



QUEL AVENIR POUR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ ?

C'est dans les années 60 que l'Etat belge prend les premières mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Entre les ateliers protégés (AP) de l'époque proches de l'« occupationnel » et du caritatif, et les entreprises de travail adapté (ETA) actuelles, aux performances économiques impressionnantes, il n'y a quasi aucune comparaison possible. En 50 ans, l'emploi des personnes handicapées et les structures qui en ont fait leur objectif premier ont connu des bouleversements profonds. De tels changements n'ont d'ailleurs pas fini de s'opérer au vu des nouveaux défis qui se profilent pour le secteur.

Concurrence accrue des pays émergents, diminution des subsides, vieillissement des personnes handicapées, diversification des activités sont quelques-uns des enjeux auxquels les ETA doivent faire face depuis plusieurs années. Mises à part de petites différences, ces difficultés semblent vécues de la même manière par les ETA des trois régions de notre pays. Ce qui pousse les fédérations sectorielles (wallonne, flamande et bruxelloise) à renforcer leurs collaborations¹. Leurs efforts pour se faire entendre des pouvoirs publics et trouver des réponses aux problématiques qui touchent leurs membres sont conséquents et visibles : mémorandums, interventions auprès des parlementaires, études, campagne de communication avec spots publicitaires et création de nouveaux sites Internet², etc.

Ces démarches ont-elles porté leurs fruits ? Difficile à dire pour le moment et la question reste entière : A quelle sauce seront mangées les ETA de demain ? Elles semblent aujourd'hui à un vrai tournant de leur histoire. Et c'est leurs objectifs et leur fonctionnement même qui pourrait être mis en question. Si cette analyse ne peut aborder toutes ces problématiques en profondeur, elle propose d'en dessiner les contours en faisant d'abord un rapide détour par le passé. Indispensable pour mieux comprendre les défis d'aujourd'hui et de demain.

UN RAPIDE RETOUR EN ARRIÈRE...

En 1963, l'Etat belge crée le Fonds National de Reclassement Social des personnes Handicapées (FNRS)³. Celui-ci avait entre autre pour mission d'agréer et financer les ateliers protégés, dont les 11 premiers ont été agréés en 1964⁴. Comme l'explique Stéphane Emmanuelidis⁵, les ateliers protégés (AP) proposaient aux personnes

¹ Un exemple : la conférence qu'elles ont co-organisé en mai 2013 autour des plusieurs questions que cette analyse abordera.

² La FEBRAP et l'EWETA ont toutes deux créé un nouveau site afin de promouvoir le savoir-faire et la diversité des activités proposées par les ETA. Pour Bruxelles, il s'agit du site : www.onsadapte.be et pour la Wallonie, du site www.leseta.be.

³ Ce Fonds avait pour mission d'assurer la réadaptation et le reclassement social des personnes handicapées qui, quels que soient leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, subissent une réduction dans leurs possibilités d'emploi actuelles ou futures, par suite d'une affection provoquant une insuffisance ou une diminution d'au moins 30% de leur capacité physique ou d'au moins 20% de leur capacité mentale. Il était alimenté par une surprime prélevée sur certains contrats d'assurance. Ce système original de financement était indépendant de toute contrainte budgétaire. Source : AWIPH, Les Entreprises de travail adapté en Région wallonne, janvier 2010.

⁴ Le 26 avril 2012, Benoît Ceysens, président de la FEBRAP, rappelait qu'avant 1963, il existait déjà des initiatives qui permettaient d'« occuper » les personnes handicapées. « 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. C'étaient des initiatives isolées et non subsidiées ». Pour lire l'intégral de son intervention : www.febrap.be

⁵ EMMANUELIDIS S., « Objectifs sociaux et impératifs de rentabilité économique dans les entreprises de travail adapté », dans *Reflets et perspectives*, XLIII, 2004, p 87.



handicapées une étape provisoire avant un éventuel/hypothétique emploi classique. « *Les conditions de travail et de rémunération n'avaient rien de comparable avec ce que les entreprises dites normales proposaient* ». Les AP, très fortement subsidiés, pouvaient s'adapter aux capacités des personnes handicapées, quel que soit leur niveau de rentabilité, et le salaire était quasi inexistant. Les AP accueilleraient ainsi un public large. Ils représentaient, à l'époque, les seuls lieux d'accueil et d'occupation des personnes handicapées qui ne pouvaient s'insérer dans le monde du travail « normal »⁶. Entre 63 et 1986, leur nombre passera de 11 à 71. En 1987, le gouvernement décide d'apposer un moratoire. Depuis lors, aucune nouvelle structure n'a été agréée.

Peu à peu, poussés par divers facteurs, plusieurs AP ont commencé à se professionnaliser et à atteindre de plus grandes performances économiques tout en veillant à la formation et à la responsabilisation des travailleurs. A la recherche de tâches simples qui pouvaient être effectuées par une majorité de leurs travailleurs, nombreuses d'entre elles se sont lancées dans des services de conditionnement, de mise sous plis, etc. La sous-traitance pour des entreprises privées, PME ou structure de grande taille, est rapidement devenue une spécialité des AP.

Cette tendance n'était toutefois pas généralisée. Et les AP étaient loin de constituer un ensemble homogène en 1978, lorsque l'Entente wallonne des ateliers protégés (aujourd'hui devenue l'EWETA ou Entente wallonne des entreprises de travail adapté) a vu le jour. En 1991, le FNRS est communautarisé⁷ et subit des rabotages dictés par les difficultés budgétaires. Les AP se voient donc obligés de compenser ces pertes par une augmentation de leurs revenus propres. En 93, la compétence liée à l'emploi des personnes handicapées est régionalisée. Les AP wallonnes et bruxelloises deviennent, respectivement en 95 et 98, des « Entreprises de travail adaptés » (ETA)⁸. Ce qui marque clairement le changement vers le monde entrepreneurial et une invitation des ETA à « *se positionner sur le marché des biens et services, à respecter des critères de rentabilité, de qualité, de délais de production, etc., dans le contexte d'une plus grande professionnalisation du secteur* ».⁹ La diminution régulière des subsides et l'augmentation de la part relative des revenus propres des ETA, la création d'une commission paritaire propre au secteur (CP 327) en 1992 ou l'application en 1999 du revenu minimum garanti pour tous les travailleurs sont autant d'étapes qui ont marqué ce passage vers de véritables entreprises que sont les ETA aujourd'hui.

...POUR MIEUX COMPRENDRE LE PRÉSENT

On dénombre actuellement 68 ETA en Belgique francophone (55 en Wallonie - dont 23 sur le Hainaut - et 13 en Région de Bruxelles-capitale). Depuis 1989, plus aucune nouvelle ETA n'a vu le jour. Leur nombre a par contre diminué et ce, particulièrement ces dernières années, suite à la faillite de plusieurs ETA et la fusion d'autres. « *Les ETA trop petites ont des difficultés à se maintenir à flot. En se regroupant, elles permettent des économies d'échelle parfois indispensables. Un patron, un secrétariat, un comptable pour une petite boîte, ça fait beaucoup* », selon Guy Niset, président de l'EWETA, fédération wallonnes des entreprises de travail adapté¹⁰.

Les 68 ETA représentaient, en 2011 plus de 10.050 emplois (8.600 en Wallonie et 1950 à Bruxelles), dont presque 9.000 personnes handicapées (soit quasi 85% des effectifs). Plus de 90 % de contrats sont à durée indéterminée¹¹. A noter une faible proportion de femmes au sein des ETA puisqu'elles ne représentent que 30% des travailleurs en Wallonie et 35% à Bruxelles.

Depuis 1999, les ETA assurent un revenu minimum garanti pour tous leurs travailleurs, soit 1.559,44 euros brut par mois ou un salaire horaire de 9,4703 euros (pour la catégorie salariale la plus basse) et un salaire, pour le personnel d'encadrement, au minimum égal au barème imposé par l'harmonisation du non-marchand. Au total, cela représente une masse salariale totale de 175,5 millions d'euros pour 2011¹² et un chiffre d'affaires de 178 millions d'euros.

⁶ Ce n'est qu'en 1975 que sont nés les premiers Centres de jour pour personnes handicapées. Jusque là, les seules possibilités d'accueil, hormis l'atelier protégé, étaient l'institut psychiatrique, le home occupationnel ou le maintien en famille.

⁷ Ce fonds est transformé en Fonds communautaire pour l'Intégration sociale et professionnelle des Personnes handicapées (FCISPPH). Le FCISPPH reprend une partie des compétences de l'ex-FNRS dont celles relatives à la mise au travail en ateliers protégés.

⁸ « Décret relatif à l'intégration des personnes handicapées », adopté le 6 avril 1995 par le gouvernement wallon. Ce même décret institue l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH).

⁹ DEBACKER B., *Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles. Réalités, défis et perspectives*. APEF asbl, 2005. Cette monographie est accessible sur le site de l'APEF.

¹⁰ Interview de Guy Niset et de Sonia Angelozi, président et directrice de l'EWETA le 5 mars 2013.

¹¹ Une différence entre la RW (86%) et la RBC (96%).

¹² 147.238.100 euros pour les ETA Wallonnes et 28.247.810 euros pour les ETA bruxelloises.



Les ETA bruxelloises et wallonnes ont des modes de fonctionnement et de financement fort proches les unes des autres. Grosso modo, leur taux de financement actuel se situe aux alentours de 30% en Wallonie et 50% à Bruxelles. Une forte diminution par rapport aux taux de subsidiation qui pouvaient jadis atteindre 70%. Les subsides sont attribués sur différentes bases et pour différentes affectations. Sans entrer dans les détails, les ETA reçoivent principalement des aides liées à l'encadrement et à la rémunération des travailleurs handicapés et à l'investissement. Les interventions dans la rémunération des travailleurs sont liées à l'évaluation de leur capacité professionnelle par l'organisme subsidiant¹³.

Le secteur est marqué par une grande diversité en termes de taille, de métiers, de modes de gestion, de travailleurs. Comme l'explique Bernard Debacker, chercheur à l'APEF¹⁴ et auteurs de deux monographies sur les ETA bruxelloises, « chaque ETA a son histoire propre et son quartier d'implantation, sa culture d'entreprise, son réseau plus ou moins étendu de services associés, ses partenaires privilégiés, ses sponsors et donateurs, son capital social et symbolique, etc. »¹⁵. Certaines d'entre elles occupent plus de 600 personnes tandis que d'autres ne comptent qu'une vingtaine de travailleurs. Plus de 20 secteurs d'activité et 400 activités différentes ont été recensés par l'EWETA lors du lancement du site www.leseta.be. Les plus prisés restent encore l'emballage et le conditionnement, le papier (mailing, encartage, routage, pliage, mise sous enveloppe, etc.) et le bois (pelleteries, caisserie, etc.), trois secteurs « historiques » des ETA. Mais d'autres se sont développés ces dernières années, notamment la construction (peinture, maçonnerie, toiture, châssis, carrelage, etc.), le jardinage, le nettoyage (certaines ETA ont lancé des activités agréées Titres-services), le conditionnement alimentaires et des services qui impliquent une technologie relativement avancée.

...ET LE FUTUR

Les ETA sont aujourd'hui confrontées à de nombreux défis qui se transforment en réelles difficultés pour certaines d'entre elles. Au cours des quelques dernières années, plusieurs ont fait faillite, ont dû fusionner ou licencier du personnel. En tant que sous-traitantes d'entreprises classiques, elles sont directement affectées par la crise économique. Le secteur doit dès lors repenser son modèle économique, trouver de nouveaux soutiens (financiers, légaux, etc.) auprès des pouvoirs publics ou ailleurs (entreprises privées, dons, etc.). Trois grandes questions semblent se poser, toutes trois intimement liées : Quelles activités pour demain ? Avec quels travailleurs ? Et avec quel soutien financier et de quel type ? Ce sont ces trois questions que nous proposons d'aborder ci-dessous.

Quelles activités et quels types d'emplois demain ?

« Les entreprises classiques, quand elles embauchent, cherchent du personnel qui convient au travail. Dans les ETA, c'est un peu le contraire. On cherche quel travail peut convenir à la personne », explique le responsable commercial de l'atelier Ryhove, à Gand, dans une interview au Vif¹⁶. L'équation paraît parfois impossible ou du moins très difficile : Comment trouver des secteurs d'activité qui génèrent des emplois accessibles aux personnes handicapées (et notamment aux plus fragiles d'entre eux) tout en générant assez de profit pour maintenir l'entreprise à flot ? Si cette question ne se posait quasi pas il y a 10 ans, elle ressemble aujourd'hui à un nœud difficile à dénouer. Les activités qui impliquent des tâches simples et répétitives sont en effet celles qui sont les plus faciles à mécaniser ou délocaliser. Les pays de l'Est, d'Asie ou même chez nous, les prisons, représentent des concurrents très durs pour les ETA qui ont vu, mois après mois, diminuer les commandes, parfois même avec des clients de longue date.

Face à cette situation, les ETA sont contraintes de diversifier rapidement leur offre de services tout en veillant à ce que le travail reste accessible aux travailleurs handicapés. Les ETA combinent quasi toutes plusieurs activités. Cette multi activité permet d'éviter au maximum le chômage, favorise la mobilité interne des travailleurs et divise les

¹³ Il s'agit de l'AWIPH en Wallonie et du service PHARE à Bruxelles. A noter qu'à Bruxelles, cette évaluation se fait en concertation avec l'ETA, sur le lieu de travail. En Wallonie, c'est également partiellement le cas mais elle se fait majoritairement sur base du dossier médical du travailleur.

¹⁴ APEF ou L'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation : www.apefasbl.org

¹⁵ DEBACKER B., *Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles. Gagner sa vie, gagner des années. Et après?*, APEF asbl, 2010.

¹⁶ <http://nouvelles-graphiques.levif.be/fr/centre-de-connaissance/auteurs/travail-adapte-des-entreprises-pas-comme-les-autres/opinion-4000040922509.htm>



risques en cas de gros problème. Mais elle peut par contre freiner la structure dans son développement et l'empêcher de faire des investissements pointus dans le secteur où elle est la plus performante. Une piste complémentaire, souvent mise en pratique, consiste dans la coopération entre ETA et la création d'un collectif temporaire. Celui-ci leur permet de répondre à des marchés et d'investir des activités de plus grande envergure. L'atout concurrentiel des ETA réside, en effet, dans le fait qu'elles peuvent se constituer en réseau offrant ainsi un potentiel non négligeable d'offres de services tant au niveau des moyens humains qu'au niveau de la diversité des activités.

Pour Guy Niset, un autre modèle inspirant est celui des coopératives sociales italiennes qui offrent surtout des services de proximité et donc non délocalisables. Mais ce type de services demande aussi un taux d'encadrement plus important. Pour l'instant, les ETA sont subsidiées pour offrir un encadrant pour dix travailleurs. Elles peuvent répartir ce taux d'encadrement comme elles le souhaitent. Cela leur permet d'équilibrer entre les services qui demandent un encadrement intensif (comme pour le jardinage par exemple), avec ceux qui en demandent moins (le conditionnement, l'emballage, etc.). Or, ces derniers marchés sont de plus en plus difficiles à obtenir. Les ETA se voient donc, déjà aujourd'hui, souvent confrontées à un problème d'encadrement des travailleurs handicapés. Comment trouver des nouveaux marchés indispensables à la survie de l'entreprise tout en garantissant une qualité d'encadrement et donc un bien-être suffisant aux travailleurs ? A Bruxelles, les pouvoirs publics ont pris compte de cette problématique et ont instauré un financement de l'encadrement différencié en fonction des activités. A savoir que les activités de jardinages bénéficient d'un taux supérieur aux autres. Mais ce n'est pas le cas en Wallonie. Et il faudrait sans doute étendre les secteurs d'activités qui bénéficient de ce financement plus important.

A côté de l'encadrement, c'est aussi la question des conditions de travail qui se pose dans le cadre de la recherche de ces nouveaux marchés. Comme l'expliquait Michaël Lans, chargé de relations à la FEBRAP, lorsqu'une ETA trouve un nouveau marché, elle doit se poser au minimum trois questions : « 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... ? ». Jusqu'où aller pour offrir du travail aux personnes handicapées ? La présence forte des syndicats au sein des ETA garantit qu'une attention particulière soit portée aux conditions de travail. Mais les dérives ne sont jamais loin lorsque l'emploi est menacé. Et la question de l'éthique ou de l'impact environnemental en fait souvent les premiers frais. « L'éthique, c'est la cerise sur le gâteau. Mais pour l'instant, le gâteau est en train de disparaître. Oui, certaines ETA participent au suremballage des produits. Mais si grâce à cette activité, elles peuvent offrir 400 postes de travail, que fait-on ? », poursuit le chargé de communication. Les ETA ne sont pas les seules entreprises d'économie sociale à être confrontées à ce type de choix et à privilégier l'emploi à d'autres considérations. Mais il est vrai qu'elles évoluent, de par leur histoire, dans des secteurs très concurrentiels, dans lesquels ces questions sont moins prégnantes. Pourtant, est-ce que l'un empêche automatiquement l'autre ? Après des décennies où les préoccupations environnementales apparaissaient comme contradictoires avec l'emploi et la rentabilité, les exemples ont démontré qu'ils pouvaient être au contraire intimement liés. La crise que traversent actuellement les ETA ne serait-elle pas une opportunité pour investir de nouveaux secteurs d'activités qui pourraient bien, demain, être porteurs de nombreux emplois pour des personnes handicapées ?

Enfin, si la dynamique et le changement doivent être portés par la direction et le personnel de l'ETA, des impulsions extérieures pourraient aussi être plus nombreuses selon Guy Niset. « C'est sûr que sur certaines chaînes d'emballage, les plastiques sentent le chlore et sont issus de la pétrochimie. Mais je suis certain que si demain des universités venaient proposer aux ETA de tester un nouvel emballage à partir d'amidon ou autres matières végétales, elles seraient toutes d'accord. Mais on ne vient pas le leur proposer ». La faute aux uns, aux autres ou une responsabilité partagée ?

Les contrats d'entreprises, la panacée ?

Depuis quelques années, les contrats d'entreprises se sont multipliés pour prendre des proportions importantes au sein des ETA. En quoi consistent-ils ? Il s'agit pour l'ETA de « délocaliser » son activité. Des équipes composées de travailleurs et d'encadrants travaillent dans les locaux de l'entreprise cliente plutôt que dans ceux de l'ETA. Il ne s'agit pas de mise à disposition de travailleurs puisque le personnel de l'ETA reste sous le contrôle des encadrants



qui les accompagnent. L'ordre qui est donné au travailleur de l'ETA et le contrôle de son travail doit en effet légalement se faire par une personne de l'ETA. Ces contrats d'entreprises sont cadrés et contrôlés puisqu'aucun ne peut démarrer sans l'autorisation de l'AWIPH ou du PHARE qui émet un visa.

A Bruxelles, les contraintes semblent plus importantes qu'en Wallonie et les contrats d'entreprises y connaissent beaucoup moins de succès. La législation bruxelloise n'autorise par exemple pas les moniteurs volants, à savoir des encadrants qui ne restent pas de manière continue dans l'entreprise cliente mais y passent souvent. La Wallonie autorise par ailleurs des contrats d'entreprise pour un seul travailleur, sans encadrant, ce que l'autorité bruxelloise n'accepte pas.

En Wallonie, les contrats d'entreprises étaient au nombre de 480 contrats en 2011 dont 32 ont été réalisés entre des ETA elles-mêmes. Une manière de jouer la flexibilité lorsqu'une ETA a besoin rapidement de plus de main d'œuvre ou qu'une autre voit ses activités diminuer de manière temporaire. Au total 43 des 55 ETA se sont lancées dans ces contrats, soit quasi 80 % d'entre elles.

Plusieurs avantages peuvent être liés à ces contrats, à commencer par une meilleure connaissance mutuelle entre ETA et entreprise classique. Le fait de travailler sous le même toit peut en effet être source d'une certaine « démystification » du handicap pour les travailleurs de l'entreprise cliente. Inversement, les travailleurs de l'ETA apprennent à mieux connaître, de l'intérieur, leurs clients.

Ces contrats seraient-ils dès lors la panacée ? S'ils semblent offrir une réponse adéquate à certains enjeux actuels, il serait sans doute dangereux d'abandonner tout regard critique et évaluation de l'outil, entre autre en regard du bien-être des travailleurs.

Quel type de travailleurs ?

Qui trouvera-t-on demain dans les ETA ? Face aux défis de la productivité et de la rentabilité, comment éviter l'« écrémage » et la disparition des postes pour des personnes plus fortement handicapées ? Comme l'explique Bernard Debacker sur la situation bruxelloise, « certains font remarquer que la population plus lourdement handicapée et qui tentait sa chance dans les ateliers ne vient plus se présenter. En cause, la mécanisation de la production pour faire face à une concurrence accrue des pays à bas salaires (aussi des prisons et des centres de jour), la disparition progressive des travaux plus simples et la tentation d'engager des travailleurs moins handicapés (malgré la diminution afférente du subside), notamment les « handicapés sociaux »¹⁷.

Guy Niset, temporese quant à lui sur cette question. « C'est faux de dire que les ETA écrèment et n'engageraient plus de personnes fortement handicapées. Pour la bonne raison qu'elles n'ont pas intérêt, même économiquement, à le faire. Ces personnes sont leur coussin de sécurité car elles reçoivent par exemple 75% de subsides pour chacune d'entre elles, que l'activité économique soit forte ou faible. Tandis que les personnes considérées comme plus « rentables » peuvent ne plus l'être quand il y a du chômage économique puisque c'est, pour elles, principalement l'activité économique qui génère leur salaire. En période de basse conjoncture, les personnes plus « productives » deviennent un réel problème pour les ETA. »

Si les avis semblent partagés, le problème ne peut être évacué d'un simple revers de la main. D'une part, la difficulté à trouver des contrats qui permettent à des personnes plus handicapées de travailler est de plus en plus présente. Liée entre autre à la concurrence accrue et à l'augmentation des exigences de rentabilité, cette difficulté pousse les entreprises et fédérations à réfléchir à des dispositifs alternatifs pour ces travailleurs tels que les services d'utilité sociale. Cela non sans poser de multiples questions pratiques et éthiques. D'autre part, les ETA font bel et bien face à un public nouveau qui y trouve une piste d'emploi qui ne s'offre à eux nulle part ailleurs. La

¹⁷ DEBACKER B., *Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles. Gagner sa vie, gagner des années. Et après?*, APEF asbl, 2010. A noter que les termes de « handicap social » sont très peu définis dans la littérature, ce qui montre toute la difficulté à les cerner. Qu'entend-on par « handicap social » ? Qui peut être considéré comme tel et qui n'en est pas ? Tous les individus qui connaissent par exemple des difficultés à s'insérer socialement ou à trouver un emploi stable devraient-ils être considérés comme des « handicapés sociaux » ? Ce terme ne fait-il pas poser sur l'individu lui-même les dysfonctionnements de notre société qui rend « handicapées » des personnes qui, dans d'autres environnements ou cultures ne le seraient pas ? Ils nous semblent donc devoir être employés avec beaucoup de parcimonies et de recul critique.

question de développer, comme en Flandre, des structures qui pourraient accueillir des personnes avec un déficit de productivité important refait souvent surface au sein de l'économie sociale¹⁸. Ne doit-on pas pérenniser certains dispositifs d'insertion et créer des emplois durables pour des personnes qui ne pourront sans doute jamais intégrer le marché de l'emploi « normal » ? Quelle que soit la piste choisie (créer un nouveau dispositif comme les « sociale werkplaatsen » en Flandre ou aménager des dispositifs existants), les enjeux semblent surtout financiers et « éthiques ». Car les exigences des entreprises sont telles aujourd'hui que le nombre de personnes « difficiles à placer » au sein de celles-ci ne fait que croître chaque année. Ou s'arrête et ou commence le « handicap social » aujourd'hui ? Et demain ? Quid des chômeurs exclus par l'ONEM ou qui se retrouveront dans quelques mois aux termes des allocations qui leur sont accordées parce que les entreprises n'engagent tout simplement plus des personnes de plus de 45 ans ou trop peu qualifiées.

Quelle réponse attendre de cette société qui exclut de plus en plus ? Peut-on espérer de nos hommes politiques qu'ils financent des emplois d'insertion durable au sein des ETA ou en dehors alors qu'en même temps, ils continuent à exclure du système de sécurité sociale – au nom de l'austérité et de l'Etat social actif et responsable – les mêmes personnes ? Reconnaître le « handicap social » ne viendrait-il pas contredire toute les belles théories du « *si on veut, on peut* » ? S'il n'y a que peu d'espoir qu'une réponse politique soit apportée à ce problème, quelles sont les autres pistes qui pourraient être développées ?

L'une d'elle, mise en pratique par certaines ETA est l'ingénierie sociale. A savoir utiliser au mieux les dispositifs existants pour essayer tant bien que mal d'offrir une réponse aux défis rencontrés. Plusieurs ont par exemple créé des Entreprises d'insertion¹⁹ qui leur permettent d'offrir des emplois à des personnes éloignées du marché de travail et de garder les postes de l'ETA pour des personnes plus lourdement handicapées. Une piste que cherchent d'ailleurs à reproduire plusieurs ETA bruxelloises. Cela pour diversifier les activités, les modes de financement et permettre une mixité des publics.

Une autre piste ne pourrait-elle pas venir des entreprises, qu'elles soient privées ou publiques ? Ne devaient-elles pas, elles aussi, être un acteur d'intégration de personnes handicapées, que ce handicap soit mental, physique ou « social » ? La tendance à la privatisation des entreprises publiques et à l'augmentation constante de la rentabilité et de la productivité dans l'ensemble du monde du travail a entraîné la mise à l'écart des entreprises « classiques » de toute une série de travailleurs qui y trouvaient auparavant leur place. Comment leur redonner un rôle « intégrateur » dans ce contexte ?

Avec quel financement ?

La question du rôle des entreprises dans l'intégration des personnes handicapées est en lien direct avec celle du financement de l'emploi adapté. Qui doit prendre en charge le coût de la remise à l'emploi des personnes handicapées ? Et de quel coût parlons-nous ? Voilà deux questions qui sont au centre du débat sur l'avenir des ETA belges. Le Centre d'économie sociale a démontré en 2003 que la remise à l'emploi des personnes handicapées par les ETA rapportait plus à l'Etat que cela ne lui en coûtait²⁰. Il n'empêche que nos dirigeants ont du mal à le voir sous cet angle-là puisqu'ils continuent d'imposer un quota maximum d'emplois subventionnés. Quota qui est insuffisant face à la demande d'emploi des personnes handicapées puisqu'on estime le chômage des personnes handicapées au moins 1 fois et demi supérieur au chômage moyen belge. « *Les directions en témoignent : classeurs remplis de candidatures, courriers et appels quotidiens.* »²¹ De plus, comme l'explique Sognia Angelozzi, directrice de l'EWETA, « *le système de quota actuel est aussi une contre dynamique dans le développement de nouvelles*

¹⁸ Voir sur le sujet l'analyse rédigée par SAW-B en 2010 et téléchargeable à l'adresse suivante : http://www.saw-b.be/EP/2010/A1004-Emplois_durables_insertion-SAW-B.pdf

¹⁹ Le Groupe La Lorraine, situé à Arlon, rassemble par exemple une ETA et deux Entreprises d'insertion. Les ETA Entra, située dans le Hainaut et Village n°1 située dans le Brabant-wallon ont également chacune développé une ou plusieurs Entreprises d'insertion.

²⁰ DEFOURNY J., DUSSART P. et GREGOIRE O., *Etude des implications de la transformation des ASBL en sociétés à finalités sociale dans le secteur des entreprises de travail adapté*, Mars 2003. Cette étude a été réalisée à la demande du Ministre de la Région wallonne chargé des Affaires sociales entre décembre 2001 et décembre 2002. Le Centre d'Economie sociale y propose un calcul de l'impact budgétaire pour l'année 2000. Une des conclusions de cette enquête montre que dans le cas d'un relèvement du quota imposé aux ETA de 200 emplois subsidiés dont 100 destinés en priorité à des bénéficiaires des allocations de chômage et 100 destinés en priorité à des bénéficiaires du revenu d'intégration ou des allocations de remplacement de revenu, le bénéfice pour l'Etat Fédéral serait par an de 2.195.166 euros, tandis que le coût à charge de la Région wallonne s'élèverait par an à 1.992.826 euros, soit un gain annuel pour les pouvoirs publics de 202.340 euros". Source : EWETA.

²¹ DEBACKER B., *Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles. Gagner sa vie, gagner des années. Et après?*, APEF asbl, 2010.



activités qui nécessitent parfois rapidement une extension du nombre de travailleurs et donc un ajustement rapide des quotas ».

Une piste que mettent en évidence les fédérations sectorielles est celle d'associer les entreprises privées au financement et à la remise à l'emploi des personnes handicapées. Plusieurs pays européens, comme la France, le font déjà et pour certains, cela passe par des mesures légales et contraignantes. Les entreprises d'une certaine taille y sont en effet obligées d'engager un pourcentage minimum de travailleurs handicapés²². Si elles ne respectent pas cette obligation, elles sont alors contraintes de verser une contribution plus ou moins importante à un fonds, public ou privé, qui finance des actions en faveur de l'insertion professionnelle des handicapés. Ces mesures contraignantes sont souvent doublées de mesures incitatives telles que prise en charge de dépenses d'adaptation, la réduction des charges sociales, etc. Dans une majorité de ces pays, la contrainte peut aussi être remplacée par de l'emploi indirect. L'entreprise peut remplir une partie ou l'entièreté de son obligation en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec des structures qui ont pour but l'insertion professionnelle des handicapés²³.

Ces mécanismes offrent-ils une solution aux problématiques rencontrées par les ETA ? Certains les envisagent comme une manière de responsabiliser les entreprises privées mais aussi de les faire participer à l'« effort budgétaire ». Ces mesures permettent aussi, via la création de postes adaptés au sein des entreprises « classiques », de favoriser la mixité et de démystifier le handicap. D'autres considèrent que ces systèmes sont trop difficiles à mettre en place et surtout à appliquer. Car rien n'est pire qu'une loi dont tout le monde sait qu'elle n'est pas respectée ni suivie d'effets. En Belgique, c'est pourtant le cas aujourd'hui puisque la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des personnes handicapées prévoit un quota d'occupation dans les entreprises privées ainsi que dans les administrations publiques et certains organismes d'intérêt public occupant au moins 20 travailleurs. Pourtant cette loi n'a jamais été appliquée. Par ailleurs, en Wallonie, un arrêté du Gouvernement 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%. 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. Mais il est malheureusement loin d'être respecté à l'heure actuelle.

Les deux fédérations sectorielles souhaitent donc que soient mis en place des mécanismes qui amèneraient les entreprises privées à prendre leurs responsabilités. La FEBRAP plaide pour un système à la française, contraignant pour les entreprises. Cela d'autant plus que « 8 ans après le renforcement de la loi en France, les contacts que nous avons montrés que les entreprises semblent trouver l'objectif des 6% relativement facile à atteindre. Cela indique que cette contrainte n'est pas spécifiquement irréaliste à mettre en place et à faire accepter », explique Kaliopi Lolos, coordinatrice de la fédération bruxelloise. Pour l'EWETA, cela devrait plutôt prendre une forme incitative que coercitive, comme c'est le cas aux Pays-Bas par exemple. Il s'agirait plutôt d'encourager les entreprises à embaucher des personnes handicapées à l'aide d'une carotte (aides financières diverses pour l'adaptation du poste, etc.) plutôt que par le bâton. « Les entreprises ont déjà le sentiment d'être trop taxées. Si on leur rajoute encore une couche, ... » explique Guy Niset. Reste que la Belgique est un des pays le plus frileux en la matière et l'un où les personnes handicapées ont le plus de difficultés à trouver un emploi, en particulier au sein d'une entreprise dite ordinaire. En prenant compte des spécificités de notre pays et des expériences de pays voisins, il semble plus qu'urgent que nos représentants prennent des mesures qui amènent les entreprises privées à prendre leurs responsabilités en la matière, en commençant par les entreprises publiques.

CONCLUSIONS ET PISTES

Quel avenir pour les Entreprises de travail adapté ? Ce n'est pas en quelques pages que nous avons la prétention de répondre à cette question. Nous n'avons pu qu'esquisser quelques défis qui se posent au secteur et sommes loin d'avoir fait le tour du problème.

²² Pourcentage qui varie de 2 à 7% en fonction des pays. Pour plus de détails, voir l'étude réalisée par l'Arpejeh et accessible sur son site internet : www.arpejeh.com.

²³ En France, cette possibilité est limitée à 50%.



Une chose est sûre : les ETA démontrent – comme d’autres entreprises d’économie sociale d’ailleurs – qu’il est possible de donner du travail à des personnes différentes. Pas un travail de seconde zone mais un vrai travail, avec toutes les exigences de qualité, de professionnalisme et de rentabilité, avec des conditions de travail et de rémunération similaires à d’autres entreprises. Elles démontrent que l’intégration des personnes handicapées dans le monde du travail est possible mais est surtout bénéfique. D’abord pour les travailleurs eux-mêmes qui trouvent dans ce travail une reconnaissance financière et sociale, une stimulation physique et mentale, l’échange avec des collègues, etc. Ensuite pour la collectivité. Les ETA prouvent au quotidien qu’il est beaucoup plus avantageux financièrement et socialement d’inclure des personnes qui peuvent être considérées comme « à la marge » de notre société plutôt que de les exclure. Et le parallèle avec d’autres publics qui se voient aujourd’hui écartés de notre société devient frappant. Que coutent aujourd’hui à la collectivité le chômage de masse et l’exclusion des plus fragiles au non de la sacro-sainte rentabilité et du profit ?

Pourtant, les ETA sont aujourd’hui devant des défis tels qu’elles se voient ou risquent de se voir obligées d’exclure à leur tour certains travailleurs. En quelques années, les ateliers protégés sont devenus des entreprises compétitives, axées sur la rentabilité économique autant que sociale. Si elles ont été poussées à le faire par les pouvoirs publics et divers facteurs externes, en interne, elles se sont aussi professionnalisées. La recherche de la rentabilité et la concurrence effrénée auquel certaines font face les ont amenées à développer de nouvelles techniques de management, à se spécialiser dans des domaines très techniques, à automatiser une partie de la production. A tel point parfois que cela peut vraiment poser question.

Et cela d’autant plus que les ETA semblent, pour certaines, avoir sauté à deux pieds dans ce modèle de rentabilité et de concurrence sans vraiment le remettre en question. Alors qu’il est lui-même producteur d’exclusion des plus fragiles, ce contre quoi elles ont pour objectifs de lutter ! Ne participent-elles pas dès lors au serpent qui se mange la queue ? Mais la question pourrait être aussi posée à d’autres entreprises d’économie sociale. Et elle touche à l’identité même de notre mouvement : voulons-nous changer le système économique actuel (et peut-on le changer en se positionnant à l’extérieur de celui-ci ?) ou n’est-ce déjà pas suffisant de réparer tant bien que mal les dégâts qu’il crée ?

Il est en tout cas intéressant d’entendre les représentants de l’EWETA mentionner comme un défi majeur pour leur secteur son inscription dans l’économie sociale. Parce qu’il est vrai que celle-ci n’est pas encore une évidence pour tous. C’est sans aucun doute, ensemble, au travers de projets concrets, que nous pourrions mener ce débat et faire avancer la réflexion.



LES ANALYSES DE SAW-B

Les analyses de SAW-B se veulent des outils de réflexion et de débat. Au travers de ces textes, SAW-B souhaite offrir la possibilité aux citoyens mais aussi, plus spécifiquement, aux organisations d'économie sociale de décoder – avec leurs travailleurs et leurs bénéficiaires – les enjeux auxquels ils sont confrontés dans leurs pratiques quotidiennes. Cette compréhension des réalités qui les entourent est essentielle pour construire, collectivement, les réponses et dispositifs adaptés aux difficultés rencontrées. Ces analyses proposent également aux travailleurs de l'économie sociale de poser un regard critique sur leurs pratiques et leurs objectifs mais aussi sur notre société, ses évolutions, nos modes de consommations, de production, de solidarité, etc.

Ces textes ne sont pas rédigés « en chambre » mais sont le résultat direct des interpellations des acteurs de terrain. Nous vous invitons à les prolonger en nous relayant vos interpellations, commentaires et propositions. Si vous le souhaitez, au départ d'un de ces sujets d'analyse, nous pouvons aussi co-organiser avec vous une animation sur mesure au sein de votre entreprise sociale ou de votre groupe citoyen.

Nos analyses sont disponibles sur notre site www.saw-b.be, à côté de nos études, où elles sont classées selon les thématiques suivantes :

- Economie sociale et enjeux politiques
 - o Enjeux européens et internationaux
 - o Enjeux belges et régionaux
 - o Economie sociale et enjeux de société
- Economie sociale et travail
 - o Insertion socioprofessionnelle
 - o Sens du travail
- Produire et consommer autrement
 - o Culture
 - o Distribution et alimentation
 - o Logement
 - o Environnement
 - o Services
- Contours, objectifs et fonctionnement de l'Economie sociale
 - o Frontières de l'Economie sociale
 - o Démocratie économique et participation
 - o Définitions et objectifs de l'Economie sociale
 - o Fonctionnement de l'Economie sociale
 - o Financement de l'Economie sociale
 - o



SAW-B (Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises) est un mouvement pluraliste pour l'alternative économique et sociale. Créée en 1981, l'ASBL rassemble les femmes et les hommes qui construisent une économie centrée sur le respect de l'humain et de l'environnement et non sur le profit. Ses membres représentent plus de 300 entreprises sociales - soit 15 000 travailleurs - en Wallonie et à Bruxelles : des ASBL, des coopératives, des fondations et des sociétés à finalité sociale actives dans de nombreux secteurs tels la culture, la formation, la santé, les énergies, les services à la personne, ...

SAW-B vise à défendre, représenter et développer l'économie sociale et les entreprises qui la composent. Elle est reconnue comme agence-conseil par la Wallonie et comme acteur d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Toutes nos analyses sont sur www.saw-b.be