



**Solidarité en temps de crise
Quel futur pour les travailleurs handicapés à Bruxelles ?
Zoom sur le secteur adapté**

Parlement francophone bruxellois
Le 26 avril 2012

Introduction

Julie de Groote, Présidente du Parlement francophone bruxellois

Tout d'abord, bienvenue dans cet hémicycle, ce lieu symbolique et institutionnel qui est le vôtre aujourd'hui. Avec les membres du Bureau du Parlement francophone bruxellois, nous avons voulu créer les "Jeudis de l'Hémicycle". Des Jeudis de l'Hémicycle ouverts au monde associatif, pour permettre de faire entendre leur voix, de faire part de leurs préoccupations, de leur quotidien, de porter aussi des revendications auprès des députés. Ils sont nombreux ce matin à venir vous entendre et pour répondre à vos questions. Je vois les députés Olivia P'tito, Joël Riguelle, Caroline Persoons, Serge de Patoul, Anne Herscovici, Dominique Braeckman, Arnaud Pinxteren, merci à eux d'avoir réservé leur matinée à ce colloque. Merci aussi aux différents membres des cabinets Doulkeridis, Huytebroeck et Simonet d'être présents. Si je souligne la présence des uns et des autres, c'est pour vous dire qu'elle est le signe des relais que vous avez ici pour défendre vos idées et porter vos revendications afin qu'elles aboutissent.

Ce "Jeudi", c'est le vôtre, il est à votre disposition, pour que vous puissiez vous exprimer, pour que l'on puisse se rencontrer et parler vrai. C'est la raison d'être de ces rencontres qui ne restent d'ailleurs jamais lettre morte.

Pour vous accueillir, il n'est pas question d'un discours convenu, mon souhait est de parler avec mon cœur. Nous vivons un temps de crise. Crise de nos institutions, crise économique- financière. Mais aussi crise individuelle qui touche les gens dans leur quotidien. Chaque jour, nous rencontrons un ami, un collègue essoufflé, fatigué, à bout, qui a l'impression "de ne plus y arriver". C'est à ces moments-là qu'il faut se voir tendre la main.

Les temps de crise sont souvent des temps de repli sur soi. En temps de crise, on se protège, on protège ceux qui sont les plus proches, et donc les temps de crise sont souvent synonymes d'individualisme, de vulnérabilité. La société de consommation y trouve sa responsabilité et aggrave cet individualisme. Nous avons de plus en plus des recours à une production de masse, une mécanisation sans cesse croissante, ce qui change notre regard sur les biens que nous achetons. Nos enfants se sont habitués à faire leurs courses dans les supermarchés et ils achètent souvent des productions de masse, qui sont d'ailleurs souvent véhiculées par la publicité. Cette société de consommation force à rester sans cesse très attentif, rester très vigilant, déployer toutes les stratégies qu'il faut pour ne pas être "mangé" par le concurrent. Et c'est bien tout cela que vous souhaitez aborder ce matin. Comment évoluer face à cette productivité, comment répondre au bien-être de la personne en situation de handicap, qui a un travail, que ce travail valorise, cela sans tomber dans le travers d'une productivité qui "décape", au risque de confondre la personne à un produit de consommation.

L'hémicycle où vous êtes assis est ce lieu où nous débattons de sujets importants, de sujets de citoyenneté. Chacun de ces sujets est important pour ceux qu'il concerne, chacun est prioritaire. Et ils sont parfois contradictoires. Sur ces mêmes bancs où vous êtes assis, les parlementaires discutent par exemple du travail dans les prisons. De cette nécessité que ces lieux de vie conservent un visage humain et utile. Autre sujet qui est débattu dans cette enceinte parlementaire, c'est le travail des jeunes, de la formation des jeunes. Le taux de chômage dans la Région bruxelloise est très inquiétant et occupe l'esprit de tous. Vous voyez, les sujets sont multiples et tout aussi importants les uns que les autres. Aujourd'hui, c'est de votre vie, votre quotidien dont nous parlons. Et nous posons la question : Quel futur voulons-nous assurer pour les travailleurs handicapés à Bruxelles et quelle solidarité devrions-nous mettre en place ?

En préparant cette matinée, ça me frappait de voir dans les différents documents de la FEBRAP, on parle de souplesse, d'adaptation, du fait qu'on propose des produits qui sont

attractifs, j'allais presque dire "branchés". Bien sûr, vous avez raison : face à la concurrence actuelle, il faut aujourd'hui présenter les produits les plus attractifs possibles et sans cesse les renouveler. Mais en même temps, je me disais que si vous êtes ici aujourd'hui, c'est parce que les députés présents veulent vous faire passer un autre message. Nous ne voulons pas vous entendre sans cesse dire "soyez souples, adaptez-vous, soyez branchés, proposez des choses qu'on va acheter." Non, on veut aussi vous dire "soyons solidaires, acceptons la différence, changeons le regard sur la différence, changeons notre regard sur l'autre, changeons aussi la façon qu'on a de consommer, de produire, d'acheter". La solidarité, c'est maintenant qu'elle doit se manifester. Dans vos documents, vous parlez de dépasser les limites. Vous dépassez les limites - vos limites - tous les jours, tous les jours à vos postes de travail, dans les différents endroits où vous vous rendez, vous décrochez la lune. Si vous êtes là aujourd'hui, je pense que c'est parce que vous demandez aux politiques que nous dépassions aussi *nos* limites, que nous changions notre regard. C'est pour ça que je pense qu'il est vraiment important que ce soit vous qui terminiez ces Jeudis de la citoyenneté. La citoyenneté de l'année parlementaire, elle se termine par vous, cette solidarité très profonde qu'on a voulu exprimer, tous partis confondus, et donc je voulais vraiment vous remercier d'abord d'avoir répondu présents si nombreux, d'avoir pris l'hémicycle, d'avoir envahi l'hémicycle, merci à vous.

L'hémicycle est à vous, prenez le temps quand vous parlez, prenez le temps. Aujourd'hui, c'est votre parlement, prenez le temps de dire les choses que vous avez à dire, nous sommes là pour les entendre. Merci.

Présentation du secteur

Benoît Ceysens, Président de la FEBRAP

Cette intervention retrace brièvement l'histoire du secteur, l'évolution des ateliers protégés aux entreprises de travail adapté actuelles. Elle aborde également les problématiques rencontrées par les ETA et ré définit la notion de "solidarité" en trois axes.

Bonjour à toutes et à tous,

Je tiens à remercier chaleureusement Madame de Groote pour cette invitation à partager un moment dans l'hémicycle.

Lorsqu'au dernier colloque que la FEBRAP a organisé à l'occasion de ses 20 ans à l'ULB, j'ai appris l'existence des "Jeudis de l'Hémicycle" et l'invitation qui nous était faite d'y prendre part, j'en ai tout de suite parlé à l'équipe de la fédération, et c'est avec plaisir que nous avons entrepris de préparer cette matinée. L'ensemble des membres de la fédération ont salué cette initiative avec intérêt. En effet, quel honneur de pouvoir nous exprimer dans ce lieu où se tiennent la plupart des débats qui influent notre vie quotidienne !

Mais que faire pendant une matinée au Parlement bruxellois ?

Un colloque ? Encore ! On en sort à peine !

Une grande fête ? Ce n'est pas vraiment le lieu, et puis, est-on vraiment d'humeur à faire la fête avec les difficultés que l'on connaît dans notre secteur ?

Des discours politiques ? Est-ce bien notre job ?

Par contre, témoigner et permettre aux travailleurs du secteur de s'exprimer, de dire ce que cela représente d'avoir un travail, ce que c'est que de craindre de le perdre, poser des questions aux hommes et femmes politiques de notre région et peut-être leur suggérer des pistes de solution : ça, ça nous parlait.

Solidarité en temps de crise : quel futur pour les travailleurs handicapés à Bruxelles ?

Permettez-moi de remonter un peu dans le temps avant de définir ce que nous entendons par "solidarité".

Au commencement, il y avait la charité. Des parents, des œuvres pour personnes handicapées rassemblaient quelques menus travaux simples et occupaient quelques personnes handicapées contre un peu d'argent de poche. A cette époque, on faisait pour le mieux avec très peu de moyens. C'étaient des initiatives isolées et non subsidiées, c'était la débrouille, mais ça représentait une révolution dans la vie de ces travailleurs improvisés. Ensuite, le pouvoir fédéral a reconnu, réglementé et subsidié ces initiatives : les ateliers protégés sont nés et se sont organisés sous la surveillance du Fonds Marron. Il y avait beaucoup de travail, et ces "employeurs" dérogeaient, en toute légalité, aux règles du travail pour suivre des règles spécifiques au secteur. Les salaires étaient inférieurs au RMMG, les travailleurs bénéficiaient d'un complément sous forme d'allocations, les ateliers dépendaient du Ministère de l'Emploi, les subsides étaient importants. Il n'y avait pas de quota. On ne parlait plus de charité, les ateliers étaient devenus des outils performants largement utilisés par le monde industriel. C'est l'âge d'or des ateliers protégés.

Et puis, la Belgique a évolué et les ateliers sont devenus des "entreprises de travail adapté", le RMMG est apparu dans le secteur et l'allocation complémentaire a disparu des revenus des travailleurs, faisant des bénéficiaires des ateliers protégés de véritables travailleurs. Mais surtout, le travail a évolué, et cela ne fait pas l'affaire de nos travailleurs, et des plus faibles en particulier.

Aujourd'hui, la crise économique, et plus largement la crise de notre modèle de société, frappe le monde du travail de plein fouet et nous n'échappons pas à cette tourmente. Au contraire, placés bien souvent en dernier maillon, nous faisons les frais des économies que font les entreprises. Notre société marginalise de plus en plus de personnes, le public-cible de nos entreprises s'est élargi au handicap dit "social", d'autres initiatives de mise à l'emploi se mettent en place pour répondre au défi de l'insertion professionnelle.

La régie pénitentiaire du travail cherche aussi activement du travail pour son public, et c'est bien légitime. Les prix pratiqués par les prisons sont par contre totalement sous-évalués et provoquent encore aujourd'hui une concurrence que l'on peut qualifier de déloyale, et ce malgré une convention qui a été signée entre les trois fédérations d'ETA et la régie du travail pénitentiaire.

Pendant ce temps, les entreprises réduisent leurs coûts, cherchent à tout prix à automatiser leurs processus de fabrication et si elles n'arrivent pas à éliminer les gestes simples qui faisaient notre fond de commerce, elles délocalisent leurs productions. Un autre facteur, spécifiquement bruxellois celui-là, est la désindustrialisation. Les quelques zonings qui existent encore à Bruxelles n'abritent plus assez d'entreprises de fabrication et de production pour la main-d'œuvre ouvrière.

Face à cette situation, nous n'avons certainement pas besoin de charité. Comme l'ensemble de la société, nous avons besoin que le monde économique reprenne un sens, du bon sens. On clame aujourd'hui haut et fort que l'économie doit se remettre au service des gens, on parle de commerce équitable dans les relations nord/sud. Et si nous commençons par Bruxelles ?

Bien sûr, il y a les plans de relance de la Cocof et des initiatives que les ETA entreprennent pour sortir de l'impasse. Bien sûr, il y a une prise de conscience progressive de la part des pouvoirs adjudicateurs, et de plus en plus de marchés publics sont réservés à l'économie sociale. Bien sûr, il y a un mouvement de prise de conscience de la responsabilité sociétale des entreprises. Heureusement, cela porte parfois ses fruits, mais aujourd'hui, il faut constater que la course à l'"immédiatement moins cher" reste une règle, et cela malgré la valeur ajoutée globale à long terme qu'il y aurait à travailler avec nous.

Nous pensons que la solidarité qu'il faut que nous réinventions comporte trois axes. Les deux premiers sont entre nos mains, le troisième sera basé sur une réforme en profondeur de notre secteur et nécessiterait la complicité bienveillante de nos décideurs.

Un effet positif quasi immédiat pourrait survenir grâce à la poursuite du dialogue entre notre secteur et les "donneurs d'ordre", qu'ils soient publics ou privés, pour sortir de la sous-traitance et entrer progressivement dans des processus de partenariats qui prennent en compte de manière globale les compétences de nos travailleurs. Il s'agirait d'adapter notre relation et de partir dans la co-création d'activités. C'est l'objectif de la campagne de publicité et de nombreux contacts pris par la fédération.

La seconde solidarité qu'il faut renforcer consiste à la poursuite du travail sur le Décret Inclusion et sur les débats qui ont lieu ici-même. Nous ne nous leurrerons pas. Si ce Décret Inclusion est la mission de la Ministre Huytebroeck, la réussite de sa mise en œuvre dépendra de plusieurs compétences partagées par plusieurs ministres ou secrétaires d'Etat, et parfois, sur des niveaux de pouvoir différents. Nos entreprises ne font pas que de l'Aide aux personnes, ce sont aussi des acteurs économiques qui créent de l'Emploi. C'est aussi ça la solidarité, c'est dépasser ces différences pour embrasser globalement la problématique du travail de notre public.

Le travail adapté et ses défis

Axel Godin, Vice-président de la FEBRAP

Axel Godin nous livre ici un compte-rendu de la situation actuelle des ETA travaillant dans le secteur de la sous-traitance industrielle et des différents types de concurrence auxquels elles doivent faire face.

Comment l'aide sociale s'actualise dans la crise actuelle ?

Les 13 entreprises de travail adapté bruxelloises...

Ce sont 13 entreprises essentiellement dans 2 domaines : la sous-traitance industrielle et de services (plus de 80% de l'activité) et le jardinage.

Plus de 60% des 1450 travailleurs de nos ETA sont des personnes souffrant d'un handicap mental, combiné, très souvent, de troubles moteurs légers.

Plus de 50% des personnes engagées dans nos ETA ne pourraient travailler en autonomie. Un pourcentage important (20-30%) ne peut travailler debout en continu.

La sous-traitance industrielle se décline dans 2 types de métiers :

1. Les métiers de manutention simples, accessibles à la plupart des individus, facilement adaptables à la plupart des handicaps. Les tâches à exécuter dans ces métiers vont du geste simple à des opérations plus critiques, nécessitant soit du discernement, soit une motricité fine, soit une mobilité importante. Nos ETA adaptent ces métiers aux capacités propres de nos travailleurs en décomposant les opérations à réaliser, en donnant à chacun un poste adapté à ses compétences, en adaptant le poste par l'utilisation d'outil et gabarits adéquats.

2. Les métiers beaucoup plus techniques, dépendants de machines, tels que les métiers du papier, imprimerie, mailing et brochage ou encore des montages complexes et précis de petites séries. La technicité de ces métiers requiert une capacité d'autonomie beaucoup plus importante de la part des opérateurs. Ceux-ci sont quasi valides, en tout cas peuvent exécuter des instructions de manière relativement autonome.

Dans le domaine de la sous-traitance industrielle, ce sont les métiers de manutention simples (non partiellement mécanisés) qui occupent la grande majorité du personnel handicapé. Ce sont typiquement des travaux adaptés en grande partie à des personnes avec un handicap mental léger combiné avec des problématiques de motricité/mobilité. Il s'agit d'opérations idéalement faites pour ces personnes dont les capacités au travail sont relativement réduites. Ces métiers sont aussi souvent facilement adaptables à des équipes, avec une distribution des tâches permettant de garder certaines opérations plus délicates à des personnes avec un peu plus de capacités.

Ces opérations de manutention simples qui donnent une très grande partie de l'activité de la population de base de nos ateliers sont aussi celles qui sont le plus remises en question aujourd'hui par :

1. L'automatisation : les machines sont aujourd'hui de plus en plus flexibles, adaptables aux petites séries et exécutent de plus en plus d'opérations de finition. Ces machines coûtent de moins en moins cher. Exemple : un robot de chargement ne coûte «que» 20.000 € en prenant le travail de 2 personnes, mais avec plus de régularité et moins d'erreurs. (Travail et Vie a rempli en 2009, un million de sachets d'œufs de Pâques. En automatisant la chaîne chez le producteur des œufs, le client a gagné 200.000€ en une saison. De quoi amortir rapidement l'ensacheuse automatique !)

2. La concurrence des pays émergents où les coûts salariaux sont bien moindres que ceux pratiqués en Belgique. Du coup, les clients belges sont sous pression pour trouver des réductions de coûts : ils vont soit automatiser, soit délocaliser, soit tenter de trouver des solutions à coûts réduits en Belgique, telles que les prisons ou le marché noir.

Il y a de moins en moins de productions qui se font encore en Belgique. Ne restent que des productions hautement automatisées. De plus, nous assistons à une dématérialisation de certaines opérations, permettant d'éviter des coûts de main d'œuvre à tous les niveaux (exemple des bons publicitaires qui vont se faire scanner en direct aux caisses, des recharges de GSM qui se sont informatisées, des courriers remplacés de plus en plus par des emails)

La diminution de ces opérations de manutentions simples est un phénomène qui a démarré il y a plusieurs années déjà. Les ETA ont abordé entretemps de nouveaux marchés. Mais ceux-ci se complexifient de plus en plus. La course à la rentabilité demande des stocks réduits au minimum, entraînant des délais de fabrication devenant de plus en plus courts. Les séries diminuent de taille, forçant les chaînes à changer continuellement de type de travail. Les exigences demandées pour chacune des opérations ne cessent d'augmenter (traçabilité, contrôle, etc.), tout cela avec une pression continue sur les prix.

Les travaux simples se raréfient, les exigences augmentent, demandant des compétences accrues, diminuant constamment les possibilités d'intégrer des personnes faibles dans les chaînes. Et pourtant quels ne sont pas les artifices utilisés dans certaines chaînes pour intégrer au mieux ces travailleurs faibles !

La crise économique que nous connaissons depuis ce début d'année n'a rien amélioré dans cette situation. Nos clients vendent moins, les carnets de commande ne parviennent pas à bien se remplir.

Nos entreprises ont pourtant souvent réagi à ces lendemains questionnants, en s'ouvrant à de nouveaux métiers, en tentant de se spécialiser, d'offrir une réponse plus globale, plus technique à leurs clients, mais en période de récession économique, rares sont les pistes qui sont protégées de toute concurrence.

Que deviennent nos objectifs sociaux fondateurs au milieu de cette concurrence et des soucis financiers qui en découlent ?

Une des premières tendances est la sélection d'ouvriers répondant au mieux aux nouvelles tendances (plus «pointues») du marché. Avec comme conséquence un risque d'exclusion des ouvriers les plus faibles pour qui les travaux de manutention simples et suffisamment rémunérateurs sont de plus en plus difficiles à trouver. Exclusion à l'embauche des personnes faibles mais aussi comment occuper celles qui sont déjà dans nos ateliers.

Nous sommes certains que des activités pour les plus faibles peuvent continuer à exister si on accepte de ne pas délocaliser, de ne pas automatiser certaines opérations ou de ne pas les faire exécuter par des travailleurs au noir ou en bradant les prix dans les prisons. Pour cela, il faut accepter de réserver des marchés (publics ou autres) en acceptant par objectif social ou sociétal de payer un prix juste dans le contexte économique belge. Une autre solution est bien entendu de travailler avec des contraintes comme ce qui a été réalisé en France.

Les entreprises de travail adapté réagissent : nos solutions face à la crise

Un accompagnement social de pointe

Sophie van den Abeele, ergothérapeute à la FEBRAP

Quelles solutions face aux défis économiques et sociaux ?

...Un accompagnement social

La réalité d'aujourd'hui fait que l'origine sociale des ateliers protégés, qui était d'occuper la personne handicapé, est révolue. Aujourd'hui on attend d'un travailleur handicapé qu'il soit flexible, performant, polyvalent et surtout productif.

Face à cette réalité nous nous mobilisons en essayant tant bien que mal de garder les travailleurs à leurs postes. Cela est d'autant plus difficile pour les travailleurs dit «faibles» ou les travailleurs vieillissants, qui ne rentrent plus dans les exigences d'aujourd'hui. Dans le souci de remédier à cette problématique plusieurs projets sont nés, comme par exemple les cellules d'accueil, les cellules de maintien et la mise à disposition d'un moniteur d'accompagnement, l'adaptation des postes de travail, ainsi que la formation continue du personnel encadrant et des travailleurs et la création d'outils.

Formation des cellules d'accueil – CAP

Ces cellules d'accueil ont comme but premier d'offrir la possibilité aux personnes en situation d'handicap qui ne semblent pas à priori avoir les capacités nécessaires de tenter l'expérience de travail, de s'adapter progressivement au milieu grâce à un accompagnement spécifique, que ce soit pour acquérir les compétences techniques liées au métier ou des compétences personnelles liés à la découverte du monde professionnel. Liés par un contrat d'adaptation professionnelle (CAP), les stagiaires ne sont pas soumis aux exigences de production, on leur donne le temps de s'acclimater au milieu du travail et aux exigences que cela implique.

A l'heure actuelle il existe deux types de contrat CAP, le CAP «normal» et le CAP- FSE (Fond Social Européen), les différences majeures se trouvant au niveau du contrat et des intervenants.

Le contrat est signé pour une durée d'un an, renouvelable pendant 5 ans pour les CAP- FSE et pendant 2 ans pour les CAP «normaux». Sous contrat, le stagiaire garde son statut et continue à recevoir les allocations qui lui sont dues, en plus d'un complément d'indemnité de formation.

Ce contrat est conclu entre le travailleur, le service PHARE et l'employeur. Le travailleur est encadré par un moniteur. Pour les CAP – FSE, un moniteur spécifique sera désigné au groupe. Quant aux autres CAP, ils sont encadrés par le moniteur du secteur. Le moniteur guide le stagiaire CAP dans ses apprentissages, il évalue l'évolution du stagiaire en partenariat avec le coordinateur du projet de l'ETA et le service PHARE. Le moniteur vise à faciliter l'intégration du CAP au sein de l'ETA ceci en étroite collaboration avec les autres moniteurs de l'ETA.

Actuellement, 4 ETA accueillent des cellules CAP-FSE ce qui équivaut à 20 stagiaires : la distribution toutes boîtes et recyclage à l'APAM, les cantonniers à la Ferme Nos Pilifs, le mailing à M&H et la sandwicherie à Travail et Vie. 105 accords CAP ont été donnés par le service PHARE. Mais il n'y a que 20 places disponibles en CAP-FSE et 10 pour les autres CAP. A l'heure actuelle les 20 places CAP-FSE sont complètes.

Depuis le début du projet (2009), 10 personnes ont signé un contrat de travail suite à un CAP, et 20 personnes ont arrêté leur contrat. Une étroite collaboration entre les ETA

permet le transfert d'une personne d'une cellule à l'autre, si le milieu et le travail de l'ETA ne lui conviennent pas. Le travailleur dont le contrat CAP a été arrêté, à sa demande ou celle de l'employeur, se redirige souvent vers un centre de jour.

Bien qu'avec un début un peu chancelant, ce projet se trouve être aujourd'hui très efficace. Il permet de toute évidence l'insertion des personnes qui à priori n'avaient pas leur place dans le milieu des ETA. Il serait donc nécessaire d'ouvrir de nouvelles places, ainsi que de donner la possibilité aux ETA d'engager des nouveaux moniteurs, tout en assurant la pérennité financière du projet qui arrive tout doucement à sa fin (2014).

Formation des cellules de maintien/soutien et moniteur d'accompagnement

Un autre grande problématique qui nous touche aujourd'hui est la difficulté de certains travailleurs dit «faibles» et/ou vieillissants face à l'augmentation des exigences du travail. Les travailleurs sont soumis à des délais de plus en plus courts et donc à des rythmes rapides et soutenus, où les gestes à faire deviennent de plus en plus compliqués. Ces travailleurs se retrouvent à la "traîne".

Avec les cellules de maintien, notre objectif est de garder les personnes au travail le plus longtemps possible, tout en respectant la personne et leur garantissant une qualité de vie au travail. Nous cherchons donc à valoriser les acquis des travailleurs expérimentés. Leur expérience devrait être un atout, pas un obstacle.

La Ferme Nos Pilifs a mis en place le projet «passeurs d'expérience» qui valorise les expériences de plus âgés et aide à l'intégration des nouveaux arrivants. Il s'agit pour les plus âgés de transmettre leur savoir aux plus jeunes/nouveau arrivants. En venant des travailleurs eux-mêmes, le message est souvent mieux accepté mais aussi il y a une valorisation de la personne plus expérimentée.

Deux groupes ont déjà eu lieu et 4 thèmes ont été abordés: l'historique de l'ETA, la notion de travail, la sécurité au travail et la santé au travail.

Certaines ETA ont également mis en place des cellules de soutien avec une personne de référence, leur rôle étant de soutenir les travailleurs qui éprouvent des difficultés à suivre le rythme de travail et/ou exécuter certaines tâches. On les aide donc à garder leur postes ou à découvrir des nouvelles compétences. Par exemple, via l'engagement d'un moniteur supplémentaire qui vient soulager le moniteur de secteur dans son groupe et aide le travailleur en difficulté dans l'apprentissage spécifique des certaines tâches. Dans le but de maintenir les travailleurs à leur poste, les ETA aménagent également les horaires, réorientent le travailleur vers de nouvelles tâches voire de nouveaux métiers. Cependant, la démarche est difficile pour les travailleurs rompus depuis 30 ans à un seul métier.

Adaptation des postes

Les ETA s'efforcent d'adapter au maximum le travail aux travailleurs. Cela signifie souvent une adaptation du travail en soi : décorticage des étapes à réaliser, aides visuelles pour comprendre et mémoriser les consignes, création de gabarits pour avoir de meilleurs repères, etc. Mais l'adaptation passe aussi par l'adaptation du poste de travail, avec du matériel ergonomique ou "fait maison" : des tables, des chaises, des cales pieds, entre autres. Ces adaptations sont décisives pour l'aboutissement du travail et surtout pour une qualité de vie au travail. Elles sont réalisées par les ergothérapeutes, conseillers en prévention, ergonomes, personnel encadrants, etc.

La plus grande difficulté rencontrée est en relation avec ce besoin actuel de flexibilité et de polyvalence. Un poste adapté à une personne pour un travail spécifique ne convient pas forcément pour une autre. Il est souvent difficile pour les ETA d'assurer financièrement.

Formation continue du personnel encadrant et des travailleurs et création d'outils

Avec la création des «livrets sécurité» pour les travailleurs et d'une grande campagne de sécurité au sein des 13 ETA, nous entamons un objectif à long terme : la création d'outils accessibles à tous. L'idée étant de créer différents outils, en exploitant différents moyens (audio, visuel) qui permettent tant au travailleur qu'au moniteur d'accroître leurs capacités et leurs compétences. Dans le marché d'aujourd'hui, nous trouvons grand nombre de formations, du matériel, mais ceux-là ne sont malheureusement pas adaptés à notre public, car l'information est souvent présentée de façon trop compliquée, ou qu'elle ne soit pas adaptée à notre travail.

Ces outils développeront des thèmes qui touchent l'ensemble des ETA bruxelloises. Ils donneront suite à des formations des travailleurs et du personnel encadrant. La réalité économique actuelle fait que régulièrement les travailleurs se retrouvent avec des moments creux, en attente de travail. Ces outils permettraient aux moniteurs d'exploiter le moment pour former les travailleurs, avec un matériel accessible et adapté. Actuellement nous travaillons sur la réalisation d'une vidéo pour et avec les travailleurs sur le port de charges dans les différents secteurs de travail des ETA. Elle sera accompagnée d'un carnet pédagogique qui reprendra les lignes de conduite en la matière.

Une promotion économique du secteur accrue

Michaël Lans, Chargé de relations à la FEBRAP

Bonjour à tous,

Si notre ministre de tutelle, Madame Huytebroeck, était présente (et elle est très valablement représentée ici par son cabinet en la personne de Véronique Gailly), elle dirait probablement qu'elle se soucie beaucoup de notre secteur. Elle dirait que la recherche de nouvelles activités est plus que jamais nécessaire pour les ETA et qu'elles doivent également continuer à se faire connaître auprès de clients potentiels.

Elle dirait enfin qu'elle a mis des sous sur la table pour payer quelqu'un, moi, pour se charger de ce boulot. Ou plus exactement, pour faire cette recherche de nouvelles activités et cette promotion en bonne intelligence avec les initiatives individuelles des ETA. Car elles cherchent également de leurs côtés. Pour vous donner un exemple, très récemment, l'une des ETA bruxelloises a inauguré une salle aux normes pour conditionner des médicaments. Bref, pour en revenir aux euros que le Gouvernement met sur la table, on parle exactement de 53.000 euros par an. Je vous rassure, ça paie un peu plus que mon salaire (dommage pour moi).

Je pourrais prendre la matinée ici, à ce perchoir, pour tenter de vous expliquer, sans trop de détails, ce que la FEBRAP a fait depuis deux ans avec cet argent. Mais je crois que des images vous parleront nettement plus...

Voilà ce que l'on peut faire avec 53.000 euros, plus un solide complément des ETA (et notamment pour la campagne de publicité radio).

Mais il faut préciser que tout ce que vous avez vu, ne se transforme pas automatiquement en emplois durables pour les travailleurs handicapés. Loin de là. Ce que l'on trouve, il faut encore le faire passer par trois filtres :

- 1) Est-ce économiquement viable ?
- 2) Est-ce que les travailleurs pour lesquels nous cherchons du boulot pourront faire ce job ?
- 3) Est-ce que le cadre réglementaire le permet ? Et garantit-on toujours le bien-être du travailleur ? Je pense ici au travail de nuit, aux horaires ultra-flexibles, à la limite quant au nombre d'encadrants et à la nécessité d'être en permanence encadré...

Chaque nouveau projet est un nouveau défi. Des défis qui valent la peine d'être tentés. Pour les idéalistes, ça vaut la peine car le projet de l'entreprise de travail adapté (l'intégration socioprofessionnelle de personnes porteuses de handicaps) est tout simplement formidable. Pour les pragmatiques, sachez qu'il n'y a pas d'autres formules alternatives à l'ETA pour offrir du boulot à ces travailleurs potentiels. Nous n'avons donc pas le choix : il faut réussir. Et c'est un challenge très enthousiasmant.

La représentation institutionnelle des ETA

Kaliopi Lolos, coordinatrice de la FEBRAP

Bonjour à tous,

Sophie et Michaël vous ont présenté les solutions que la fédération tente d'apporter aux ETA en cette période de crise que le secteur du travail adapté bruxellois est en train de subir. Des solutions en matière d'accompagnement social du public-cible de nos entreprises, mais également en matière d'accompagnement promotionnel. Si le travail fourni est, comme vous l'avez constaté dans leurs présentations, très important, force est de constater que le secteur a besoin de solidarité du secteur politique.

En 2009, la FEBRAP tirait déjà la sonnette d'alarme auprès du cabinet de la ministre en charge de la politique d'aide aux personnes handicapées. Le chômage économique du secteur avait triplé par rapport à l'année précédente, et il fallait aider les entreprises de travail adapté à faire face à la crise. Nous avons alors obtenu un premier plan de relance, qui se déclinait en deux axes : le financement d'un poste de « chargé de relations » pour la promotion économique du secteur, et une indemnité de sécurité d'existence de 3€ par jour pour les ouvriers mis au chômage économique, pour compléter les allocations de l'ONEM, afin de leur éviter une trop grande perte de revenus.

Mais les métiers de manutention simple, ceux dont les ETA ont besoin pour mettre à l'emploi les travailleurs les plus faibles continuent à se raréfier. La FEBRAP obtient alors en 2011 un second plan de relance. Le cabinet de la ministre accorde alors au secteur un budget de 400.000€, sur base du « non-dépensé » en raison du chômage économique.

Ce budget a permis aux ETA de développer de nouvelles filières, renforcer les activités existantes, réaliser diverses études (des études de marché, des plans marketing), de favoriser l'intégration des travailleurs les plus faibles et de former les moniteurs et le personnel d'encadrement. Grâce à cette subvention spéciale de crise, de nombreuses initiatives ont pu être mises sur pied par les ETA. A titre d'exemple je citerai l'achat de matériel roulant pour développer le travail en extérieur, l'engagement de commerciaux, l'acquisition de machines et d'outillages pour augmenter la position concurrentielle dans le secteur de l'emballage de grande distribution et du mailing, la mise en place d'une cellule de soutien pour les travailleurs plus faibles via l'engagement d'un moniteur ergonomiste, l'aménagement d'une salle blanche pour la manutention de produits pharmaceutiques ou encore l'appel à des bureaux de consultance.

Mais la concurrence reste grande, que ce soit celle du travail au noir, des pays émergents ou des prisons. Et la mécanisation toujours plus accrue, l'automatisation « volent » littéralement le boulot autrefois confié aux petites mains des ETA. La FEBRAP, en collaboration avec les fédérations wallonne et flamande, a décidé de rencontrer l'un des concurrents du secteur : la régie du travail pénitentiaire. Le dialogue entre les deux secteurs s'est ouvert et, ensemble, nous avons signé, en mai de l'année passée, une convention, une sorte de gentleman agreement, où le secteur pénitentiaire s'est engagé à augmenter ses prix, qui parfois, sont 4 fois inférieurs à ceux pratiqués dans nos ETA !

Mais nous n'avons pas fait que nous attaquer à la concurrence déloyale. Nous sommes aussi sortis de nos frontières, des frontières qui parfois s'arrêtent à la région bruxelloise ! Nous avons été découvrir ce qui se fait ailleurs. Comment font les autres régions, les autres pays, en matière de politique d'emploi de personnes handicapées ?

Il ne faut pas souvent aller très loin. Nos voisins wallons nous inspirent déjà, en matière d'obligation d'emploi de personnes handicapées dans les administrations des communes.

En effet, un arrêté du Gouvernement wallon fixe le nombre de travailleurs handicapés que les administrations publiques doivent engager : à savoir un mi-temps par tranche de 20 équivalents temps plein prévu dans le cadre du personnel, soit 2,5%. Mais le texte permet de satisfaire en partie à cette obligation en passant des contrats de travaux, de fourniture et de services avec les entreprises de travail adapté.

Si l'on considère, d'une part, la situation difficile que traverse le secteur adapté bruxellois et, d'autre part, les difficultés rencontrées par les pouvoirs publics à recruter suffisamment de personnes handicapées pour atteindre leur quota, une mesure législative à l'échelle bruxelloise calquée sur le modèle wallon permettrait d'améliorer la situation et d'apporter plus de marchés aux ETA bruxelloises.

Et cette idée se retrouve également au niveau fédéral. En 2010, la CARPH (commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale) remettait son rapport d'évaluation. Elle observe que le taux d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale s'élève à 1,28 % alors que la loi prévoit que les services publics doivent mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3% de leurs effectifs.

Au terme de son travail d'analyse, cette commission a adressé au Gouvernement une série de recommandations. Elle recommande, entre autres de « faire appel en priorité à des entreprises de travail adapté pour l'exécution de certaines tâches ».

Cette possibilité de favoriser indirectement l'emploi des personnes connaît une expérience réussie en France, où la législation oblige les sociétés privées et organismes publics à engager 6% de travailleurs. La loi de 2005 a renforcé cette obligation par des amendes, taxes et contributions pour les entreprises qui n'atteignent pas le quota.

Pour faire court, et simple, les employeurs doivent :

- soit engager 6% de personnes handicapées ;
- soit signer un accord social prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'embauche de personnes handicapées ;
- soit accueillir, dans le cadre de stage, des personnes handicapées (avec un quota minimum) ;
- soit sous-traiter auprès du secteur protégé.

Si l'employeur ne remplit pas l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives proposées, il est redevable d'une contribution annuelle à l'Agefiph (qui est l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

Et c'est dernière possibilité, celle de travailler avec les ETA si le quota n'est pas rempli, qui intéresse notre secteur. Le cas français n'est pas un cas à part. Des mesures similaires existent également en Italie, en Allemagne, et en Autriche, et elles sont souvent couplées à des réductions fiscales.

Il est également pertinent de noter que les pays qui ont instauré une obligation d'emploi et une contribution de solidarité qui alimente un fonds spécial ont tous développé un système de plus en plus fin de formation, de suivi et d'accompagnement des travailleurs handicapés, ainsi que de sensibilisation des employeurs. Ce sont également ces pays qui enregistrent le meilleur taux d'emploi global de personnes handicapées (environ 45% des personnes en âge de travailler et se déclarant handicapées).

Il convient donc de s'interroger véritablement sur les avantages d'une obligation d'emploi avec contribution de solidarité et fonds spécial sur la simple obligation d'emploi (qui n'est

d'ailleurs loin d'être remplie dans les services publics !). Et d'éventuellement envisager des mesures incitatives plutôt que contraignantes pour les entreprises.

Bref, si les pouvoirs subsidiaires apportent aux ETA une petite « bouffée d'oxygène » via des plans de relance pendant cette période de crise, il est primordial, pour assurer la survie du secteur, que les politiques nous aident en prenant des mesures durables :

- pourquoi pas une obligation d'emploi de travailleurs handicapés avec possibilité de sous-traitance aux ETA ?
- pourquoi pas un incitant fiscal pour les entreprises qui travaillent avec les ETA ?
- pourquoi pas une TVA réduite (à 6% par exemple) pour les pouvoirs publics et les particuliers qui font appel à nos services ?
- et pourquoi pas carrément un statut un peu plus hybride pour les ETA pour leur permettre, comme les CPAS, de réaliser des boulots considérés comme du « in house » et de sortir de la logique des marchés publics ?

Je m'aventure certainement un peu trop loin... Mais en cette période de crise, toutes les idées sont bonnes à prendre, pour les ETA.

Toutes les idées... Même les plus extrêmes. Quitte à revoir le système actuel. On entend dans tous les ateliers que c'est le maintien à l'emploi des travailleurs les plus faibles qui est problématique. Dans le futur décret « Inclusion », on parle de projet PACT (pour développer des activités d'utilité sociale), on parle de création de cellule de soutien pour les plus faibles. Il est essentiel de s'interroger sur le statut justement de ces travailleurs handicapés très faibles, qui souvent, sont à la frontière entre l'ETA et le centre de jour...

Et là encore, le modèle français peut être inspirant. En France, il existe deux types de structures bien distinctes dans le secteur de l'emploi protégé : les entreprises adaptées (EA) et les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT). Les EA sont des entreprises régies par le code du travail. Les ESAT, quant à eux, sont plutôt des instituts médicaux-sociaux, et qui relèvent du Code de l'Action sociale et de la Famille.

	Entreprise adaptée (EA)	ESAT
Nature de l'établissement	Entreprise	Institut médico-social
Etablissement régi par	Le Code du Travail	Le Code de la Famille
Statut de la P.H.	Salarié	Que partiellement salarié
Rémunération de la P.H.	100% du SMIC minimum	70% du SMIC minimum
Capacité professionnelle de la P.H.	>30% de la normale	<30% de la normale
Rémunération de l'encadrement	Par la structure	Par l'Etat
Fonctionnement de la structure	Par son chiffre d'affaires	Par l'Etat

Comme vous le voyez dans ce tableau, l'encadrement et le fonctionnement des EA ne sont pas subsidiés par l'Etat, mais il faut préciser que ces entreprises bénéficient d'un personnel handicapé moins faible que les ESAT (et certainement que les ETA bruxelloises) mais aussi d'un contexte légal plus avantageux (avec la possibilité de sous-traitance des entreprises classiques au secteur protégé si le quota de 6% n'est pas rempli).

Finalement, quand on regarde ce tableau, on peut situer les ETA belges à mi-chemin entre l'entreprise adaptée et l'ESAT :

- car les ETA ont un statut d'entreprises
- mais elles ne dépendent de la Cocof et de la politique d'aide aux personnes handicapées
- les personnes handicapées qui y travaillent sont des salariés, avec un contrat de travail
- elles gagnent au minimum le RMMG (revenu moyen mensuel garanti)
- mais leurs capacités professionnelles sont en moyenne inférieures à celles des travailleurs en EA (et même, inférieures à celles des travailleurs handicapés de Flandre et de Wallonie, selon les statistiques)
- et l'encadrement et le fonctionnement de la structure sont financés en partie par des subsides et en partie sur fonds propres.

Enfin, l'ETA bruxelloise est un système un peu hybride, à cheval entre le modèle EA et ESAT. Parmi les membres de notre fédération, le gap est parfois impressionnant. Il y a un écart énorme entre d'une part certaines ETA qui se sont fortement professionnalisées et qui affichent un taux de travailleurs faibles peu élevé, et d'autre part, des structures parfois plus proches de ce qu'on appelait avant « ateliers protégés », et qui sont à la limite de la mission « occupationnelle » pour certains ouvriers.

Et pourtant, ces deux types de profils différents d'ETA ont le même agrément et sont subsidiés de la même façon. Je me dis que c'est peut-être là aussi que le bât blesse. Le système actuel montre ses limites en matière d'emploi de travailleurs handicapés très faibles, et c'est peut-être la base-même du système qu'il faudrait revoir...

Je terminerai en vous rapportant la remarque d'un directeur d'ETA, qui me disait récemment : « C'est fou ! Quand je vois certaines équipes, on est proche de l'atelier Farilu ». (Pour ceux qui ne connaissent pas, Farilu, c'est une association qui permet à de jeunes handicapés mentaux de pratiquer des activités d'utilité sociale mais sans objectif économique). Cette remarque de ce directeur présage bien du défi immense qui attend nos ETA, qui sont éternellement partagées entre la nécessité de rendement et leur mission sociale de valorisation de la personne handicapée par le travail.