



European Economic and Social Committee

# DÉFIS BELGES:

## Cap sur des modèles européens inspirants



ACTES DU COLLOQUE DU 13 MAI 2013 ORGANISÉ PAR LES FÉDÉRATIONS FLAMANDE, BRUXELLOISE ET WALLONNE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ





Pour la première fois depuis la régionalisation des aides aux personnes handicapées, les trois fédérations d'entreprises de travail adapté ont organisé un congrès national à l'attention de leurs membres et des instances administratives et politiques de tout le pays.

Près de 150 personnes se sont rassemblées pour un tour d'horizon à 360° des dispositifs et modèles inspirants en place chez nos voisins européens.

Par ailleurs, 2013 représente une année symbolique pour l'organisation d'une réflexion à grande échelle sur le secteur puisque la loi sur le reclassement social des personnes handicapées souffle ses 50 bougies !

Cette brochure compile les extraits des différentes interventions des spécialistes et responsables politiques invités à s'exprimer à la tribune prestigieuse du Conseil économique et social européen, gracieusement mis à disposition pour l'occasion.

VLAB-FEBRAP-EWETA

- 2

## Sommaire

### Actualité du travail adapté en Belgique :

p. 3 Wallonie

p. 6 Flandre

p. 9 Bruxelles

### Patchwork d'opportunités

p. 12 Vers des partenariats plus structurés entre grands comptes et secteur adapté ?  
L'exemple français du réseau GESAT

p. 15 Et si l'ETA devenait un service communal ? L'exemple hollandais d'ERGON

p. 18 Contrat d'entreprise : l'avenir des ETA ? L'exemple de la BW WAAK

p. 22 Secteur de la santé : des emplois potentiels pour nos travailleurs ?

### Impact de dispositifs législatifs nationaux de quotas d'emploi de personnes moins valides

p. 25 Système français

p. 29 Système italien

p. 31 Système hollandais

### Enjeux et perspectives politiques

p. 34 Débat entre représentants en charge du secteur des trois gouvernements

### Synthèse de la journée

p. 39 Conclusions présentées par Workability, la FEBRAP, l'EWETA et la VLAB

## Actualité du travail adapté en Belgique : Wallonie



Sognia Angelozzi  
Directrice EWETA



Fédération wallonne des ETA

- 3

L'EWETA a été créée il y a 35 ans. Elle représente aujourd'hui 55 ETA et près de 9.000 travailleurs.

En 1998, nous sommes passés, en Wallonie, de l'appellation « ateliers protégés » à « entreprises de travail adapté ». C'est ce tournant qui a marqué la reconnaissance de l'entreprise de travail adapté comme un lieu de réinsertion permanent, et non plus comme un tremplin vers le circuit ordinaire.

### Répartition des ETA en Wallonie

- 4 ETA en Province de Brabant wallon
- 23 ETA en Province du Hainaut
- 12 ETA en Province de Liège
- 7 ETA en Province de Luxembourg
- 9 ETA en Province de Namur

### Taille des ETA wallonnes

ETP	Nombre d'ETA
- de 50	8
DE 50 à 99	15
DE 100 à 199	21
DE 200 à 299	8
DE 300 à 399	1
DE 400 à 499	0
DE 500 et +	2

Actuellement, les ETA wallonnes comptent 85 % de personnes handicapées et 15 % de personnes valides, dont 7942 en production et 1187 en encadrement.

## Problème du vieillissement

Le vieillissement du personnel handicapé est, pour le secteur protégé, un problème encore plus accru que pour les entreprises dites classiques.

Pour faire face, en partie, à cette problématique, nous avons mis en place un système, soutenu par l'AWIPH (l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées), sous forme de cellules de maintien qui encadrent mieux les travailleurs vieillissants afin de les maintenir plus longtemps au travail dans des conditions optimales. Mais malheureusement, ce dispositif est loin d'être suffisant car très limité en nombre de places accessibles (160 places).

## Enclaves en augmentation

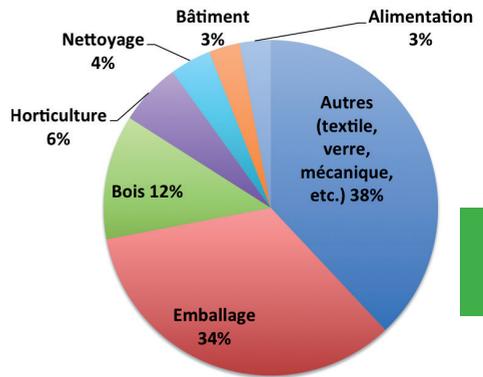
Ces dernières années, les contrats d'entreprise se sont plus développés, en passant de 16 % des heures prestées en 2006 à 19 % en 2011. 50 des 55 ETA wallonnes y ont recours. Ces chiffres s'expliquent par le souci des ETA de maintenir l'emploi comme

leur première priorité tout en s'adaptant aux contraintes et réalités du marché.

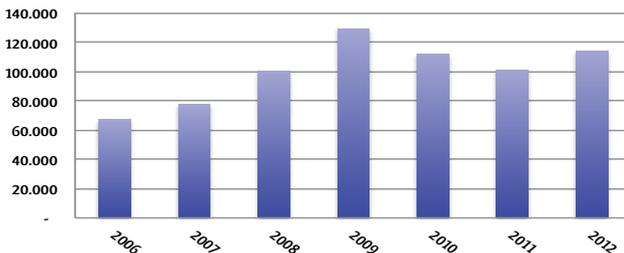
## Balance CA/subsides

Le chiffre d'affaires produit par les ETA wallonnes est leur principale source de financement (plus de 58 %). Les subsides régionaux de l'AWIPH représentent quant à eux 30 % des recettes.

## Secteurs d'activité



## Un chômage économique qui reste élevé



2009, suite à la crise économique, fut une mauvaise année car le chômage économique a souvent été utilisé afin d'éviter les licenciements. Pour 2010 et 2011, on a pu constater un léger recul mais, en 2012, le chômage économique augmentait à nouveau et le premier trimestre 2013 suit la même tendance.

## Perte de rendement

# 61,5 %

Pour le travailleur handicapé, le système de subventionnement se base sur une évaluation de perte de rendement pour chaque travailleur en fonction de plusieurs critères, dont son handicap. Les capacités individuelles de chaque travailleur sont prises en compte. Le taux moyen d'handicap, évalué de la sorte, était de 61,5 % en 2011.



- 5

Plus d'info ?



>>> Sur l'EWETA : [www.eweta.be](http://www.eweta.be)



>>> Présentation de l'intervention : [www.eweta.be](http://www.eweta.be) et [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Actualité du travail adapté en Belgique : Flandre

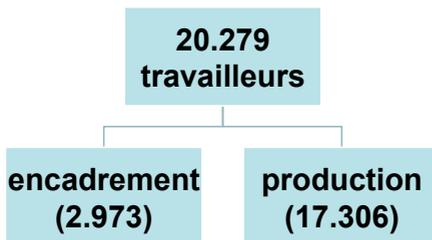


Francis Devisch  
Directeur VLAB



Fédération flamande des ETA

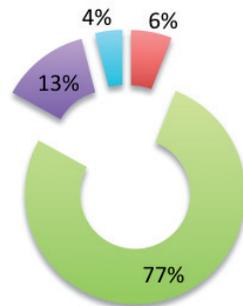
La VLAB est née en 1980 et rassemble actuellement toutes les beschutte werkplaatsen subsidiées par la Région flamande, soit 55 structures, qui comptent entre 41 et 1.700 travailleurs.



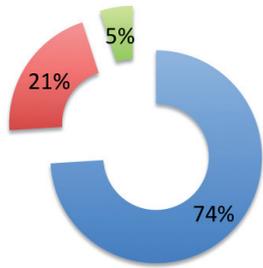
60 % des travailleurs sont des hommes et 54 % des travailleurs handicapés appartiennent à la catégorie dite « faible ».

### Types de handicap du public cible

- Physique
- Mental
- Psy et autre
- Sensoriel



## Dépenses des ETA



- Salaires et charges patronales
- Coûts de production
- Amortissements

## Subsides

Les subsides représentent près de 47 % des revenus de l'ETA, et l'activité économique les 53 % restants.

Sur ces 47 % de subsides, la Région flamande en assume 85 % et le fédéral 14 % (essentiellement en charges patronales).

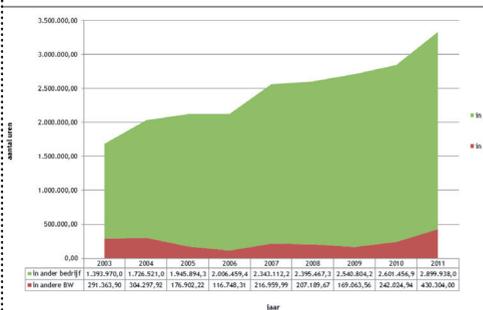
Les ETA sont subsidiées à hauteur de 8,36 euros/heure pour chaque travailleur handicapé, auxquels viennent s'ajouter 2,09 euros/heure pour les travailleurs les plus faibles. Les subsides pour l'encadrement sont limités et ne peuvent dépasser 25 % du coût salarial.

## Activités

Activity group	% BW
(Re)emballage	87 %
Assemblage/montage	70 %
Conditionnement / mailings	65 %
Printing (incl. pre-, post-)	44 %
Horticulture/jardinage	39 %
Bois	37 %
Textile	35 %
Metal	35 %
Montage électronique	30 %

- 7

## Enclaves en forte progression



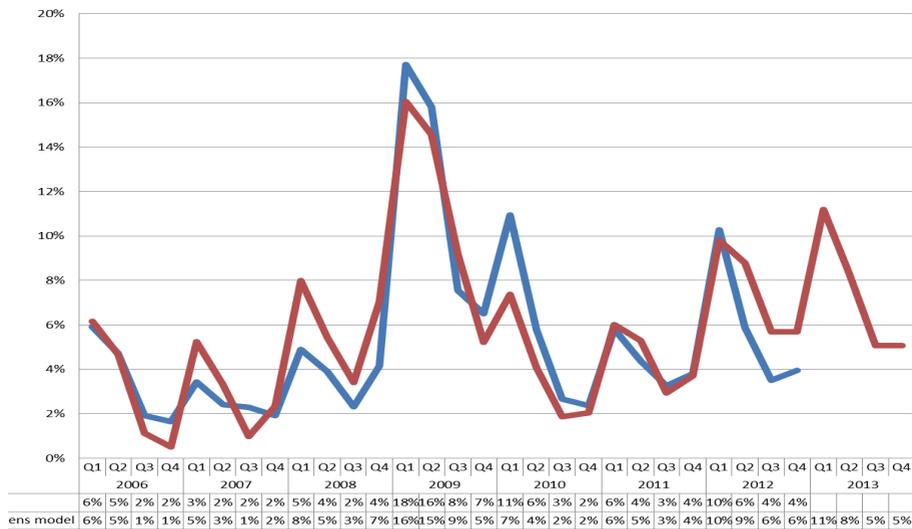
En rouge : prestations (en heures) effectuées dans d'autres ETA. En vert : prestations effectuées dans d'autres entreprises.

En 8 ans (entre 2003 et 2011), les prestations effectuées hors les murs ont doublé !

## Chômage économique

Ci-dessous, le graphique montre que 2008 et 2009 ont été des années particulièrement difficiles pour les ETA avec des pics de chômage économique sans précédent.

Si la situation s'est améliorée par rapport à ces années noires, les prévisions (ligne rouge sur le graphique) ne sont pas particulièrement optimistes pour 2013...



**Plus d'info ?**

 >>> Sur la VLAB : [www.vlab.be](http://www.vlab.be)  
 >>> Présentation de l'intervention : [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Actualité du travail adapté en Belgique : Bruxelles



Kaliopi Lolos  
Coordinatrice FEBRAP

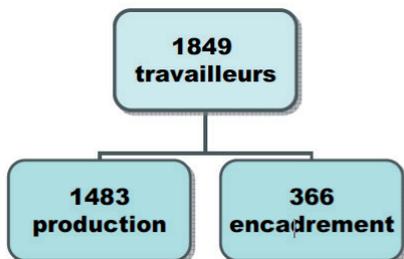


Fédération bruxelloise des ETA

- 9

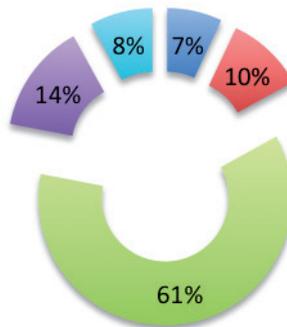
La fédération bruxelloise est beaucoup plus récente que les fédérations wallonne et flamande puisqu'elle a été créée en 1991. Elle regroupe les 13 ETA subsidiées par la CoCoF.

Nous ne comptons pas de très grandes structures comme on peut en rencontrer en Flandre et en Wallonie. Nos ETA comptent entre 31 et 394 travailleurs. 80 % des travailleurs travaillent en production et 20 % dans l'encadrement.

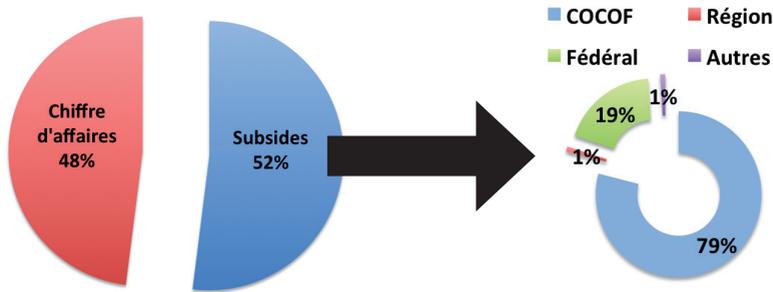


### Types de handicap du public cible

- Social
- Mental
- Sensoriel
- Physique
- Psychique



## Subsides vs CA



En terme de répartition subsides/chiffre d'affaires, on observe une légère prépondérance des subsides. Mais il faut nuancer ce constat :

- les circonstances économiques actuelles sont défavorables. Les ETA subissent la crise et la raréfaction des métiers de manutention simple qui sont de plus en plus mécanisés ou réalisés dans des pays à la main-d'œuvre meilleure marché. A cela, il faut ajouter la désindustrialisation de Bruxelles.

- Deuxième nuance à apporter : la forte variation entre subside et chiffre d'affaires entre les ETA.
- Trois : les travailleurs handicapés bruxellois sont plus faibles que dans les autres régions et donc leur taux de subvention est plus élevé.

Particularité bruxelloise : les ETA sont subventionnées par le communautaire, contrairement à la Flandre et à la Wallonie où les subsides sont régionaux.

## Peu d'enclaves

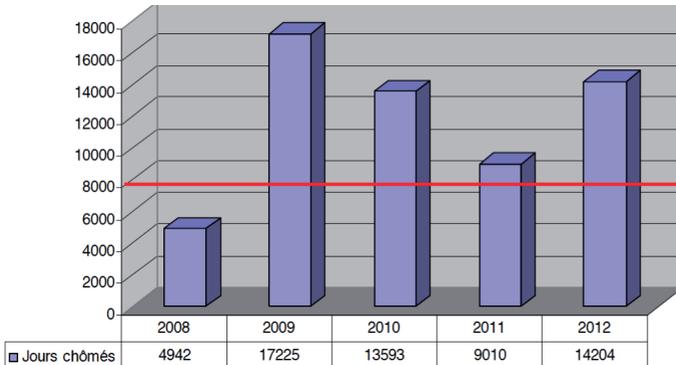
Les enclaves représentent 3% du CA des ETA. Elles sont donc beaucoup moins développées que dans les deux autres régions car la réglementation beaucoup plus stricte à Bruxelles impose un effectif d'encadrement de minimum 1 moniteur par tranche de 10 travailleurs handicapés et refuse le système de moniteur volant.

La deuxième raison est que les travailleurs handicapés bruxellois sont plus faibles que dans les autres régions et sont donc dès lors souvent moins aptes ou moins autonomes pour travailler extra muros.

### Activités

Secteur d'activités	% CA
Impression, post-impession et mailing	40,12
Conditionnement et manutention	27,42
Parcs et jardins	20,48
Restauration, événementiel et loisirs	3,71
Autres (toutes-boîtes, lavage auto, etc.)	3,3
Artisanat	0,44

## Chômage économique



2008 a été une année particulièrement bonne : on était bien en dessous du chômage structurel (ligne rouge sur le graphique).

- 11 En 2009, en raison de la crise, le chômage économique a explosé et a dépassé la barre des 17.000 jours. 11 ETA sur 13 connaissent du chômage cette année-là !

Les années qui ont suivi n'ont pas été fantastiques non plus, surtout 2012. Cependant, la situation est meilleure que dans les deux autres régions du pays. En 2012, nous enregistrons 9,79 jours de chômage économique par travailleur par an, soit 4 %. Ce taux est de 15 % en Wallonie et de 6 % en Flandre.

*« Malgré les difficultés économiques, les ETA font la part belle au projet social qu'elles poursuivent. Notamment via les contrats d'adaptation professionnelle, la mise en place de dispositifs de soutien ou de maintien pour les travailleurs faibles ou vieillissants, la création au sein de la FEBRAP d'un poste de chargé de bien-être pour des actions transversales entre ETA, etc. »*

### Plus d'info ?



>>> Sur la FEBRAP : [www.febrap.be](http://www.febrap.be) et [www.onsadapte.be](http://www.onsadapte.be)



>>> Présentation de l'intervention : [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Vers des partenariats plus structurés entre grands comptes et secteur adapté ? L'exemple français du Réseau GESAT



Farid Ben Malek  
Directeur-adjoint Réseau GESAT



Organisation française visant à mettre en relation les donneurs d'ordre privés et publics avec les structures du travail adapté (ESAT et EA)

Le GESAT fête ses 30 ans cette année. L'association (asbl) créée en 1983 par des directeurs de structures et des présidents d'associations avait pour but de : trouver un lieu de réunion entre associations gestionnaires, directeurs, entreprises privées et publiques ; commercialiser le secteur et créer une force commerciale auprès des autres entreprises ; et arriver à se développer, se fédérer, à créer des synergies.

Aujourd'hui, le GESAT poursuit 3 grandes missions :

- conseiller les entreprises privées et publiques pour atteindre leur quota de 6 % (NDRL : cf. p. 25) ;
- aider à développer les activités des entreprises adaptées ;

- promouvoir le secteur et montrer qu'il y a des compétences, du savoir-faire et que cela produit des choses extraordinaires.

Le GESAT est au service de +/- 2000 structures divisées en deux types : les structures sociales (ESAT) et les ateliers protégés (entreprises adaptées). Le public-cible de ces deux types de structure correspond au public-cible des travailleurs handicapés belges en ETA.

Depuis 2005, la structure gouvernante du GESAT a intégré le monde de l'entreprise. 90 % du chiffre d'affaires du GESAT vient des entreprises publiques et privées. Le GESAT fonctionne donc pratiquement sans aucun subside.

## Développer l'offre de travail adapté...

Le GESAT tente de développer et/ou structurer l'offre du secteur pour répondre aux besoins des entreprises de trois façons différentes :

- En développant des groupements momentanés d'entreprises adaptées pour répondre à des demandes ponctuelles. Ex. : gestion électronique des données.
- En structurant des filières métiers, qui développent des métiers qui n'existent pas ou peu. Ex. : gestion des déchets électroniques, plateaux-repas, etc.
- Avec des marques partagées : il s'agit dans ce cas d'actions collectives menées par un porteur de projet dans lesquelles l'organisation et les moyens sont mutualisés en amont. Ex.: concept de conciergerie citoyenne « Merci Oscar ! ».

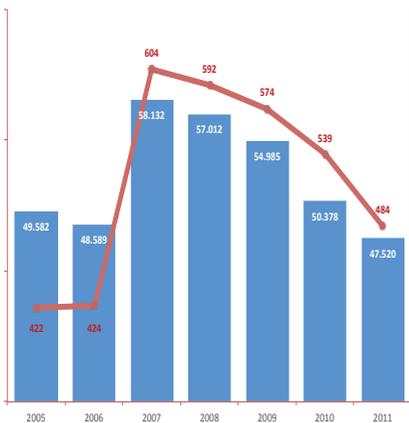
## ... et la promouvoir

L'organisation mène également des actions de valorisation du secteur pour changer l'image du handicap :

- La mise en place d'une norme AFNOR visant à renforcer et faciliter les relations économiques du secteur du travail protégé et adapté avec ses donneurs d'ordre. Cette norme définit les bases d'une relation économique équitable, fiable et durable, et ancre la relation dans une démarche d'amélioration continue et de relations mutuellement bénéfiques.
- La remise de trophées HandiResponsables aux EA/ESAT qui ont développé une offre ou un service innovant, ou ont travaillé en réseau.
- L'organisation de salons des EA/ESAT pour présenter leurs activités, compétences et savoir-faire (voir ci-contre).

*« C'est bien parce que la pénalité financière existe que les entreprises se tournent vers le secteur des entreprises adaptées. »*

### De moins en moins de sanctions



Evolution des contributions AGEFIPH de 2005 (année du durcissement de la loi sur les quotas) à 2011. En résumé : si une entreprise ne remplit pas son obligation de 6 %, elle doit verser une cotisation au fonds AGEFIPH pour compenser. De 2007 à 2011, ces cotisations n'ont fait que diminuer. Pour ne pas être sanctionnées, les entreprises cherchent de plus en plus à sous-traiter avec le secteur adapté et engagent des travailleurs handicapés.

## Quota = emplois pour les ETA

Le quota à respecter aide-t-il le secteur des entreprises de travail adapté ? Oui !

On peut citer l'exemple d'une grande entreprise française qui a été privatisée en janvier 2012. Auparavant, elle payait 4 millions d'euros de contribution annuelle à un fonds commun si elle ne respectait pas son quota des 6 %. Désormais, c'est 60 millions d'euros à payer. Avec une telle pénalité, c'est clair qu'elle a envie de se tourner vers notre secteur.

Les montants des pénalités sont volontairement dissuasifs : de 400 à 600 fois le SMIC horaire en fonction de la taille de

l'entreprise (NDRL : cf. tableau des sanctions p. 27).

Par ailleurs, au bout de 3 ans de non respect de l'obligation d'emploi, l'employeur est soumis à une pénalité de 1.500 fois le SMIC horaire (soit près de 14.000 euros par personne manquante) quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Avant, 36.000 entreprises étaient pénalisées. Aujourd'hui, le chiffre est descendu à 10.000 entreprises.

C'est bien parce que la pénalité financière existe que les entreprises se tournent vers le secteur des entreprises adaptées.

### Salons promotionnels

Au total, sur les éditions de 2011 et 2012 du salon « Osez nos compétences », 3.500 visiteurs ont (re-)découvert l'offre de services des EA et ESAT d'Ile-de-France. Ces événements portés notamment par le GESAT et soutenus par les élus et de nombreux partenaires privés, se sont révélés positifs de par la satisfaction des visiteurs comme des exposants, la richesse des échanges et la démonstration concrète de la diversité des savoir-faire et du professionnalisme des travailleurs handicapés. Elle a su apporter aux visiteurs des clés pour oser agir avec le secteur du travail protégé et adapté.



### Plus d'info ?



>>> Sur le réseau GESAT : [www.reseau-gesat.fr](http://www.reseau-gesat.fr)



>>> Présentation de l'intervention : [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Et si l'ETA devenait un service communal... ? L'exemple hollandais d'Ergon



Hans Lammers  
Concernhoofd Strategie en Communicatie Ergon



Organisation hollandaise, comparable à un service public, chargée de la mise à l'emploi des personnes handicapées pour 6 communes dans la région d'Eindhoven

- 15

Actuellement, les communes sont obligées de respecter la loi de 68 sur « l'emploi social ». Il existe différentes modalités d'exécution de cette loi pour les communes. Avec Ergon, nous avons choisi l'option de la collaboration entre 6 communes des Pays-Bas dans la région d'Eindhoven qui compte, en tout, 350.000 habitants.

pourrait nous comparer à une organisation administrative qui garde toutefois une certaine distance vis-à-vis des communes concernées bien que nous dépendions de ces instances locales.

Nous mettons à l'emploi 2.500 personnes dont 2.000 du public-cible.

*« Nos communes peuvent nous confier des marchés sans passer par la procédure des marchés publics. »*

Ergon est chargée d'occuper les personnes qui ont plus de difficultés sur le marché du travail. Il s'agit d'une forme de gestion publique. Nous sommes donc un service public et non une entreprise privée. On

L'Etat nous subventionne à hauteur d'environ 50 millions d'euros pour ces 2.500 personnes. Ergon tente de leur trouver un emploi en son sein, ou à l'extérieur, de manière individuelle ou en groupe.



### Exception prévue par l'UE

Ergon réalise un chiffre d'affaires de 28 millions d'euros, dont la moitié est générée par des activités commandées par nos communes. Nos patrons sont donc nos plus gros donneurs d'ordres.

Quelques millions viennent de secteurs non commerciaux (enseignement, secteur des soins, etc.) que l'on nomme « associés » (il ne s'agit pas des grandes entreprises privées).

A titre d'exemple, environ 150 personnes actives dans notre section de nettoyage travaillent pour deux grandes institutions aux tarifs du marché (car on ne peut pas fausser la concurrence).

Comment ce type de travail est-il arrivé à nous ? Nous sommes un service public qui conserve une certaine distance avec les communes participantes. Il y a des années, nous avons eu une discussion juridique et nous avons conclu que les communes - et ça a été confirmé par l'Europe - pouvaient directement commander chez nous sans passer par des marchés publics.

Donc si la commune souhaite entretenir son parc communal, elle peut nous réserver ce travail sans passer par la procédure des marchés publics.

Il existe trois régimes d'exception pour ne pas passer par des marchés publics et qui ont été prévus au niveau européen. L'offre en interne est l'une de ces possibilités (ce que nous faisons car nous sommes un service public et que 85 % de notre CA est généré par nos administrateurs).

Il s'agit principalement de services d'entretien des espaces verts, de services traiteur, de services postaux, etc. Et la subvention que nous obtenons de l'Etat pour notre public-cible et qui nous est transmise par nos communes est considérée comme du chiffre d'affaires (c'est l'astuce juridique qui nous permet de travailler comme un service interne).

**50 % CA**

= activités réalisées  
pour les communes

- 16

### Echevins dans le conseil d'administration

Autre critère nécessaire : les propriétaires ou donneurs d'ordre doivent pouvoir influencer le cours stratégique de la structure. Cela peut se faire chez nous car les échevins des communes participantes font partie du conseil d'administration. Notre plan stratégique est également déterminé par les conseils communaux des communes participantes.

Il y a donc une influence directe des communes sur la stratégie et sur nos décisions. Ces deux raisons nous permettent de travailler selon ce régime d'exception prévu par l'Union européenne.

## Autres possibilités de collaboration

Autre possibilité : une commune peut édicter une réglementation pour réserver certains types de travail au public-cible. Les activités doivent alors être définies très précisément et l'institution reçoit le monopole pour assumer ce travail.

Et enfin, dans le cas d'offres publiques, les communes peuvent réserver des marchés ou des lots pour des organisations qui travaillent avec un grand nombre de personnes avec un handicap.

### Plus d'info ?



>>> Sur Ergon : [www.ergon.nl](http://www.ergon.nl)



>>> Présentation de l'intervention : [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Contrat d'entreprise : l'avenir des ETA ? L'exemple de la BW WAAK



Tim Vannieuwenhuysse  
Directeur général WAAK



Entreprise de travail adapté flamande  
située en Flandre occidentale

Un mot très important des réformes qui touchent notre secteur est le mot « circulation ». Chez nous, chez Waak, la circulation n'est réalisable que pour une toute petite partie de notre population.

L'enclave est selon nous la solution la plus réaliste pour l'intégration des personnes avec un handicap dans des entreprises régulières. Il s'agit d'une insertion ou d'une circulation « vers le haut » des travailleurs.

Nous tentons de nous distinguer avec notre système d'enclave et de convaincre nos clients de collaborer avec nous selon cette modalité.

Waak est un fournisseur industriel actif sur le marché du câblage métallique (50 % de l'activité est destinée à l'exportation, où la pression sur les prix est importante car nos concurrents sont des entreprises issues de pays à la main-d'œuvre low cost).

Nous comptons 1.800 travailleurs pour un chiffre d'affaire de 44 millions d'euros.

Une centaine de nos travailleurs travaillent dans ce que nous appelons le « in house », c'est-à-dire en contrat d'entreprise. En interne, on parle de « in house » du point de vue du client et pas d'enclave (terme qui a une connotation plutôt négative).

### Notre définition de l'enclave

Il s'agit d'équipes de personnes avec un handicap qui ont un encadrement permanent et qui travaillent sur le lieu de production du client pour une durée déterminée, avec une cadence déterminée. On ne parle pas d'intérim, ni d'outsourcing, de détachement, ni d'emplois sur le payroll du client. Ce sont des personnes qui sont payées par nous.

## Quelle est la formule à succès ?

Anticiper : il faut arriver chez le client avec quelque chose en tête. Comment organiser le travail, quelles sont les demandes de qualité, quelle est la récurrence, quelle est la flexibilité demandée ?

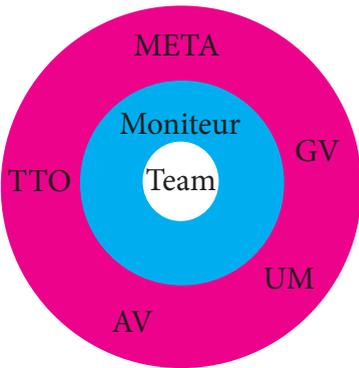
Accompagner : l'accompagnateur est la personne-clé, c'est celle qui parle au client, aux travailleurs et à Waak. Il est entre les trois acteurs mais aussi parfois entre trois feux. Ce rôle s'apprend en interne. Nous n'envoyons jamais en enclave un accompagnateur qui n'a pas été formé chez nous au préalable.

Communiquer : il faut parler avec l'acheteur, l'entrepreneur, le personnel de l'entreprise. Parfois on oublie de parler en toute

ouverture avec les syndicats, les collègues, les conseils d'entreprise. C'est vraiment important de savoir pourquoi nos travailleurs sont là : est-ce une menace pour l'emploi dans l'entreprise, quel est le contenu du job confié, quels sont les indicateurs de leurs prestations, etc. ? Une mauvaise communication peut mener la collaboration à un échec. Et l'opportunité de redémarrer est très faible.

Durée, patience et réalisme : si on se considère comme une alternative meilleure marché, ce n'est pas positif. L'équipe qui travaille chez le client doit être rôdée et soutenue pour bien collaborer. Pour cela, il faut du réalisme, de la patience et de la durée. Il ne faut pas travailler comme des intérimaires qui comblent l'absence d'un travailleur d'un jour.

### Visite de chaque enclave une fois par semaine



Nous essayons de nous distinguer : nous n'avons pas juste une équipe de travailleurs et un accompagnateur, nous voulons utiliser les forces de notre ETA pour avoir des enclaves fortes. Avec une expertise qui va beaucoup plus loin que l'expertise de l'accompagnateur.

META s'occupe de la méthode (ergonomie du travail). C'est le service qui fait en sorte qu'on peut rendre les tâches difficiles plus faciles, de garantir une qualité, de la rendre visuelle.

TTO concerne le développement des talents de l'équipe. C'est le service social, le centre de formation qui essaie de rendre des personnes plus fortes. On utilise ce service en interne mais aussi pour les enclaves. On essaie de voir chaque équipe en enclave au moins une fois par semaine au travers de plusieurs disciplines (ce n'est pas toujours la même personne chez Waak qui rend visite). Le désavantage, c'est que vous ne travaillez pas 8h par jour. Mais l'avantage est que des petits problèmes sont détectés beaucoup plus rapidement.

## Priorité à l'orange !

Pour chaque personne de notre organisation, nous disposons d'un code couleur : vert, orange et rouge. Cela ne reflète pas la force de la personne, mais sa « mutabilité » : est-ce qu'une personne peut être mutée facilement d'un groupe vers un autre, d'une section vers une autre ou de l'intérieur vers l'extérieur ? Est-ce que cette personne peut s'adapter facilement à une autre activité ou à un autre accompagnateur ?

Le code vert signifie « facilement mutable ». Quand on a une demande pour élargir une enclave, on essaie de trouver en priorité quelqu'un dans le groupe orange. Donc, nous ne cherchons pas la solution la plus facile mais la solution la plus durable.

Nous voulons donner des possibilités d'épanouissement pour nos travailleurs et plus on travaille avec des personnes du groupe orange, plus on a des chances de les faire passer dans le groupe vert. En d'autres mots, de les rendre plus flexibles et plus fortes.



*« C'est une solution win-win-win-win : pour la ministre Van den Bossche, pour le client, pour Waak et, le plus important, pour la personne qui est intégrée dans une entreprise régulière de manière protégée. »*

## Comment se lancer commercialement?

Il est interdit de faire des ventes liées mais on peut créer des combinaisons : comment vendre le contenu à un client qui travaille déjà avec nous en interne chez nous ? On tente d'exécuter les tâches plus flexibles chez lui et le reste chez nous.

Ensuite, on fait des copy/paste : ce que l'on fait pour un client, on peut sans doute le proposer à un autre client. Si on emballe des pralines chez un client, on prend le Top 30.000 du Trends et on va vendre ce service à d'autres clients qui seraient inté-

ressés.

Nous constatons qu'on peut travailler pour presque tous nos clients chez eux. On propose donc d'aller observer le processus de production du client et, là, on peut faire des suggestions. C'est sur le terrain qu'on détecte les opportunités.

Parfois ce sont de petites opportunités mais si on peut réfléchir ensemble avec le client, ce sont parfois des opportunités plus grandes qui se créent.

## Pas extrêmement bon marché...

Est ce que le prix est un élément commercial déterminant ? Non.

Avec les enclaves, on ne veut pas jouer sur le prix. Nous ne sommes pas extrêmement bon marché : chaque heure est payée mais nous essayons d'avoir le bon matching, la bonne combinaison. Nos activités industrielles sont sous pression. Celles-ci pas. Par les enclaves, on peut un peu rectifier le tir, chose que l'on ne peut plus faire pour les activités internes.

## Comment entrer dans les entreprises ?

1/ On essaie de le faire via un problème à résoudre.

2/ On ne se concentre pas sur les pics, nous restons une partie de la chaîne. Quand il y a moins de travail, notre équipe n'est pas envoyée mais on diminue un peu le travail tout simplement. Quand nous sommes nombreux dans une entreprise, nous pouvons aussi faire face à des pics. C'est envisageable si on est déjà à l'intérieur de l'entreprise.

### Développement des enclaves

On a fixé un objectif de + 60 %. Ça semble très ambitieux mais c'est réaliste. En Flandre, les activités d'enclave représentent 15 %. Si on augmente de 60 % nos activités en enclaves, on arrive à la moyenne flamande.



### Plus d'info ?



>>> Sur Waak : [www.waak.be](http://www.waak.be)



>>> Présentation de l'intervention : [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Secteur de la santé : des emplois potentiels pour nos travailleurs ?



Eleonora Holtzer  
Zorgambassadeur

IKGAERVOOR·BE

Organisation flamande chargée de faire la promotion des métiers liés aux soins de santé

Le secteur des soins de santé fait de plus en plus appel à l'économie sociale. Nous devons engager 120.000 personnes dans notre secteur dans les années à venir, en raison du vieillissement et du départ à la retraite. Le besoin est gigantesque et tout le monde doit fournir des efforts.

Une étude montre que seulement 0,68 % des travailleurs dans notre secteur souffrent d'un handicap. C'est peu. Il y a une résistance pour insérer les personnes handicapées. Parce qu'à l'heure actuelle, il y a un aveuglement sur la quantité et la qualité. Et quand nous parlons de travailleurs handicapés (mentaux ou physiques), cela rend les choses difficiles et beaucoup de portes se ferment.

J'ai un exemple : un malentendant a voulu s'inscrire dans une école d'infirmiers mais l'école a refusé en prétextant qu'il n'obtiendrait pas son diplôme puisqu'il ne répondait pas aux normes du secteur. C'est dommage car cette personne aurait pu fonctionner autrement, travailler en tant qu'infirmier en radiologie par exemple.

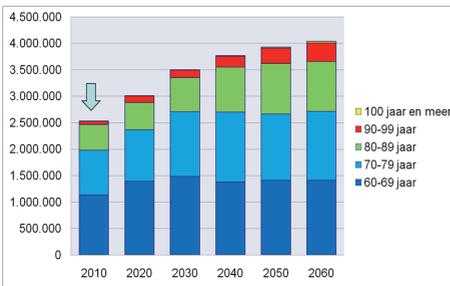
Progressivement des ETA s'intègrent ans le secteur des soins de santé. On l'observe dans toutes les fonctions qui ne touchent pas directement aux patients comme, par exemple, l'entretien des jardins, le nettoyage, la couture, etc. A contrario, il n'y a quasiment aucune personne handicapée dans les soins directs.

## Des opportunités à créer

Comment faire dès lors pour que ces deux secteurs se retrouvent ? Il faut commencer par investir les secteurs environnants comme les espaces verts, l'entretien, la cuisine, etc. S'approcher du secteur des soins offre pas mal d'opportunités. Il faut aussi arriver à créer de beaux exemples de collaborations pour montrer que c'est possible.

Les hôpitaux, les organisations pour les personnes handicapées, les centres de soins, les crèches, etc., sont de très grands foyers aux besoins variés parce que les gens y vivent, y mangent, sortent, doivent être transportés... Et les bâtiments doivent être entretenus, nettoyés et renouvelés.

Mais reconnaissons-le, il y a encore beaucoup d'obstacles à franchir et notre secteur n'est pas encore prêt.



## Papyboom

Le graphique ci-contre illustre l'évolution démographique des seniors de plus de 60 ans dans les années à venir. Les activités liées directement ou indirectement aux soins de santé concernant ce public peuvent représenter des opportunités de nouveaux emplois pour les travailleurs d'ETA.

« Il faut arriver à créer de beaux exemples de collaborations pour montrer que c'est possible. »

## Plus d'info ?



>>> [www.ikgaervoor.be](http://www.ikgaervoor.be)



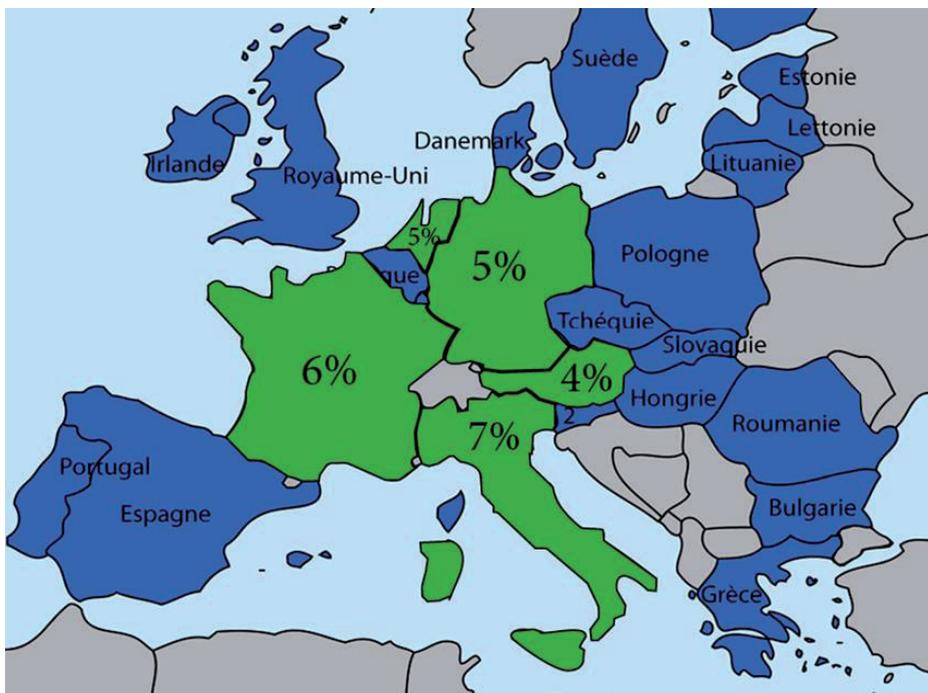
>>> Présentation de l'intervention : [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Impact de dispositifs législatifs nationaux sur les quotas : table ronde d'experts



A la demande des fédérations d'ETA, trois experts ont présenté les politiques de mise à l'emploi de personnes handicapées via des législations nationales instaurant un principe de quota obligatoire. De gauche à droite : Jenny den Hertog (Pays-Bas), Serge Milano (France), Eddy Caekelberghs (animateur-journaliste RTBF) et Enzo Pezzini (Italie).

## Pays de l'UE imposant des quotas obligatoires dans les entreprises privées et publiques



## Quota : système français



Serge Milano  
Expert français

Ex-directeur de cabinet de Madame Marie-Anne Montchamp, Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées sous le Gouvernement Raffarin II (lors du durcissement de la loi)

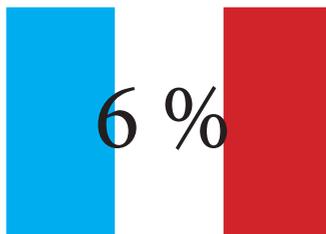
- 25

En France, une loi de 1957 fixe l'emploi des personnes handicapées à 6 % des effectifs dans les entreprises privées et publiques. Et si elles n'atteignent pas ce quota, les entreprises doivent verser une contribution propre au fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

Cette contribution n'est pas une taxe mais une modalité de réalisation des objectifs de 6 %. L'emploi direct est une modalité plus qu'une obligation puisque les entreprises ont la possibilité de passer des marchés avec le secteur protégé, dans la limite de 50 % de l'obligation (soit 3 % sur les 6 %).

L'obligation d'emploi est aujourd'hui de 480.000 personnes dont 50 % de cette obligation peuvent être réalisés par sous-traitance, ce qui ne fait donc plus qu'une obli-

gation de 240.000 personnes.



Depuis 2002, une nouvelle modalité est apparue : le recours aux stagiaires. Il est possible dans la limite de 2 % de l'objectif assujéti. On compte 8 millions de salariés assujétis à l'obligation d'emploi. 2 % de 8 millions, cela fait +/- 160.000 personnes. Retirez 160.000 au 240.000, et on n'obtient plus qu'une obligation théorique et légale

de 80.000 personnes sur 480.000 au départ. Mais dans la réalité, les entreprises emploient bien plus que 80.000 personnes handicapées.

En Allemagne, il existe aussi une taxe de compensation. Mais la sous-traitance n'est pas une sous-catégorie de l'obligation d'emploi. Elle vient minorer quand les entreprises n'arrivent pas à atteindre leur quota. Tandis qu'en France, la sous-traitance vient minorer l'emploi direct de l'entreprise. La loi de 2005 se présente comme une loi d'obligation mais en fait c'est une loi de participation à l'emploi en milieu ordinaire.

### Pour qui cette loi est-elle faite ?

Dans les autres pays où il y a des quotas fixés, il faut un certain pourcentage de handicap

pour pouvoir bénéficier des aides à l'emploi. Il faut aussi bénéficier d'une certaine aptitude à l'emploi.

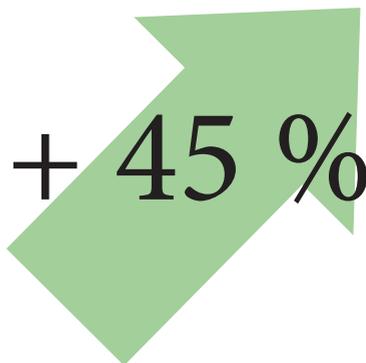
En France, la loi de 2005 donne deux définitions différentes du handicap : une définition sociale et une définition pour le travailleur handicapé, distinctement de la personne handicapée. Et donc ce qui est problématique, c'est que dans la réalité, certaines entreprises poussent à l'engagement de personnes handicapées en prétextant qu'il n'est pas nécessaire de faire des aménagements ou de postes particuliers à cause de la trop large définition du travailleur handicapé.

Une loi de quota doit-elle être faite pour des personnes assez lourdement handicapées ou faite pour à peu près tout le monde y compris ceux qui ont un léger handicap ?

*« La loi de 2005 prouve que quand on tape du point sur la table, ça marche... mais c'est une politique à court terme. »*

### Secteur protégé : quel impact ?

La loi de 2005 a fait augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées, mais de peu. On est seulement à 2,9 % ETP. Alors que pour la sous-traitance, elle a fait un bon de 45 % car les entreprises s'y sont précipitées. C'est un paradoxe car cela ne crée aucun emploi dans le secteur de la sous-traitance mais crée de l'emploi dans le secteur protégé qui, lui, dépend du secteur de la santé et non du ministère du travail.



+ 45 %

## EA vs ESAT

En France, le secteur du travail adapté compte deux types de structures différentes.

	EA	ESAT
Définition	Entreprise adaptée	Etablissement et services d'aide par le travail
Nature	Entreprise régie par le Code du Travail	Institut Médico-Social régi par le code de la Famille et de l'Aide Sociale
Statut TH	Salariés entrés par embauche	Partiellement salariés, entrés par admission
Rémunération TH	100% du SMIC minimum	70% du SMIC minimum
Capacités prof. TH	> à 30% de la normale	< 30% de la normale
Fonctionnement de la structure	Assuré par son chiffre d'affaires	Assuré par l'Etat

- 27

### Sanctions



Pour chaque emploi manquant, les entreprises privées doivent verser à l'AGEFIPH les contributions suivantes :

de 20 à 199 salariés :	400 x SMIC
de 200 à 749 :	500 x SMIC
de plus de 750 :	600 x SMIC

Les organismes publics sont également soumis à cette obligation d'engager 6 % de travailleurs handicapés mais les sanctions sont moins importantes en cas de manquement.

### Plus d'info ?



>>> Sur le système français : [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)



>>> Présentation de l'intervention : [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Qu'en pensent les entreprises françaises ?

En novembre 2012, la FEBRAP a interviewé des représentants de grandes entreprises françaises pour recueillir leurs réactions face aux arguments généralement mis en avant par les opposants aux quotas. Voici quelques témoignages.

### Argument 1 : les entreprises seront moins compétitives avec cette obligation.



Richard Oswald (Responsable Diversité à la Société Générale): *Faux. La diversité introduite dans l'entreprise lui permet d'être meilleure. Autre bon argument : cela permet à l'entreprise un meilleur ancrage dans son bassin d'emploi parce que ça se sait quand une entreprise travaille avec les opérateurs locaux de tous types, et notamment avec les entreprises adaptées. Qui dit meilleur ancrage, dit meilleure image. Et puis, ça ne coûte pas plus cher : les prestations du secteur adapté ne sont pas de moins bonne qualité et/ou plus chères qu'ailleurs.*

### Argument 2 : les entreprises peuvent se responsabiliser sans contrainte légale.

R.O. : *Cette loi et cette obligation de travailler avec le secteur adapté ont été vertueuses. Reconnaissons-le : on n'aurait pas fait ça s'il n'y avait pas eu la contrainte réglementaire...*

### Argument 3 : les entreprises préféreront payer une amende plutôt que d'engager directement ou indirectement des travailleurs handicapés.

R.O. : *Concernant nos chiffres de travailleurs handicapés, on a recruté en 6 ans 300 personnes handicapées dans l'entreprise et on a créé indirectement 156 emplois dans le secteur adapté. Avant 2005, on était à 300.000 euros de sous-traitance au secteur. Maintenant, on est à 3 millions d'euros. Donc 10 fois plus.*

### Argument 4 : les personnes handicapées sont stigmatisées dans les entreprises puisqu'elles devront être recensées.

Karine Ondet (Responsable Méthode Achats du Groupe La Poste) : *On pourrait croire avec cette obligation d'emploi que la piste facile serait de rechercher dans nos employés actuels ceux qui pourraient avoir une reconnaissance de travailleur handicapé. Mais nos RH ont aussi un modèle social à maintenir.*



*Et ce modèle, chez nous, est assez humain donc nous n'avons pas cette démarche systématique. Les RH vont plutôt aborder le sujet avec le personnel dans le sens : est-ce que vous avez besoin, parce que vous avez une inaptitude particulière, d'une aide sur votre poste pour l'adapter ou pour adapter les locaux ou les horaires ? On présente ces aides comme un avantage pour eux mais en rien on ne recherche qui sont ces personnes.*

## Quota : système italien



Enzo Pezzini  
Expert italien



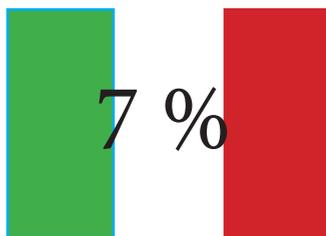
Représentant de la Confédération des  
Coopératives italiennes

- 29

La loi qui fixe les quotas en Italie date de 1999 et présente les caractéristiques suivantes :

- transfert de compétences aux régions et provinces ;
- identification des bénéficiaires en fonction d'un pourcentage de déficience, d'invalidité : ce sont des personnes qui ont un handicap (physique, psychique ou mental) supérieur à 45 % ou des personnes en incapacité de travail à 33 % ;
- nécessité de s'inscrire sur des listes spécifiques.

L'entreprise peut choisir la première personne à engager. À partir de la deuxième, elle doit se baser sur les listes établies en tenant compte de la compatibilité avec la tâche demandée par l'entreprise.



### Quota selon la taille de l'entreprise

Les quotas sont modulés selon la taille de l'employeur :

- de 15 à 35 salariés : un travailleur handicapé ;
- de 36 à 50 : deux travailleurs handicapés ;
- plus de 50 salariés : il faut totaliser 7 % des effectifs.

*« Le système existe mais ne marche pas très bien, surtout en ces temps de crise car les suspensions sont permises. Un élément aide : pour accéder aux marchés publics, il faut remplir une obligation d'insertion. »*

## De nombreuses exonérations

Par rapport au système français, le système italien prévoit plusieurs possibilités de suspensions ou d'exonérations :

- lors d'états de crise ;
- par secteurs (ex. : transport, métiers dangereux...);
- par des possibilités de compensations territoriales : pour les groupes d'entreprises, il n'est pas nécessaire d'avoir des travailleurs handicapés dans toutes les entreprises du groupe, seulement une ou deux payeront une compensation ;
- et via des conventions (forme de sous-traitance). Il s'agit d'un instrument pour accomplir les obligations d'embaucher directement la personne handicapée au sein de l'entreprise en externalisant auprès d'une coopérative sociale.

## Concurrence entre coopératives

La concurrence entre coopératives sociales existe, mais c'est une situation qu'on essaie de guider avec les consortiums de coopératives sociales d'insertion.

## Petites structures

La petite dimension pour une entreprise est une valeur, elle permet plus d'échanges entre les travailleurs mais en même temps, elle peut être une contrainte car la petite entreprise aura des fonctions qu'elle ne pourra pas accomplir seule, comme par exemple la formation, l'administratif, etc.

Et donc ces services peuvent être réalisés par d'autres entreprises, c'est le rôle notamment du general contractor. Certains marchés publics l'exigent et on ne peut pas y avoir accès si on n'est pas groupé.

Il existe donc des coopératives de deuxième niveau qui permettent de mieux gérer certains conflits générés par les appels d'offres ouverts à tous.

22.000

Nombre d'insertions en Italie sur la période 2010-2011.

### Plus d'info ?



>>> Sur la confédération : [www.confcooperative.it](http://www.confcooperative.it)



>>> Présentation de l'intervention : [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Quota : système hollandais



Jenny den Hertog  
Experte hollandaise



Représentante de CEDRIS, organisation sectorielle des entreprises de réinsertion et d'emplois sociaux

- 31

Nous allons avoir un système de quota aux Pays-Bas mais le projet n'est plus d'actualité depuis quelques semaines...

Au cours des dernières années, il y a eu beaucoup d'initiatives pour faciliter l'accès des personnes handicapées au circuit ordinaire du travail avec des subsides sur les coûts salariaux pour inciter les entreprises à embaucher.

La mesure n'a pas eu le succès escompté. C'est pourquoi le gouvernement a décidé de fixer un quota en suivant les exemples dans les autres pays de l'Europe et on a demandé d'en faire une obligation avec sanction. Il s'agissait d'un quota de 5 % dans les entreprises de plus de 25 travailleurs.

La partie la plus difficile est de faire en sorte que les entreprises engagent des personnes avec un handicap. Ce matin, on a entendu l'exemple d'Ergon qui met à l'em-

ploi 400 travailleurs chez DAF tout en gardant sur leur payroll. Cette loi permettrait d'obliger DAF à les engager.

Les employeurs nous ont dit que cela entraînerait des coûts de changer le système. Il y a eu ensuite une discussion entre employeurs et syndicats qui a donné lieu en avril dernier à un accord social. Avec la collaboration du cabinet, tous se sont mis d'accord de déplacer l'entrée en vigueur du système de quota.

5 %

Oct. 2012 : accord du gouvernement

**JA !**

5% pour les entreprises > 25  
5000 eur-/travailleur



Avr. 2013 : accord entre partenaires sociaux

**Nee !**

Pas d'obligation pour les employeurs mais obligation de résultats

**Of toch ?**

Quota obligatoire en 2017 si < 11.000 nouveaux emplois

### Bonne volonté des employeurs ?

Les parlementaires ne faisaient pas vraiment confiance en la bonne volonté des employeurs. On a trouvé une solution intermédiaire jusqu'en 2017 : les employeurs ont jusque là pour montrer leur bonne volonté.

Comment ? Ils doivent comptabiliser 11.000 nouveaux emplois pour ce groupe-cible. Si cette obligation n'est pas tenue, la loi sur les quotas sera introduite avec sanctions.

### Plus d'info ?



>>> Sur la CEDRIS et le système hollandais : [www.cedris.nl](http://www.cedris.nl)



>>> Présentation de l'intervention : [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Enjeux et perspectives politiques



A un an des élections, les trois ministres compétents pour le secteur du travail adapté étaient invités à faire le bilan de leurs actions et à réagir sur des pistes évoquées lors de cette journée de réflexion. De gauche à droite : Heiko Van Muylder (cabinet Van den Bossche), Eliane Tillieux, Eddy Caekelberghs et Evelyne Huytebroeck.

- 33

### Ministres responsables par région



Freya Van den Bossche  
Ministre flamande de l'Economie sociale



Evelyne Huytebroeck  
Ministre bruxelloise de la Politique d'Aide aux  
Personnes handicapées



Eliane Tillieux  
Ministre wallonne de l'Action sociale

## Enjeux et perspectives politiques

### Quota : pour ou contre ?



E. H. : Quota oui, sanction oui mais pas n'importe comment ! Le quota est un passage obligé mais il faut de la concertation avec les partenaires sociaux, il faut baliser et veiller à ce que cela n'ait pas des effets pervers sur les travailleurs handicapés les plus fragilisés. C'est donc intéressant de voir ce qui se fait en France par exemple pour voir si on touche bien les catégories qu'on voulait toucher au départ. Donc je suis pour les sanctions également afin de faire respecter les quotas car sans sanctions, les obligations ne marchent pas !

Par ailleurs, il existe des aides aux entreprises (ex. : aménagement de poste). Elles sont sous-utilisées dans notre région. A Bruxelles, nous avons mieux informé les institutions publiques et les entreprises sur les aides existantes (ex. : aide à l'aménagement du poste de travail, à l'accessibilité, etc.), nous organisons des campagnes de sensibilisation, d'information car les freins ne sont pas seulement dus à l'accessibilité mais aussi à la méconnaissance de la personne handicapée, on en a peur, on se dit que c'est difficile de l'intégrer dans une équipe.

La peur de l'entreprise est qu'elle ne sait pas si la personne handicapée sera assez performante et si elle fera son boulot à temps... C'est pour cela qu'il y a un besoin d'informer et le meilleur moyen de changer les mentalités, c'est de faire en sorte que des travailleurs handicapés intègrent l'entreprise. La question du quota est nécessaire, il faut forcer mais avec une sensibilisation car il ne faudrait pas que le travailleur handicapé arrive dans un milieu hostile. Ça ne s'improvise pas, il faut préparer, accompagner, que cela se fasse en groupe... Sinon il y a un risque de marginalisation du travailleur.

*« Je suis pour le principe du quota avec sanctions mais il faut aussi valoriser les entreprises qui engagent avec, par exemple, un label entreprise inclusive ou entreprise citoyenne »*



E. T. : Il existe une loi fédérale qui date de 1963, elle impose des quotas mais le privé ne l'a jamais mis en exécution. Que peut-on faire ? Au niveau wallon, des quotas sont imposés aux communes, C.P.A.S., association de communes... Ce quota s'élève à 2,5 % des effectifs et la moitié de l'obligation peut être remplie par la conclusion de marchés publics en faveur des ETA. Aujourd'hui, 70 % des pouvoirs publics y répondent, il y en a de plus en plus.

## Enjeux et perspectives politiques

### Quota : pour ou contre ? (suite)

Concernant les sanctions, je ne suis pas contre mais cela ne doit pas devenir un moyen de s'extirper de ses obligations. Notre but est bien de mettre la personne handicapée à l'emploi. Donc appliquer des sanctions pour récolter des fonds ok, mais à condition que ces fonds soient réinjectés dans le système de la promotion à l'emploi des personnes handicapées.



 Flanders  
State of the art

H. V. M. : Se braquer sur les quotas n'est pas une bonne chose. Il faut plutôt encourager les entreprises. Elles doivent être prêtes à engager des personnes handicapées, prêtes à les encadrer. Et il n'y a pas d'expertise dans les entreprises sur ce domaine. On le voit aujourd'hui avec notre réforme. Il y a trop peu de postes vacants pour les personnes handicapées. Pas parce que les entreprises ne le veulent pas mais parce qu'elles n'ont pas l'expertise dans la maison pour créer le bon profil de fonction et le bon poste de travail. Donc cette histoire de quota doit aller de paire

avec une bonne politique de soutien. Il ne faut pas simplement imposer les choses mais aussi donner la possibilité aux entreprises de créer des emplois. Et si les entreprises ne le font pas, à ce moment-là, on peut avoir une politique de sanction. L'implémentation à l'aveuglette de quota, je ne le ferais pas.

La discussion sur les quotas en ce moment en Flandre est une arme à double tranchant : oui, il faut le stimuler mais on devra donner quelque chose en compensation à partir de l'économie sociale. Il faut donc envisager un ensemble de mesures et pas simplement imposer des quotas.

### Une TVA à 6 % pour les ETA ?

H. V. M. : Pourquoi pas ? Les activités de recyclage bénéficient de cet avantage. Pourquoi ne pas envisager cela pour le secteur du handicap ? En ce moment, la fiscalité est une compétence fédérale mais les régions pourraient dire : « Afin de favoriser au maximum le travail des personnes avec un handicap, on peut prévoir certaines mesures comme un taux de TVA réduit pour les ETA ».

E. H. : Oui, je suis d'accord. Mais j'imagine que beaucoup d'autres secteurs sont demandeurs de cette réduction à 6%... On est pour mais comment va-t-on les payer?

## Enjeux et perspectives politiques

### Quelle est la position des ETA dans l'économie sociale ?



Wallonia.be

E. T. : En Wallonie, les ETA se situent entre l'économie sociale et la politique sociale, ce positionnement permet d'avoir les avantages et les inconvénients des deux. Certaines ETA préfèrent une connotation plus économique tandis que d'autres préfèrent le secteur social. A un moment, il faudra choisir. C'est un fameux débat.



Flanders  
State of the art

H. V. M. : En Flandre, nous avons choisi de miser sur une politique de l'emploi. Avec la nouvelle réforme, les employeurs de l'économie sociale vont maintenant donner l'opportunité à des entreprises ordinaires de recruter dans le groupe-cible des travailleurs handicapés.

En Flandre, depuis quelques années, nous avons une compétence spécifique pour l'économie sociale. Ce qui a permis de libérer beaucoup de moyens et d'investir du temps dans l'économie sociale afin de préparer cette réforme. L'inconvénient, c'est que l'économie sociale a longtemps été considérée comme une partie séparée de l'économie. Alors que les ETA ne sont pas des entreprises à part. Elles sont gérées par des professionnels avec comme objectif l'insertion par le travail (et non pas le développement d'activités logistiques ou d'activités dans le bâtiment). En Flandre, il serait bien que l'économie sociale continue d'exister avec une compétence spécifique pour pouvoir y lier une politique d'aide adaptée et reliée au département du travail ou de l'emploi.

- 36

### Marchés publics : inciter via des clauses sociales ?



Flanders  
State of the art

H. V. M. : On peut stimuler les marchés publics en introduisant des critères sociaux. C'est prévu par une loi fédérale. En Flandre, nous avons développé un fil rouge concernant ces clauses sociales. Malheureusement, ce n'est pas obligatoire. Il s'agit d'une publication qui incite à une politique d'achats durables. Ce sont de petites choses sur lesquelles on peut miser pour que les marchés publics soient plus sociaux.

Mais l'Europe rend difficile ce travail. Par exemple, dans les marchés publics frontaliers, certaines ETA hollandaises répondent à ces marchés. Et comme on ne peut pas travailler en dessous des prix du marché, le prix ne peut pas être le seul critère. Les régions devront prendre leurs responsabilités.

## Enjeux et perspectives politiques

### Marchés publics : inciter via des clauses sociales ?



E. H. : Et en ce qui concerne la réservation de marchés publics, je pense qu'il faut, avant cela, faire la chasse aux dispositions discriminatoires dans les cahiers des charges pour éviter justement que les ETA n'en soient exclues et aussi faire connaître les entreprises adaptées. Il y a des journées d'information qui s'organisent avec la fédération pour informer les pouvoirs adjudicateurs sur l'existence clauses sociales et leur utilisation.



E. T. : J'ignore si on doit réserver des marchés. On doit prévoir des incitations, faciliter les choses, les faire connaître aussi. De nouveaux secteurs vont se déployer, par exemple en Wallonie, on a eu un plan de relance en 2010 pour essayer de mieux former le personnel de production, mieux former les responsables au management des buts sociaux. Nous avons soutenu des études pour promouvoir la recherche de nouveaux marchés, essentiellement pour créer de nouveaux emplois dans la filière verte par exemple.

### Quelles sont vos priorités pour la fin de la législature ?



E. H. : Dans les 9 mois à venir tout d'abord, en région bruxelloise, nous allons sortir un décret fondamental, le décret inclusion, qui concerne tous les secteurs de la personne handicapée. Il doit sortir dans les semaines qui viennent. Après, le plus gros du travail, ce sont les arrêtés d'application qui nous occuperont jusque mai 2014. Et si je suis réélue, nous aurons un très beau décret mais nous aurons besoin de budget pour appliquer tout cela et cela va rester le nerf de la guerre.



H. V. M. : Il y a un nouveau décret à faire passer au Parlement flamand avant la fin de la législature. Pendant 5 ans, on a travaillé sur une bonne nouvelle base pour l'avenir. Le grand défi sera de travailler avec ce nouveau décret. Nous avons 300 millions d'euros que nous utilisons pour les ETA. C'est beaucoup d'argent. Sur quoi faut-il miser pour demain ? Ce n'est pas seulement sur la sensibilisation, c'est aussi le maintien à l'emploi des travailleurs les plus faibles. Mais ce n'est pas la ministre de l'économie sociale qui s'occupe seule de cela. C'est une équipe gouvernementale qui doit faire des choix.

### Quelles sont vos priorités pour la fin de la législature ? (suite)



Wallonia.be

E. T. : Aujourd'hui, je vais proposer une note au gouvernement pour, de nouveau, faire la promotion du secteur via notamment l'engagement d'une personne dont la tâche sera de faire connaître les entreprises de travail adapté et qui travaillera à trouver de nouvelles synergies wallonnes dans un premier temps, et après - pourquoi pas ? - au-delà des frontières.

Deuxième projet : le plan « Bien vivre chez soi ». Les personnes handicapées peuvent via l'AWIPH bénéficier de moyens pour aménager soit leur poste de travail, soit leur domicile pour mieux vivre chez elles. Ce n'était pas le cas pour les personnes après 65 ans. J'ai donc mis en place ce plan pour informer des mesures existantes gratuites. A côté de cela, il y a tout un gisement d'emplois pour réaliser ces aménagements. Les personnes les plus précarisées qui ne peuvent bénéficier d'un prêt auprès des banques pourront emprunter à taux zéro. Ce qui signifie que demain, une demande très pressante sera là. Essayons donc d'être présent pour ce marché, de promouvoir ces aménagements qui peuvent représenter un secteur d'avenir pour les ETA. C'est cela qu'il faut faire : aller voir dans la société d'aujourd'hui les marchés porteurs, ceux qui vont se développer, et faire en sorte que les ETA s'y intègrent.

Par ailleurs, je m'engage à continuer à soutenir le secteur des ETA. Dès les premiers mois de mon mandat, j'étais là pour expliquer les sources de financement, c'est un plan de relance de 800.000 euros qui a permis de beaux projets dont certains se sont poursuivis, c'est aussi l'idée qu'on peut soutenir des projets ponctuels (ex : brochure de l'EWETA pour faire la promotion du secteur).

Je serai également attentive aux contraintes européennes qui pèsent sur le secteur par rapport au subventionnement pour ne pas se faire accrocher par l'Europe. Je ferai en sorte que le budget attribué aux ETA ne diminue pas par rapport aux autres politiques. Par rapport au personnel vieillissant des ETA, nous proposons un dispositif d'encadrement. Et pour la prochaine législature, nous avons plein d'autres pistes pour continuer mais avec vos idées et pas les miennes.

Plus d'info ?



>>> [www.febrap.be](http://www.febrap.be)

## Conclusions de la journée



Anke Seidler  
Directrice Workability Europe



Couple européenne d'employeurs qui proposent des emplois rémunérés à des personnes handicapées

J'ai retenu 4 idées principales de cette journée :

1. Des sanctions ou pas de sanctions ? Si on instaure des quotas, il faut soutenir les entreprises pour qu'elles engagent les personnes handicapées. Si ces deux éléments sont réunis, alors c'est un système qui fonctionne bien. Le système de sanctions fortes comme en France permet de créer un marché pour les ETA assez grand et avec de nombreuses opportunités.
2. La création d'une marque « handicap ».
3. La promotion du travail des per-

sonnes handicapées : faire connaître le secteur, et montrer que cela a la même valeur que le travail des personnes valides.

4. La discussion politique autour d'une société inclusive où les personnes handicapées ont les mêmes opportunités que les valides. Car quand une personne handicapée travaille, elle paie des impôts et devient un consommateur. Pour l'Etat, investir dans ce secteur rapporte également via les impôts et la consommation. C'est un argument économique à ne pas négliger.

Benoît Ceysens  
Président FEBRAP



Fédération bruxelloise des ETA



Cette journée est une base pour mener à trois une politique volontariste de mise au travail des personnes handicapées, même si chaque région gardera ses spécificités. L'idée est donc de se revoir régulièrement en groupe de travail pour établir de nouvelles règles et faire en sorte de garantir des emplois de qualité.

Nous sommes un des rares pays européens avec un salaire minimum moyen garanti pour le public-cible des entreprises de travail adapté. Faisons en sorte maintenant qu'on atteigne un taux minimum moyen d'emploi de personnes handicapées.

## Conclusions de la journée



Guy Niset  
Président EWETA



Fédération wallonne des ETA

Il y a 50 ans se créait le fonds national de reclassement des personnes handicapées dont le but était la remise au travail des personnes handicapées. Ce fonds était fait de solidarité, une solidarité que j'aimerais voir partagée par les entreprises, soit par un quota, soit par leur responsabilité sociale pour permettre aux personnes handicapées de travailler. 50 ans que leurs sourires nous boostent tous les jours à aller plus loin alors que nous les avons limités dans leurs capacités en les déclarant personnes handicapées.

Je tiens à remercier Madame la Ministre

du fait que le budget de l'AWIPH a pu être maintenu même en temps de crise. Des crises que nous avons pu traverser avec nos travailleurs, seuls, en continuant à maintenir et à créer de l'emploi et à investir. Et pourtant malgré ces investissements, les aides d'état, etc., le secteur est toujours considéré comme un bête sous-traitant.

Voici les enjeux et grands chantiers à venir :

- la formation : il faut continuer les efforts ;
- les marchés publics : les pouvoirs publics doivent être encouragés à y inscrire des clauses sociales ; et
- le vieillissement des personnes handicapées.

- 40

Jean Artois  
Vice-Président VLAB



Fédération flamande des ETA



C'est une journée historique : 50 ans après la loi du 16 avril 1963 sur le reclassement social des personnes moins valides. On parlait alors de personnes à mobilité réduite à « placer ». Heureusement, cette période est révolue.

Depuis lors, notre secteur a connu toute

une évolution : la fédéralisation du secteur début des années 90 et le transfert des compétences ministérielles. Au niveau opérationnel, le secteur a également connu une évolution, voire une révolution. Et les plus grands défis se trouvent encore devant nous.

## Conclusions de la journée

(suite)

L'objectif commun de chacun ici est de trouver de l'emploi pour un maximum de personnes handicapées. Chaque ETA s'y emploie avec sa propre stratégie.

Mais des initiatives politiques peuvent jouer un rôle stimulant et facilitateur. Nous plaidons pour le développement des pistes suivantes :

- Une interprétation alternative des objectifs du gouvernement concernant l'emploi des personnes avec handicap par le truchement d'une collaboration avec les ETA. Par l'externalisation du travail à des ETA, (une partie de) la cible visée (quota) peut être atteinte.

- Lors de l'octroi d'aides aux entreprises, on pourrait examiner dans quelle mesure il y a des possibilités pour arriver à une collaboration avec des ETA dans le but, également, de compléter l'emploi direct de personnes handicapées au sein de l'entreprise.

En Flandre, ce ne sera pas évident de mettre ce point à l'agenda politique compte tenu des perspectives économiques négatives et des tendances sur le marché du travail. Pourtant, on a plus que jamais besoin d'initiatives politiques pour mettre à l'emploi des personnes handicapées.

J'espère que les idées venues de l'étranger nous serviront d'inspiration.

*« Seuls, on va peut-être plus vite. Mais ensemble, on va plus loin ! »*



Découvrez plusieurs vidéos dont celle résumant les actions de promotion des ETA orchestrées par les trois fédérations sur

>>> [www.febrap.be](http://www.febrap.be) ou [www.onsadapte.be](http://www.onsadapte.be)

Editeur responsable : Benoît Ceysens

Graphisme : Michaël Lans

Rédaction : Michaël Lans, Ophélie Luciano et Kaliopi Lolos

Remerciements :

Les trois fédérations remercient la Ministre wallonne de l'Action sociale et la Ministre bruxelloise de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées pour leur soutien à l'organisation de l'évènement du 13 mai 2013.

