

A man with glasses and a blue cap is smiling and holding a white sign. He is sitting at an outdoor table with a beer bottle and a glass on a tray in front of him. The background shows trees and a building.

ÉLECTIONS
RÉGIONALES
2019

ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ BRUXELLOISES

MEMORANDUM DU SECTEUR

A close-up photograph of a man with dark hair, smiling as he works on a wooden chair. The chair's seat is made of a complex woven pattern of light-colored, dried reeds or straw. The wooden frame is dark and polished. The man is looking towards the camera, and his hands are visible, holding the reeds in place. A green rectangular overlay is positioned in the lower-left quadrant of the image, containing the word 'INTRODUCTION' in white capital letters.

INTRODUCTION

23 %

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

Recommandations pour guider vos actions

Les élections législatives constituent un moment important pour les pouvoirs régionaux : renouvellement d'idées, optimisation ou confirmation de politiques. Quels que soient les résultats des votes, les élections apportent toujours un vent de renouveau.

En vue des élections régionales de mai 2019, la FEBRAP adresse ses recommandations aux partis politiques.

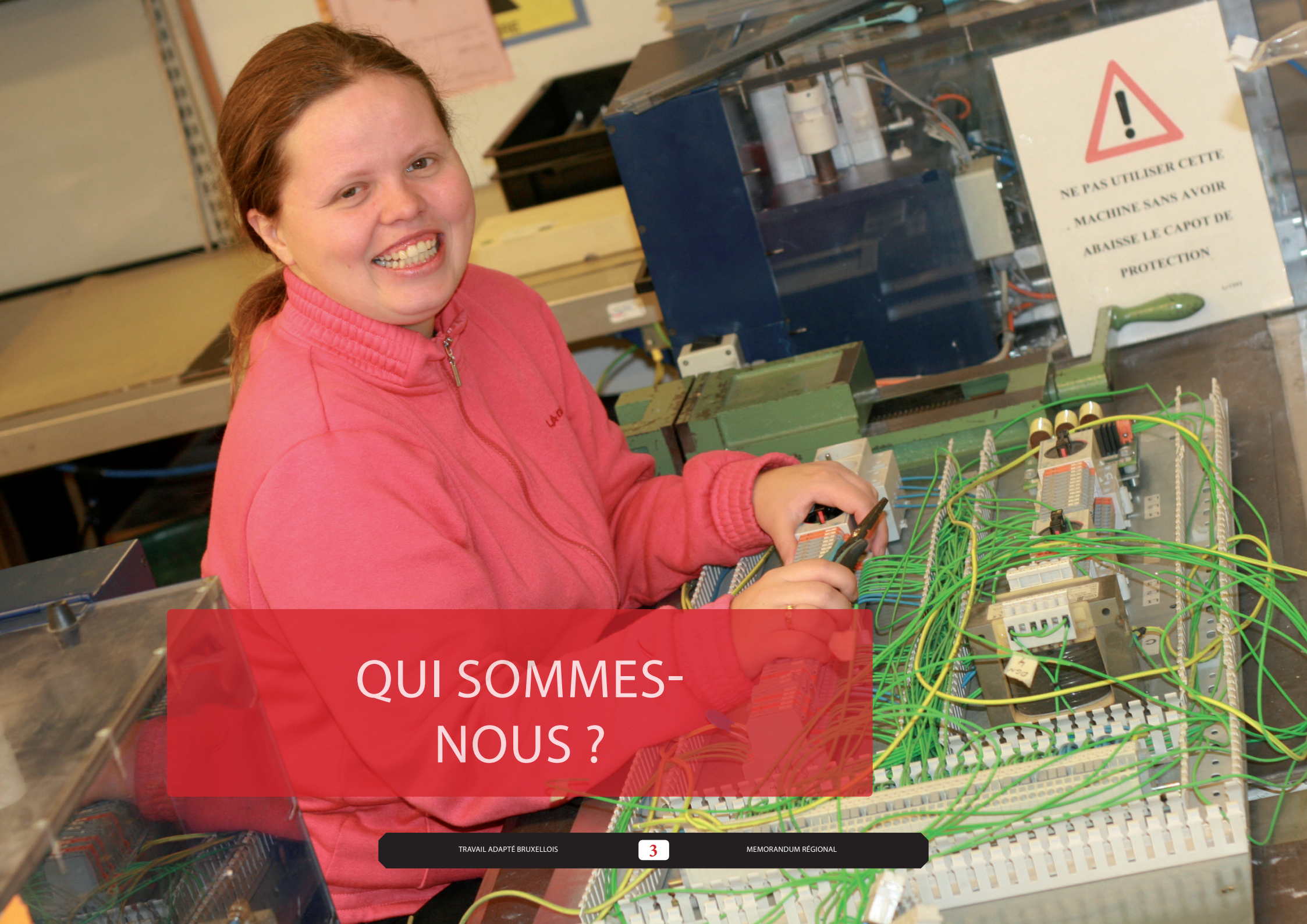
Ce mémorandum a été élaboré sur base des constats et analyses du secteur, et est conçu comme une contribution aux débats politiques précédant les élections, et aux actions qui les suivront.

Nous vous en souhaitons une lecture... inspirante !

MEMBRES DE LA FEBRAP (FÉDÉRATION BRUXELLOISE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ)



La FEBRAP, la Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté, représente 11 entreprises de travail adapté agréées par la CoCoF présentes sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.



QUI SOMMES- NOUS ?

11 partenaires locaux, 1.384 travailleurs handicapés

Cela fait plus de 50 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 et réservés à un public limité, ces ateliers se sont développés au travers d'activités très simples et routinières, qui se sont diversifiées.

Le statut de travailleur a lui aussi beaucoup évolué. Les personnes handicapées, accueillies plus ou moins bénévolement au départ, avec une forme de rémunération ensuite, sont devenues des salariés à part entière, avec 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 aux termes « 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 exigées à toute autre structure ayant une activité commerciale.

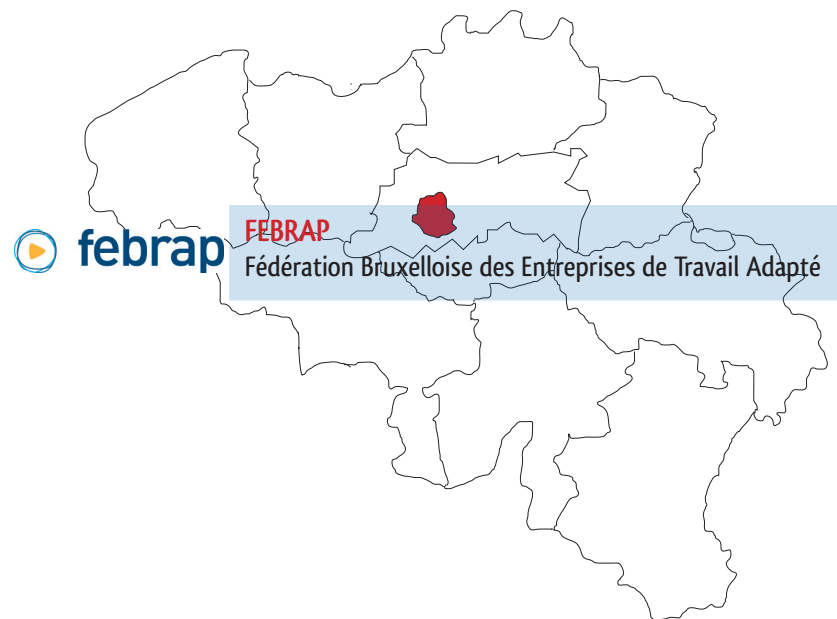
Les ETA n'ont toutefois pas troqué cette posture contre leur objectif social qui reste leur raison d'être : l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées.

Présentes aux quatre coins de la Région de Bruxelles-Capitale, les 11 ETA poursuivent d'année en année le même but : celui de procurer un emploi à 1.384 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, car 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, car 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 ou de la grande distribution.

Une fédération régionale

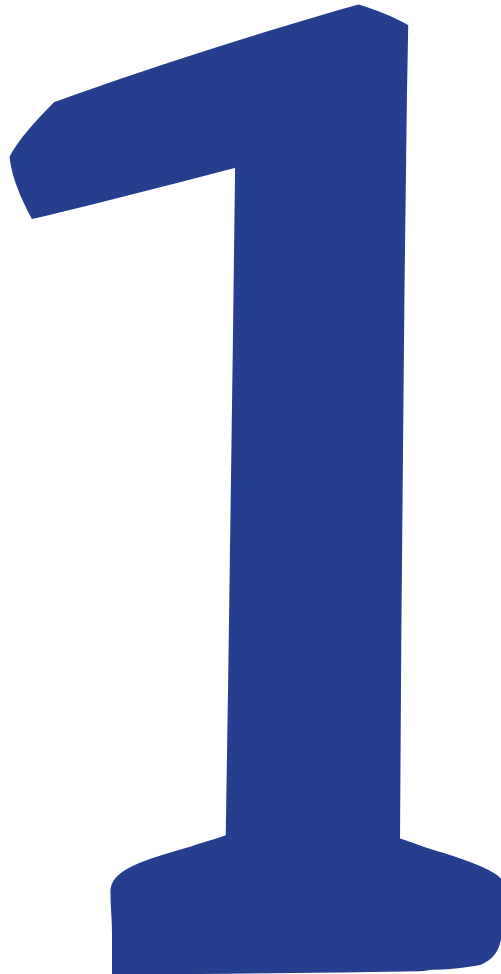


La FEBRAP, par ses actions à différents niveaux (politique, institutionnel, communicationnel), a pour but de favoriser le travail des personnes handicapées et de défendre les intérêts des entreprises de travail adapté.

7

RECOMMANDATIONS





Recommandation 1 | Quotas dans les administrations publiques

La loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des personnes handicapées avait prévu au niveau fédéral l'instauration d'un quota d'occupation de personnes handicapées dans les entreprises privées et les administrations publiques. Mais force est de constater que, plus d'un demi-siècle plus tard, cette mesure législative est restée strictement « théorique » pour les entreprises privées... avec pour conséquence un très mauvais taux d'emploi des personnes handicapées.

La Région de Bruxelles-Capitale a, du côté des organismes publics, pris des mesures intéressantes durant les trois dernières années avec l'adoption de deux ordonnances : l'ordonnance du 2 février 2017 imposant aux communes bruxelloises un quota d'engagement de personnes handicapées fixé à 2,5 % et l'ordonnance du 27 mars 2018, en tous points similaires, pour les CPAS. Ces deux textes permettent aux CPAS et communes de rencontrer 50% de cette obligation via les marchés publics confiés aux ETA selon la logique « utilisons ces dépenses pour engager indirectement par des structures adaptées ».

Cette possibilité de favoriser indirectement l'emploi des personnes handicapées connaît des expériences réussies en Région wallonne et dans de nombreux pays européens (Allemagne, France, Italie, Autriche, etc.) qui l'appliquent depuis des années. Plus récemment et inspirée par ces bonnes pratiques, la loi du 3 septembre 2017 est venue compléter l'arrêté royal du 5 mars 2007 fixant un quota de 3% dans les administrations fédérales en permettant qu'1/3 de l'obligation soit remplie via des contrats confiés aux entreprises de travail adapté.

Bien que nous ayons encouragé toutes ces dernières réglementations, nous avons toujours soutenu que, sans sanction, elles resteraient inefficaces. A l'heure d'écrire ces lignes et selon les informations en notre possession, les chiffres semblent nous donner raison puisque seules deux communes bruxelloises ont atteint leur quota en 2017-2018 et principalement en raison d'une extension des reconnaissances « handicap » introduites dans l'ordonnance du 2 février 2017...

En France, de lourdes sanctions financières sont imposées aux administrations qui n'atteignent pas leur quota de 6%. 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.

Si elle n'est pas assortie de sanctions, force est de constater que la politique de quota est un échec. La Belgique et notre région en sont la preuve évidente.

Notre demande :

Considérant le rôle d'exemplarité que les administrations publiques devraient assumer pour une meilleure insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap, nous demandons :

1/ De fixer un quota minimum de 2,5 % pour les services publics et organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région bruxelloise pour harmoniser ce taux avec celui des communes et CPAS bruxellois. Actuellement, la plupart de ces organisations se sont fixé un quota de 2 % - voire aucun ! A noter : les taux appliqués dans les pays limitrophes (France 6%, Allemagne 5%, Luxembourg 5%), au fédéral (3%) ou à la COCOF (5%) sont tous supérieurs.

2/ De reconnaître par voie législative ou exécutive la sous-traitance auprès des ETA comme alternative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Les ETA sont des partenaires fiables qui ont suffisamment de services à proposer pour rendre possible l'application d'une telle mesure.

3/ 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 d'ETA.

> Si, après l'application de cette mesure, le quota n'est toujours pas atteint : imposer des sanctions financières qui bénéficieront à l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles 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 PH 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 personne 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 particulièrement discriminé sur le marché de l'emploi.

Les textes législatifs et exécutifs actuels qui concernent les quotas dans les différentes institutions publiques bruxelloises sont répertoriés sur : <https://www.onsadapte.be/votre-quota>.

2

Recommandation 2 | Rendre les marchés publics plus accessibles aux travailleurs handicapés

Indépendamment des avantages de recourir aux ETA dans le cadre des politiques de quotas (et leur faible efficacité sans sanction associée), nous représentons des partenaires commerciaux fiables qui proposons des prestations dans les prix du marché avec la même qualité que nos concurrents.

Notre particularité : mettre à l'emploi des personnes en situation de handicap qui ne pourraient pas intégrer le circuit « classique » en raison d'un besoin d'encadrement psycho-médico-social spécifique. Il ne s'agit donc pas des mêmes profils de travailleurs handicapés que ceux que l'on retrouve dans le circuit ordinaire. Ils ont également besoin d'être soutenus et les marchés publics sont des outils politiques qui peuvent favoriser leur insertion socioprofessionnelle. En leur procurant indirectement de l'emploi via des marchés publics sous-traités aux ETA, un pouvoir adjudicateur œuvre à pérenniser l'emploi de ces travailleurs extra-ordinaires.

L'expérience nous montre qu'avec la volonté et l'appui des décideurs politiques dont les administrations dépendent, les responsables de l'administration arrivent à rendre les marchés publics plus socialement responsables.

Notre demande :

Pour les organismes dont vous aurez la gestion, nous vous demandons de vous engager à...

1/ Rendre les marchés publics plus accessibles aux travailleurs handicapés en leur réservant des marchés ou des lots propices. Le principe est assez simple : le législateur permet de réserver la participation à une procédure de passation de marchés publics à des entreprises de travail adapté. Malheureusement, encore trop peu de pouvoirs publics recourent à ces dispositifs législatifs favorisant l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées.

2/ Faire figurer les ETA dans les short lists pour les marchés propices qui ne dépassent pas les seuils de publicité. Un nombre important de marchés publics remportés par les ETA sont des marchés passés en procédure sans publicité (moins de 144.000 euros). Le pouvoir adjudicateur est libre pour ces marchés d'adresser sa demande aux entreprises de son choix (reprises sur sa « short list »). Nous recommandons de rendre ces marchés accessibles aux travailleurs handicapés en systématisant leur envoi à la FEBRAP qui s'engage à informer les ETA afin qu'elles puissent remettre offre si elles proposent la prestation recherchée.

3/Allotir et permettre la sous-traitance. En fonction de particularités techniques, de volume ou de services connexes, certains marchés (ex. : impression ou entretien de parc) échappent aux ETA car ils ne sont pas divisés en lots ou parce que la sous-traitance n'est pas permise. Le principe d'allotissement a par ailleurs été encouragé dans la nouvelle réglementation sur les marchés publics afin d'améliorer leur accès aux PME et TPME.

4/ Identifier les pistes de collaboration et faire connaître l'offre du secteur. Les pouvoirs adjudicateurs connaissent peu l'offre de services du secteur adapté. Selon le type de marché, les décideurs varient d'une administration à l'autre, ce qui rend les démarches individuelles laborieuses à l'échelle des ETA. Pour pallier ces difficultés, nous recommandons :

- d'organiser avec la FEBRAP une séance d'échanges à l'attention des responsables des services techniques et administratifs concernés par les marchés publics afin de faire connaître l'offre actuelle de services de notre secteur et de créer de nouveaux partenariats ;
- de faire auditer par la fédération chaque année les marchés à venir afin d'identifier ceux qui pourraient être adressés, adaptés (ex. : allotissement), voire réservés aux entreprises de travail adapté.



3

Recommandation 3 | Comptabiliser nos travailleurs en ETP

Les entreprises de travail adapté ont ceci de particulier qu'elles se situent à cheval entre le non-marchand (de par leur objet social) et le marchand (de par leur activité économique). Ces entreprises sont donc partiellement subsidiées. Les subsides ont pour objectif de couvrir la perte de productivité des travailleurs en situation de handicap qu'elles emploient.

Dans un souci de sécurité budgétaire, le nombre maximum de travailleurs en situation de handicap pouvant être engagés pour l'ensemble des entreprises de travail adapté agréées par la COCOF a été fixé à 1450 personnes (on parle de quota). Le fait de comptabiliser ce quota en personnes et non en ETP pose un problème évident.

En 2017, l'âge moyen en ETA était estimé à 43 ans et 6 mois. La tranche 47-55 ans était la plus élevée. De par leur profil fragilisé, les travailleurs en situation de handicap sont nombreux à demander une diminution de leur temps de travail, d'autant plus quand ils prennent de l'âge (aménagement de fin de carrière). Les heures ainsi non prescrites représentent une perte, pour les ETA bruxelloises, de l'équivalent de plus de 5,5% d'ETP.

Cette problématique tend de facto à inciter les ETA à refuser l'engagement de nouveaux travailleurs qui demanderaient dès le départ un contrat de travail à temps partiel.





Notre demande :

Nous demandons à ce que le quota emploi des ETA soit lié, non plus à des places par personne physique, mais bien à un quota en ETP, et ce afin de lever les obstacles aux temps partiels et de créer à nouveau de l'emploi. Une telle modification permettrait en effet d'engager l'équivalent d'environ 80 ETP. Ce qui représente, si on reste dans une logique de demande croissante de contrats de travail à temps partiel, la possibilité d'octroyer un contrat de travail à plus d'une centaine de personnes en situation de handicap.

4

Recommandation 4 | Rendre les formations plus accessibles

Les formations actuellement proposées aux personnes handicapées sont encore trop peu nombreuses et insuffisamment accessibles.

Il importe de poursuivre le handistreaming et d'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. La personne handicapée doit avoir le libre choix entre la formation ordinaire et spécialisée.

La formation continue en ETA est également à encourager. Les travailleurs en situation de handicap ont en effet l'occasion d'y développer leurs compétences grâce à l'appui de l'encadrement. Cette formation demande cependant parfois un accompagnement supplémentaire, ou encore des outils adaptés.

Notre demande :

Nous souhaitons que des budgets supplémentaires soient alloués à l'adaptation de davantage de formations, afin qu'elles puissent devenir accessibles à tout type de handicap. Des aides sont déjà octroyées par le Service PHARE afin de permettre des aménagements raisonnables, nous demandons qu'elles soient élargies afin de pouvoir couvrir tout type de handicap.

Nous souhaitons également que de nouvelles formations adaptées à notre public cible puissent voir le jour, en fonction des besoins nouveaux des métiers actuels en ETA.

5

Recommandation 5 | Soutenir le secteur dans la recherche et le développement de nouvelles activités

Traditionnellement, les ETA exercent des activités de sous-traitance pour le secteur de l'industrie ou de la grande distribution. On sait aujourd'hui le défi que cela peut représenter, et particulièrement à Bruxelles qui poursuit sans cesse sa désindustrialisation.

Par ailleurs, depuis plusieurs années déjà, les métiers qui alimentaient la manutention ont été malmenés par diverses concurrences : mécanisation, ouverture des marchés aux pays où le prix de la main-d'œuvre est hors concurrence, prisons, marché noir...

Nos entreprises ont déjà réagi en s'ouvrant à de nouveaux métiers, en tentant de se spécialiser, d'offrir une réponse plus globale, plus technique à leurs clients.

En 2016, grâce à l'appui du Gouvernement bruxellois, la Febrap a obtenu le soutien du fonds européen de développement régional (FEDER) pour former les directeurs d'ETA à la gestion de l'innovation et lancer une équipe de développeurs d'activités économiques qui ont accompagné plus d'une trentaine de projets innovants dans les ETA de la région. Depuis, le nombre de jours de chômage économique n'a cessé de diminuer. Ce projet prend cependant fin au dernier trimestre de 2019.



Notre demande :

Nous demandons à la Région de continuer à soutenir les entreprises de travail adapté dans leurs recherches d'innovation permettant de développer de nouvelles activités économiques appropriées au public-cible et visant à maintenir à l'emploi les travailleurs handicapés qui souffrent le plus du chômage économique ou à créer de nouveaux emplois durables :

> en soutenant les candidatures introduites par la Febrap ou par les ETA bruxelloises dans le cadre d'appels à projets européens (Feder ou Interreg) ou régionaux (ex. : BeCircular) ;

> en soutenant les demandes de subsides initiatives auprès de l'administration de la COCOF ;

> en permettant que les aides régionales soient élargies à toutes les ETA bruxelloises, quelle que soit leur taille, de par l'objet social qui est le leur.

6

Recommandation 6 | Mobilité

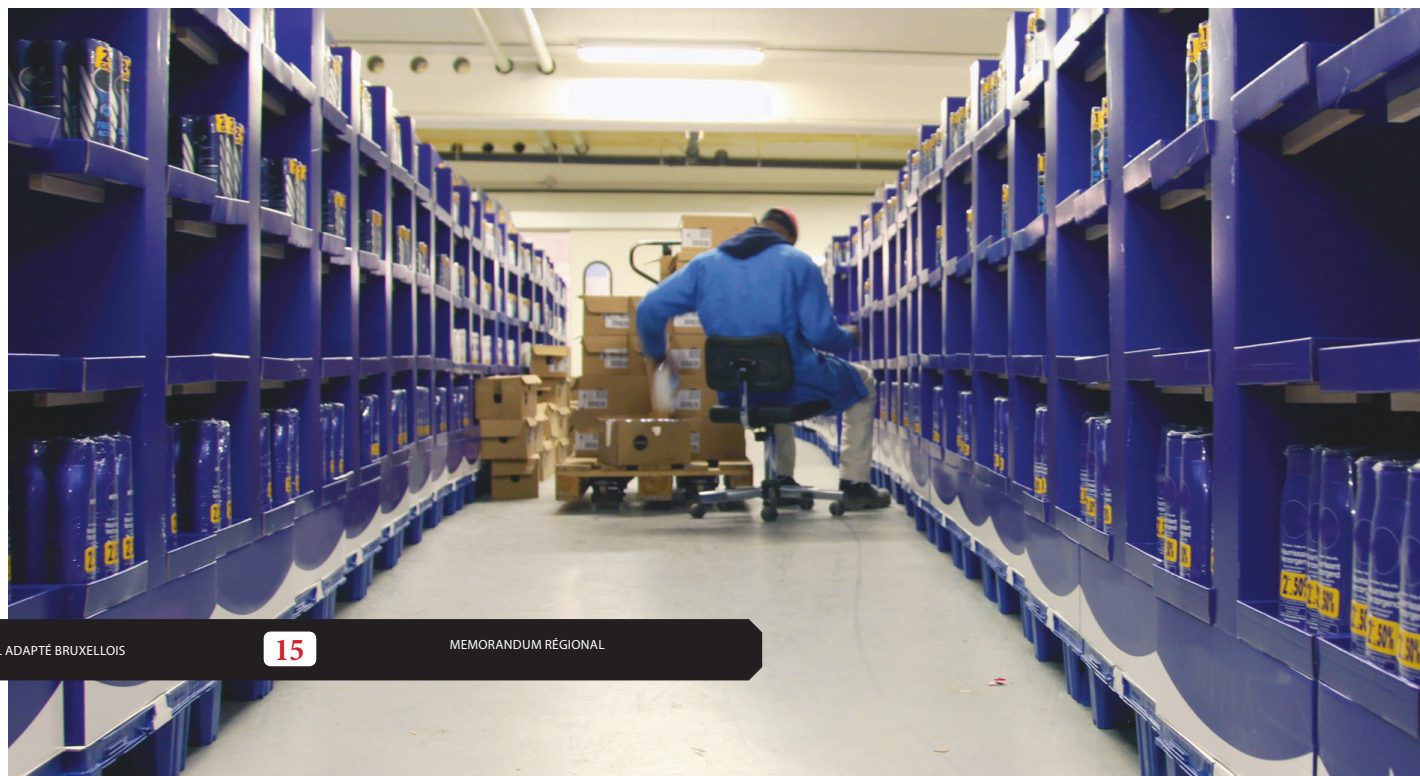
La très grande majorité des travailleurs en situation de handicap actifs dans les ETA reconnues par la COCOF sont Bruxellois et utilisent les transports en commun bruxellois pour se rendre au travail.

La charge financière de ces frais de déplacement est supportée, d'une part, par les asbl qui emploient les personnes handicapées et, d'autre part, par les travailleurs handicapés eux-mêmes.

L'impact de ces frais de déplacement pèse lourd sur les finances des asbl qui emploient ces travailleurs porteurs d'un handicap, et surtout sur les budgets des travailleurs qui ont un pouvoir d'achat limité.

Notre demande :

Nous demandons que le tarif BIM soit appliqué à tous les travailleurs porteurs d'un handicap et détenteurs de la carte d'embauche délivrée par la COCOF (Service PHARE).





Recommandation 7 | Prise en compte des ETA dans l'affectation des réserves foncières régionales

De nombreux bâtiments occupés par les ETA bruxelloises sont aujourd'hui vieillissants et le coût du terrain à bâtir en Région bruxelloise rend très difficile le financement de la construction et de l'exploitation d'établissements nouveaux. De même, tout projet d'ouverture d'une nouvelle implantation pour une ETA existante, ou d'une nouvelle ETA, se verrait fortement contrecarré pour les mêmes raisons.

Dans son ordonnance du 19 juillet 2007 (Ordonnance relative à l'affectation d'une partie des réserves foncières régionales à certains équipements), le Gouvernement impose, dans des zones identifiées, qu'une superficie de 1.000 m² au minimum soit affectée à la construction de logements adaptés aux personnes handicapées et/ou d'au moins une infrastructure d'équipement d'intérêt collectif ou de service public destinée à l'accueil, l'assistance, les soins avec ou sans résidence dans les lieux de personnes affectées d'un handicap physique ou mental ne leur permettant plus d'assumer les actes de la vie quotidienne sans les services précités.

Notre demande :

Nous demandons que l'ordonnance du 19 juillet 2007 soit amendée afin que cette mesure couvre non seulement l'accueil, l'assistance et les soins, mais également l'emploi des personnes en situation de handicap.



CONTACT

FEBRAP – FÉDÉRATION BRUXELLOISE DES
ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ

Rue Fernand Bernier 15
1060 Bruxelles
Tél : 02 543 19 31
www.febrap.be

Contact : Marie Dedobbeleer
Tél : 0473 24 28 32
marie.dedobbeleer@febrap.be