

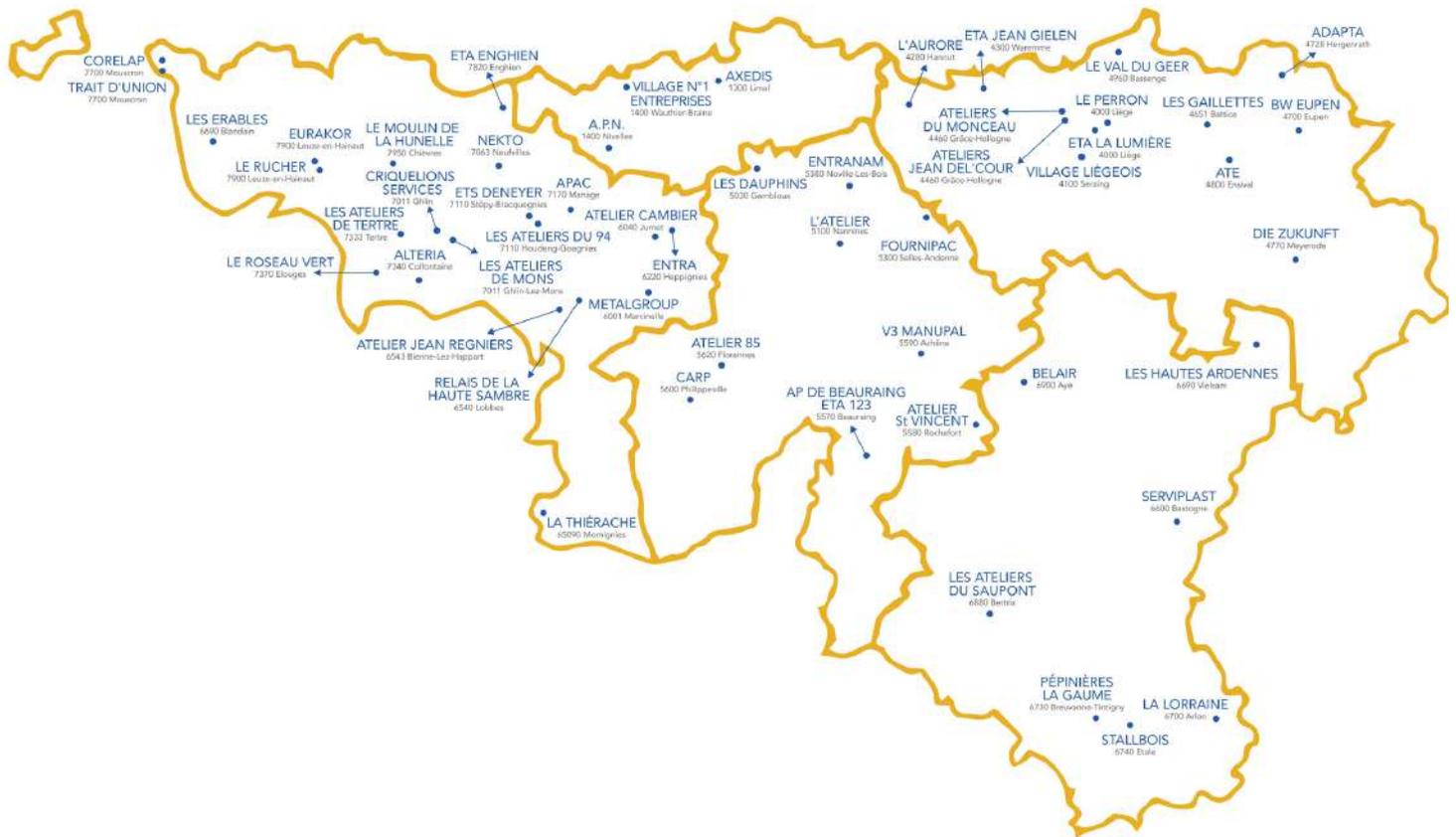
Le résumé de l'année
2021

Les dossiers clé

Les perspectives
pour 2022

RAPPORT ANNUEL 2021

CARTE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ



Avec le soutien de :



LE MINISTRE WALLON DE L'ÉCONOMIE, LA WALLONIE ET LA FÉDÉRATION WALLONNE - BRUXELLES INVESTISSENT DANS VOTRE Avenir

TABLE DES MATIÈRES

Edito	2
Introduction	3
L'Eweta	4
Les dossiers clé de l'Eweta en 2021	5
• 2021 en quelques chiffres	6
• Nouveau CWASS	7
• Accord du Non-Marchand	9
• Les grands dossiers thématiques	10
• Erasmus +	12
• Communication du secteur	14
• 2021, c'était aussi	17
Conclusion	18
Annexes	20
• Equipe de l'Eweta	21
• Liste des administrateurs au 31/12/21	22
• Liste des Membres de l'AG au 31 décembre 2021..	23
• Mandats au 31 décembre 2021	25
• Bilan	29
• Compte d'exploitation	30

EDITO

Chers lecteurs, chères lectrices,

2021 fût une année intense pour notre secteur et sa fédération.

Sortie de crise du coronavirus, négociations quant à la nouvelle réglementation de nos entreprises, mise en œuvre rapide de l'accord historique du non-marchand, ... Notre fédération a pleinement pris sa part dans les réponses apportées aux grands enjeux sectoriels.

Certes, de grands défis attendent encore notre secteur : la réglementation devra par exemple encore évoluer sur certains points. Le recrutement représente lui aussi un enjeu d'avenir pour bon nombre d'entre nous. Mais nous pouvons nous féliciter des avancées obtenues aussi bien pour la préservation de notre modèle que pour l'amélioration des conditions d'emploi de nos 10.250 travailleurs.

Grâce à ces différentes actions, nous pouvons maintenant aborder l'avenir de notre secteur plus sereinement.

Ces résultats, nous ne les avons pas obtenus seuls ; l'Eweta a su occuper pleinement sa place dans le dialogue nécessaire et fructueux avec notre autorité de tutelle et nos partenaires syndicaux.

Et cette place, nous la consolidons à chaque fois que, tous ensemble, nous arrivons à nous positionner consensuellement sur des sujets complexes.

Notre crédibilité auprès de nos interlocuteurs, c'est donc par notre capacité à construire des positions fortes et unanimes que nous l'avons construite.

C'est pour cela que je vous remercie chaleureusement de votre participation assidue, enthousiaste et créative à toutes les décisions qui se sont avérées cruciales pour l'avenir de nos entreprises, de nos travailleurs et dès lors de la Région wallonne.

Je vous souhaite une agréable lecture,

Stéphane Emmanuelidis, Président de l'Eweta.



INTRODUCTION

L'année écoulée a encore été très intense pour l'Eweta et ses membres.

Fin du coronavirus, retour sur le terrain, sensibilisation à la vaccination, négociations et simulations autour du CWASS ou avec les partenaires sociaux, ... ont rythmé cette année pleine de défis.

L'Eweta a travaillé sur une multitude de dossiers mais ce rapport n'a pas pour vocation de les traiter chacun de manière exhaustive. Nous avons plutôt choisi de revenir sur 5 d'entre eux qui ont marqué cette année particulière.

L'année 2021 a en effet été très particulière pour notre secteur en raison du changement de la réglementation qui régit les règles de subsidiation des ETA.

L'Eweta s'est par ailleurs imposée comme un lieu de réflexion interne sur le secteur. La fédération a en effet multiplié les groupes de travail thématiques afin de co-construire une vision commune autour de grandes thématiques telles que l'EVRAS ou encore les CAP.

Notre fédération s'est par ailleurs positionnée comme interlocuteur incontournable dans les différentes négociations qui ont rythmé l'année 2021. Une grande avancée pour le secteur a ainsi pu être conclue grâce aux négociations de l'accord du non-marchand.

Côté européen l'Eweta a continué à entretenir de bonnes relations avec ses partenaires en clôturant le Projet Innov'IE, entamé en 2018.

L'Eweta a également structuré ses réflexions autour de sa communication en créant le GT Communication qui a permis de nombreux échanges et de belles actions communicationnelles.

Enfin l'Eweta a continué d'assurer sa mission de soutien à ses membres.

La mission sociale de l'Eweta ne s'accomplit en effet qu'en assurant la pérennité de ses entreprises et des emplois qu'elles créent. C'est cette mission qui a guidé nos actions durant toute l'année 2021.

L'équipe de l'Eweta remercie les administrateurs/trices et les membres pour leur collaboration et leur participation soit dans les instances de gouvernance, soit en commission paritaire, soit en groupes de travail.

Elle remercie également les collaborateurs/trices de l'AViQ ainsi que les collaborateurs du Cabinet de notre Ministre de tutelle pour les saines collaborations.

L'EWETA

Qu'est-ce que l'Eweta ?

L'Eweta, la Fédération des Entreprises de Travail Adapté, regroupe les 54 entreprises de travail adapté situées en Région wallonne et en Communauté germanophone. Les unes sont reconnues et subsidiées par l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ) et les autres sont reconnues et subsidiées par la « Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben ».

Que fait l'Eweta ?

L'Eweta est un organe à caractère pluraliste, de représentation, de défense, de réflexion et de promotion de la mission des entreprises de travail adapté. Elle fédère les entreprises qu'elle représente.

L'association représente et défend les intérêts des entreprises de travail adapté aux niveaux de la Région wallonne, de la Communauté germanophone, ainsi qu'aux niveaux fédéral, européen et international ainsi que dans les concertations sociales, la commission paritaire 327 et la sous-commission paritaire 327.03, le Fonds de sécurité d'Existence et le Fonds Maribel social.

Le but social de l'association est défini à travers ses objectifs stratégiques. Les entreprises de travail adapté se situent à la charnière entre l'économie sociale marchande et le secteur du non-marchand.

L'Eweta a pour mission de :

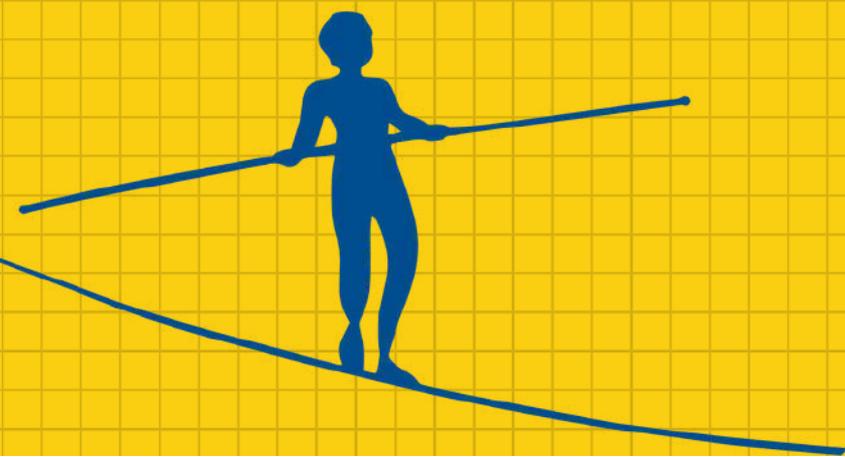
- Fédérer chacune de ses entreprises membres et les rassembler autour de projets et de visions communes
- Représenter les Entreprises de Travail Adapté et leur plus-value sociale et économique
- Défendre les intérêts des ETA
- Faire la promotion de l'image et de la mission des ETA aux niveaux régional, national et international auprès de leurs interlocuteurs politiques, publics, sociaux et auprès de l'opinion publique
- Informer les ETA

L'Eweta se positionne également comme acteur de référence vis-à-vis des différents tiers : presse, politique ... Tout en développant en interne un savoir et une analyse sur les sujets qui nous animent à savoir l'économie et le social ainsi que sur les enjeux de notre secteur.

L'association peut poser tout acte se rapportant directement ou indirectement à son but, sans s'immiscer dans l'organisation interne des entreprises de travail adapté qui la composent.

Elle peut participer à toute association poursuivant des activités similaires ou connexes à son but, consulter les représentants des pouvoirs publics et des associations représentatives des travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA).

LES DOSSIERS CLÉ DE L'EWETA EN 2021



2021 EN QUELQUES CHIFFRES



46 Bulletins d'information

120 articles d'actualités sectorielles partagées via nos BI

60 articles de presse sur le secteur ou sur une ou plusieurs ETA



Plus de 400 destinataires de notre carte de vœux

2 conciliations

16 Conventions Collectives de Travail



Transition Insertion Wallonie

556 jeunes suivis dans le cadre du Projet Transition-Insertion

8 Réunions de SCP

4 capsules vidéos de sensibilisation à la vaccination



10 Conseils d'Administration et 2 Assemblées générales

21.000.000€ pour le secteur suite aux Accords du Non-Marchand



6 Dossiers du mois et interviews

Plus de 12.500 visites sur le site leseta.be

18.373 personnes touchées par nos publications Facebook

Plus de 100 réunions dans le cadre des mandats de l'équipe (Comité de Branche, CWES, ConcertES, SAW-B, IBEFE, UNIPSO, EuCIE, ...).

1. NOUVEAU CWASS

Contexte

- Contexte

Toute construction, tout développement d'un secteur social passe par l'écriture d'une réglementation qui correspond à ses enjeux, à ceux de la société et qui balise des règles d'agrément et de subventionnement.

La réglementation relative aux ETA n'étant plus adaptée, celle-ci devait faire l'objet d'une refonte.

- Ce qui a été mis en œuvre par la fédération

Durant cette année charnière, l'Eweta a donc continué ses rencontres et négociations avec le cabinet de notre Ministre de tutelle ainsi qu'avec l'administration en vue de la modification de l'Arrêté. L'Eweta a par ailleurs été entendue sur une série de points qui ont été modifiés, notamment sur l'assiette des frais éligibles ou sur la reconnaissance de la fonction des "coordinateurs socio-professionnels".

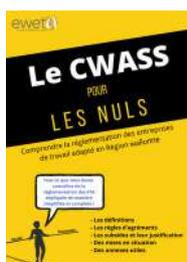
Régulièrement, l'Eweta a réalisé une analyse du texte proposé et veillé à rendre des avis aux différentes instances (CESE, CWPH, Comité de branche handicap de l'AViQ). Elle a également tenu informés ses membres et réalisé de nombreuses simulations afin d'objectiver ce que les changements réglementaires auraient comme conséquences sur les ETA.

L'arrêté CWASS a finalement été adopté le 16 septembre 2021 (avec effet rétroactif au 1er janvier 2021).

Cet arrêté change fondamentalement la manière dont les ETA doivent justifier les subsides perçus. Notre Fédération a dès lors adopté une position d'accompagnatrice au changement afin de soutenir ses membres.

Elle a, par exemple, soutenu une formation à la nouvelle réglementation donnée par l'AViQ, recueilli les différentes questions posées afin de les compiler et a demandé à l'AViQ de réaliser une FAQ à ce sujet.

- Les perspectives



- "CWASS pour les Nuls"

Afin d'accompagner le secteur dans ce grand changement de réglementation, l'Eweta s'est donné pour mission de réaliser, en 2022, un guide pédagogique pour aborder la nouvelle réglementation du secteur (conditions d'agrément, règles de justification des subsides, ...).

2021

2022

1. NOUVEAU CWASS

2022

- Organisation de GT thématiques

L'Eweta organisera 3 grands groupes de travail qui s'occuperont de l'évaluation qualitative de la réforme en 2022 :

1. **GT "Qui en ETA ?"** : analyse des nouvelles conditions d'entrée et la grille d'évaluation des travailleurs
2. **GT Maintien et engagement des travailleurs lourdement en situation de handicap** : analyse des effets de la réglementation sur les travailleurs en situation de handicap dont le handicap est lourd
3. **GT CAP** : évaluation de l'impact sur les conditions d'accès et identification des points à améliorer

- Modification de l'organisation des Fonds par rapport au CWASS



Sognia Angelozzi, Directrice adjointe

"Ce qui m'a marqué en 2021 dans le secteur, c'est la capacité toujours aussi extraordinaire des ETA à composer avec les difficultés sanitaires et économiques auxquelles elles ont dû faire face et dont elles font encore face en 2022, et ce tout en préservant l'emploi dans le secteur.

Au-delà de trouver des activités et d'adapter celles-ci aux travailleurs en situation de handicap, les ETA démontrent, tout particulièrement en ces temps de crise, qu'elles ont-elles-mêmes la faculté de s'adapter aux événements imprévisibles, à l'évolution de la société et aux évolutions législatives."

Judith Allard, Assistante de direction

"2021 fut une année intense entre les négociations du CWASS, l'accord historique du Non Marchand, la gestion du COVID au quotidien et la vaccination.

Notre objectif fut de relier les membres, les informer et les mobiliser. Le nombre éloquent de CA avec à chaque fois des participations record a montré toute l'implication des membres au sein de la Fédération."



2. ACCORD DU NON-MARCHAND

Contexte

2021

2022, ...

- Contexte

L'accord du non-marchand est un accord conclu entre le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux (organisations syndicales et patronales). Cet accord porte principalement sur les conditions de travail du secteur du non-marchand (les entreprises de travail adapté mais aussi les maisons de repos, le secteur de l'hébergement de personnes en situation de handicap, ...). Il est ensuite négocié entre les partenaires sociaux au sein des différents secteurs qui composent le non-marchand.

Suite à la crise sanitaire, le gouvernement de la Région Wallonne a décidé d'octroyer des moyens historiques pour ce nouvel accord signé le 18 mai 2021.

- Ce qui a été mis en œuvre par la fédération

Cette fois-ci, le secteur des Entreprises de Travail Adapté a bénéficié de 30 millions d'euros dont 21 en 2021.

Ce budget a notamment permis de nombreuses avancées sociales concernant notamment :

- L'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs
- L'allègement de fin de carrière
- L'engagement de travailleurs en situation de handicap
- La création d'emplois (2021 et 2024)
- L'évolution de la grille barémique des travailleurs de production (2024)

- Les perspectives

Si certaines des avancées sociales ont déjà été mises en place en 2021, certaines (notamment l'évolution de la grille barémique du secteur) demanderont encore un gros travail de négociation, de simulation et réflexion dans les années à venir.



Gaëtane Convent, Directrice

"2021, année intense en négociations !

En effet la nouvelle réglementation et les accords du non-marchand ont rythmé nos agendas en groupes techniques, préparation de mandat, réunions de négociation et rendez-vous importants devant nos instances afin de leur présenter nos résultats.

Je retiens une grande implication des membres de la SCP avec comme grille de lecture la volonté de créer les conditions pour des emplois de qualité pour des personnes en situation de handicap.

Je retiens également que chaque accord a fait l'objet de l'unanimité du CA et que cela démontre les valeurs profondes que nous défendons..."

3. LES GRANDS DOSSIERS THÉMATIQUES

2021

Transition-Insertion :

L'année 2021 s'est inscrite sous le signe du changement de coordination au sein de l'Eweta. En effet, Florence Guiot a remplacé Hélène Adam et Philippe Manset.

L'objectif d'une gestion centralisée et une intégration plus forte au sein de l'Eweta a orienté la construction du poste.

Après une prise en main du projet, une visite systématique des écoles a été organisée et a permis de mieux cerner leur réalité et enjeux. Une rencontre de tous les partenaires du projet a permis de construire une analyse SWOT dans l'idée d'orienter l'écriture de la nouvelle programmation. Durant cette année, 556 jeunes ont été pris en charge par les référents coordinateurs. L'Eweta a également collaboré avec la FEBRAP à la création du site du projet.

CAP :

En 2021, l'Eweta a rencontré l'AVIQ, le Cabinet et certaines ETA membres pour mieux appréhender la réécriture Projet d'arrêté du Gouvernement wallon modifiant certaines dispositions de la Deuxième partie, Livre V, Titre VI, Chapitres Ier à IV et Titre IX, Chapitres III et V et des annexes 45/3, 45/4, 76, 77 et 80 du CWASS.

L'enjeu était de discuter ensemble, avec l'AVIQ et les ETA de ce dispositif qui met en avant des objectifs de formation. La tâche à réaliser lors du CAP est en effet un moyen plus qu'une finalité en soi.

EVRAAS :

En novembre 2020, UNIA et l'AVIQ ont interpellé l'Eweta pour savoir ce qui se faisait dans le secteur sur la question du harcèlement sexuel et de la place des femmes dans les ETA.

Plusieurs groupes ont été créés en 2021 pour répondre à cette interpellation conjointe :

- **Un groupe de travail « Harcèlement sexuel et EVRAAS** (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle). Il a regroupé les ETA participantes pour permettre d'analyser la réalité de terrain, partager des outils et des bonnes pratiques... Il a été chapeauté par l'Eweta avec une dynamique de réseau d'associations expertes dans ce domaine.
- **Un groupe de travail « État des lieux »** : Son objectif premier était d'identifier la/les personnes ressources dans une situation de harcèlement sexuel. Au fur et à mesure du temps, cet objectif a évolué pour permettre de construire un outil d'aide et de vulgarisation à destination des travailleurs pour savoir à qui s'adresser en cas de difficulté.
- **Un groupe de travail « Place des femmes dans les ETA »** : Différentes données à ce sujet ont été collectées à ce sujet. Une demande d'étude a par ailleurs été déposée à l'AVIQ à ce sujet.

APE :

L'Eweta a contribué à ce dossier (porté par l'UNIPSO) notamment par ses analyses techniques du décret.

3. LES DOSSIERS THÉMATIQUES

2022

- Les perspectives

L'Eweta continuera en 2022 à traiter ces différents dossiers.

Le **projet Transition-Insertion** continuera durant les 6 premiers mois de l'année, c'est-à-dire jusqu'à la fin de l'année transitoire.

Si pour la prochaine programmation de Transition-Insertion, nous savons d'ores et déjà que l'Eweta ne sera plus porteur de projet, elle continuera à s'impliquer et à assister à certaines réunions afin d'encourager les partenariats entre les écoles de l'enseignement spécialisé et les entreprises de travail adapté.

A cet effet, l'Eweta organisera des journées de rencontre entre ces deux mondes afin que chacun comprennent les réalités de chacun. Ces journées prendront place en 2022 et 2023.

L'Eweta continuera également à outiller le secteur sur la thématique de l'**EVRAS** en finalisant notamment les affiches et brochures à destination des ETA. La fédération suivra également de près l'étude de l'AVIQ sur la place des femmes en ETA.

La fédération sera également attentive au dossier **CAP** afin que les ETA continuent de former et les jeunes par ce canal.

Enfin, parce que cela concerne une partie de ses membres ainsi que sa structure elle-même, l'Eweta poursuivra son investissement à l'UNIPSO afin d'évaluer le changement de la réglementation **APE**.



Florence Guiot, Responsable du Projet Transition-Insertion

"Cette année s'est focalisée sur la découverte et la connaissance des ETA, des écoles de l'enseignement spécialisé du projet Transition Insertion et du dossier EVRAS avec une particularité : faire tout cela à distance et majoritairement en visio. Une expérience enrichissante."

4. ERASMUS +

Contexte

2021

- Contexte

En mars 2018, l'UNEA, l'Union Nationale Entreprises Adaptées française, rentrait un projet européen Erasmus + en collaboration avec l'Eweta, Conacee (la Fédération espagnole des entreprises inclusives), Bag If (la Fédération Allemande des entreprises inclusives) et FAF (un cabinet conseil spécialisé dans le domaine de l'inclusion) : "Innovatie management of skills and trainings within the Inclusive Enterprises", aussi appelé "Innov'IE".

Le but du projet ?

Créer un module de formation à destination des moniteurs des Entreprises Inclusives européennes (qui reprennent les Entreprises de Travail Adapté belges).

Le projet s'est par ailleurs clôturé en juillet 2021 après la création et la dissémination du contenu créé.

- Ce qui a été mis en œuvre par la fédération

Durant les différentes années sur lesquelles s'est étalé le les membres du consortium ont créé :



Un "état de l'art"

C'est à dire une analyse et une comparaison de la situation des cadres légaux qui entourent les Entreprises Inclusives des 4 pays partenaires afin de faire état de la situation, définir les différences et les points communs des modèles d'inclusion existants dans chaque pays.

Cette partie a également permis de partager expertises et expériences lors de visites d'entreprises inclusives.

Un référentiel métiers/compétences des travailleurs en situation de handicap

Ce référentiel contribue à identifier les compétences spécifiques des travailleurs en situation de handicap présents dans les Entreprises Inclusives pour le bon exercice de leurs fonctions.

Un focus a par ailleurs été mis sur les activités de "Facility management" dans cette analyse.



Un référentiel métiers/compétences managériales pour "la création d'un environnement inclusif"

Ce référentiel fait quant à lui le focus sur les compétences nécessaires pour les encadrants et personnes cadres des Entreprises inclusives qui anticipent et adaptent les conditions de travail des travailleurs en situation de handicap afin d'améliorer l'inclusion et de favoriser la montée en compétence des travailleurs.

4. ERASMUS +

Les bases d'un module de formation relatif aux compétences managériales à destination des moniteurs

Il s'agit là d'un premier pas dans l'élaboration de contenus communs de formation à l'échelle européenne au sujet de l'emploi de personnes en situation de handicap.

L'objectif, si le projet devait avoir une suite, est d'arriver à une formation à l'inclusion transposable dans toute l'Europe dans les entreprises aussi bien inclusives qu'ordinaires tous secteurs confondus.



Ces différents contenus ayant été finalisés en 2021, ils ont fait l'objet d'une large communication dans les pays partenaires. Les événements de dissémination ont par ailleurs pris la forme de webinaires en raison de la situation sanitaire.

2021

Invitation
Webinar - Experimentation
Innovations in human resources development in inclusive enterprises
New solutions for the professional training of workers and managers in inclusion related skills

WHAT ?

- 3 days experience about the Erasmus+ Project « Innovative Management of skills and training within Inclusive Enterprises »
- Experiences with inclusive enterprises - State of the job
- Experiences with skills and Jobs of Workers with Disability in Management Activity
- Experiences with a Job/managerial skills repository for managers to create an inclusive environment in Inclusive Enterprises
- Preparation of a training module for operational managers and other leaders of Inclusive Enterprises
- Discussion for suggestions and improvements

When ?

- 9 June 2021 10:00 to 13:30
- 10 June 2021 10:00 to 12:45
- 11 June 2021 10:00 to 12:30

How ?
Register for our online event (Zoom conference) [here](#) !

Invitation
Innovations in Human Resources - Development in Inclusive Enterprises - Multiplier Event
1st July 2021

In the framework of the project "Innovations in Human Resources Development in Inclusive Enterprises" funded with the financial support of the ERASMUS+ program, we are pleased to invite you to the final dissemination event to present the latest intellectual production as well as all the results of the project.

This event is addressed to national, European and international actors for social labour inclusion of persons with disabilities and anyone interested in building an inclusive society, as well as to private and public actors and those interested or involved in the development and professionalisation in inclusive enterprises.

The activity is coordinated by Eweto and LINEA with the support of the other project partners of the Project : Conacee, Bag it and FAF.

The program of the event will include presentations of the project results, details of received feedback on the joint training and debates.

The event will take place in English on **Thursday, July 1st, 2021, from 11:00 am to 1:00 pm** on Zoom.

For more information about the event or the project, please visit the project website www.project-innovative.eu webpage available on June 30th, or contact us at info@eweto.be

[Click here to register!](#)

Job Repositories
Usefulness of skill repositories

Based on the repository and the usefulness of skills

```

    graph TD
      SR[Skill Repository] --- AP[Assessment practices]
      SR --- TR[Training framework]
  
```

Presentation of a new training module

Topic	Objectives	Activities	Resources
Self Management in inclusive enterprise	Understand the importance of an inclusive manager	Identify the challenges of an inclusive manager	Understand the importance of an inclusive manager

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

- Les perspectives

Malgré de légers couacs quant à l'organisation du travail commun entre les fédérations partenaires, ce projet a démontré le potentiel d'une coopération européenne pour réfléchir ensemble autour de grandes thématiques telles que l'inclusion au travail.

Ce premier projet a par ailleurs permis d'asseoir nos contacts avec les partenaires européens.

En 2022, un nouveau projet, porté cette fois-ci par notre partenaire espagnol Conacee devrait voir le jour autour de la question de l'inclusion et de la transition des travailleurs en situation de handicap entre le milieu adapté et le milieu ordinaire.

2022

5. COMMUNICATION DU SECTEUR

Contexte

2021

- Contexte

A l'été 2020, la fédération a demandé à ses membres une évaluation sur diverses thématiques. La communication était l'une d'entre elles.

Les membres de l'Eweta ont jugé qu'il fallait encore améliorer ce domaine.

- Ce qui a été mis en œuvre par la fédération

Partant de ce constat, la fédération a donc entamé une réflexion sur sa communication aussi bien en interne qu'à l'externe en 2021. Elle a décidé de mettre en place un "Groupe de Travail Communication" composé de personnes responsables de la communication au sein des ETA afin de :

- Evaluer les moyens de communication de la Fédération
- Echanger sur les bonnes pratiques de communication (presse, réseaux sociaux, ...) entre les ETA et leur Fédération
- Alimenter les communications des ETA avec celles de la fédération et inversement
- Développer des outils de communication communs sur le secteur
- Développer de potentielles campagnes de communication avec ou sans partenaires externes (ex : ConcertES, ...)
- Etablir un calendrier commun d'événements et de publications
- Réfléchir sur des thématiques communes en matière de communication (valeurs des ETA, terminologie, ...)
- Construire des histoires autour du secteur
- Suggérer des orientations stratégiques relatives à la promotion des Entreprises de Travail Adapté en Wallonie et Communauté germanophone et dans une plus large mesure, en Belgique (en concertation avec nos fédérations sœurs FEBRAP et Groep Maatwerk).

Ce qui est ressorti des premiers GT Communication

Le GT Communication s'est attelé à la réalisation de ses objectifs (évaluation de la communication, partages de bonnes pratiques et d'outils, ...).

L'Eweta a également identifié lors de ces échanges, un besoin de formation complémentaire pour l'ensemble des membres, notamment concernant la communication digitale.

5. COMMUNICATION DU SECTEUR

Quelles grandes actions ont été entreprises dans le cadre du GT Communication en 2021 ?

Campagne ambassadeur

L'Eweta, la Febrap et Groep Maatwerk ont élu l'entreprise Colruyt Group comme ambassadeur du secteur. L'entreprise est en effet un client historique du secteur qui collabore en effet avec un grand nombre d'ETA au niveau national dont 8 wallonnes. Colruyt, soutenu par les 3 fédérations a donc communiqué durant toute l'année 2021 sur le secteur via communiqué de presse ainsi que dans ses brochures envoyées à ses clients.

Colruyt vous informe

Colruyt et les travailleurs d'entreprises de travail adapté s'associent pour vous offrir **les meilleurs prix**

Cela fait déjà plus de 30 ans que les entreprises de travail adapté soutiennent Colruyt dans de nombreux domaines. Cette année, elles se sont décerné le titre d'ambassadeurs. Pour mettre davantage en lumière notre collaboration avec ces entreprises, nous vous annonçons à Zottegem, chez nous, où le personnel veille au bon fonctionnement de nos étiquettes de prix électroniques.

Un travail sur mesure pour chaque talent

Les entreprises de travail adapté, à leurs propres et autres entreprises, fournissent un emploi adapté aux personnes en situation de handicap. De votre magasin, les candidats peuvent évaluer leurs talents individuels à partir de ce leur procure une grande satisfaction.

300 travailleurs d'entreprises de travail adapté occupent les étiquettes pour Colruyt.

5 500 étiquettes de prix sont contrôlées

11 000 lots d'une rénovation de magasins de nombreux chaînes

Un travail de foumili au quotidien

Nos étiquettes de prix sont contrôlées, mais à notre magasin, nous grâce à leur expertise, elles s'attachent à ce qu'elles les rendent plus de plus de nos magasins de magasins. Une vraie responsabilité de nos magasins de prix. Cette année, les 300 magasins ont reçu nos 11 000 étiquettes qui permettent, jour après jour, pour vous l'offre meilleur des travailleurs de bien.

"Lorsque je fais mes courses chez Colruyt, je vois les étiquettes de prix dans les rayons et je suis très fier d'y contribuer"

André, travailleur d'entreprises de travail adapté

Site leseta.be



Le 1er mars, lors de la journée Zéro Discrimination, l'Eweta a mis en ligne le site internet www.leseta.be. Le site est destiné à différents publics : particuliers, entrepreneurs, entreprises ou pouvoirs publics désireux de collaborer avec des Entreprises de Travail Adapté, mais aussi à des travailleurs désireux de travailler au sein du secteur. On y retrouve un annuaire de toutes les activités des ETA, les offres d'emploi à pourvoir dans le secteur, des témoignages de clients et travailleurs du secteur ainsi que de la documentation concernant les marchés publics pour les pouvoirs adjudicateurs. Le site a par ailleurs été lancé avec un communiqué de presse qui a donné lieu à plusieurs articles dans la presse. En 2021, le site a été consulté par environ 10.000 personnes.

Campagne Metro

Un emploi qualitatif pour les personnes en situation de handicap grâce aux Entreprises de Travail Adapté

Jusqu'au 21 novembre se déroule la 25e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap. L'occasion de se pencher sur le dispositif des Entreprises de Travail Adapté (ETA).

La mission sociale des ETA est de fournir un emploi qualitatif et durable à des personnes en situation de handicap en leur offrant les mêmes droits que les autres travailleurs. Tout en adaptant les conditions de travail à chaque individu. Du 1er décembre 2021 au 31 janvier 2022, les ETA ont communiqué leurs offres d'emploi à pourvoir dans le secteur. Ces offres d'emploi ont été publiées sur le site internet de la Fédération Wallonne et Communauté germanophone qui comptent au maximum 70% de personnes en situation de handicap.

Cette campagne concerne 10.000 travailleurs, dont environ 6.500 en situation de handicap.

Outre son aspect social, les ETA doivent également faire un effort d'équilibre en ce qui concerne leur performance économique. De nombreuses ETA ont des certifications, gage de leur travail de qualité. Si l'emploi dans les ETA n'est pas un remède miracle, il permet aussi, en fonction de certaines personnes, de travailler dans les entreprises.

De plus, nous encourageons la production de produits et services innovants pour lesquels les ETA se sont impliquées avec les entreprises du secteur.

Les personnes en situation de handicap ont droit à l'emploi de plein droit, tout comme dans d'autres secteurs : administration, production, informatique, nettoyage, électronique, construction, parcs d'attractions.

Que vous soyez un particulier, une entreprise ou les pouvoirs publics, les ETA sont donc un excellent moyen de contribuer à l'emploi des personnes en situation de handicap tout en bénéficiant d'un service de qualité.

Les différentes activités des ETA ainsi que leurs offres d'emploi sont disponibles sur ce site: leseta.be

Dans le cadre de la promotion du nouveau site internet www.leseta.be, la fédération a mis en place un partenariat avec le journal quotidien METRO, le journal francophone le plus lu en Belgique francophone. Cette publication s'est inscrite plus largement dans plusieurs communications lors de la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dossiers du mois Interviews Dossiers thématiques



En 2021, chaque mois, l'Eweta s'est penchée sur un sujet de fond et a interrogé une personnalité sur la thématique. Au menu de l'année 2021 : des interviews de Karine Lallieux, de Christie Morreale, de Thomas Dermine, de Dominique Bloemen, des mesdames Anne-Françoise Cannella et Françoise Lannoy, de référents coordinateurs du Projet Transition-Insertion et de travailleurs du secteur. Les dossiers thématiques ont quant à eux couvert l'économie sociale, le plan de relance fédéral, la concertation sociale, les chiffres du secteur, le projet Transition-Insertion et l'inclusion. Chaque dossier comportait également une boîte à outils thématique ainsi qu'une revue de presse.

2021

5. COMMUNICATION DU SECTEUR

2022

- Les perspectives

Le GT Communication étant assez hétéroclite (car constitué de chargés de communication mais également de commerciaux, GRH, directeur, assistant de direction, ...), ses membres ont émis le besoin de se former plus profondément à la communication interne et externe, notamment d'un point de vue digital.

Suite à ces demandes, l'Eweta organisera deux jours de formation à la communication en 2022, notamment sur la communication externe : faire un diagnostic de sa communication et ses pratiques, établir un plan de communication, comprendre les outils de communications digitaux gratuits et payants, réaliser une campagne de communication digitale, les relations presses.

Le GT Communication a également témoigné de son intérêt de développer des outils, du contenu ou des campagnes communes.

A ce sujet, le GT réfléchira en 2022 à un ou plusieurs ambassadeurs à mettre en avant tout au long de l'année afin de généraliser ce type de campagne.

L'Eweta poursuivra également ses dossiers thématiques internes et actions ponctuelles de communication pour promouvoir le secteur.



Marie Tuczynski, Chargée de communication et de projets

"Ce qui m'a marqué le plus en 2021, c'est l'investissement des cadres des Entreprises de Travail Adapté dans les différents groupes de travail et tout particulièrement dans le GT Communication. Cette mobilisation a permis à la Fédération et aux ETA de réfléchir sur nos pratiques de communication et de co-construire ensemble les futures campagnes et actions que nous pourrions mener pour le secteur !"

2021 C'ÉTAIT AUSSI

De la solidarité entre ETA suite aux inondations de juillet 2021



Des relations toujours au beau fixe avec nos fédérations consœurs Febrap et Groepmaatwerk



L'arrivée d'une nouvelle collaboratrice pour le projet Transition-Insertion

Une réactivité des ETA, de leur fédération et de l'administration pour trouver des solutions après la fermeture de l'Atelier 3000

Des réflexions constructives en équipe sur la fédération et son fonctionnement



Des visites de terrain dans les ETA



Des partenariats avec la fédération SAW-B pour présenter les ETA aux pouvoirs adjudicateurs



Une nouvelle version de notre brochure "Marchés publics" à destination des pouvoirs adjudicateurs

eweto

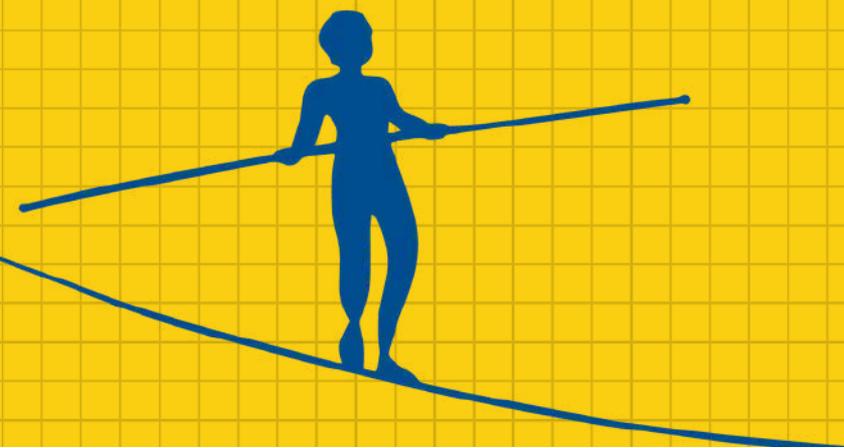
leseto.be

Des marchés publics éthiques à valeur ajoutée ?

Faites appel aux Entreprises de Travail Adapté !



CONCLUSION



CONCLUSION

L'année 2021 fut une année très intense. Le secteur a dû faire face à des enjeux de taille.

Le secteur a par ailleurs su dans ces différents dossiers, tirer son épingle du jeu grâce notamment à l'implication de ses membres.

Si en 2020, la crise du coronavirus avait resserré les liens entre les ETA et la fédération, 2021 a permis de montrer un secteur uni et soudé auprès des interlocuteurs du secteur.

La fédération ne se reposera pour autant pas sur ses lauriers et continuera à l'avenir, son implication dans ses différents dossiers ainsi que son service auprès des membres.

L'Eweta continuera, en 2022, à outiller et accompagner les membres avec la nouvelle réglementation. Elle veillera également à la préparation de l'évaluation du CWASS afin que le ETA.

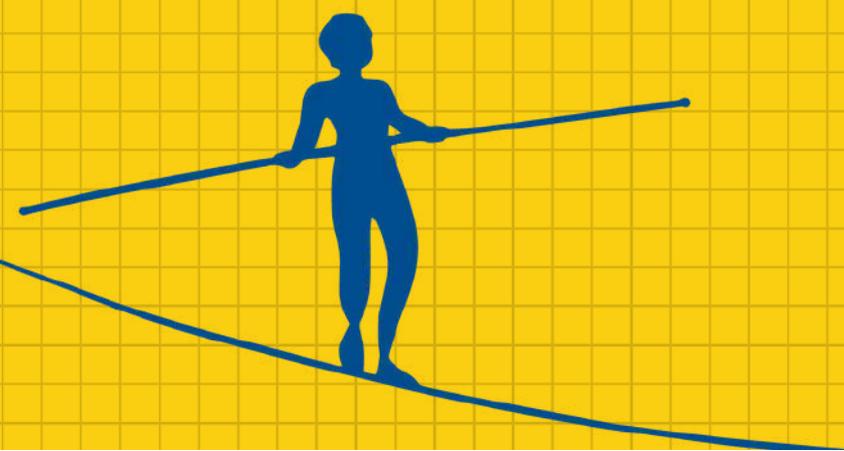
La Fédération donnera également suite aux décisions prises avec les partenaires sociaux lors de l'accord non-marchand.

Elle sera également attentive à suivre l'ensemble des dossiers thématiques (APE, EVRAS, ...) et à représenter le secteur dans ses différents mandats.

Au niveau européen, après un premier projet Erasmus + terminé, nous continuerons à échanger avec nos partenaires afin de réfléchir ensemble à des projets porteurs pour les entreprises inclusives européennes.

Enfin, si la communication de la fédération s'est déjà plus professionnalisée en 2021, elle continuera d'être un point d'attention en 2022. La fédération veillera également à ce que ce développement puisse avoir lieu au sein des Entreprises de Travail Adapté grâce aux différents GT et formations qu'elle organisera.

ANNEXES



L'ÉQUIPE DE L'EWETA

Pour la concrétisation de ces objectifs, l'association dispose d'une équipe de personnes composant le secrétariat. Le secrétariat est responsable de la partie organisationnelle et opérationnelle des objectifs poursuivis par l'association. Il œuvre à la réalisation du but social de l'association suivant une procédure établie dans le règlement d'ordre intérieur de l'association.

Nathalie Meert
Conseillère du travail
Coordinatrice veille et prospective
Contact : info@eweta.be
071/29.89.20



Judith Allard Assistante de direction
Contact : j.allard@eweta.be
071/29.89.20

Florence Guiot Responsable du
Projet Transition-Insertion
Contact : f.guiot@eweta.be
0470/64.17.07



Gaëtane Convent Directrice
Contact : g.convent@eweta.be
0473/84.14.49

Marie Tuczynski
Chargée de communication et
de projets
Contact : m.tuczynski@eweta.be
0494/70.86.03



Sognia Angelozzi Directrice adjointe
Contact : s.angelozzi@eweta.be
0478/38.75.98

LISTE DES ADMINISTRATEURS AU 31 DÉCEMBRE 2021

ETA	NOM	PRENOM
LE PERRON	AFANO	Walter
SERVIPLAST	ANNET	Joseph
CORELAP	BREYNE	Laurent
LES ATELIERS DE MONS	BUTERA	Domenica
LA LORRAINE	CELLIER	Nadia
ATELIERS JEAN DEL'COUR	CHARDON	Eric
VILLAGE N°1	CLAES	Nathalie
AP de BEAURAING	DAUNE	Lionel
LES DAUPHINS	DAVREUX	Patrick
LE TRAIT D'UNION	DECLERCQ	Jean-François
LES GAILLETES	DEHASPE	Pierre
BELAIR	DELAVEUX	Serge
METALGROUP	DEMEULENAERE	Diane
ENTRA	DIEU	Jean-Marc
ATELIERS JEAN DEL'COUR	DRION	Dany
ATELIERS JEAN DEL'COUR	DRUART	Hendrik
A.T.E.	DZEPRAILIDIS	Stratos
Etablissements DENEYER	EMMANUELIDIS	Stéphane
LES HAUTES ARDENNES	GABRIEL	Yves
JEAN REGNIERS	GILLES	Anne
ETA ENGHEN	GODART	Patrick
L'ATELIER	GOFFINET	Maxime
PEPINIERE LA GAUME	HERIN	Jean-Pierre
JEAN GIELEN	HEYLENS	Marc
LES ERABLES	HUYGHE	Olivier
ATELIERS DU MONCEAU	KLINKENBERG	Alain
FOURNIPAC	LAMBEETS	Laurent
V3 - MANUPAL	LEBOUTTE	Bernard
STALLBOIS	LEEMANS	Jacques
LE SAUPONT	LEJEUNE	Florence
APAC	LHOST	Benoît
A.T.E.	MANSET	Philippe
LES ATELIERS DU 94	MATTIVI	Jean-François
ATELIERS DE TERTRE	MOREAU	Nadine
EURAKOR	MOUCHERON	Alain
ATELIER SAINT-VINCENT	NAGANT de DEUXCHAISNES	Ladislav
LA THIERACHE	PIRE	Delphine
VILLAGE LIEGEOIS	PRIGNON	Florence
NEKTO	PROCEUREUR	Hugues
LES ATELIERS DU 94	ROGGEMAN	Alain
LE VAL DU GEER	SIMONIS	Eric
LA LUMIERE	VANDEBOSSCHE	Jean-Pierre
ATELIER 85	VAN SANDWYCK	Bernard
ATELIER CAMBIER	WIBERT	Miguel

LISTE DES MEMBRES DE L'AG AU 31 DÉCEMBRE 2021

ETA	NOM	PRENOM
LE PERRON	AFANO	Walter
SERVIPLAST	ANNET	Joseph
ALTERIA	BASTIEN	Marina
L'AUORE	BOUANANI	Mohamed
CORELAP	BREYNE	Laurent
LES ATELIERS DE MONS	BUTERA	Domenica
LA LORRAINE	CELLIER	Nadia
VILLAGE N°1	CLAES	Nathalie
DIE ZUKUNFT	COLLING	Alexa
AP de BEAURAING	DAUNE	Lionel
LES DAUPHINS	DAVREUX	Patrick
METALGROUP	DE MEULENAERE	Diane
LE TRAIT D'UNION	DECLERCQ	Jean-François
LES GAILLETES	DEHASPE	Pierre
BELAIR	DELAVEUX	Serge
ENTRA	DIEU	Jean-Marc
ATELIERS JEAN DEL'COUR	DRION	Dany
ATELIERS JEAN DEL'COUR	DRUART	Hendrik
A.T.E.	DZEPRAILIDIS	Stratos
Etablissements DENEYER	EMMANUELIDIS	Stéphane
LE RUCHER	EQUETER	Caroline
LES HAUTES ARDENNES	GABRIEL	Yves
ENTRANAM	VAN MIGROET	Damien
LE SAUPONT	GENIN	Etienne
JEAN REGNIERS	GILLES	Anne
ETA ENGHIEU	GODART	Patrick
L'ATELIER	GOFFINET	Maxime
ADAPTA	HAMACHER	Harald
EUPEN UND UMGEBUNG	HEINEN	Patrick
PEPINIERES LA GAUME	HERIN	Jean-Pierre
JEAN GIELEN	HEYLENS	Marc
LES ERABLES	HUYGHE	Olivier
LE ROSEAU VERT	JACQUES	Pascal
CRIQUELIONS SERVICES	JACQUES	Pascal
ATELIERS DU MONCEAU	KLINKENBERG	Alain
FOURNIPAC	LAMBEETS	Laurent
V3 - MANUPAL	LEBOUTTE	Bernard
STALLBOIS	LEEMANS	Jacques
LE SAUPONT	LEJEUNE	Florence
RELAIS DE LA HAUTE SAMBRE	LEPINOIS	Patrick
A.P.A.C.	LHOST	Benoit
LES ATELIERS DU 94	MATTIVI	Jean-François

LISTE DES MEMBRES DE L'AG AU 31 DÉCEMBRE 2021

ETA	NOM	PRENOM
ATELIERS DE TERTRE	MOREAU	Nadine
EURAKOR	MOUCHERON	Alain
ATELIER SAINT-VINCENT	NAGANT	Ladislav
LA THIERACHE	PIRE	Delphine
Le C.A.R.P.	PLEINTINCKX	Marisa
VILLAGE LIEGEOIS	PRIGNON	Florence
NEKTO	PROCUREUR	Hugues
JEAN GIELEN	RODOLFS	Alain
LE VAL DU GEER	SIMONIS	Eric
ATELIER 85	VAN SANDWYCK	Bernard
LE MOULIN DE LA HUNELLE	VAN WYNSBERGHE	Bénédicte
LA LUMIERE	VANDEBOSSCHE	Jean-Pierre
A.P.N.	VIVONE	Ariane
ATELIER CAMBIER	WIBERT	Miguel

MANDATS AU 31 DÉCEMBRE 2021

MANDATS EXTERNES EWETA - (mise à jour mai 2022)						
(art 20 du ROI : sont réservés aux membres du CA et aux membres du personnel)						
Selon les statuts/ROI, le mandat peut être confié à un membre (non administrateur), à un administrateur ou à un membre de l'équipe						
Organes	Qui ?	Mandat	Représentation	Procédure EWETA	Représentants	Périodicité (approx.)
SAWB Solidarité des alternatives wallonnes et bruxelloises Organisation coupole de l'Economie sociale.	L'EWETA est membre	Indéterminé	1 effectif et 1 suppléant	Désignation par vote du CA	Gaëtane C. (E) Sognia A. (S)	2 fois par an
ConcertES	L'EWETA est membre	Indéterminé	1 effectif et 1 suppléant	Désignation par vote du CA	Gaëtane C. (E) Sognia A. (S)	6 à 8 fois par an
	L'EWETA est administrateur et désigne ses représentants	4 ans 2021-2024	1 effectif et 1 suppléant	Désignation par vote du CA	Gaëtane C. (E) Sognia A. (S)	
CWES Conseil Wallon de l'Economie Sociale Organe paritaire ayant pour mission de donner un avis sur les Arrêtés du Gouvernement Wallon touchant l'économie soc.	L'EWETA est reconnue comme organisation représentative et désigne son représentant	5 ans 2018-2023	1 représentant effectif du banc économie sociale 1 représentant suppléant du banc des partenaires sociaux - employeurs via mandat UNIPSO	Désignation par vote du CA	Gaëtane comme représentante employeur Unipso Sognia comme représentante banc économie sociale	6 à 8 fois par an
	L'EWETA est membre	Indéterminé	1 effectif et 1 suppléant	Désignation par vote du CA	EWETA	2 fois par an
UNISOC Union des entreprises à profit social Fédération intersectorielle des fédérations d'employeurs du NM au niveau fédéral. Siège notamm au CNT	L'EWETA est administrateur et désigne son représentant	4 ans 2020-2023	1 effectif	Désignation par vote du CA	Stéphane E.	9 fois par an + GT thématique suivi par équipe
UNIPSO Union des entreprises à profit social. Fédération intersectorielle des fédérations d'employeurs du NM au niveau régional. Siège notamm au CESRW (Conseil Econ et soc de la RW)	L'EWETA est membre	Indéterminé	1 effectif et 1 suppléant	Désignation par vote du CA	Stéphane E. Gaëtane C.	2 fois par an
	L'EWETA est administrateur et désigne son représentant	4 ans 2022-2025	1 effectif	Désignation par vote du CA	Stéphane E. Gaëtane C.	10 fois par an + GT thématique suivi par équipe
AFOSOC (Association des Fonds Sociaux du Secteur non-marchand)	Les asbl APEF, FEBI, IF-IC, VIVO, VSPF et OFP sont membres d'AFOSOC	4 ans 2020-2023	1 représentant	Désignation par vote du CA	Stéphane E.	
APEF Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation Organisme gérant pour les secteurs NM l'emploi à travers le Maribel social, la formation et les fins de carrière.	L'EWETA est membre	4 ans 2020-2023	2 représentants	Désignation par vote du CA	Stéphane E. Eric C.	

MANDATS AU 31 DÉCEMBRE 2021

Organes	Qui ?	Mandat	Représentation	Procédure EWETA	Représentants	Périodicité (approx.)
FSEETAW Fonds de Sécurité d'Existence des ETA wallonnes et germanophones. Organe paritaire gérant les prépensions, les congés du NM, les primes syndicales, les formations, le chômage économique.	Le membre représente l'EWETA. Etre membre de la CP ou SCP	Suivant les mandats de la CP et SCP 2021-2024	6 représentants (pas d'importance effectif ou suppléant) Quorum min : 1	Désignation par vote du CA	Hugues P. Colling A. Walter A. Gaëtane C. Maxime G. Eric C. , Vice-Présidence Sognia A. (invitée)	4 fois par an + GT éventuel
FSPEETA Fonds pour la promotion de l'Emploi des ETA. Organe paritaire gérant les réductions ONSS et finançant le RMMMGMG et la création d'emplois.	Le membre représente l'EWETA. Etre membre de la CP ou SCP	Suivant les mandats de la CP et SCP 2021-2024	6 représentants (pas d'importance effectif ou suppléant) Quorum min : 1	Désignation par vote du CA	Hugues P. Maxime G. Patrick H. Gaëtane C. Walter A. Eric C. Président Sognia A. (invitée)	4 fois par an + GT éventuel
CP 327 Commission paritaire Fédérale des Maatwerkbedrijven, ETA Bruxelloises et ETA Wallonnes et Germanophones. Organe paritaire - gestion des CCT sectorielles et dossiers communs aux ETA au niveau fédéral.	Le membre représente l'EWETA.	4 ans 2021-2024	12 représentants 6 effectifs 6 suppléants Quorum min : 4	Désignation par vote du CA	Gaëtane C. (E) Hugues P. (S) Eric C. (S) Patrick H. (E) Walter A. (E) Sognia A. (E) Stéphane E. (E) Jean François D. (S) Maxime G. (S) Stratos D. (S) Alexa C. (S) Nathalie M (E)	Se réunit rarement
SCP 327.03 Sous Commission paritaire des ETA Wallonnes et Germanophones. Organe paritaire gestion des CCT sectorielles - conflits sociaux - dossiers d'actualité au niveau régional.	Le membre représente l'EWETA.	4 ans 2021-2024	14 représentants 7 effectifs 7 suppléants Quorum min : 4	Désignation par vote du CA	Gaëtane C. (E) Hugues P. (E) Eric C. (S) Patrick H. (E) Walter A. (E) Sognia A. (E) Stéphane E. (E) Jean François D(S) Maxime G. (S) Stratos D. (S) Nathalie M. (S) Patrick G. (S) Nadine M. (S) Alain M. (S)	5 à 10 fois par an parfois plus (plénière et GT) suivant actualités et négoc sect

MANDATS AU 31 DÉCEMBRE 2021

Organes	Qui ?	Mandat	Représentation	Procédure EWETA	Représentants	Périodicité (approx.)
AVIQ Branche Comité Handicap Organisme d'intérêt public subsidiant les ETA.	Représentants fédérés d'institutions et services s'adressant à des pers hand. Le membre représente l'EWETA.	5 ans 2020-2024	1 effectif et 1 suppléant	Désignation par vote du CA	Gaëtane C. (E) Sognia A. (S)	8 à 10 fois par an
Instance BEFE Instance Bassin qualifiant Enseignement Emploi FORM Anc. Comités subrégionaux Emploi Formation	Pour l'instance Brabant Wallon + Chambre Emploi Formation Représentant UNIPSO	3 ans 2022-2024	1 représentant	Désignation par vote du CA	Gaëtane C. (E)	au min 6 fois par an
	Pour l'instance Verviers + Chambre Emploi Formation Représentant UNIPSO	3 ans 2022-2024	1 représentant		Philippe M. (E)	au min 6 fois par an
	Pour l'instance Hainaut Centre + Chambre Emploi Formation Représentant UNIPSO	3 ans 2022-2024	2 représentants		Angelozzi S. (E) - pour le Bureau de l'Instance Ht Centre Sognia A. (E) - Présidente pour la Chambre Ht centre	au min 10 fois par an avec Bureau
Conseil Supérieur pour la protection et la prévention au travail	Représentant UNISOC	?	1 personne de contact experte dans ces mat. (il ne s'agit pas d'un mandat)	Etablir une procédure pour relayer les infos du secteur	Elias Didier du Village 1	Par sollicitation de l'UNISOC
EUCIE	Le membre représente l'EWETA	2 ans 2020-2022 3 ans 2020-2023	3 mandats statutaires	Désignation par vote du CA	Administrateurs : Dany D. Stéphane E. Gaëtane C.	Au minimum 2 fois par an
AVIQ Conseil de stratégie et de prospective	Le membre représente l'EWETA	A partir d'avril 2019	1 personne experte (il ne s'agit pas d'un mandat)	Désignation par vote du CA	Chardon E. (S)	A préciser
UWE Union Wallonne des Entreprises	Le membre représente l'EWETA	Convention de partenariat 2018	2 représentants	Désignation par vote du CA	Dany Drion Gaëtane Convent	A préciser
MIRE Mission régionale pour l'Emploi Hainaut-Centre		2022-2024			Sognia Angelozzi	4 fois par an
Web Shop ETA	Le membre représente l'EWETA	/	1 représentante administrative	Désignation par vote du CA	Marie Tuczynski	suspendu depuis 1er semestre 2022
CWPH Commission wallonne des personnes handicapées		5 ans	Mandat suppléant	Désignation par vote du CA	Sognia Angelozzi	4 à 6 fois par an selon demande avis

BILAN



BILAN au 31-12-2021

Rubriques	2020	2021	Ecart	
Actif				
Immobilisés	7.389 €	6.984 €	- 395 €	
Circulants	Créances	134.753 €	131.301 €	- 3.452 €
	Cash	184.560 €	192.207 €	7.647 €
Passif				
Fonds propres (y compris affectation 2021)	222.665 €	222.875	209 €	
Provisions	10.000 €	0€	-10.000 €	
Dettes	Long terme	11.864 €	0€	- 11.864 €
	Court terme	82.172 €	107.616 €	25.444 €

Résultat à affecter

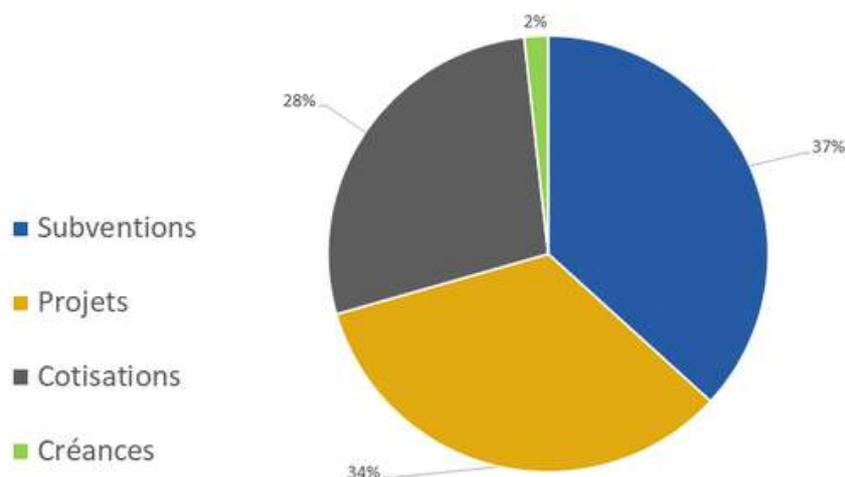
COMPTE D'EXPLOITATION



COMPTE D'EXPLOITATION

PRODUITS	Résultat 2020	Budget 2021	Résultat 2021	Différence réalisé 2021 – budget 2021	Répartition par poste en % sur total résultat en 2021
Subventions	170.425€	171.323 €	156.322 €	-15.001 €	37%
Projets	152.204 €	133.829 €	143.351 €	9.522 €	34%
Cotisations	113.890 €	117.704 €	117.704 €	0	28%
Créances	5.587€	6.608 €	7.407 €	799 €	2%
Financier	0 €	0	0	0	0
TOTAL	442.106 €	429.464 €	424.784 €	-4.680 €	100%

Revenus 2021 : répartition en % du total



COMPTE D'EXPLOITATION

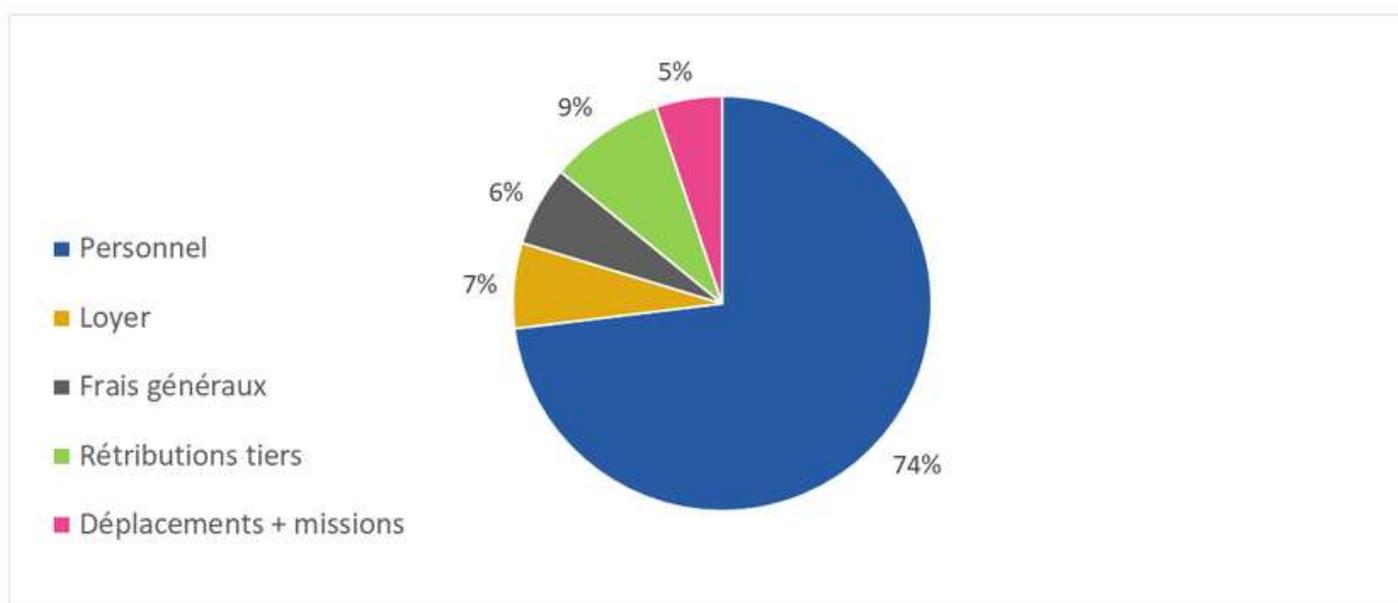


COMPTE D'EXPLOITATION

CHARGES	Résultat 2020	Budget 2021	Résultat 2021	Différence réalisé 2021 – budget 2021	Répartition par poste en % sur total résultat en 2021
Personnel	323.032 €	346.427 €	314.419 €	-32.008 €	74%
Loyer	28.659 €	30.000 €	28.642 €	-1.358 €	7%
Frais généraux	30.663 €	32.600 €	26.862 €	-5.738 €	6%
Rétributions tiers	15.964 €	24.860 €	38.249 €	13.389 €	9%
Déplacements + missions	21.242 €	31.000 €	22.125 €	-8.875 €	5%
Amortissements	4.728 €	1.972 €	2.232 €	260 €	1%
Reprises et réductions	0	-10.000 €	-8.303 €	1.697 €	-2%
Charges financières	130 €	250 €	349€	99€	0%
TOTAL	424.418 €	457.109 €	424.575 €	-32.534 €	100%



Charges 2021 : répartition en % du total



eweto
Toute la différence est là

les eto.be

ACTEUR DE
**L'ÉCONOMIE
SOCIALE**

Avec le soutien de :



L'UNION EUROPÉENNE, LA WALLONIE ET LA FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

Avec le soutien de
la



Wallonie