndicales concernant l'arrêté « quick-wins », arrêté modificatif devant permettre d'apporter rapidement une bulle d'air au secteur dans l'attente de l'aboutissement des réflexions sur le New Deal. Vu le gouvernement en affaires courantes, seules les modifications sans impact budgétaire auront pu avancer in fine.

La fin d'année a également rimé avec l'arrivée d'un nouveau directeur d'administration PH à la COCOF et une rencontre a eu lieu entre Nicolas Mary et des représentants de la FEBRAP, dans une ETA. Les réalités et enjeux du secteur ont pu lui être présentés.

Enfin, 2024 s'est clôturée par l'octroi pour le secteur d'une nouvelle aide exceptionnelle d'un million d'euros. Si cette aide a été obtenue grâce à l'intervention de nombreux députés du Parlement Francophone Bruxellois, il va de soi que le Cabinet Vervoort est également intervenu dans cette décision positive.

2.2.1.2. Contacts avec les autres Cabinets

Suite à des échanges entre la FEBRAP et la ministre Barbara Trachte courant 2024, le Cabinet Trachte a invité le SPRB (Service Public Régional de Bruxelles) à accorder la reconnaissance automatique d'entreprise exemplaire (pour le volet « social ») aux ETA. La FEBRAP a ensuite répondu à toutes les demandes nécessaires et la procédure a pu aboutir.

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

Courant 2023 la FEBRAP avait adressé son mémorandum régional à tous les partis. Des rencontres s'étaient ensuite tenues avec les représentants de chaque parti pour une présentation et des échanges sur ce mémorandum.

Début 2024 Marie et Michaël ont à nouveau approché les 6 partis francophones avec 2 demandes et une sollicitation de rencontre : les demandes portaient sur un bilan de fin de législature quant à leurs actions vis-à-vis des ETA, et leur positionnement pour la législature à venir concernant une série d'enjeux pour notre secteur. S'en sont suivies des rencontres riches avec les représentants de chaque parti.

Durant l'été, une note de synthèse FEBRAP a été construite et envoyée aux partis pressentis pour former le futur gouvernement bruxellois.

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.

Vu le blocage pour la formation d'un nouveau gouvernement, la ministre Barbara Trachte présentait le 3/12, en Commission, une proposition de budget pour les 4 premiers mois 2025. Cette commission était composée partiellement de députés rempilant pour un nouveau mandat, mais également de nouveaux députés élus lors des élections de juin. C'est pourquoi la FEBRAP a proposé à l'ensemble des députés formant cette commission une réunion préalable à la présentation du budget par Madame Trachte. De nombreux directeurs d'ETA étaient présents et les députés ont pu être sensibilisés aux difficultés économiques structurelles rencontrées par les ETA et à la nécessité d'aider le secteur à garder la tête hors de l'eau jusqu'à l'aboutissement de la réflexion sur le New Deal. Suite à ces rencontres, tous les partis présents en commission ont interpellé la ministre afin qu'une attention soit une fois de plus portée au secteur.

La demande ayant été faite à un gouvernement en affaires courantes et dans un cadre budgétaire étrié, de nombreux échanges ont suivi avec le Cabinet Vervoort, l'administration et les députés. Le secteur s'est vu in fine octroyer une aide exceptionnelle d'un million d'euros. Si cette aide ne correspondait pas à la perte annoncée par le secteur, elle a aidé les ETA à garder la tête

hors de l'eau un peu plus longtemps et a démontré la reconnaissance unanime d'un besoin de refinancement structurel de celui-ci.

La commission a en outre demandé que les ETA soient auditionnées en tout début d'année 2025.

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, etc.

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 (mandat repris en cours d'année par Jean Wouters) et Marie Dedobbeleer en tant que membres effectifs. Aucune séance ne s'est tenue en 2024.

Au niveau régional : sous-commission paritaire 327.02

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

Ont été proposés comme membres effectifs à partir du 2^e semestre : Marie Dedobbeleer, Sabine Charlier, Jean Wouters et Steve Deetens. Et comme membres suppléants : Damien Logghe, Julie Lenain, Damien Gautier et Patrick Jadoul.

Les partenaires sociaux de la sous-commission paritaire ont, entre autres, assuré en 2024 le suivi des dossiers suivants :

- CCT prime d'ancienneté
- CCT 2^e jour de congé sectoriel
- Adaptation des 2 CCT mobilité
- Prime de fin d'année amenée à 8,33%
- Echanges quant aux points à soumettre dans le cadre de négociations pour un éventuel nouvel accord non marchand
- Revalorisation du RMMMG

2.2.2.2. *Fonds de sécurité d'existence*

La FEBRAP est représentée au Fonds de sécurité d'existence par Benoît Ceysens (président),

(mandat repris en cours d'année par Jean Wouters) ; ainsi que 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 Steve Deetens et Benoît Ceysens, (mandat repris en cours d'année par Jean Wouters), 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 (RMMMG) et le financement d'emplois Maribel.

Les crises survenues depuis 2020 ont eu un impact important sur l'emploi et donc également sur les dépenses et les recettes des fonds sociaux Maribel. Cet impact concerne également 2024 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. Conseil Consultatif section PH - COCOF

La FEBRAP est représentée au Conseil Consultatif par Marie Dedobbeleer (membre effectif) et Benoît Ceysens (membre suppléant), (mandat repris en cours d'année par Jean Wouters).

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.

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.

2.2.2.5. Conseil bruxellois de la personne handicapée

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap a pour missions de :

- formuler des avis ou des recommandations, sur toute question relative à l'inclusion des personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale, de sa propre initiative ou à la demande d'un ministre ou d'un Secrétaire d'État du Gouvernement, du Collège de la Commission communautaire flamande, du Collège de la Commission communautaire française, du Collège réuni de la Commission communautaire commune, dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences ;
- formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les objectifs stratégiques du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni ;
- suivre la thématique également à d'autres niveaux de pouvoir pour autant que cela ait un impact sur la Région de Bruxelles-Capitale ;
- rendre un avis sur les plans d'action d'intégration de l'égalité des chances rédigés par le Gouvernement, Collège et Collège réuni afin de mettre en œuvre une perspective intersectionnelle.

Ce conseil est composé d'experts dans le domaine du handicap, et de représentants des personnes en situation de handicap au sein d'autres conseils consultatifs bruxellois : COCOF, COCOM, et VGC.

Marie Dedobbeleer y siège en tant que membre suppléant au nom du Conseil Consultatif section PH – COCOF.

2.2.2.6. ABBET

Constituée suite à l'accord non-marchand 2010-2012, l'ABBET aide les ASBL bruxelloises reconnues par la COCOF et la COCOM à développer leur politique de bien-être au travail.

En 2024, le budget octroyé par la Commission communautaire française à des actions sectorielles (ETA), via l'ABBET, s'élevait à un montant de 38.640 €.

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

2.2.2.7. 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 2024 à l'assemblée générale et au conseil d'administration de l'APEF par Antoine Baudot.

2.2.2.8. 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 socioéconomiques 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 2024 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.

Jean Wouters a également rejoint l'organe d'administration de BRUXEO courant 2024.

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 : augmentation de la PFA à hauteur de 8,33% ;
- ANM 21-24 : projet mutualisé – Centrale d'achat en assurances via la CODEF

2.2.2.9. UNISOC

L'Union des entreprises à profit social (Unisoc) asbl est l'organisation reconnue comme le représentant des entreprises à profit social belges. L'Unisoc 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 Marie Dedobbeleer et Benoit Ceysens (mandat repris en cours d'année par Julie Lenain) et au groupe consultatif « droit social » par Marie Dedobbeleer.

Le groupe consultatif « droit social » aborde de nombreuses thématiques à portée fédérale et se réunit environ une fois par mois. Ont été traitées en 2024, entre autres, les questions liées aux besoins et aux revendications des secteurs à faire remonter au niveau fédéral avant les élections, et aux négociateurs fédéraux après celles-ci. Ont été par exemple traités les sujets suivants : formation et Federal Learning Account, cotisation de responsabilisation, réforme des congés, simplification administrative, salaire minimum, responsabilité des agents d'exécution.

2.2.2.10. 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 sur des matières en lien avec l'économie sociale ;
- 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.

2.2.2.11. SAW-B

A la fois fédération d'associations et d'entreprises d'économie sociale, agence-conseil pour le développement d'entreprises sociales et organisme d'éducation permanente, SAW-B mobilise, interpelle, soutient, et innove pour susciter et accompagner le renouveau des pratiques économiques qu'incarne l'économie sociale.

La FEBRAP y est représentée à l'assemblée générale et des séances d'information sur les possibilités de clauses sociales dans les marchés publics sont régulièrement organisées conjointement par la FEBRAP et SAW-B à l'intention des adjudicateurs publics bruxellois.

2.2.2.12. ConcertES

ConcertES est la plate-forme de concertation des organisations représentatives de l'économie sociale en Belgique francophone. Agissant comme espace d'échange et de réflexion pour ses 24 organisations membres, ConcertES est devenu un interlocuteur crédible et particulièrement au fait des politiques européennes, fédérales et régionales qui concernent 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 « 2.4.5. Campagnes médias » pour les actions de ce GT).

Le 21 mai, la FEBRAP coorganisait avec Concertes, Ressources et Coopcity, juste avant les élections, la Rencontre politique autour de l'économie sociale, au Circularium, à Anderlecht. L'occasion a ainsi été donnée à la FEBRAP de provoquer de riches échanges avec Mme Barbara Trachte (ecolo), M. Bernard Clerfayt (DEFI), Mme Françoise Schepmans (MR), M. Christophe De Beukelaer (Les Engagés), M. Mustapha Akouz (PS) et M. Petya Obolenski (PTB).

2.2.2.13. 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 échangent régulièrement sur les préoccupations qu'elles partagent. En 2024, elles ont pu porter d'une voix commune leurs différentes revendications en vue des élections fédérales.

Marie Dedobbeleer a d'autre part été invitée à présenter devant l'AG de l'Eweta le mode de subsidiation des ETA agréées et subsidiées COCOF.

1.1. Pôle Bien-être et Formation

En 2024, 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 professionnel, l'amélioration des conditions de travail et le bien-être des travailleurs.

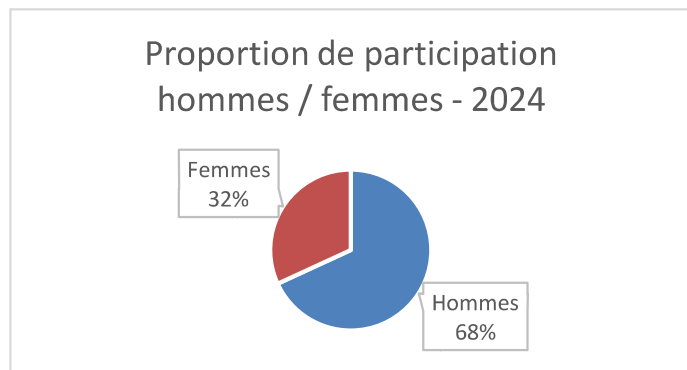
1.1.1. Formations du personnel d'encadrement

Depuis plusieurs années, la FEBRAP organise des formations professionnelles et psychosociales pour le personnel d'encadrement des ETA. Le programme est principalement financé par la COCOF (sous la supervision de l'ABBET), budget complété par un non dépensé de l'accord non-marchand 2018 géré de manière paritaire au sein du Fonds de Sécurité d'Existence des ETA. Les thématiques sont définies sur base d'un recensement annuel des besoins du secteur.

En 2024, la FEBRAP a coordonné 43 séances de formation pour un total de 371 participations. Si l'on y ajoute les formations individuelles en secourisme suivies auprès de la Croix-Rouge, le nombre de bénéficiaires du programme passe à 442.

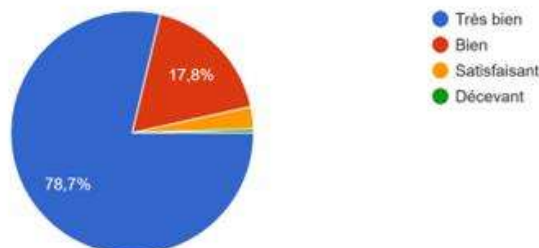
Derrière ces 442 participations se trouvent 301 hommes et 141 femmes.

On atteint donc 32% de participation féminine, ce qui reflète globalement le ratio hommes / femmes dans le personnel d'encadrement des ETA.



En moyenne, près de 80% des participants sont très satisfaits des formations.

2. Quelle est votre impression générale sur l'ensemble de la formation? Cochez la case correspondant à votre choix.
202 réponses



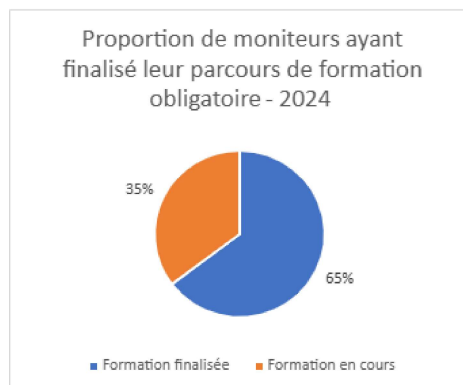
Les formations de la FEBRAP s'articulent autour de 3 grands axes : les formations « à la carte », qui sont libres et ouvertes à tout le personnel d'encadrement, les formations obligatoires pour les Moniteurs et, enfin, les interventions.

Formations à la carte

La FEBRAP a proposé des formations à la carte au personnel d'ETA, en ce compris la ligne hiérarchique, sur 13 thématiques reprises dans le tableau ci-après.

Formations obligatoires des Moniteurs (FOM)

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 2024, la FEBRAP a permis à 66 moniteurs et monitrices en poste de se former sur des thématiques spécifiques à leur métier, et à 15 recrues d'acquérir une formation de base. Au total, 24 moniteurs ont finalisé leur parcours de formation obligatoire l'an dernier.

Ainsi, sur les 224 moniteurs en poste au 1er janvier 2024, 145 ont finalisé leur parcours de formation, soit 65 % d'entre eux, comme l'illustre le graphique ci-contre.

Intervisions

Depuis 2020, la FEBRAP propose aussi des intervisions 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.

Par ailleurs, une séance d'intervention à destination du personnel des Ressources Humaines a été tentée cette année. Une autre formule, plutôt sous forme d'ateliers, sera testée en 2025.

Les formations et intervisions 2024 en chiffres

| Formations organisées par la FEBRAP | Type | Séances | Participations |
|---|-------|---------|----------------|
| Accompagner les adultes avec autisme et déficience intellectuelle | Carte | 1 | 6 |
| Attitude coach écoute active | Carte | 1 | 6 |
| Formation de base en Excel (2 jours) | Carte | 2 | 44 |
| Formation de base en Service de Lutte contre l'incendie | Carte | 1 | 7 |
| Formation des Directeurs (harcèlement, gestion BET, etc.) | Carte | 1 | 8 |
| Formation inter-ETA sur le harcèlement au travail pour le personnel encadrant | Carte | 1 | 11 |
| Gestion de l'agressivité | Carte | 1 | 11 |

| | | | |
|---|-------------|-------------------|--------------------------|
| Gestion du changement | Carte | 1 | 6 |
| Gestion du stress | Carte | 1 | 5 |
| Gestion du temps | Carte | 1 | 7 |
| Introduction aux troubles bipolaires et à la schizophrénie | Carte | 1 | 9 |
| Langue des signes (introduction) | Carte | 1 | 9 |
| Langue des signes (approfondissement) | Carte | 1 | 6 |
| Motivation du personnel encadrant | Carte | 1 | 5 |
| Participer à l'amélioration des processus pour gagner en bien-être au travail | Carte | 1 | 10 |
| Prévention du burn-out et de l'épuisement | Carte | 1 | 7 |
| Recyclage incendie | Carte | 1 | 11 |
| Travailler au contact des personnalités dites « difficiles » (2 jours) | Carte | 1 | 16 |
| Notions et types de handicaps | FOM | 4 | 40 |
| Notions et types de handicap en FALC pour chefs d'équipes et aides-moniteurs | Carte | 1 | 4 |
| Aménagements raisonnables | FOM | 3 | 26 |
| Lien et distance dans la pratique professionnelle | FOM | 3 | 29 |
| Gestion d'équipe et outils de leadership | FOM | 3 | 18 |
| Gestion d'équipe et outils de leadership pour chefs d'équipe et aide-moniteurs | Carte | 1 | 11 |
| Prendre conscience de ses compétences personnelles et professionnelles en tant que Moniteur | FOM | 3 | 24 |
| Communication bienveillante envers la personne handicapée et gestion du harcèlement | FOM | 2 | 14 |
| Intervisions pour assistants sociaux et ergothérapeutes | Interv. | 3 | 18 |
| Intervision pour le personnel des Ressources Humaines | Interv. | 1 | 3 |
| | | 43 | 371 |
| Formations individuelles auprès de partenaires | | | |
| | Type | NB séances | NB participations |
| Initiation en secourisme (Croix-Rouge) | Sur demande | 3 | 30 |
| Recyclage en secourisme (Croix-Rouge) | Sur demande | 14 | 38 |
| | | 20 | 71 |
| TOTAL FORMATIONS ET INTERVISIONS 2024 | | 63 | 442 |

1.1.2. Deux projets spécifiques en 2024 grâce à un budget exceptionnel de l'ABBET

Fin 2023, l'ABBET a donné à la FEBRAP l'opportunité de proposer des actions complémentaires pour améliorer le bien-être au travail en ETA. Le projet déposé s'inscrivait dans la suite logique

d'initiatives menées au cours des deux années précédentes pour répondre aux besoins exprimés par le terrain en matière de lutte contre le harcèlement au travail et d'accompagnement de certains profils de travailleurs.

Concrètement, sur base des observations en formation, des discussions en assemblée générale et des retours au sondage des points de contact en ETA sur les besoins de formation et d'accompagnement dans ces thématiques, deux axes de formation ont vu le jour : la prévention et la gestion du harcèlement et la sensibilisation au spectre autistique.

1.1.2.1. Prévention et gestion du harcèlement

L'axe de prévention et de gestion du harcèlement comprenait 4 actions spécifiques :

1. une formation sur le harcèlement au travail adressée aux directions des ETA ;
2. une formation sur le harcèlement au travail destinée au personnel encadrant ;
3. une sensibilisation au harcèlement sexuel à destination des personnes en situation de handicap au sein des ETA demandeuses ;
4. et une formation sur le harcèlement au travail destinée à l'ensemble du personnel encadrant et administratif souhaitant participer.

Voici quelques informations complémentaires sur chacune de ces actions :

Formation inter-ETA sur le harcèlement au travail pour les directeurs, donnée par Corinne VANDENBERGHE, Conseillère en matière psychosociale et formatrice CFIP – 8 participants

Cette formation, à destination des directeurs et directrices, avait pour but de leur rappeler leur responsabilité en matière de prévention. La formation avait pour objectif de les outiller quant aux questions de harcèlement au travail et aux enjeux législatifs en la matière. Les outils utiles pour développer des habiletés de base en vue d'accompagner les travailleurs dans la prévention du harcèlement leur ont été présentés, et ils ont appris à identifier les comportements problématiques. Les différentes procédures internes et externes existantes ont été présentées et les relais potentiels dans et au dehors des ETA ont été listés.

Formation inter-ETA sur le harcèlement au travail pour le personnel encadrant, donnée par Corinne VANDENBERGHE, Conseillère en matière psychosociale et formatrice CFIP – 11 participants

Cette formation à destination du personnel des ETA, excepté les moniteurs, avait pour but de rappeler les démarches internes et externes en cas de harcèlement, d'aider les participants à identifier les personnes de contact utiles dans et hors des ETA, de les outiller afin qu'ils puissent identifier les comportements problématiques et les facteurs de risques psychosociaux. Des outils de prévention/désamorçage de conflits leur ont également été présentés. Cette formation a offert un espace de partage concernant les difficultés de gestion d'équipe au quotidien.

Sensibilisation au harcèlement sexuel pour les personnes en situation de handicap (au sein des ETA), donnée par Charlotte CLAUDE et Alain JORET, intervenants de ADITIWB – 3 ETA accompagnées

Les formations accessibles aux travailleurs en situation de handicap au sein des ETA sont peu nombreuses. Le sujet du harcèlement sexuel est difficile à aborder avec ce public cible, car les limites sont régulièrement mal identifiées. L'intervention d'AditiWB a permis de proposer une formation accessible aux travailleurs en situation de handicap, au sein de certaines ETA. Le but des interventions proposées était d'introduire la notion du consentement, de présenter aux travailleurs les relais internes et externes, de les aider à identifier les personnes de référence.

Un espace de supervision a également été organisé afin de faire le relai auprès du personnel encadrant.

Intervention sur le harcèlement pour le personnel encadrant (au sein des ETA), donnée par Isabel LITVIN, Inclusion Manager chez Consult-ive - 2 ETA accompagnées

Le sujet du harcèlement n'est pas toujours facile à aborder en formation collective. Une intervention a donc été organisée au sein de certaines ETA afin de garantir une plus grande confidentialité sur les situations vécues. Cet accompagnement a été l'occasion pour les participants de faire le point sur les valeurs de leur entreprise, de voir comment améliorer la communication entre collègues, d'apprendre à identifier et agir sur les signes annonciateurs de conflits, ainsi que d'acquérir des outils pour concilier le rôle d'encadrant et l'écoute bienveillante.

Voici un tableau récapitulatif des interventions mises en place dans le cadre de ce projet et le nombre d'ETA qui en ont bénéficié :

| Intervention | Nbre ETA |
|---|-----------------|
| Formation inter-ETA sur le harcèlement au travail pour les directeurs | 8 ETA |
| Formation inter-ETA sur le harcèlement au travail pour le personnel encadrant | 7 ETA |
| Sensibilisation au harcèlement sexuel pour les personnes en situation de handicap (au sein des ETA) | 3 ETA |
| Intervention sur le harcèlement pour le personnel encadrant (au sein des ETA) | 2 ETA |

1.1.2.2. Sensibilisation aux Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) et accompagnement des travailleurs sur le terrain

Cette deuxième thématique comporte deux actions :

1. Organisation d'une formation intitulée « Accompagnement d'adultes avec autisme et déficience intellectuelle », accessible à tout le personnel des ETA.

2. Accompagnement d'un suivi de travailleurs présentant des troubles du spectre autistique sur le lieu de leur travail.

Formation inter-ETA : L'accompagnement d'adultes avec autisme et déficience intellectuelle, donnée par Nastasia BLAISE, psychologue et passionnée par les troubles du spectre de l'autisme, formatrice au sein du Centre de Formation continue de la HE Vinci – 7 participants

Le but de cette session était d'aborder les notions de base du trouble du spectre autistique avec déficience intellectuelle, d'identifier les pistes d'actions concrètes et les aménagements raisonnables possibles à mettre en place sur un plan fonctionnel, social, communicationnel, sensoriel et cognitif.

Suivi des travailleurs avec un trouble du spectre autistique sur son poste de travail (au sein des ETA), assuré par Nastasia BLAISE - 7 accompagnements sur 2 ETA

Cette intervention a été assurée sous forme de suivis individuels. Nastasia Blaise s'est rendue sur le lieu de travail de certains travailleurs présentant des troubles du spectre autistique, d'une à trois fois, afin d'observer, adapter le poste de travail sous les différents plans fonctionnel, social, communicationnel, sensoriel et cognitif.

Elle a également fait un compte rendu aux équipes/moniteurs afin d'améliorer les conditions de travail de tous.

Le tableau ci-dessous récapitule les interventions mises en place dans le cadre de ce projet et le nombre d'ETA qui en ont bénéficié :

| | |
|--|-------|
| Formation inter-ETA : L'accompagnement d'adultes avec autisme et déficience intellectuelle | 2 ETA |
| Suivi des travailleurs avec un trouble du spectre autistique sur son poste de travail | 2 ETA |

2.3.3. Autres projets

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. 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 les compétences attendues.

Site Internet

En 2024, la FEBRAP a continué d'enrichir le contenu et d'améliorer les fonctionnalités du site www.lesmoniteurs.be. Cet outil rassemble de 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.

2.3.4. 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. Au fil des années, il s’est étoffé pour répondre à différents besoins :

- l’accompagnement individuel et le coaching en ergothérapie,
- la formation sur site,
- les conseils collectifs et la gestion de projets en lien avec le bien-être au travail et le handicap,
- l’accompagnement des cellules CAP.

Résumées ci-après, ces actions visent l’intégration et le maintien dans l’emploi des travailleurs via un accompagnement de qualité.

2.3.4.1. Accompagnement et coaching en ergothérapie

La demande d’accompagnement et de coaching se fait la plupart du temps via le service social, les ressources humaines ou via les responsables de secteur, selon l’ETA.

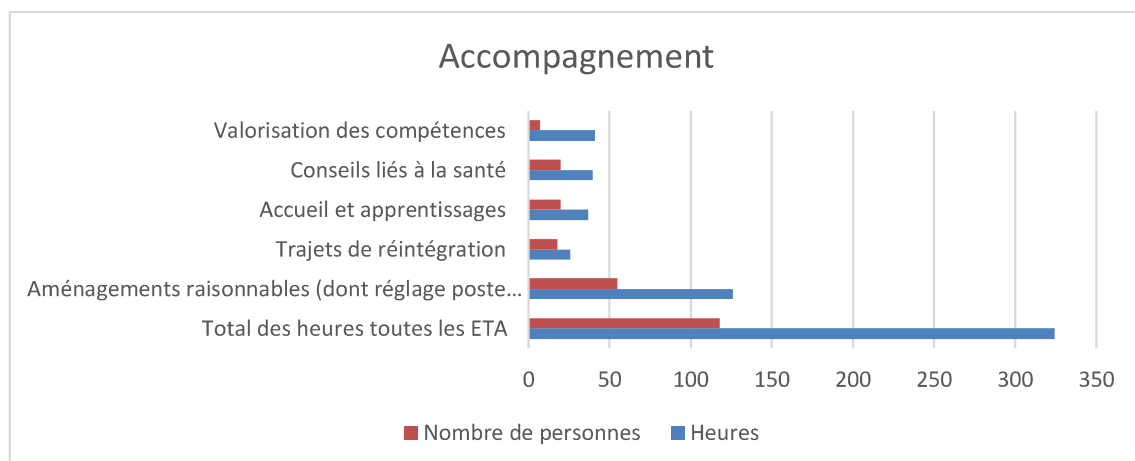
Ils comprennent l’évaluation, les entretiens, le suivi des acquis ainsi que l’accompagnement des équipes.

L’accompagnement

Les différents types d’accompagnement proposés sont : le retour au travail (trajets de réintégration), le suivi des apprentissages au poste de travail, la mise en place d’aménagements raisonnables, la valorisation des compétences, l’apprentissage des codes sociaux, le changement de parcours ou de projet professionnel et les demandes spécifiques (conseils liés à la santé, par exemple).

La mise en place d’aménagements raisonnables est réfléchi pour la personne ou plus largement pour toute une équipe afin de favoriser son intégration.

118 travailleurs ont bénéficié d’un accompagnement en 2024 :

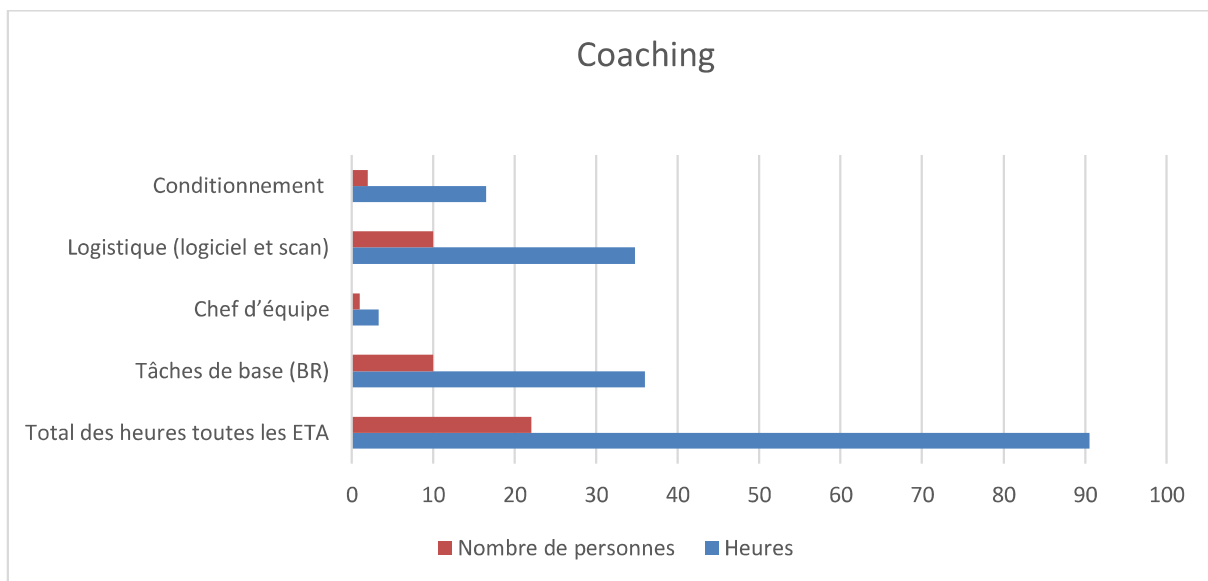


En chiffres :

| Type accompagnement | Heures | Nombre de personnes |
|---|---------------|---------------------|
| Aménagements raisonnables (dont réglage poste de travail) | 126 | 55 |
| Trajets de réintégration | 25,75 | 18 |
| Accueil et apprentissages | 36,75 | 20 |
| Conseils liés à la santé | 39,5 | 20 |
| Valorisation des compétences | 40,75 | 7 |
| Total (toutes les ETA) | 324,45 | 118 |

Le coaching

Le coaching est une formation informelle individuelle. Elle permet l'apprentissage ou le réapprentissage d'une tâche ou d'un nouveau poste. Différents coachings ont été assurés courant 2024, parfois pour des métiers ou des postes spécifiques.



En chiffres :

| Type coaching | Heures | Nombre de personnes |
|--|-------------|---------------------|
| Tâches de base (BR) | 36 | 10 |
| Chef d'équipe | 3,25 | 1 |
| Logistique (logiciel et scan) | 34,75 | 10 |
| Conditionnement | 16,5 | 2 |
| Total des heures toutes les ETA | 90,5 | 22 |

2.3.4.2. Formations sur site

En plus des formations dispensées aux moniteurs dans le cadre de leur formation obligatoire (Notions et types de handicap et Aménagements raisonnables, voir « 2.3.1. Formation du personnel d'encadrement »), d'autres formations sont proposées sur site, aux travailleurs en situation de handicap et au personnel d'encadrement.

Formations pour les travailleurs en situation de handicap

Pour ces travailleurs, la formation a pour but premier le maintien de l'employabilité. Depuis 2023, nous avons étendu les possibilités de se former avec davantage de formations sur site sur base des besoins du terrain.

Les formations sont proposées dans l'ETA, à des groupes de 8 personnes maximum afin de faciliter les interactions. Elles durent entre 2h et 2h30, avec 15min de pause. Le contenu est adapté avec des échanges, des exercices interactifs et un support en Facile à Lire et à Comprendre.

En 2024, nous avons déployé les formations « Gestion du stress » en février et « Gestion du changement » en août.

Les thématiques ont été régulièrement communiquées via le site lesmoniteurs.be et par nos newsletters (KNOLL, ETA du mieux et Actu du pôle bien-être).

En voici un petit descriptif :

- **Estime de soi**

Cette formation a pour but d'apprendre à mieux se connaître à travers divers exercices et de trouver quelques clés pour une meilleure estime et confiance en soi.

- **Gestion du stress**

Cette formation a pour but de comprendre les différentes formes de stress, reconnaître le sien, et essayer quelques techniques pour apprendre à mieux le gérer au quotidien. Chaque personne repart de la formation avec un objectif à travailler dans les prochains mois.

- **Gestion du changement**

Cette formation a pour but de découvrir ce que signifie le changement, comprendre les étapes et tester ses résistances personnelles au changement à travers divers exercices.

- **Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)**

Cette formation a pour but d'expliquer ce que sont les TMS et de connaître les principaux conseils pour éviter l'apparition ou l'aggravation de ces derniers en fonction de la situation de chacun. Les conseils sont expliqués lors des exercices. Cette formation est essentiellement pratique, elle peut se déployer directement dans les ateliers avec un plus grand nombre de personnes.

Quelques chiffres :

| Formation (formelle) sur site | Heures | Nombre de dates | Nombre de personnes |
|--|-------------|-----------------|---------------------|
| Estime de soi | 7,5 | 3 | 17 |
| Prévention des TMS | 36,5 | 11 | 439 |
| Gestion du stress (nouveau en février 2024) | 10 | 4 | 29 |
| Gestion du changement (nouveau en aout 2024) | 7,5 | 3 | 19 |
| Total | 61,5 | 21 | 504 |

Depuis l'apparition des formations sur site, nous observons de la part des travailleurs :

- un intérêt à se former ;
- un intérêt quant à leurs responsabilités en ce qui concerne leurs habitudes au travail ;
- un meilleur investissement dans les objectifs formulés durant la formation.

Formations pour l'encadrement

En lien avec le programme de formation obligatoire et à la carte des ETA, des formations sont prévues pour accompagner certains projets.

En 2024, les formations suivantes ont été créées en vue d'un déploiement en 2025 :

- Accompagnement Retour au Travail, en lien avec la mise en place des politiques en matière de réintégration ;
- Ergonomie et prévention des risques psychosociaux.

2.3.4.3. Accompagnements collectifs

Développement de politiques en matière de réintégration

Le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration a été modifié par un arrêté et est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2022. L'employeur a désormais pour obligation de réfléchir à comment faire revenir les collaborateurs absents pour maladie au travail, en mettant en place une politique de réintégration¹.

Cette année, un prototype complet comprenant la législation, les définitions en matière de réintégration, les personnes concernées, les acteurs, les outils a été créé dans le but de mutualiser la procédure. Selon cette base, chaque ETA désireuse de mettre en place ou de revoir son plan en matière de réintégration pourra être accompagnée (explications légales, conseils

¹ [Arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail \(publié au moniteur belge du 20 septembre 2022\).](#)

personnalisés, choix des acteurs, développement d'outils permettant d'assurer le suivi dans le temps).

Le prototype comprend plusieurs supports :

- Politique de réintégration au niveau de l'employeur,
- Politique de réintégration au niveau du collaborateur,
- Plan de réintégration,
- Outils - Procédure de prise de contact et contrôle de la situation actuelle, évaluations.

Fin 2024, trois ETA étaient accompagnées pour la mise en place et le suivi de leur politique de réintégration sur base de ce prototype.

Une formation « Accompagnement Retour au Travail » destinée à l'encadrement sera créée début 2025.

Loi ergonomie au travail et risques psychosociaux

Une nouvelle [réglementation relative à l'ergonomie au travail et à la prévention des troubles musculosquelettiques \(TMS\)](#) au travail est parue au Moniteur belge du 15 mai 2024.

Un tableau de base a été créé avec une ETA et est mutualisé pour les autres. Il comprend les normes en matière de positionnement et environnement de travail, ainsi que des conseils quant à l'organisation du travail.

Sur base de cette réglementation et de ce tableau, une formation a été créée : « Ergonomie, prévention des TMS et des Risques Psychosociaux (RPS) », destinée à l'encadrement. Les inscriptions seront possibles en 2025.

Déploiement du répertoire de firmes et de services sur le thème des aménagements

Pour donner suite à ce projet initié en 2023, le répertoire a été mis en ligne par le prestataire sélectionné en 2024. Le répertoire est disponible dans « Matériel et Services » sur le site lesmoniteurs.be et continue d'être enrichi.

2.3.4.4. Projet CAP

La FEBRAP est également responsable du projet CAP déployé dans les ETA qui hébergent une cellule d'accueil préprofessionnel (aussi appelée cellule CAP). En 2024, elle a :

- participé aux réunions CAP : échanges sur l'évolution des travailleurs CAP avec les moniteurs et services sociaux des 4 ETA
- géré le budget CAP 2024 (COCOF) : organisation des formations et de la journée interCAP

| Cellules | Projet |
|-----------------------------------|---|
| APAM et Ferme Nos Pilifs | Formation « Mieux se connaître pour gérer son stress et s'apprécier » |
| APRE Services et TRAVIE | Formation « Apprivoiser les émotions et mieux gérer son stress ». |
| Journée InterCAP (3 octobre 2024) | Matin : Chasse aux points au Sortilège Matin et midi : petit déjeuner et lunch conviviaux Après-midi : activité animée par le Bataclan sur « la cohésion d'équipe » |

- organisé un groupe de travail pour créer un outil d'évaluation mutualisé pour le suivi des apprentissages des stagiaires, à utiliser entre le stagiaire et le moniteur.

Sources : Groupe de travail Evaluation CAP-2024
 Evaluation Au Travail - Ferme Nos Pilifs (2023)
 Evaluation de stage - Institut Communal Professionnel des Polders
 Toile des capacités - Remue Meningen

| Evaluation | Avis du travailleur | | | Avis du moniteur | | | |
|--|---------------------|-------|-----|------------------|-------|-----|--|
| | Non | Moyen | Oui | Non | Moyen | Oui | |
| Compétences sociales | | | | | | | |
| Arriver et partir à l'heure | | | | | | | |
| Respecter les pauses | | | | | | | |
| Prévenir et justifier quand je suis absent ou en retard | | | | | | | |
| Rester polie avec les personnes de mon équipe et l'ensemble du personnel | | | | | | | |
| Porter une tenue correcte et entretenir une bonne hygiène personnelle | | | | | | | |
| Accepter les remarques et | | | | | | | |

L'évaluation est rédigée en Facile à Lire et à Comprendre. Elle comporte deux parties, l'une « avis du moniteur » et l'autre « avis du travailleur ». L'évaluation est destinée à être complétée par les deux parties lors d'un entretien individuel.

2.4. Pôle Promotion et Communication

Grâce aux budgets alloués par la Cocof, la FEBRAP a orchestré en 2024 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 2024, voici les principales actions de promotion qui ont été menées.

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

Afin de maintenir – voire améliorer – 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 relifiting de publications 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 (jusqu'en septembre 2024, nous disposions de 3 pages thématiques sur cet annuaire BtoB pour promouvoir les activités de conditionnement/renfort de personnel, de numérisation/ mailing et d'assemblage des ETA bruxelloises).

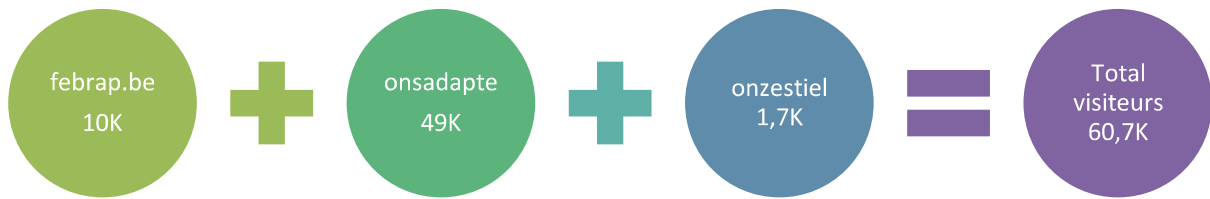
Les indicateurs d'évaluation de ces actions sont les statistiques de fréquentation des sites promotionnels et institutionnel, et des comportements des internautes.

Nombre de visiteurs actifs :

2023 :



2024 :



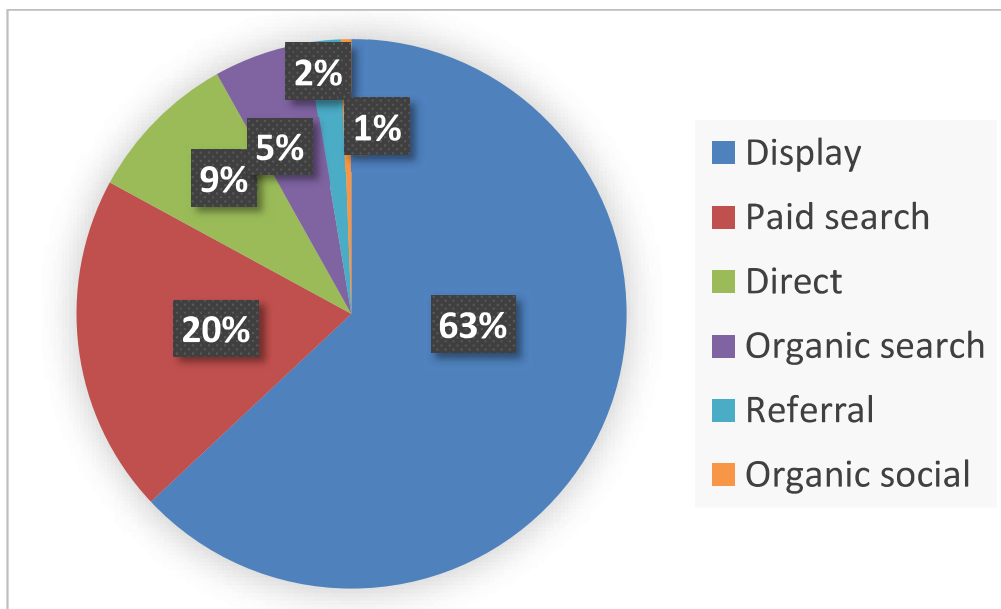
Comparaison 2023 – 2024 (en %)



En 2024, nos sites promotionnels (onsadapte.be – FR, onzestieluwsteun.be – NL) et institutionnel (febrap.be - FR) ont été visités par plus de 60.700 visiteurs actifs, soit 89% de plus qu'en 2023 (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



83% des visiteurs de notre principal site promotionnel (onsadapte.be) y arrivent en cliquant sur des displays (blocs intégrés dans des sites web) ou sur des résultats sponsorisés du moteur de recherche Google. En d'autres mots : via des liens payés par la FEBRAP.

Mais, indépendamment du référencement payant, le travail que nous réalisons depuis plusieurs années pour améliorer notre référencement organique (= référencement naturel) porte également ses fruits. En 2024, plus de 2.700 internautes (soit 5% de notre audience) ont visité onsadapte.be via ces liens « gratuit » sur Google.

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 ce résultat. Nous avons cependant décidé de mettre fin au contrat avec Europages en septembre 2024 en raison du retour sur investissement jugé moins intéressant qu'en dédiant le même budget à l'achat de mots-clés sur Google Ads.

À noter également : une proportion importante de visiteurs (9%) 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.

2.4.4. 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, voire à fidéliser les clients existants.

Facebook

Nous avons alimenté notre page FB à raison de plus d'une publication par semaine (67 publications au total). Fin 2024, toutes ces publications nous ont permis d'atteindre 1059 abonnés (+5% par rapport à 2023). Elles nous ont surtout permis d'enrichir un canal de communication direct avec une audience influente sur notre secteur.

Une grande partie de 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. Nous utilisons également ces outils pour promouvoir les opportunités d'emploi dans les ETA bruxelloises et pour soutenir certaines actions de plaidoyer.

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.



Leur seul handicap, ce sont les préjugés !



Go TRAVIE pour le Prix de l'Économie Sociale 2024 !



Quels sont les marchés publics propices pour l'économie sociale à...



Travail adapté : les propositions des Engagés
il y a 27 semaines · 159 vues



Propositions du MR pour le travail adapté bruxellois
il y a 27 semaines · 153 vues



Le Roi était en visite hier à la La Ferme Nos Pilifs ! L'occasion de mettre en...
il y a 42 semaines · 62 vues



Nous avons également réalisé 6 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 12 nouvelles vidéos en 2024. Au total, depuis sa création, nous avons déjà publié plus d'une centaine de webvidéos sur cette vidéothèque qui ont été vues 115.480 fois en 2024.

Fin 2024, nous comptons 1970 abonnés à notre chaîne (+ 70% par rapport à 2023).

Your videos got 115,480 views in 2024



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 753 abonnés fin 2024 (+196 par rapport à 2023).

En 2024, nous avons poursuivi l'effort d'intensification d'utilisation de ce réseau via 44 publications.

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.

2.4.5. Campagnes médias

Nous avons réalisé ou collaboré à trois campagnes de publicité diffusées dans les « grands » médias afin d'augmenter la notoriété des ETA bruxelloises auprès des managers bruxellois et brabançons.

Campagne radio 1 - testimonial

Diffusion en mai et juin de notre nouveau spot radio sur les radios francophones qui nous garantissent le meilleur impact sur les cadres et les dirigeants bruxellois et brabançons.

La formule choisie était un spot de 30 secondes qui était suivi, plus loin dans la même coupure publicitaire, d'un tag de 5 secondes (cf. texte de l'encadré à la page suivante).

Le ton du spot était volontairement un brin provocant, évoquant un « préjugé » inapproprié sur les patrons. Le spot se concluait par la baseline : « Les entreprises de travail adapté : leur seul handicap, ce sont les préjugés. »

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

Le budget sollicité a servi à financer cette vague qui a permis de toucher, près de 30.000 managers et responsables d'industries bruxellois et brabançons à raison de 4,13 occasions d'entendre le spot diffusé pour un total de 142,2 gross rating points (= pression publicitaire qui tient compte du taux de couverture et le la répétition moyenne des spots sur le public ciblé).

Tableau des performances de la diffusion du spot en mai et juin sur La Première et Classic 21

| Targets | Commercials | Stations | Timebands | Insertions | GRP | GRP# | Selectivity | Reach% | Reach# | OTH |
|-----------------------|--------------|-------------------------------|-----------|------------|-------|---------|-------------|--------|--------|------|
| Managers | FEBRAP 30+5' | La Première | 05-29 | 38 | 65,1 | 59.928 | 140 | 19,8 | 18.267 | 3,28 |
| | | Classic 21 Province BXL +Brab | | 38 | 66,5 | 61.246 | 170 | 15,1 | 13.910 | 4,40 |
| | | Total | | 76 | 131,6 | 121.174 | 154 | 31,0 | 28.524 | 4,25 |
| Managers+ industriels | | La Première | | 38 | 62,0 | 61.109 | 133 | 19,7 | 19.371 | 3,15 |
| | | Classic 21 Province BXL +Brab | | 38 | 62,2 | 61.246 | 159 | 14,1 | 13.910 | 4,40 |
| | | Total | | 76 | 124,2 | 122.356 | 145 | 30,1 | 29.628 | 4,13 |

30.000 managers et industriels

Ces excellents résultats sont dus à une bonne sélection des tranches horaires de diffusion, aux 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.

Campagne radio 2 - testimonial

Diffusion en novembre d'un autre spot radio de type testimonial avec la même baseline sur les préjugés (cf. encadré ci-dessous).

Spot 30 sec :

Pour écouter le spot : <https://onsadapte.be/spot-radio-winwinwin>

ETA - Testimonial

VO 1
 Les entreprises de travail adapté sont des entreprises d'économie sociale. Leur but est de donner de l'emploi à des personnes en situation de handicap. Au fond, qu'en pensent les chefs d'entreprises qui font appel à elles ?
 « Moi ce qui m'a scotché, c'est leur efficacité. »
 « Un des avantages, c'est qu'avec elles on peut produire en restant local : il y a toujours un de leurs ateliers dans le coin. »
 « Tout cela est précis, bien organisé et les plannings sont toujours respectés. Elle répond à ma vision de l'entreprise, humaine et efficace à la fois.

VO 2
Les entreprises de travail adapté. Leur seul handicap, ce sont les préjugés.
 Découvrez les 60 services qu'elles peuvent vous rendre sur onsadapte.be

ETA – Tags 5''

Pour distribuer vos mailings, le travail adapté... est parfaitement adapté.
 Pour conditionner vos produits, le travail adapté... est parfaitement adapté.
 Pour renforcer vos équipes, le travail adapté... est parfaitement adapté.
 Pour l'assemblage électrique et électronique, le travail adapté... est parfaitement adapté.
 Pour numériser vos documents, le travail adapté... est parfaitement adapté.
 Pour entretenir votre jardin, le travail adapté... est parfaitement adapté.

Le budget pour la diffusion du second spot étant supérieur à celui du premier, nous avons obtenu de meilleurs résultats sur l'audience visée :

| Targets | Commercials | Stations | Timebands | Insertions | GRP | GRP# | Reach% | Reach# | OTH |
|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------|------------|-------|---------|--------|--------|------|
| Managers | FEBRAP 30' + 5' (35") | La Première | 05-29 | 45 | 83,9 | 88.308 | 24,7 | 25.953 | 3,40 |
| | | Classic 21 Province BXL +Brab | | 45 | 80,9 | 85.102 | 15,5 | 16.299 | 5,22 |
| | | Total | | 90 | 164,8 | 173.410 | 36,5 | 38.403 | 4,52 |
| Managers+ industriels | | La Première | | 45 | 80,2 | 89.100 | 23,9 | 26.586 | 3,35 |
| | | Classic 21 Province BXL +Brab | | 45 | 76,6 | 85.102 | 14,7 | 16.299 | 5,22 |
| | | Total | | 90 | 156,8 | 174.202 | 35,1 | 39.036 | 4,46 |

↑
39.000 managers et industriels

Campagne 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 « L'économie sociale, ça rapporte gros... mais à l'humain », cette version de la campagne s'est déclinée en radio 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).



Il s'agissait de la dernière grosse vague de diffusion (le budget étant épuisé) et le focus a notamment été mis sur la production et la diffusion de kit de com' à toutes les ETA bruxelloises.

Plus spécifiquement, pour alimenter les réseaux sociaux, trois capsules vidéos ont été tournées par la FEBRAP, TRAVIE et la Ferme Nos Pilifs sur le thème « L'Humain avant le profit ».



En parallèle de ces trois campagnes, nous avons amélioré la campagne spécifique BtoB sur LI qui avait été diffusée en 2023 pour faire la promotion des activités de conditionnement des ETA wallonnes et bruxelloises auprès de 3 cibles spécifiques : les starters, les entreprises de la communication/marketing et les entreprises actives dans l'alimentaire sec. Une deuxième vague sera diffusée début 2025 en intégrant les améliorations : l'élargissement du public via Méta et le développement de nouveaux supports).

2.4.6. Event

En 2024, la FEBRAP a coorganisé ou participé à l'organisation de plusieurs événements.

2.4.6.1 L'Économie sociale au cœur des transitions

Les 12 et 13 février 2024, nous avons participé comme orateur à l'événement « L'Économie sociale au cœur des transitions » dans le cadre de la Présidence de l'UE par la Belgique au Palais des Congrès de Liège. Au cours d'une conférence sur le sujet du changement d'échelle en économie sociale, Michaël Lans (Chargé de communication de la FEBRAP) a présenté les collaborations possibles avec les ETA à une assemblée de près de 100 participants du secteur de l'ES et de ses parties prenantes.
 Info : <https://socialeconomy2024.eu/>



2.4.6.2. Rencontre politique autour de l'économie sociale bruxelloise

Le 21 mai, la FEBRAP a coorganisé, avec Concertes, RessourCES et Coopcity, une rencontre politique autour de l'économie sociale bruxelloise au Circularium. Nous y avons fait écho de notre plaidoyer en vue des élections régionales qui se sont tenues quelques jours plus tard.



2.4.6.3. Shifting Economy Week

Le 26 septembre, nous avons coorganisé, avec SAW-B, un événement dans le cadre de la Shifting Economy Week à l'attention des pouvoirs adjudicateurs. Une vingtaine de représentants d'administrations publiques sont venus rencontrer des responsables d'ETA pour mieux connaître leur offre de services sur Bruxelles.



2.4.6.4. Exploring Economic Transition



Le 5 décembre, nous avons participé comme intervenant à l'événement de Visit Brussels « [Exploring Economic Transition: An Interactive Journey](#) » à destination des professionnels de l'Horeca et du tourisme bruxellois. Lors d'une soirée qui a rassemblé près de 200 participants, la FEBRAP

était invitée à présenter les collaborations commerciales possibles avec les ETA bruxelloises au cours d'un grand jeu interactif de networking.

2.4.7. 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 2024, 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 2024 :

- Nous avons organisé des séances d'information auprès d'acheteurs de l'ONSS (25/10), des Mutualités Chrétiennes (23/7), du CPAS de Schaerbeek (11/6) et de la STIB (18/2). Par ailleurs, nous sommes intervenus dans un colloque organisé par Eco Conso (11/6) à l'attention d'acheteurs en lien avec l'alimentaire.
- 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. Elle a également été réimprimée (en FR et NL) afin d'être envoyée, début 2025, 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.
- En 2024, 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.

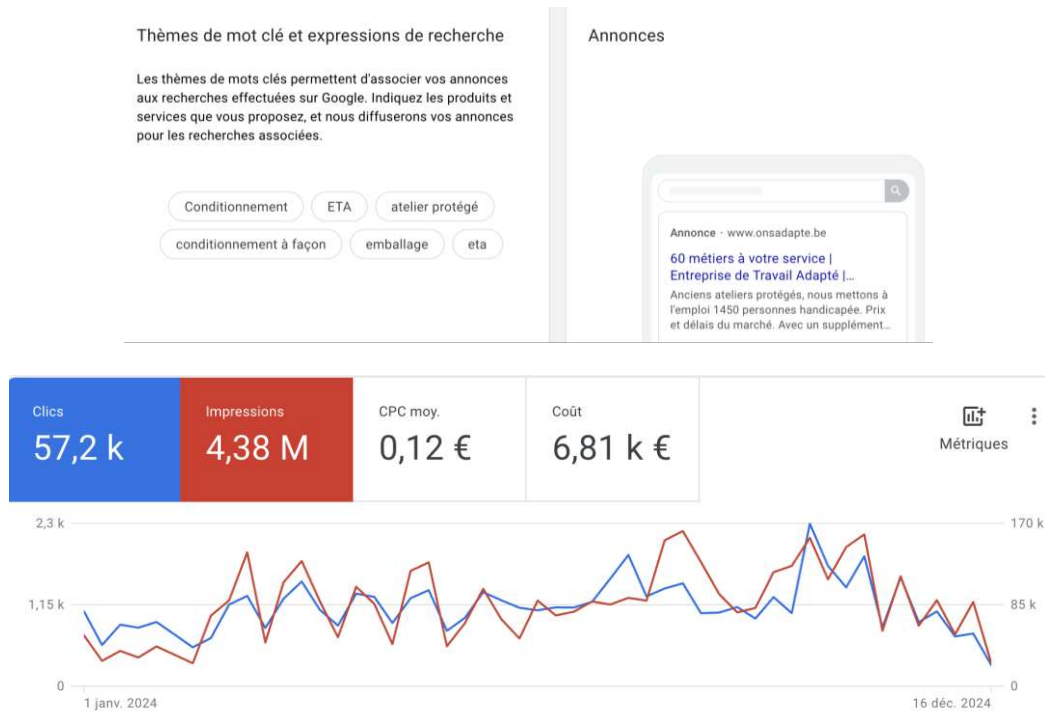
2.4.8. Référencement payant (SEA Google)

Nous avons mené à bien plusieurs actions afin :

- d'améliorer les capacités du personnel de la FEBRAP à élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'e-marketing des services des ETA bruxelloises afin de le rendre moins dépendant à des entreprises sous-traitantes,
- d'atteindre un meilleur référencement sur le moteur de recherche Google des pages stratégiques de nos sites promotionnels et de ceux des ETA membres.

Voici plus concrètement les deux actions effectuées en 2024 :

- Nous orchestrans une campagne de long terme sur Google Ads pour promouvoir les 60 services proposés par les ETA bruxelloises. En 2024, 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 plus de 52.000 clics sur nos sites web de promotion onsadapte.be et onzestieluwsteun.be.



- 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-clés utilisés dans d’autres campagnes (de la FEBRAP ou d’autres ETA bruxelloises).

2.4.9. 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, Bruexo, RABAD, entreprises privées, etc.

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 relation 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 2024 :

- 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 spécifique pour les ETA.
- Notre participation au jury du prix de l'Économie sociale a permis de donner de l'éclairage aux projets portés par les ETA.

2.4.10. 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).

- Suite à une interview accordée par le Chargé de Communication de la FEBRAP à un journaliste du magazine « En Marche », un article sur les ETA bruxelloises est paru en février.
- Dans le cadre d'une collaboration avec la Cellule Feder du SPRB, une émission thématique de Success Stories sur l'innovation a été diffusée sur LN 24 en novembre. Au micro du journaliste Pierre Hermant, Michaël Lans (FEBRAP) et Damien Logghe (L'Ouvroir) ont eu l'opportunité d'expliquer comment les ETA bruxelloises ont pu développer de nouvelles activités économiques pour les entreprises de travail adapté bruxelloises grâce aux fonds européens.
- La sortie d'un communiqué de presse sur les recommandations du Ciriec à l'occasion du 3 décembre (Journée internationale des personnes en situation de handicap) nous a permis d'obtenir une dépêche Belga qui a été relayée sur les sites de la DH, de la Libre Belgique et de BX1. Un article dans Le Vif s'en est également inspiré et BX1 a organisé un de ses débats (« Versus ») hebdomadaires sur le sujet en invitant un chercheur du Ciriec.



Communiqué de presse - 3 décembre 2024

Journée internationale des personnes en situation de handicap

Un "New Deal" indispensable pour sauver le travail adapté à Bruxelles

2.4.11. Mise à jour et production de supports graphiques

Une partie du budget de promotion a été utilisé pour la production et la mise à jour d'éléments graphiques qualitatifs.

À titre d'exemple, nous avons réalisé courant 2024 des webvidéos des têtes de listes aux élections régionales.



2.5. Projet Transition Insertion

Depuis septembre 2015, la FEBRAP a pris 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.

Ce suivi commence dès le début de la phase 2 pour les jeunes inscrits en Forme 2 et de la phase 3 pour les jeunes en Forme 3, et se poursuit pendant l'année qui suit 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 assurait encore courant 2024 la coordination du projet Transition Insertion.

Jusqu'en 2023, la FEBRAP comptait également en son sein une ergothérapeute dédiée au projet Transition Insertion. Son rôle principal était d'assurer le suivi des participants pendant leurs stages en entreprise et en début de contrat, tant dans le secteur adapté que dans le secteur ordinaire. Toutefois, la perte d'un subside n'a pas permis à la FEBRAP de maintenir ce poste en 2024.

Par manque de part publique belge suffisante pour la suite, la FEBRAP a dû prendre la décision de quitter le projet Transition Insertion fin 2024.

Écoles participantes en 2024

En 2024, 8 écoles spécialisées bruxelloises ont participé au projet :

- Ados Pilifs (Neder-Over-Hembeek),
- École La Cime (Forest),
- École Notre-Dame de Joie (Bruxelles Ville),
- École Professionnelle Edmond Peeters (Ixelles),
- Institut Alexandre Herlin (Berchem-Sainte-Agathe),
- Institut Charles Gheude (Bruxelles Ville),
- Institut Communal Professionnel des Polders (Uccle),
- Institut Decroly (Uccle).



Au total, 12 référents-coordonateurs ont accompagné les participants du projet Transition Insertion à Bruxelles.

2.5.1. Indicateurs 2024

En 2024, à Bruxelles, Transition Insertion a permis d'accompagner 440 élèves de l'enseignement spécialisé dans la construction et la concrétisation de leur projet socioprofessionnel.

Parmi ces 440 jeunes, 32 % sont des filles et 68 % 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 159 jeunes dont le suivi s'est achevé en 2024, 41 % se sont dirigés vers une activité professionnelle ou une inscription à Actiris, 44 % vers une formation complémentaire et 9 % vers une socialisation relationnelle ou institutionnelle.

2.5.2. Actions collectives

En 2024, l'équipe Transition Insertion — Bruxelles 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, entre autres :

- La visite du Centre de jour Farilu
- La rencontre avec le service Tremplin de Bruxelles Formation, afin d'obtenir des informations sur les tests de niveau, les remises à niveau, les préformations, etc.
- Une visite de la Cité des métiers
- Une rencontre avec la FeBISP
- Une formation sur le rôle de Job Coach
- Une rencontre avec l'équipe de la Consultation sociale 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.

Le 10 décembre 2024, une rencontre entre les assistants sociaux des ETA et les référents du projet Transition Insertion a permis de renouer contact et d'imaginer de nouvelles manières de collaborer.

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. Depuis lors, le matériel est alors régulièrement mis à jour.

2.5.3. 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, la Fédération Wallonie-Bruxelles organise une réunion coupole qui rassemble les animateurs des projets FSE+ et AMIF afin de développer des projets communs entre différents projets européens.

Conclusion

L'année 2024 a, une fois de plus, mis à l'épreuve la résilience des entreprises de travail adapté bruxelloises et de la FEBRAP. Dans un contexte économique tendu, marqué par la hausse des coûts et l'impact durable de crises successives, les ETA ont su faire preuve d'une capacité d'adaptation remarquable. Malgré la volatilité des carnets de commandes, elles ont réussi à réduire le nombre de jours de chômage économique par rapport à 2023 — un signe encourageant de leur engagement et de leur efficacité.

Cependant, les tensions économiques persistent. L'étude menée par le CIRIEC est venue appuyer les constats portés depuis plusieurs années par les ETA : un refinancement structurel du secteur est nécessaire face aux mutations profondes du paysage économique bruxellois et à l'évolution des missions qui leur sont confiées. Malheureusement, l'impasse politique consécutive aux élections de juin a suspendu toute avancée vers un éventuel « New Deal » pourtant vital pour l'avenir du secteur.

Dans ce contexte, l'aide exceptionnelle obtenue en fin d'année a apporté un certain soulagement. Elle a eu le mérite de reconnaître le caractère structurel – et non conjoncturel – des difficultés rencontrées. Toutefois, les directeurs d'ETA ne peuvent se satisfaire de mesures ponctuelles : le besoin d'une réforme en profondeur reste pressant, et l'année s'est donc achevée sur l'attente d'une réelle ouverture à ce dialogue indispensable.

Quant à elle, l'équipe des permanents de la FEBRAP a poursuivi avec constance son accompagnement du secteur :

- Les formations et coachings proposés ont répondu le plus fidèlement possible aux besoins exprimés par les ETA, avec un accent renouvelé sur le bien-être au travail.
- Les efforts de communication et de promotion ont permis, une fois encore, de toucher un large public au travers d'actions ciblées.
- En cette année électorale, la fédération a pleinement joué son rôle de plaidoyer, tant en amont qu'en aval du scrutin.
- Le projet Transition Insertion, malgré le retrait forcé de la FEBRAP, a été transmis à d'autres partenaires afin de garantir la continuité de l'accompagnement des jeunes concernés.

En conclusion, **2024** aura ainsi été une **année de transitions** : départ de plusieurs directeurs d'ETA, fin du mandat de Benoît Ceysens – qui reste heureusement actif en tant qu'expert du secteur –, changements dans l'équipe de la FEBRAP, sortie du projet Transition Insertion, et arrivée de nouveaux interlocuteurs politiques. À chaque étape, les compétences et les énergies se sont mobilisées pour assurer la continuité d'une mission essentielle : offrir aux travailleurs en situation de handicap les meilleures conditions possibles d'inclusion par le travail.