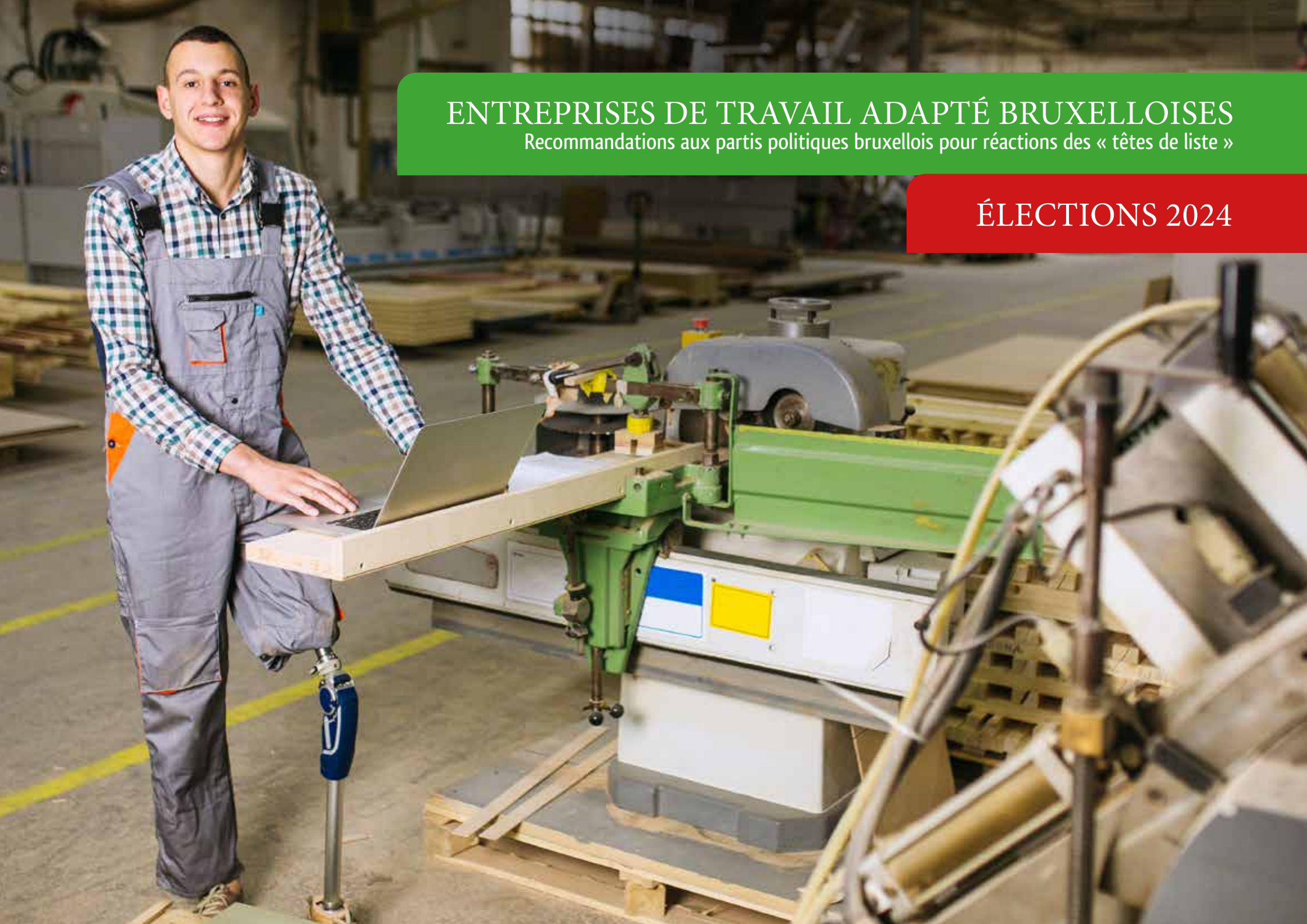


ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ BRUXELLOISES

Recommandations aux partis politiques bruxellois pour réactions des « têtes de liste »

ÉLECTIONS 2024



INTRODUCTION : UN CONTEXTE PRÉOCCUPANT

23 %

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

Nos entreprises de travail adapté (ETA) font face à de nombreux défis. Seules, elles n'arriveront pas à les relever.

Nos entreprises, contrairement aux entreprises ordinaires, ont pour mission sociale la création d'emplois à destination de personnes en situation de handicap. Encore faut-il que ces emplois soient rémunérateurs, utiles et valorisants. Atteindre cet objectif social impose un socle adapté tant au public cible qu'au contexte économique en permanente évolution.

La situation économique du travail adapté bruxellois est préoccupante. A l'heure d'écrire ces lignes (juin 2023), l'une des plus importantes ETA bruxelloises (Manufast) subit une sévère restructuration et licencie près de 100 travailleurs en situation de handicap. Des circonstances propres à Manufast expliquent que c'est la première entreprise de travail adapté bruxelloise à devoir restructurer pour poursuivre sa mission. Mais le risque est bien réel de voir d'autres ETA subir une situation similaire prochainement. En effet, les difficultés structurelles qui expliquent cette catastrophe sont également rencontrées par l'ensemble du secteur : la désindustrialisation de l'économie bruxelloise, l'automatisation, la concurrence des régies pénitentiaires, la main d'œuvre low cost étrangère... sont autant de facteurs externes qui raréfient les marchés de manutention confiés aux ETA. La situation s'est encore considérablement assombrie depuis 3 ans avec des difficultés supplémentaires conjoncturelles : Covid, explosion des coûts des énergies, indexations salariales.

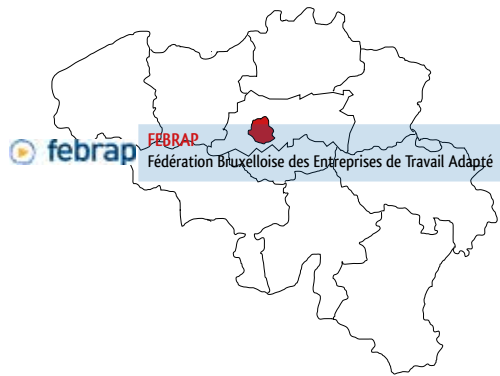
Evolution des résultats d'exploitation des 12 ETA bruxelloises subsidiées COCOF



A la lecture des résultats d'exploitation des 12 ETA bruxelloises subsidiées par la COCOF (cf. graphique ci-dessus, l'année 2023 étant extrapolée sur base des chiffres de juin 2023), nous anticipons de graves difficultés qui nécessiteront des mesures urgentes en attendant une réforme d'envergure à venir (cf. infra « New Deal »). C'est pourquoi, en parallèle de ce plaidoyer pour les élections de 2024, nous portons des demandes ciblées à mettre en œuvre à court terme qui ne se trouvent pas dans ce document mais que vous pouvez découvrir sur www.febrap.be.

Ce document est conçu comme une contribution aux débats politiques régionaux bruxellois, et aux actions qui les suivront. Nous vous en souhaitons une lecture inspirante !

QUI SOMMES-NOUS ? UNE FÉDÉRATION RÉGIONALE !



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

12 partenaires locaux, 1.450 travailleurs en situation de handicap

Voilà 60 ans que des structures qui accueillent des personnes handicapées participent à la vie économique et sociale en Belgique.

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

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

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

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

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

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

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



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



NOS RECOMMANDATIONS

1. Mise en œuvre du « New Deal »

Un travail d'analyse afin de proposer des perspectives a été lancé en 2023 via un marché public de consultance externe. Surnommé « New Deal » - vu l'ampleur des attentes -, le cahier des charges a été coécrit par les partenaires sociaux et l'administration subsidiante sous la supervision du cabinet Vervoort. Les résultats, attendus pour mi-2024, devraient éclairer les responsables politiques qui seront en charge des ETA durant la prochaine mandature.

« Les objectifs de ce New Deal sont de :

- permettre aux ETA bruxelloises de rester avant tout des lieux d'épanouissement professionnel et social des travailleurs en situation de handicap dont le bien-être constitue la pierre angulaire du nouveau paradigme que constitue ce New Deal ;

- rendre les ETA bruxelloises partenaires incontournables du monde économique bruxellois en pleine mutation (tertiarisation, transition écologique, économie circulaire, etc.), tout en leur assurant de rester centrées sur les projets professionnels des personnes en situation de handicap qu'elles accueillent ;

- permettre aux ETA bruxelloises d'être des lieux où les compétences des travailleurs en situation de handicap sont mises en évidence et où, grâce à un travail utile, valorisant et rémunérateur, la personne en situation de handicap se rend utile à la société ;

- changer l'image selon laquelle les ETA bruxelloises sont considérées comme une charge pour la Région bruxelloise. »

Nos recommandations :

Pour permettre de faire des ETA des partenaires économiques performants et incontournables dans le microcosme économique de la capitale européenne, tout en mettant le projet professionnel individuel de chaque personne accueil-

lie au centre des préoccupations de l'entreprise, ce New Deal devra déployer des moyens importants.

Nous demandons un engagement de la part des partis qui formeront la majorité législative d'entendre les recommandations qui sortiront de cette étude et de décider d'actions courageuses qui, inévitablement, auront un impact budgétaire et demanderont l'adaptation de la réglementation actuelle.

L'impact budgétaire pourrait être absorbé de différentes manières : l'augmentation des subsides en est une mais prendre enfin des mesures demandées par les ETA depuis des années pour favoriser la sous-traitance en leur sein en est une autre. Les administrations publiques ne répondent pas aujourd'hui à leur rôle d'exemplarité, des mesures simples à mettre en place les encourageront à le faire et apporteront de facto du travail aux ETA (voir nos recommandations en point 4). Des mesures incitatives pourraient également être proposées aux entreprises privées et aux particuliers qui travailleraient avec les ETA (idée d'un social shelter).



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

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

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

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

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

Nos recommandations :

Nous demandons des moyens pour la recherche et le développement de nouvelles activités afin de sécuriser le futur des emplois dans les ETA. Nos demandes consistent principalement à étoffer l'équipe de la FEBRAP afin de créer un pôle R&D mutualisé pour toutes les ETA, constitué de développeurs d'activités économiques et doté d'un budget de consultance externe permettant de recourir ponctuellement à des experts.

Nous recommandons également le soutien du Gouvernement pour toutes les demandes des ETA visant à développer de nouvelles activités économiques appropriées au public-cible, ceci afin de maintenir l'emploi des travailleurs en situation de handicap qui souffrent le plus du chômage économique ou de créer de nouveaux emplois durables.

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

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

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

Nos recommandations :

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

- a. Nous donner les moyens de sensibiliser, d'interpeler et d'accompagner les pouvoirs adjudicateurs pour l'insertion de clauses sociales dans les cahiers des charges en vue de répondre au problème des quotas non atteints : à cette fin, il est important de revoir le Guide à l'attention des adjudicateurs (texte de ce vade-mecum disponible sur <https://www.actiris.brussels/media/jzjdfik1/vade-mecum-clauses-sociales-h-A52D444A.pdf>), de contrôler le respect des clauses sociales dans les marchés publics (cf. circulaire du 26 novembre 2020) et de favoriser l'insertion de clauses sociales dans les marchés sous les seuils de publication,
- b. Imposer un quota obligatoire aux OIP qui n'y sont pas soumis actuellement,
- c. Modifier le statut des OIP bruxellois qui y sont déjà soumis pour leur permettre la sous-traitance aux ETA et ainsi compenser la partie du quota non atteinte,

- d. Rédiger un arrêté ou une ordonnance pour donner à l'administration de la COCOF la possibilité de comptabiliser la sous-traitance aux ETA pour répondre à sa propre obligation de quota,
- e. Donner injonction au SPRB, comme le prévoient les textes légaux, d'évaluer les résultats annuels d'engagement de personnes en situation de handicap dans les CPAS (ordonnance du 21/3/18) et les communes bruxelloises (ordonnance du 2/2/17),
- f. Introduire des sanctions dans les textes légaux imposant des quotas (statut des OIP, ordonnance du 2/2/17 pour les communes, ordonnance du 21/3/18 pour les CPAS...) : à peine 7 communes bruxelloises arrivent à remplir leur quota de 2,5 %. Quelle sanction pour les autres ? Aucune... Or, les services proposés par les entreprises de travail adapté sont nombreux (espaces verts, distribution toutes-boîtes, catering, travail sur chantiers du bâtiment et des travaux publics, impression, mailing...).

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

- soit d'une cotisation à un fond sectoriel paritaire chargé de réaffecter cet argent à des projets permettant l'inclusion de la personne en situation de handicap dans le monde du travail (à l'instar du système français) ;

- soit d'un gel de ce montant financier avec obligation de le réserver à un projet de mise à l'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'organisation. Cette « solution » permettrait de garantir à l'administration que la sanction financière servira à un projet à son profit... et au profit de l'emploi de ce public cible, qui est particulièrement discriminé sur le marché de l'emploi.

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



4. Un aménagement du temps de travail adapté aux besoins du travailleur

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

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

Nos recommandations :

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

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

5. Une accessibilité à la formation

Nos travailleurs en situation de handicap pourraient suivre des formations en dehors des ETA, mais celles-ci ne leur sont pas accessibles actuellement. Si des efforts sont fait afin de rendre les formations plus accessibles, les aménagements proposés ne concernent généralement que les handicaps physiques et sensoriels.

Sachant que le Fédéral encourage le droit à la formation individuelle à raison de 5 jours par an par travailleur, le secteur essaie de mettre en place des formations en interne mais peine à trouver des prestataires adaptés et suffisamment disponibles.

Nos recommandations :

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



6. Un transport PMR de qualité pour venir au travail

Nos travailleurs à mobilité réduite subissent des stress liés à la trop faible disponibilité de taxis adaptés à Bruxelles pour assurer le service Taxibus de la STIB. Le problème est pourtant clairement identifié : les demandes de déplacement des usagers de Taxibus sont principalement concentrées sur les heures de pointe. Actuellement, pour tenter d'absorber cette demande qui dépasse largement les capacités des véhicules adaptés de la STIB, Taxibus sous-traite avec des compagnies de taxis via un marché public.

Mais même avec l'appoint de ces taxis, des retards nombreux et importants sont constatés.

Par ailleurs, les chauffeurs de ces taxis adaptés n'ont pas toujours des comportements appropriés pour assurer l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Nos recommandations :

La STIB doit mener une réflexion sur les améliorations à apporter aux services qu'elle propose aux PMR afin de les emmener jusque sur leur lieu de travail.

A court terme, le Gouvernement bruxellois doit assurer à minima que les taxis qui disposent des adaptations appropriées soient prioritairement affectés au transport des personnes à mobilité réduite. Nous plaçons également pour qu'une formation spécifique soient dispensée aux chauffeurs de ces taxis adaptés.

A plus long terme, pour une société plus inclusive, nous plaçons pour que tous les taxis bruxellois soient adaptés.

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

La Consultation sociale d'Actiris s'est dotée, il y a quelques années, du Service Pool H. Ce service avait pour mission de favoriser l'engagement de chercheurs d'emploi en situation de handicap dans les entreprises de travail adapté (durant une phase « pilote ») et, à terme, dans les entreprises privées et publiques. En 2023, cette phase pilote s'est soldée par un échec et aucune alternative n'a été mise en place pour assurer ce service au sein de la Consultation sociale d'Actiris.

Nos recommandations :

Nous demandons que les chercheurs d'emploi détenteurs de la carte d'autorisation à l'embauche en ETA soient identifiés dans les fichiers d'Actiris, avec leur assentiment bien entendu. Nous souhaitons que la Consultation sociale propose un service de matching entre les postes à pourvoir en ETA et ces demandeurs d'emploi particuliers.

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

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

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

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

Nos recommandations :

Nous demandons que le cumul des aides soit rendu possible sans dépasser le plafond de 100% bien entendu.



Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail adapté

Rue Fernand Bernier, 15 – 1060 Bruxelles
www.febrap.be

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